

## الفصل الثالث

العوامل السياسية المؤثرة على الحوار  
الاجتماعى والتنمية المستدامة



## الفصل الثالث

### العوامل السياسية المؤثرة على الحوار الاجتماعي والتنمية المستدامة

#### ١- العوامل السياسية:

تتعدد العوامل السياسية التي تشكل المناخ السياسي المحيط بالحوار الاجتماعي، وكما تتعدد العوامل السياسية يتعدد تأثيرها وتختلف مظاهرها على الحوار، ولكن هذه العوامل لا تؤثر بدرجة واحدة وإنما تختلف درجة تأثيرها عليها من عامل إلى آخر. فمن العوامل السياسية ما قد يصل تأثيره إلى حد المساس بوجود الحوار ذاته، ومنها ما يكون ذا تأثير محدد عليه. وبين هذا وذاك تتراوح قوة تأثير باقي العوامل السياسية. ونظرا لاختلاف قوة تأثير كل عامل من هذه العوامل على الحوار الاجتماعي، فإننا سوف نعرض لهذه التأثيرات المتباينة حسب العوامل وذلك فيما يلي:

#### أ- حالة الدولة السياسية:

يقصد بحالة الدولة السياسية حالة ما إذا كانت الدولة مستقلة أو غير ذلك. فإذا كانت الدولة مستقلة فإن تأثير هذه الحالة على الحوار الاجتماعي يختلف عما إذا كانت غير مستقلة. والدولة المستقلة ذات تأثير قوي وفعال على الحوار الاجتماعي وهذا التأثير قد يكون إيجابيا وقد يكون سلبيا.

وفيما يتعلق بالتأثير الإيجابي فإن الدولة المستقلة والتي تمارس السلطة السياسية وفيها حكومة موجودة وقائمة وتتوافر كافة المؤسسات السياسية التي تشكل نظام الحكم فيها تكون ذات تأثير إيجابي على الحوار الاجتماعي من خلال القرارات التي تصدرها هذه المؤسسات. والسلطة

السياسية تتكون من ثلاث سلطات هي السلطة التشريعية، والسلطة التنفيذية، والسلطة القضائية. وقرارات مثل هذه السلطات تكون ذات تأثير على الحوار الاجتماعي.

وبالنسبة للسلطة التشريعية فإنها تكون ذات تأثير إيجابي على

الحوار الاجتماعي من ناحيتين:

■ **الأولى:** في حالة إصدار القوانين الأساسية أو الدساتير، تكون السلطة التشريعية ذات تأثير إيجابي وذلك متى كانت هذه الدساتير تحدد الحقوق والحريات العامة للأفراد ومن بينهم العمال. وكذلك أصحاب الأعمال فإذا كانت هذه الحقوق والحريات محددة المعالم تتوافر لها كافة الضمانات وتتوافر لها كذلك وسائل حمايتها إذا حدث اعتداء عليها فإن هذه الحقوق والحريات تكون مصانة من أي اعتداء. ومن بين هذه الحقوق والحريات العامة حرية إبداء الرأي والانضمام إلى التنظيمات الاجتماعية التي تدافع عن حقوق ومصالح أعضائها مثل النقابات والجمعيات، ولا شك في أن مثل هذه الحقوق والحريات تكون ذات تأثير إيجابي على الحوار الاجتماعي.

■ **الثانية:** في حالة إصدار التشريعات العادية: التشريعات العادية هي القوانين التي تصدر باتباع الإجراءات العادية لسن التشريع من السلطة التشريعية وهي تصدر لتنظيم موضوع محدد من الموضوعات وتكون هذه القوانين ذات تأثير إيجابي خصوصاً في مجال قانون العمل.

**والسلطة التنفيذية،** هي التي تمثلها الحكومة، وتعمل على تنفيذ القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية. زد على ذلك أن الحكومة وهي تمثل الجهاز الإداري في الدولة بما يشمل هذا الجهاز من وزارات، وإدارات، وهيئات عامة يتم تسيير العمل فيها من خلال القرارات الإدارية، والتعليمات

الإدارية. وقد تصدر مثل هذه الوزارات، والإدارات، والهيئات قرارات إدارية، وتعليمات إدارية تكون ذات تأثير إيجابي على الحوار الاجتماعي.

**والسلطة القضائية** تؤثر على الحوار الاجتماعي فهي التي تتكفل بتوفير الحماية اللازمة للنقابات، ومنظمات أصحاب الأعمال، وهما من أطراف الحوار الاجتماعي.

أما التأثير السلبي فإنه من الممكن أن يكون للدولة المستقلة تأثير سلبي على الحوار الاجتماعي. إذا ما كانت الدولة لا تهتم بالحوار من جانب الدولة. فإذا كانت الدول لا تهتم بالحوار فإن هذه تقف موقفاً سلبياً منه ليس هذا فحسب، وإنما قد تأتي هذه السلطات من الأفعال ما يؤثر على الحوار الاجتماعي سلبياً.

**فالسلطة التشريعية** قد تصدر من التشريعات ما يحد من انتشار الحوار الاجتماعي. بل قد تصدر تشريعات تقصر الانضمام إلى النقابات على فئات معينة دون فئات أخرى. أو تقصر الانضمام إلى النقابات على بعض فئات العمال دون البعض الآخر، وهو بلا شك أمر قد يجعل النقابات ضعيفة، وأداة طيبة في مواجهة أصحاب الأعمال مثل القوانين التي تحظر الإضرابات.

أما **السلطة التنفيذية**: فإنها تكون صاحبة اليد الطولى في التأثير السلبي على الحوار الاجتماعي ذلك أنها تتولى تنفيذ القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية، كما أنها تتولى اختصاص السلطة التشريعية في بعض الأحيان كما أنها تتولى إصدار اللوائح بمختلف أنواعها، والتي قد تتعلق في بعض الأحيان وتمس بحرية الأفراد، وكذلك تصدر قرارات إدارية قد تمس بحرية الأفراد فقد تكون مثل هذه الأدوات التي في يد السلطة التنفيذية مؤثرة سلبياً، وذلك بتضييق نطاقها، وموضوعاتها، والمجال الذي تمارس فيه. كما

أنها قد تكون ذات تأثير سلبي على الحوار الاجتماعي عندما تحدد موضوعات معينة للأطراف لا يجوز طرحها للتفاوض متعلقة في ذلك بدواعي الأمن أو تأثيرها الشديد على المجتمع.

**أما السلطة القضائية** فإنها وهي تعمل على تطبيق القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية فإنها لا تجد ما يساعدها على الدفاع عن حقوق وحرريات العمال متى انعدمت القوانين التي تحدد هذه الحقوق والحرريات. وبالتالي تسير في نفس اتجاهات السلطات الأخرى في تأثيرها السلبي على الحوار الاجتماعي. وعلى ذلك فالدولة المستقلة تكون ذات تأثير قوي على الحوار الاجتماعي سواء أكان هذا التأثير سلبياً أو إيجابياً، وأن هذا التأثير يكون نابعا من موقف الدولة من الحوار فيكون التأثير إيجابياً إذا كانت الدولة تهتم بالحوار والعكس صحيح.

جدير بالذكر أن الدول في الغالب في الوقت الحالي تقف موقفاً إيجابياً من الحوار الاجتماعي، وذلك بعد أن أدركت أهميته ودوره الفعال في تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، كما أن تدخل المشرع في قضايا العمل أصبح محدداً حيث تركت الدول الأطراف علاقات العمل حق تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته وفقاً لأوضاعهم وظروفهم دون تدخل من جانب الدولة وإذا تدخلت الدولة فإنها تتدخل بحدود حتى لا تثير الكثير من المنازعات بين الأطراف.

وإذا كانت الدولة المستقلة ذات تأثير قوي على الحوار الاجتماعي ويكون هذا التأثير إيجابياً في الغالب. فإن الدولة غير المستقلة نجد أن تأثيرها سلبياً في الغالب على الحوار الاجتماعي. ذلك أن الدولة غير المستقلة هي الدولة التي لا تملك ممارسة كل أو بعض اختصاصات الدولة، وليس لها كامل الحرية في

ممارسة سيادتها، وإنما تباشرها عنها دولة أخرى أو هيئة دولية، وينتج هذا الوضع عن ارتباط هذه الدولة بدولة أخرى أو خضوعها لها. حيث يحارب المستعمر الطبقة العاملة الوطنية من خلال محاربتة للصناعة الوطنية ذلك لأن الصناعة هي العامل الحاسم في تكوين الطبقة العاملة. ومتى كانت الصناعة متخلفة فإن الطبقة العاملة تكون ضعيفة ومفتتة.

ومن جهة أخرى فإنه إذا كانت هناك صناعة فإن أصحاب الأعمال يكون غالبيتهم من الأجانب، والقلّة القليلة منهم وطنيين ومرتبطين بمصالح اقتصادية مع المستعمر الأجنبي، وهناك تناقض، وصراع بين العمال، وأصحاب الأعمال فإذا كان أصحاب الأعمال أجانب فإن هذا سبب أدعى لكي تكون الصراعات مشتتة بين العمال، وأصحاب الأعمال. زد على ذلك أن المستعمر يتدخل إلى جانب أصحاب الأعمال، ويجرد النقابات من أهم أسلحتها، وهو الإضراب، فإذا لم توجد النصوص التي تحظر الإضراب فإنه يتدخل بالقوة لسحق الإضراب، ومن جهة أخرى يسعى المستعمر لوضع التشريعات التي من شأنها حظر الإضراب، ويخل هذا بالتوازن بين العمال وأصحاب الأعمال.

كل هذه الأعمال تؤثر سلبياً على الحوار الاجتماعي، فهي تؤدي إلى عدم وجود أحد طرفيها، وهي جماعة العمال بمحاربة تشكيل النقابات أو تشكيل نقابات تدين بالولاء لأصحاب الأعمال إذا حدثت إضرابات فإن المستعمر يستعمل القوة لسحقها، ويحاول حظر استخدام الإضرابات عن طريق وضع تشريعات تجرم استخدامها. وكل هذه العوامل تجعل لصاحب العمل وحده اليد العليا في تنظيم شروط العمل وظروفه مما يؤدي إلى القضاء

على الحوار الاجتماعي، وإن وجدت توضع العراقيل، والصعاب أمامها حتى لا تزدهر أو تنتشر.

من هذا نتبين أن حالة الدولة السياسية لها تأثير قوي على الحوار الاجتماعي فيكون التأثير في الغالب إذا كانت الدولة مستقلة، ويكون التأثير سلبيا في الغالب إذا كانت الدولة غير مستقلة.

### **ب- نظام الحكم:**

تنقسم نظم الحكم إلى:

**نظم حكم ديمقراطية:** وهي التي تتولى الحكم بأساليب ديمقراطية فتأتي الحكومة إلى مقاعد السلطة عن طريق الانتخاب، وبناء على ما تحظى به من تأييد لدى أفراد الشعب.

**نظم سلطوية:** وهي التي تتولى الحكم بطرق غير ديمقراطية كحدوث ثورة شعبية أو حدوث انقلاب، وليس بناء على التأييد الذي تحظى به لدى أفراد الشعب.

وتختلف طبيعة تأثير نظام الحكم على الحوار الاجتماعي حسب نوعية هذا النظام ففي حالة نظام الحكم الديمقراطي فهو يهتم كثيرا بالحقوق والحريات العامة، ومن بينها حق الانضمام إلى التنظيمات الاجتماعية مثل الجمعيات، والنقابات، وكذلك الحرية الفردية، وبالتالي يمكن للعمال الانضمام إلى النقابات العمالية التي تمثلهم، وكذلك أصحاب الأعمال يمكنهم الانضمام إلى منظماتهم التمثيلية، وبالتالي تتوافر أطراف الحوار الاجتماعي التي يمكنها أن تعمل على تحقيق أهداف أعضائها، والدفاع عن مصالحهم. ومن جهة أخرى فإن نظم الحكم الديمقراطية لا تتدخل في علاقة العمل إلا في حدود ضيقة، وبالتالي تترك لطرفي علاقة العمل تنظيم شروط

العمل وظروفه وعلاقاته من خلال الحوار الاجتماعي.

كما أن النظم الديمقراطية تعترف بحق العمال في الإضراب، وكذلك حق أصحاب الأعمال في الإغلاق، كما أنها تسعى إلى مساعدة طرفي المفاوضة على نجاحها في حالة ما إذا واجهتهم صعوبات قد تؤدي إلى فشلها، وتضع الإجراءات، وتشبيء الأجهزة الإدارية التي تساعد على انتشار الحوار الاجتماعي، وبصفة عامة يمكن القول أن نظام الحكم الديمقراطي تساعد على نجاح، وانتشار الحوار الاجتماعي، مما يجعل تأثيرها في الغالب إيجابيا عليها، ولذلك فالحوار الاجتماعي يحظى بانتشار واسع في الدول الغربية.

أما في حالة نظم الحكم السلطوية فلا وجود للمؤسسات الدستورية، وإن وجدت فهي شكلية فقط، ولا تتمتع بأي دور في إدارة دفة الحكم، وغالبا ما يكون هناك عدم اعتراف بالحقوق والحريات العامة، وبالتالي لا توجد منظمات اجتماعية، وإن وجدت فهي تعمل على خدمة نظام الحكم، وليس لخدمة أعضائها من خلال كسب التأييد لنظام الحكم والدعاية له، وبالتالي يتغير دور هذه التنظيمات في ظل هذا النوع من نظام الحكم.

**ج - طبيعة السياسة العامة للدول:** تتبع غالبية الدول سياسات عامة ثلاث هي: الليبرالية والشيوعية والاشتراكية. وتعتمد السياسة الليبرالية على تعدد الأحزاب السياسية، وصراعها من أجل الوصول إلى الحكم عن طريق الانتخاب فتجري الانتخابات، ويشكل الحزب الحائز على الأغلبية الحكومة، وهذه الأحزاب تختلف من حيث توجهاتها الأيدلوجية ما بين أحزاب يسارية وأحزاب يمينية، وبالتالي تختلف توجهاتها بالنسبة للطبقة العاملة فهناك أحزاب تميل إلى الطبقة العاملة، وهناك أحزاب على النقيض

من ذلك مع الطبقة العاملة مثل حزب المحافظين في بريطانيا، ولا شك أن نجاح أي من هذه الأحزاب يؤثر تأثيراً كبيراً على الحوار الاجتماعي، ذلك أن الدول التي تتبع سياسة ليبرالية تساعد على انتشار الحوار الاجتماعي، وتوسع من مجالها، وتساعد على تنميتها من خلال عدم تدخلها بالتنظيم في علاقات العمل.

كما تقوم السياسة الشيوعية على أساس الطبقة الواحدة، وهي الطبقة العاملة وتتولى السلطة الحاكمة تمثيل الطبقة العاملة في الدولة. وكذلك على حزب سياسي واحد، وهو الذي يمثل المجتمع بما فيه الطبقة العاملة.

وإذا كانت الدولة هي صاحبة العمل الأول والأوحد والسلطة الحاكمة تمثل العمال فإنه لا يمكن تصور قيام نزاع بين العمال وبين صاحب العمل، ومن ثم فلا ضرورة لوجود الحوار الاجتماعي حيث يتولى التشريع تنظيم شروط العمل وظروفه، ومن جهة أخرى يترتب على اختفاء الصراع بين رأس المال والعمال في الدول الشيوعية.

وإذا كانت السياسة الليبرالية تعتمد على تعدد الأحزاب والسياسة الشيوعية تعتمد على الحزب الواحد فإن السياسة الاشتراكية تعتمد على وجود حزب قوي يتولى الحكم بصفة مستمرة، وإلى جواره أحزاب أخرى، ولكنها لا تتولى الحكم مطلقاً.

كما أن الدول التي تتبع سياسة اشتراكية تقف من الحوار الاجتماعي موقف سلبي، وتؤثر عليه تأثيراً سلبياً فهي تضيق من مجاله، ولا توفر الضمانات اللازمة لنجاحه، ولكن في ظل هذه النظم يكون هناك وجود للحوار الاجتماعي، ولكنه وجوداً محدوداً.

## د - الحالة الأمنية للدولة:

الحالة الأمنية للدولة يقصد بها مدى ما تتمتع به من استقرار، وهل توجد صراعات داخلية، وكذلك مدى استقرار علاقتها بالدول المجاورة لها، فمثل هذه العوامل تكون ذات تأثير على الحوار الاجتماعي. وإذا كانت الدولة تتمتع بحالة من الاستقرار الداخلي، وكذلك الخارجي، فإن هذا يؤثر إيجابياً على الحوار الاجتماعي. حيث سيتضمن ذلك وجود نقابات قوية تعمل على تحقيق أهدافها، والدفاع عن مصالح أعضائها، كذلك يتمتع النقابيون بالحقوق، والحريات العامة التي يقرها الدستور مما يجعلهم يطرحون للتفاوض القضايا التي تهم أعضاء النقابات دون أدنى خوف من تدخل جهات خارج أطراف علاقة العمل.

كما يوفر الاستقرار الداخلي والخارجي مناخاً ملائماً للنمو والازدهار الاقتصادي، الأمر الذي يدفع كل طرف من أطراف علاقة العمل إلى السعي إلى تحقيق شروط عمل وظروف عمل أفضل تتناسب وهذا النمو الاقتصادي، وذلك من خلال التوزيع العادل لنتيجة هذا النمو بين أطراف العملية الإنتاجية، بما يجعلهم يسعون حثيثاً إلى استخدام الحوار الاجتماعي لتحقيق ذلك. فالعلاقة بين الاستقرار الداخلي والحوار الاجتماعي علاقة تبادلية، فتوافر الاستقرار الداخلي يؤدي إلى الازدهار بالنسبة للحوار الاجتماعي، وازدهارها يؤدي إلى دعم الاستقرار الداخلي من خلال استقرار علاقات العمل.

كما أن عدم الاستقرار له آثار سيئة على الحوار الاجتماعي، وعدم الاستقرار قد يكون داخلياً، وقد يكون خارجياً. فمثلاً عدم الاستقرار

الداخلي ينتج عن وجود صراعات داخلية. هذه الصراعات قد تكون سلمية، وقد تكون مسلحة.

وتكون الصراعات الداخلية السلمية ذات تأثير سلبي على الحوار الاجتماعي، إذ تؤدي إلى تفتت الطبقة العاملة وانصراف النقابات عن القضايا العمالية إلى الدخول في هذه الصراعات، وتوقف المنشآت نتيجة للإضرابات المختلفة يؤثر على ربحية المنشآت الأمر الذي يترتب عليه تدني مستوى معيشة الطبقة العاملة، وبالتالي لا يلعب الحوار الاجتماعي دوره في التنمية الاجتماعية للطبقة العاملة من خلال تحسين شروط العمل وظروفه نتيجة ضعف العمال وعدم تحقيق المنشآت لخططها الاقتصادية.

أما في حالة الصراعات الداخلية المسلحة فإن الآثار تكون خطيرة، إذ تقضي على وجود الحوار الاجتماعي ذاته ذلك أن العمال وكذلك أصحاب العمل هم جزء من المجتمع، وبالتالي فإنهم يدخلون هذه الصراعات راغبين أو مضطرين، ولا يعني دخولهم الصراعات الداخلية اشتراكهم الفعلي فيها فقط، وإنما استخدام المنشآت في تمويل هذه الصراعات بما تحتاجه من الأموال، إضافة إلى توقف العمل بالمنشآت نتيجة هذه الصراعات، وبالتالي لا يكون هناك ما يتفاوض من أجله العمال مع أصحاب العمل.

كما ينتج عدم الاستقرار الخارجي من تدخل دولة في شئون دولة أخرى أو الدخول في حروب مع الدول المجاورة، ولقد انقضت التدخل في شئون الدول الأخرى بالقضاء على الاستعمار، ومن ثم فإن عدم الاستقرار الخارجي ينتج عن دخول الحرب مع الدول الأخرى وللحرب أثر خطير على الحوار الاجتماعي، حيث تفرض الأحكام العرفية وتقييد حرية الأفراد وكذلك النقابات. ويتوقف الإنتاج إما بسبب التدمير أو وقف الاستيراد نتيجة للحرب،

ومن ثم فلا أهمية للحوار الاجتماعي في حالة الحرب لعدم توافر المناخ الملائم لها.

وعلى ذلك فإن الحالة الأمنية تؤثر على الحوار الاجتماعي، يكون هذا التأثير إيجابياً في حالة استقرار الحالة الأمنية ويكون التأثير سلبياً في حالة عدم الاستقرار سواء داخلياً أو خارجياً، وقد يصل التأثير السيئ للحالة الأمنية إلى حد القضاء على وجود الحوار الاجتماعي.

## ٢- العوامل الاقتصادية:

وأهم العوامل التي تؤثر على الحوار الاجتماعي من الناحية الاقتصادية النظام الاقتصادي، والنشاط الغالب على الاقتصاد، وطبيعة الاقتصاد، وحالته. وسنعرض لها فيما يلي ونوضح أثر كل عامل منها على الحوار الاجتماعي.

### أ- النظام الاقتصادي:

إن النظام الاقتصادي الذي تنتهجه الدولة يؤثر على الحوار الاجتماعي، لأن هذا النظام يأتي انعكاساً للفكر السياسي الذي تعتقه السلطة الحاكمة، والنظم الاقتصادية تتراوح بين ثلاث نظم هي: **النظام الليبرالي** في الاقتصاد ويعتمد على حرية الأفراد في ممارسة النشاط الاقتصادي دون تدخل من جانب الدولة حيث تقتصر وظائف الدولة على القيام بالوظائف التقليدية.

وانطلاقاً من هذا المبدأ فإنها لا تتدخل في تنظيم علاقة العمل فهذه العلاقة تخضع لمبدأ سلطان الإرادة، وينظمها العامل وصاحب العمل فقط فهم أصحاب الشأن في تنظيمها وفق ما تقضي به مصالحهم، إلا أن عدم تدخل الدولة لتنظيم علاقة العمل أدى إلى عواقب وخيمة أهمها تدني الأحوال المعيشية للعمال نتيجة لاختلال التوازن بين طرفي علاقة العمل. وهو ما أدى إلى

أن يتكتل العمال في منظمات نقابية تعمل على الارتقاء بالأحوال المعيشية للعمال، وتدافع عن مصالحهم، ولم يظفر العمال بحق تكوين منظمات إلا بعد جهد جهيد.

أدى هذا إلى أن يسعى أصحاب الأعمال إلى تكوين منظمات نقابية تمثيلية لهم أسوة بالعمال بعد أن اختلفت شروط المنافسة الحرة بينهم، ويعود التوازن بين العمال وأصحاب الأعمال في علاقة العمل.

إذن النظام الليبرالي في الاقتصاد يساعد على تكوين المنظمات التمثيلية لطرفي علاقة العمل، وهذه المنظمات تتمتع بالقوة العددية والمالية التي تمكنها من التفاوض مع بعضها البعض على قدم المساواة، وتتمتع هذه المنظمات بحرية تامة في أن تطرح للتفاوض ما يعين لها من موضوعات تتعلق بشروط العمل وظروفه. وتحظى بالاعتراف باستخدام الأسلحة النقابية من أجل الدفاع عن مصالحها، وتحقيق أهدافها الأمر الذي يضيف مزيدا من الفعالية على الحوار الاجتماعي.

أما النظام الموجه فهو النظام الاقتصادي القائم على التخطيط، وهو نظام كان سائد في الدول التي تعتنق النظام الشيوعي في السياسة، ولكن هذه النظم قد انهارت في تسعينيات القرن العشرين غير أن هناك دول لازالت تتبع نظام الاقتصاد الموجه إلى الآن.

وبالتالي فلا وجود للحوار الاجتماعي في ظل نظام الاقتصاد الموجه، حيث يختفي صاحب العمل، ومن جهة أخرى فإن الدولة تتولى تنظيم شروط العمل وظروفه من خلال القوانين مما يقضي على دور الحوار الاجتماعي، ومن جهة ثالثة تختفي فكرة الصراع بين الطبقات، ومن جهة رابعة فإن النقابات لها دور يختلف عن دورها في الدول الرأسمالية. وبناء عليه يمكن القول بأن نظام

الاقتصاد الموجه له تأثير قوي على الحوار الاجتماعي، ولكن هذا التأثير سلبي إذ يؤدي إلى القضاء عليها فلا وجود لها ولا انتشار ولا ازدهار مما يعكس تأثير النظام الاقتصادي عليها.

وبالنسبة للنظام المختلط فإنه وفي هذا النظام لا تتدخل الدولة في ممارسة الأنشطة كلها، بل تترك بعض أوجه هذا النشاط للأفراد، لذلك فهناك قطاع عام إلى جواره قطاع خاص، وإن كان القطاع العام له دور كبير في مجال النشاط الاقتصادي حيث يمثل القطاع العام القاطرة التي تقود التنمية، وفي ظل هذا النظام الاقتصادي نجد القطاع العام يحظى بالدعم من جانب الدولة، ولا يوجد دعم للقطاع الخاص إلا بشكل بسيط. وتتبع هذا النظام في الغالب الدول النامية التي كانت خاضعة للاستعمال الغربي ونالت استقلالها.

وإلى جوار القطاع العام يوجد قطاع خاص لا يحظى إلا بالقليل من الدعم من جانب الدولة، ويتولى القيام ببعض الأنشطة الاقتصادية، وترتب على أن القطاع العام هو الذي يقود التنمية في ظل الاقتصاد المختلط تدخلت الدولة في علاقة العمل حيث أصدرت عدة قوانين تنظم شروط العمل وظروفه.

وترتب على ما تقدم أن ضاق المجال الذي يعمل فيه الحوار الاجتماعي حيث أن العمال الذين يعملون في القطاع العام كانت تنظم شروط العمل وظروفه القوانين التي تحكم في القطاع العام. أما العمال العاملون في القطاع الخاص فخضعت علاقات عملهم لقانون العمل، وبما أن القطاع الخاص كان محدود النطاق والدور، فإن المجال الذي يعمل فيه قانون العمل والحوار الاجتماعي يكون محدوداً. ويضاف إلى ذلك أن نسبة العمال العاملين في القطاع العام كانت غالبية فسيطر هؤلاء على المنظمات النقابية، ومن ثم

أصبح دور عمال القطاع الخاص قليل التأثير في النشاط النقابي، فأصبحت المطالب العمالية محدودة نتيجة لخضوع الغالبية العظمى من العمال للقوانين التي تحكم القطاع العام.

كما أن الدولة كانت تنظم بعض الموضوعات المتعلقة بشروط العمل وظروفه عن طريق القوانين مثل الأجور، والإجازات، والصحة والسلامة المهنية فاقترنت على موضوعات أقل أهمية مثل الخدمات الاجتماعية، والثقافية والترفيهية. الأمر الذي يتأثر به الحوار الاجتماعي في القطاع الخاص حيث تمثل هذه القوانين قيوداً على الموضوعات التي تطرح للحوار، كما أن هذا التنظيم يحد من مطالب العمال بزيادة الأجور حتى لا ترتفع أجور عمال القطاع الخاص عن عمال القطاع العام، ونظراً لأن عمال القطاع العام يشكلون غالبية النقابيين فإن الدولة لا تعترف باستخدام الأسلحة النقابية في الصراع، وإن اعترفت بهذه الحقوق فإنها تضع الضوابط المنظمة لها. الأمر الذي قد يخرجها من نطاق الهدف الذي تستخدم من أجله.

وفي ظل الاقتصاد المختلط فإن الحوار الاجتماعي موجود حيث توجد منظمات تمثيلية سواء للعمال أو أصحاب الأعمال وهي تمثل أطراف الحوار، غير أن موضوعاته تكون محدودة حيث تنظم الموضوعات الهامة لشروط العمل وظروفه عن طريق القوانين، وبالتالي تخرج عن نطاق الحوار، ومن جهة أخرى يتأثر عمال القطاع الخاص بهذا التنظيم حيث لا يستطيعون التقدم بمطالب تتجاوز تلك المحددة عن طريق القوانين، وإن تجاوزتها بالزيادة فإنها تكون زيادة محدودة.

وعلى ذلك فإن الحوار الاجتماعي يتأثر سلبياً في ظل نظام الاقتصاد المختلط، وإن كان هذا التأثير لا يصل إلى قوة أو درجة التأثير في ظل

الاقتصاد الموجه. فالحوار الاجتماعي موجود ويمارس، وإن كان مجاله محدوداً، والتأثير السلبي لم يقتصر على المجال فقط، وإنما يشمل كذلك ضمانات مثل عدم الاعتراف بحق الإضراب للعمال، والإغلاق لأصحاب الأعمال.

وبالتالي فإن النظام الاقتصادي له تأثير قوي على الحوار الاجتماعي، وهذا التأثير يختلف من حيث طبيعته، ومن حيث قواه حسب النظام الاقتصادي السائد، فهو إيجابي قوي في ظل الاقتصاد الليبرالي، وسلبي قوي في ظل الاقتصاد الموجه، وهو سلبي ضعيف في ظل الاقتصاد المختلط.

## ٢- النشاط الغالب على الاقتصاد:

تعدد الأنشطة الاقتصادية، وتتفرع فهي لا تقتصر على نشاط واحد، فهناك النشاط الصناعي، وهناك النشاط الزراعي، وهناك النشاط التجاري، ونظراً لتعدد الأنشطة الاقتصادية، وتنوعها فإنها تؤثر على الحوار الاجتماعي، وهذا التأثير يختلف من حيث طبيعته فقد يكون إيجابياً، وقد يكون سلبياً، وكذلك تختلف قوته. لذلك نعرض للأنشطة المختلفة، وتأثيرها على الحوار الاجتماعي.

وقد يكون النشاط الزراعي هو الغالب على الاقتصاد في الدولة، وذلك عندما تكون المنتجات الزراعية هي أهم المنتجات، ويكون العاملون في النشاط الزراعي هم الغالبية في الطبقة العاملة، والنشاط الزراعي يعتمد على استخدام أيدي عاملة كثيرة الأمر الذي يؤدي إلى تكوين طبقة عاملة غير أن تكوين الطبقة العاملة الزراعية يواجه عدة صعوبات، وبالتالي لا تستطيع العمالة الزراعية تكوين تنظيم نقابي لها، ومن هنا فإن النشاط الزراعي يكون له تأثير قوي على الحوار الاجتماعي، ولكنه تأثير سلبي لانعدام وجود

منظمات تمثيلية من جانب العمال ، وإن وجدت فإنها تكون ضعيفة عددياً ومالياً. ثم أن الخلافات التي تحدث بين العمال وصاحب العمل يمكن تسويتها نتيجة قوة العلاقة الاجتماعية بين العامل وصاحب العمل. الأمر الذي يؤدي إلى عدم ضرورة الحوار الاجتماعي.

كما أن النشاط الصناعي له تأثير هام على الحوار الاجتماعي إذ يوفر المشروع أو المنشأة الصناعية وجود أعداد كبيرة من العمال في مكان واحد، والالتقاء معاً، ومناقشة المشاكل التي يواجهونها، والمتعلقة بالعمل، ونتيجة لهذا التوجه يبدأ العمال في الاتحاد معاً لمواجهة صاحب العمل. ونتيجة لوجود اتحاد للعمال فإن أصحاب الأعمال أيضاً يتجهون إلى الاتحاد في منظمات تمثلهم، ومن ثم تتواجد المنظمات التمثيلية لطرف علاقة العمل.

وعلى ذلك فإن النشاط الصناعي له تأثير قوي وإيجابي على الحوار الاجتماعي، بعكس النشاط الزراعي حيث أن المنظمات التمثيلية موجودة في ظل النشاط الصناعي، وهي تتمتع بالقوة المالية والعديدية التي تمكنها من التفاوض بنجاح، كما أن مجال الحوار موجود وهو شروط العمل وظروفه وعلاقاته، كما أن هذه المنظمات يمكنها استخدام أسلحتها النقابية في الدفاع عن مصالح أعضائها، وينتشر الحوار الاجتماعي في ظل النشاط الصناعي.

كما ويتيح النشاط التجاري والخدمي فرص عمل متعددة مما يتيح الفرصة لتكوين طبقة عاملة قوية للعاملين في هذا النشاط غير أن الحركة العمالية في هذا النشاط تكون محدودة، حيث أن الشركات التي تعمل في هذا النشاط تكون متعددة وتستخدم عدداً قليلاً من العمال. وهو ما لا يساعد على تكوين منظمات نقابية قوية إذ أنه حتى لو تمكن العمال من تكوين

تنظيم نقابي، فإنهم لا يستطيعون مواجهة أصحاب الأعمال.

يضاف إلى ذلك أن الدولة تتدخل بقوة إلى جانب أصحاب الأعمال فقد تحظر الإضراب بالنسبة للعمال أو تضع الضوابط المنظمة لاستخدامه مما يحد من استخدام أسلحة الصراع النقابي.

وعلى ذلك فإن النشاط التجاري والخدمي ذو تأثير قوي على الحوار الاجتماعي، حيث يؤثر سلباً عليها، وهو ما يجعل استخدام الحوار الاجتماعي يصبح بدون فاعلية.

### ٣- طبيعة الاقتصاد:

نهدف من وراء الحديث عن طبيعة الاقتصاد التعرف على ما إذا كان الاقتصاد في دولة متقدمة أو دولة نامية. فالاقتصاد الدول المتقدمة يختلف بلا شك عن اقتصاد الدول النامية، حيث أن لكل من الإقتصاديين تأثيراً مختلفاً على الحوار الاجتماعي، وكذلك تختلف طبيعة هذا التأثير حيث يتميز الاقتصاد المتقدم بأنه تتعدد فيه الأنشطة الاقتصادية غير أن النشاط الصناعي هو الذي له الغلبة، ولا يعني هذا تخلف الأنشطة الأخرى، وإنما أن النشاط الصناعي هو الذي يلعب الدور العام في هذا الاقتصاد، ومتى كان النشاط الصناعي الغالب على هذا الاقتصاد فإنه بلا شك سوف يؤثر إيجابياً على الحوار الاجتماعي.

كما أن الدولة في الاقتصاد المتقدم لا تتدخل كثيراً في النشاط الاقتصادي، حيث قطاع خاص قوي، وإلى جواره قطاع عام محدود، ومن ثم فإن علاقات العمل لا تتدخل الدولة في تنظيمها إلا بقدر محدود، وتترك لطرفي علاقة العمل حرية تنظيمها ومن ثم يلعب الحوار الاجتماعي دوراً مهماً في هذا الإطار. ويترتب على حرية طرفي علاقة العمل أن توجد منظمات تمثيلية

قوية تستطيع التفاوض بنجاح نتيجة قوة هذه المنظمات مالياً وعددياً.

ونتيجة لتوافر المناخ الاقتصادي الملائم في الدول المتقدمة فإن تأثير طبيعة الاقتصاد المتقدم على الحوار الاجتماعي تكون إيجابية من حيث وجود الحوار حيث توجد المنظمات النقابية التمثيلية القوية لطرفي علاقة العمل، وعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، مما يؤدي إلى اتساع مجال الحوار الاجتماعي.

ونظراً إلى أن الاقتصاد النامي لا يزال يعتمد على النشاط الزراعي في معظمه، وكذلك النشاط التجاري والخدمي، وهو الأمر الذي يؤثر على الطبقة العاملة حيث لا تزال حديثة التكوين يغلب عليها التفتت، تتنازعها التوجهات السياسية المختلفة، ومن ثم فإنها لا تستطيع أن تواجه أصحاب الأعمال، وهو الأمر الذي يدفع الدولة إلى التدخل في تنظيم علاقات العمل وشروطه وظروفه.

ويترتب على ذلك أن الاقتصاد النامي له تأثير سلبي على الحوار الاجتماعي، وهذا التأثير يكون من القوة بحيث يضعف الحوار، فالطبقة العاملة حديثة النشأة ضعيفة التكوين، والوعي النقابي لديها منخفض، ولا تتوافر لديها الخبرة التفاوضية اللازمة. ومن جهة أخرى فإن المشرع يتدخل لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، ومن ثم فلا مجال للحوار الاجتماعي في هذا الشأن سوى في القطاع الخاص، والحوار هنا يتأثر بالشروط التي يتضمنها القانون المنظم للقطاع العام.

نتتهي من ذلك إلى أن الحوار الاجتماعي يتأثر بطبيعة الاقتصاد، وأن هذا التأثير يكون إيجابياً في الاقتصاد المتقدم، ويكون سلبياً في الاقتصاد النامي، وأن التأثير السلبي قد يكون من القوة بحيث يقضي على وجود

الحوار الاجتماعي مما يجعل من الاقتصاد النامي أحد معوقات الحوار الاجتماعي التي يجب التغلب عليها حتى تزدهر وتنتشر.

### ٣- العوامل الاجتماعية:

يشكل العمال مع أصحاب الأعمال جزءاً مهماً من المجتمع، لذلك فإنهم يؤثرون ويتأثرون بالمجتمع الذي يعيشون فيه، ولما كان الحوار الاجتماعي يجري بين العمال وأصحاب الأعمال فإنه يتأثر بالمجتمع الذي يجري فيه وكذلك يؤثر في المجتمع سواء سلباً أو إيجاباً.

ونظراً للعلاقة الوثيقة بين المجتمع والحوار الاجتماعي فإن المجتمع ومشاكله يؤثران عليه، لذلك فلا بد من التعرض للعوامل الاجتماعية ذات التأثير، وأوجه التأثير التي تتضح، وطبيعة هذا التأثير، وقوة هذا التأثير ومواطن هذه التأثير، وفيما يلي نعرض للعوامل الاجتماعية المؤثرة على الحوار الاجتماعي.

أ- الهجرة: تعد الهجرة من أهم العوامل الاجتماعية تأثيراً على الحوار الاجتماعي وهذا التأثير قد يكون تأثيراً إيجابياً، وقد يكون سلبياً، وهذا التأثير يرتبط بنوع الهجرة وأسبابها.

ولما كانت الهجرة ليست قاصرة على العمال فقط، وإنما تشمل كذلك أصحاب الأعمال فإن لها تأثيراً على الحوار الاجتماعي، ولكن ما هي طبيعة هذا التأثير؟ هل هو سلبي أم إيجابي؟

تؤثر الهجرة إيجابياً على الحوار الاجتماعي، وذلك لأن الحوار الاجتماعي وسيلة نقابية لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، وعند عدم وجود تنظيمات نقابية عمالية على الأقل، فلا حديث عن علاقات العمل الجماعية.

ولما كانت بعض الدول النامية لا تعرف التنظيمات النقابية العمالية، وإن وجدت فهي ضعيفة فإن هجرة العمال الأجانب إلى هذه الدول هو الذي ساهم في وضع اللبنة الأولى في الحركة النقابية في هذه الدول، وإن كانت التنظيمات موجودة فقد ساهم العمال الأجانب في زيادة فاعليتها.

هذا من حيث النشأة كما تؤثر هجرة أصحاب الأعمال على الحوار الاجتماعي في الدول النامية فأصحاب الأعمال عندما يهاجرون إلى هذه الدول يقدمون فرص عمل إلى أبنائها ومستويات أجور أعلى من المستويات السائدة فيها، وهي بالطبع أقل من تلك السائدة في الدول المتقدمة، ويساعد ذلك على ارتفاع مستويات الأجور إلى المستوى الذي يقدمه أصحاب الأعمال الأجانب، وإذا لم ترتفع فإن المنازعات تزداد في الدول النامية، فيضفي ذلك على الحركة العمالية نشاطاً.

وكذلك فللهجرة أثر سلبي على الحوار الاجتماعي إذ يترتب على الهجرة ضعف الحركة العمالية في الدول النامية، حيث تتركز الهجرة بين العمال ذوي المهارة الفنية العالية والذين قد تكون لهم بعض الخبرة في مجال النضال النقابي، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطبقة العاملة فنياً ومهارياً بالإضافة إلى هجرة الكوادر الفنية والقيادية.

أما في الدول المستقبلية للهجرة فإنه يترتب على هجرة العمال إليها الإحساس بقلة فرص العمل، مما يؤدي إلى الإحساس بالبطالة مما ينتج عنه تدني مستوى الأجور في هذه الدول نتيجة لقبول شروط العمل التي يفرضها صاحب العمل، ومن جهة أخرى تزيد الهجرة غير الشرعية من تدني شروط العمل وظروفه نتيجة لقبول العمال المهاجرين هجرة غير شرعية لشروط عمل تقل كثيراً عن الشروط التي يقبل بها العمال المهاجرين هجرة شرعية.

وبالنسبة لهجرة أصحاب الأعمال وأثرها السلبي على الحوار الاجتماعي، فآثارها لا يقتصر فقط على الدول المستقبلية بل يمتد إلى الدول المرسله، ففي الدول المرسله فإن هجرة أصحاب الأعمال تمثل هجرة رؤوس أموال يترتب عليها قلة فرص العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة. أما في الدول المستقبلية فإن أصحاب الأعمال الأجانب يقدمون مستويات أجور أعلى من المستويات السائدة مما يؤدي إلى جذب العمال ذوي المهارات الفنية العالية إلى العمل مع هؤلاء. ومن جهة أخرى يؤدي ذلك إلى زيادة المنازعات الجماعية للعمل، مما يدفع بالدول إلى التدخل بقوة في بعض الأحيان لمواجهتها وتدفعها الرغبة في توفير مزيد من الضمانات لرأس المال الأجنبي إلى سن التشريعات التي تساعد على ذلك ومنها قوانين العمل<sup>(١)</sup>. كما أن هجرة أصحاب الأعمال تمثل تهديدا للحوار الاجتماعي في الدول المستقبلية، ويتمثل هذا التهديد في إغلاق المشروعات التي يؤسسها أصحاب الأعمال المهاجرين بعد استنفاد أغراضهم من تلك الاستثمارات.

وعلى هذا فإن الهجرة لها تأثير سلبي على الحوار الاجتماعي في الغالب إذ تتسبب في ضعف النقابات العمالية، وزيادة الضغوط على طرفي الحوار، إضافة إلى الحظر على استخدام الأسلحة النقابية، ولا سيما من جانب العمال مما يؤدي إلى انكماش المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي.

**ب- البطالة:** وتعني ظاهرة البطالة زيادة عدد طالبي العمل عن عدد فرص العمل المتاحة لأسباب مختلفة، وهو ما يؤدي إلى إهدار قوة العمل، وعدم الاستفادة منها.

---

(١) أحمد حسن البرعي. قانون العمل وقضية التنمية الاقتصادية في مصر، مرجع سابق، ص ٣٥ وما بعدها.

وللبطالة تأثير هام على الحوار الاجتماعي، وقد يكون هذا التأثير سلبياً، وقد يكون إيجابياً. والأثر السلبي للبطالة، يتمثل في أنه يمثل أحد العوامل التي تشكل ضغوطاً على العمال أثناء الحوار الاجتماعي، ذلك أن العمال هم الطرف الذي يتأثر بالبطالة أكثر من أصحاب الأعمال لأن صاحب العمل فرد أو عدة أفراد لا يتناسب عددهم وأعداد الطبقة العاملة، وتشكل البطالة أحد العوامل التي تضغط على العمال أثناء الحوار، فلا يمكنهم المطالبة بزيادة في الأجور لأنهم يعلمون تماماً أن صاحب العمل لن يستجيب لمثل هذه المطالب، ولا يستطيع العمال استخدام الإضراب لأن صاحب العمل يمكنه استخدام عمال آخرين، وبأجور قد تقل عن الأجور التي يتقاضاها العمال.

أما بالنسبة للأثر الإيجابي للبطالة، فإنه يتمثل في اتجاه الدول إلى زيادة فرص الاستثمار من خلال تشجيع رؤوس الأموال الأجنبية على الاستثمار إضافة إلى التوسع في المشروعات العامة لخلق فرص عمل جديدة مما يحد من البطالة، وبالتالي تتلاشى آثارها السلبية على الحوار الاجتماعي.

وعلى هذا فإن أثر البطالة على الحوار الاجتماعي أثر سلبي في الغالب لأنه يؤثر على طرف من أطراف الحوار وهو العمال، وكذلك يؤثر سلبياً على موضوعات الحوار الاجتماعي حيث تبرز موضوعات لا تؤثر كثيراً على مستوى معيشة العمال، وأيضاً تؤثر على بعض ضمانات المفاوضات الجماعية، وهو ما يؤدي إلى ضعف فرص للحوار الاجتماعي.

**ج - خصائص الطبقة العاملة:** تتكون الطبقة العاملة من الرجال والنساء الذين تتوافر لديهم المقدرة على العمل، وتتراوح أعمارهم بين ١٨ سنة و ٦٠ سنة، ونظراً لاختلاف عناصر الطبقة العاملة واختلاف أعمار هذه العناصر

فإن هذا الاختلاف يؤثر على الحوار الاجتماعي، وهذا التأثير يختلف حسب العنصر الذي يسود هذه الطبقة وحسب الفئة التي تسيطر على هذه الطبقة. ومن حيث العنصر الغالب في المجتمع فإنه عندما نتحدث عن العنصر الغالب فإننا نتحدث عما إذا كان الرجال أم النساء هم المسيطرون كنسبة غالبية على الطبقة العاملة. فإذا كان الرجال هم العنصر الغالب على الطبقة العاملة فإن هذا يؤثر على الحوار الاجتماعي من حيث الاقتناع به وموضوعاته وبدائله. ومن حيث الاقتناع فإن الرجال أكثر اقتناعاً بالحوار الاجتماعي نظراً للمسئوليات الملقاة على عاتقهم.

أما من حيث الموضوعات التي تطرح في الحوار الاجتماعي فإن الرجال يتولون مسئوليتهم تجاه أسرهم، لذلك فإن قضايا الأجور والعلاوات والبدلات والمكافآت والعمل الإضافي في أي القضايا التي تتناول الدخل الذي يحصل عليه العامل تكون في مقدمة للحوار التي تطرح للتفاوض. ثم بعد ذلك قضايا التأمينات ضد أخطار المهنة، وإصابات العمل.

أما فيما يتصل بالفئة العمرية المسيطرة فإن سيطرة مرحلة سنية معينة على الطبقة العاملة تؤثر على الحوار الاجتماعي، وتختلف طبيعة هذا التأثير حسب المرحلة السنية المسيطرة، وتتعدد كذلك أوجه التأثير.

حيث يتمتع الشباب بالنشاط والحيوية، ويغلب عليهم الحماس لذلك يتقدمون بمطالب أكثر إلى صاحب العمل الأمر الذي يؤدي إلى إثارة منازعات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال ويرغبون في تحسين شروط العمل وظروفه بسرعة من أجل تحسين مستوى معيشتهم. وعلى ذلك فإن سيطرة الشباب على الطبقة العاملة تؤثر على الحوار الاجتماعي بشكل سلبي حيث لا يستخدم كثيراً، وتستخدم الوسائل القسرية بدلا منه. كما أنه إذا

استخدم الحوار فإنه غالباً ينتهي بالفشل نظراً للمطالب التي يتقدم بها الشباب، ومن ثم لا ازدهار ولا انتشار للحوار الاجتماعي.

أما إذا كانت فئة الشيوخ هي المسيطرة على الطبقة العاملة فإن ذلك له تأثير على الحوار الاجتماعي فهم أكثر اقتناعاً به وبأهميته لأنهم قد استخدموا الوسائل القسرية كثيراً في مرحلة شبابهم، واتضحت لهم آثارها السيئة، ومن ثم هم أكثر اقتناعاً بالوسائل الودية ومن بينها الحوار الاجتماعي.

### ٩- آليات ووسائل الحوار الاجتماعي:

والحوار الناضج له آليات أو وسائل لضمان نجاحه منها:

- ١- السعي لفهم الآخر، كل طرف يفصح عن ذاته في الحوار. المهم أن يستمع الطرف الثاني ويحاول أن يفهم الآخر على النحو الذي يريده أو يروق له. كثيراً ما نفهم الآخر على النحو الذي يروق لنا وليس بالكيفية التي يريدها الآخر. من الضروري أن يفهم كل طرف الأسباب والبواعث والحكمة التي تكمن وراء اتخاذ الآخر لموقف أو مبدأ أو أسلوب حياتي، هذا يجعل للحوار معنى وليس مجرد مساجلات كلامية أو تعبيرات لفظية.
- ٢- التحرر من الصور الذهنية، الحوار يقوم على التخلص أولاً من الأحكام المسبقة عن الطرف الآخر والدخول في رحلة اكتشافه كما يريد أن يعرف ذاته. نستمع إليه، ونتفهم موقفه، ورؤيته.
- ٣- التخلص من ترسانة المصطلحات السجالية، هناك لغة تجعل للحوار معنى. وهناك لغة تجعل الحوار يدور بكلمات أشبه بالطلقات. إذا استخدم المختلفون لغة منفرة تؤلم الآخر، وتسبب حساسية للآخر.
- ٤- الاهتمام بالمنطوق لا بالنوايا، يجب أن يستند كل طرف مشارك في

الحوار على ما يقوله الآخرون ، وليس على ما يدور في أذهانهم وأفتدتهم. أي التفكير فيما يقول الناس وليس فيما يفكرون.

٥- الاستثمار في الحوار. يجب أن يشعر كل طرف في الحوار أن الآخر يستثمر في الحوار ، وإنه يسعى من ورائه لتحقيق فهم مشترك أو بلوغ أرضية مشتركة.

٦- البعد عن طلب التنازلات ، الحوار فرصة للفهم وليس لاقتصاص تنازلات من الآخر.

الواقع أن فكرة توسيع نطاق التعاون الثلاثي ليشمل الفئات الاجتماعية الأخرى إلى جانب أرباب العمل والعمال ليست بفكرة جديدة ، ذلك أنها شملت بعض من كبرى الهيئات الاستشارية ومنذ سنوات عديدة العاملين لحسابهم الخاص ، على سبيل المثال في مجال الزراعة والحرف ، وممثلين عن جماعات مثل الجمعيات التعاونية والجمعيات الأهلية ، أو أعضاء مستقلين يعملون بصفتهم خبراء أو الذين يمثلون المصلحة العامة. ومع ذلك ، كان هناك منذ بداية مرحلة ما بعد الشيوعية ١٩٩٠ الاهتمام المتجدد للسعي إلى إشراك المجتمع المدني في تصميم وتنفيذ السياسات الوطنية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، حيث دعا برنامج العمل الصادر عام ١٩٥٥ مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية لإنتاج هذا الموقف بكل أشكاله الواضحة والصريحة. هكذا فعل ، على سبيل المثال ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقارير التنمية البشرية المتعاقبة. وبالطبع فإن نموذج المساعدات الجديدة المنصوص عليها في إستراتيجية لجنة المانحين للحد من الفقر حيث راح يدعو إلى تقييم المشاركة المدنية في العمليات السياسية الموالية للفقراء ، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل منها: الفعالية ، والملكية ، ومساءلة الحكومة ،

والممارسات الديمقراطية البناءة.

ويتطلب جدول الأعمال الموسع للنقابات إلى تحالف أوثق مع سائر جماعات المجتمع المدني، وهذا الأمر لم يغيب عن الحركة العمالية، حيث تضمن تلخيص قيم للطبيعة المرغوب فيه للعلاقة بين المجتمع المدني والحوار الاجتماعي، وهي العلاقة التي يجب أن تعزز الممارسات الديمقراطية في الأنظمة السياسية الحاكمة في اليوم بدلا من المخاطرة بتقويضها حيث تعمل الهياكل الثلاثية على تقوية وتعميق الديمقراطية سواء سياسياً أو اقتصادياً، أو اجتماعياً، في الدول التي لديها تقاليد من هذا القبيل، فإن باقي المجتمع المدني لديها أكثر من فرصة للمشاركة في المناقشة العامة ويكون لها تأثير على السياسة بسبب القيود التعسفية المفروضة على السلطة الثلاثية من قبل كل من الحكومات وأرباب العمل.. الهيكل الثلاثي يحتاج إلى تعزيز وتوسيع نطاقه. فهي راسخة نسبياً في عدد قليل فقط من البلدان. من المهم أن لا تحاول الحكومات إضعاف الهياكل الثلاثية عن طريق إضافة عناصر أخرى من المجتمع أو في القائمة الجديدة الهياكل الثلاثية. وعلى المدى الطويل، سوف تضعف هذه الإجراءات جميع عناصر المجتمع المدني والديمقراطية نفسها. بدلا من ذلك، يتعين على الحكومات زيادة مشاركتها مع كل مؤسسات المجتمع المدني لإثراء النقاش العام وتحسين القرارات المتعلقة بالسياسة العامة.

وبالمثل، "فالقرار بشأن الهيكل الثلاثي، والحوار الاجتماعي" كما لاحظ مؤتمر العمل الدولي قد تضمن "أشكال الحوار الأخرى غير الحوار الاجتماعي والتي تعد مفيدة للغاية عندما تحترم جميع الأطراف أدوار ومسئوليات الآخرين، لا سيما بشأن مسائل التمثيل". وفي الواقع، فإن الشركاء الاجتماعيين منفتحون على الحوار والعمل مع منظمات المجتمع

المدني التي تشترك في قيمها وأهدافها، ومتابعتهم بطريقة بناءة. ولقد تم الآن التوثيق الجيد للشراكات المبتكرة والسبل والوسائل للوصول إلى فهم عام للمشاكل المشتركة بين مختلف الجهات المعنية في الديمقراطية التشاركية ولقد قام مفهوم وممارسة "التحالفات" بتقديم قدر جيد من المساعدة لتحقيق التقارب بين الحوار المدني والاجتماعي من أجل مصلحتهم المشتركة.

## ١٠- الحوار الاجتماعي في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

يُعد تشريع العمل أمر حيوي لاقتصاد أي بلد وحيوي لتحقيق التنمية المتوازنة التي تشدد على الفعالية الاقتصادية والحياة الكريمة للسكان ككل. حيث تظهر التجربة ان الاقتراحات المفروضة من الأعلى هي اقل نجاعة لذلك، فان الغاية من الحوار الاجتماعي هي تجهيز اولئك المنخرطين في عملية صياغة ومراجعة تشريع العمل، كممثلي الحكومات، أصحاب العمل، العمال ومعنيين آخرين، بالأدوات لجعل الحوار الاجتماعي اكثر نجاعة..

كما أن النصوص التشريعية التي تتضمنها هذه الخطوط العامة لا تعرض على أنها نصوص نموذجية أو حتى كأمثلة على أفضل ممارسة. بل بالأحرى تسعى إلى توفير مجموعة متنوعة من الأمثلة على كيفية وضع بلدان مختلفة لتشريعاتها بغية دعم الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

لذلك من المهم أن يتم فهم الأمثلة في ضوء السياق الاقتصادي والثقافي والسياسي للبلدان المعنية بحيث نضع نصب أعيننا إن التوجه الذي تم تبنيه لحماية حقوق معينة في العمل في بلد معين قد لا يكون الأنسب لبلد آخر.

على نحو مشابه، فإن الخطوط العامة التي تركز على قانون العمل ليس معناه الاقتراح بان التشريع هو الوسيلة الوحيدة لدعم الحقوق والمبادئ

الأساسية في العمل. ومع ذلك ففي العديد من البلدان، فإن مسائل عمل معينة، بما في ذلك بعض المسائل المتعلقة بالحقوق الأساسية التي يتم تنظيمها باتفاقيات جماعية، عادة ما تأتي في ملحق للتشريع الأساسي، ولكن يجب التشديد على أنه من الضروري أيضا للتشريع ان تلحقه تدابير مؤسساتية واجتماعية واقتصادية لدعم هذه الحقوق.

ويوفر قانون العمل قاعدة تأسيسية تبنى عليها العلاقة ما بين الفاعلين أو اللاعبين الاقتصاديين والاجتماعيين الرئيسيين في سوق العمل بشكل أساسي من خلال التفاوض الجماعي، وحوار اجتماعي أوسع يتعلق بصناعة أو رسم أو وضع السياسة الاجتماعية والاقتصادية الوطنية. وبمنح الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، وعلى وجه الخصوص النقابات ومنظمات أصحاب العمل، صوتا في صياغة السياسة على المستوى الوطني والفرعي ومستوى المنشأة.

### **الحوار الاجتماعي وتشريعات العمل:**

كما تقوم أية تشريعات عمل بتحقيق ثلاثة أدوار حاسمة وهي:

- أنها تعمل على إقامة نظام قانوني يسهل علاقات العمل الإنتاجية الفردية والجماعية وبالتالي إنشاء اقتصاد إنتاجي.
- من خلال ما توفره تشريعات العمل من إطار يمكن أصحاب العمل والعمال وممثليهم من التفاعل بداخله فيما يخص القضايا المرتبطة بالعمل فإن هذه التشريعات تعمل أيضا كأداة هامة لتحقيق علاقات صناعية يسودها الانسجام وتستند إلى الديمقراطية في مكان العمل.
- وتوفر هذه التشريعات أداة تذكير دائمة وواضحة وتعمل كضمانة للمبادئ الجوهرية وللحقوق الخاصة بالعمل والتي لاقت قبولا اجتماعيا واسعا

كما أنها تؤسس لإجراءات ونشاطات يمكن من خلالها تنفيذ وتطبيق تلك المبادئ والحقوق.

ولكن التجربة علمتنا انه لا يمكن لتشريعات العمل أن تنجز هذه المهام بصورة فعالة إلا إذا كانت مستجيبة لشروط سوق العمل واحتياجات الأطراف المعنية. وتعتبر الطريقة الوحيدة الأكثر كفاءة في ضمان شمول هذه الاحتياجات والشروط بعين الاعتبار تماما من خلال الاشتراك الوثيق للأطراف المعنية في صياغة التشريعات من خلال عمليات الحوار الاجتماعي. ويعتبر انغماس الشركاء الاجتماعيين بهذه الطريقة أمرا على قدر كبير من الأهمية في عملية إنشاء قاعدة عريضة للدعم المقدم للتشريعات العمالية وفي تسهيل تطبيقها داخل وخارج القطاعات الرسمية المنظمة في هيكله الاقتصاد.

### **المضمون الاجتماعي لتشريعات العمل:**

يستخدم تشريع العمل بشكل واسع كأداة لتنظيم علاقات العمل الفردية ولإنشاء إطار يستطيع العمال وأصحاب العمل من خلاله أن يقرروا علاقاتهم على أساس جماعي، كأن يكون ذلك مثلا من خلال المفاوضات الجماعية بين الاتحادات النقابية وأصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل. وأصبحت النصوص والبنود التشريعية المتعلقة بهذه المسائل موجودة في معظم البلدان، إلا أن هناك اختلافات كبيرة بين البلدان فيما يتعلق بماديات وتفصيل أنظمتها التشريعية وكذلك بالنسبة للدرجة التي تتركها هذه التشريعات للعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم ليقرروا الجوانب المختلفة لهذه المسائل من خلال الاتفاقيات الجماعية او عقود العمل الفردية.

ففي بعض البلدان التي تمتلك تاريخاً وتراثاً في ذلك يسود فيها القانون العام فان هذا القانون العام الشائع هو الذي ينظم من ناحية تقليدية العناصر

المشتركة لعلاقة التشغيل بينما تترك معظم المسائل الأخرى للفرقاء لتنظيم تلك المسائل في اتفاقيات ومن الأمثلة على هذه البلدان المملكة المتحدة والعديد من بلدان الكومنولث.

أما في البلدان ذات التقاليد في القانون المدني (التي تشمل العديد من البلدان الناطقة بالفرنسية والإسبانية) نجد أن قانون العمل قد وضع في الغالب وليس دائما من خلال قوانين عمل شاملة منظمة. وفي معظم هذه البلدان نجد أن المسائل المتعلقة بالعمل قد تم تنظيمها في البداية من خلال قانون مدني أساسي عبر بنود تحكم عقود العمل. ولذلك فإن تفسير القانون قد يتطلب رجوعا وإشارة إلى النصوص الواردة في كل من قانون العمل والقانون المدني معا.

وقد تأثر الكثير من بلدان العالم النامي بواحدة من هذه التقاليد أو غيرها. ففي كثير من الحالات نجد أن تشريع العمل في البلدان النامية قد تم تعديله وتكييفه من ناحية أساسية مع أنظمة السلطة الاستعمارية قبل الاستقلال. ولكن في معظم هذه البلدان نرى أن تشريع العمل قد تطور كثيرا منذ الاستقلال. ففي البلدان التي تأثرت بتقاليد القانون العام الشائع نجد أن تطور التشريعات قد تتطلب في حالات كثيرة سن قوانين جزئية. ونجد أن سلطة وضع اللوائح الصلاحية الفرعية كانت توكل بصورة عامة إلى الوزير المسؤول عن مسائل العمل.

وبغض النظر عن التقاليد القانونية فقد كان التحدي المتمثل في إصلاح قانون العمل في السنوات الأخيرة له جانبان: الجانب الأول وهو تقديم حماية أفضل للحقوق الأساسية للعمال بما في ذلك الحقوق النقابية، والثاني توفير قدر أكبر من المرونة للأطراف الاجتماعيين لتنظيم علاقة العمل بطريقة

من شأنها أن تعزز بصورة اكبر الإنتاجية والنمو الاقتصادي.  
وفي الكثير من البلدان ذات الاقتصاد المخطط سابقا والتي انتقلت  
إلى اقتصاديات السوق فقد تركز الإصلاح القانوني فيها حول الحاجة إلى  
استبدال أشكال التنظيم السابقة التي تستند إلى مركزية الدولة بتشريعات  
تقوي المؤسسات التمثيلية المستقلة القادرة على التعاطي مع المفاوضة الجماعية  
المستقلة ذاتيا.

في كل البلدان نجد أن كل حقبة زمنية تحتاج إلى وجود توازن مقبول  
داخل قانون العمل بين وظائف الحماية والمساواة الاجتماعية وبين اعتبارات  
الكفاءة الاقتصادية. وهذه هي الاهتمامات التي تؤكد على الإصلاح  
التشريعي رغم خشونة وجاهزية القرارات التي تتخذ في العادة في التنفيذ  
والممارسة في غياب طريقة واضحة المعالم ومقبولة لدى العموم في تقييم آثار  
النصوص التشريعية القائمة والتغييرات المقترحة عليها.

ولذلك فإنه يتعين على هؤلاء المشاركين في الإصلاح التشريعي أن  
يحاولوا قدر الإمكان أن يوضحوا العواقب المترتبة على تعديلات مقترحة على  
تشريعات العمل. وهذا يتطلب بالتالي محاولة تقييم آثار النصوص القائمة  
والإصلاحات المقترحة على مصالح العمال وأصحاب العمل وبشكل أوسع  
على مصالح المجتمع بشكل عام في المستقبل القريب والبعيد.

لا تزال هناك فجوة بين أولئك العمال الذين تمثلهم الاتحادات النقابية  
وأولئك الذين لا تمثلهم وبين هؤلاء الذين تشملهم قوانين العمل وأولئك الذين لا  
تشملهم تلك القوانين. لذلك يجب على المعنيين بإصلاح قانون العمل أن يظهروا  
تعاطفا حساسا تجاه الفئات المهمشة والمستبعدة من العمال الذين يمكن في  
العادة تحسين أوضاعهم ولو جزئيا على الأقل عبر وسائل تشريعية.

## العمال وحرية الارتباط:

حرية الارتباط هي حرية مدنية معترف بها عالميا وهي واحدة من أهم الحقوق الأساسية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء. كما يعتبر احترام مبادئ حرية الارتباط أمرا حيويا إذا أردنا قيام نظام علاقات عمل يعمل بطريقة سليمة.

كما أن مبدأ الحق في الارتباط يستتبع ويشترط حق أصحاب العمل والعمال في تأسيس المنظمات التي يختارونها للدفاع عن مصالحهم المهنية والصناعية. ويشتمل هذا الحق على حق هذه المنظمات في تصريف أعمال إدارتها الداخلية بحرية تامة، كما انه يشمل تشجيع المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل والحق في الإضراب.

والأدوات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في التعامل مع حرية الارتباط والحق في التنظيم هي اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ (رقم ٩٨) كما أن هناك وسائل أخرى لمنظمة العمل الدولية ذات علاقة بهذا الخصوص. ثم أن إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ يوفر حماية هامة لحرية الارتباط. فهو ينص على أن كل الأعضاء في منظمة العمل الدولية حتى لو انهم لم يصادقوا على الاتفاقيات موضوع البحث يقع عليهم التزام ناشئ من حقيقة مجرد عضويتهم في المنظمة لاحترام وتشجيع وتحقيق (بين أمور أخرى) مبادئ حرية الارتباط والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضات الجماعية وهذا ينطبق كذلك على منظمة العمل العربية .

وبسبب هذه الأهمية فقد أقامت منظمة العمل الدولية آلية خاصة

أيضا لضمان الالتزام بهذه المبادئ من ناحية عملية في الممارسة التطبيقية. وتشمل هذه الآلية بشكل خاص لجنة حرية الارتباط التي تنظر في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حرية الارتباط التي تقدمها منظمات العمال وأصحاب العمل دون الحاجة إلى الموافقة المسبقة للحكومة المعنية.

كما توضح الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ الالتزامات الواقعة على الحكومات في تطبيق وتنفيذ المبادئ الجوهرية والأساسية لحرية الارتباط. ذلك أن "الحرية" المشار إليها هي الحرية من التدخل الممنوع في ممارسة الحق في الارتباط أي الحق في التأسيس والانضمام إلى المنظمات بحرية كاملة وحق هذه المنظمات في تأسيس اتحاداتها وإجراء نشاطاتها بحرية، والحق في الانتساب والانضمام مع منظمات أخرى في هذه الاتحادات الفدرالية أو الكونفدرالية على المستويين الوطني والعالمي. وبالطبع فإن تبني التشريعات الخاصة بهذه القضية يمثل أحد الوسائل الأساسية والأولية التي يمكن للدول أن تفعل هذه المبادئ من خلالها.

وفي بلدان عديدة في العالم تصاغ المبادئ العامة التي تضمن حرية الارتباط للأفراد أو بشكل خاص العمال وأصحاب الأعمال على مستوى الدستور أو التشريع العام. ولا يشترط في هذه النصوص أن تكون طويلة ومفصلة.

كما أن الأساس ذاته الذي تقوم عليه حرية الارتباط هو أن يتمتع كل العمال وأصحاب العمل بالحق والحرية في التأسيس والانضمام للمنظمات التي يعتبرون أنها الأفضل لتقوية مصالحهم المهنية. وهذا يعني أن اختيار المنظمة هو أمر يعود إليهم ويجب ألا يفرض عليهم فرضاً (كان يكون ذلك على سبيل المثال بفرض من القانون أو الحكومة أو صاحب عمل). ويمتد هذا

الحق ليشمل كل العمال بمن فيهم موظفي الخدمة العامة، سواء أكانوا يعملون على المستوى المركزي أو الإقليمي أو المحلي، وسواء أكانوا مستخدمين من قبل هيئات تقدم خدمات عامة مهمة أو مستخدمين من قبل شركات أو مشاريع مملوكة للدولة.

وفي بلدان عديدة في العالم يتم الاعتراف في العادة بصورة ضمنية مستترة وأحيانا صراحة بحق الموظفين العموميين أو المستخدمين العموميين في التنظيم في التشريع الذي يطبق على الاتحادات النقابية بوجه عام، وتشتمل بعض أنظمة علاقات العمل على ترتيبات أمنية نقابية. ومن الواضح أن بعض هذه الترتيبات تخاطر بان يصبح العمال مضطرين ومجبرين على الانضمام للمنظمات النقابية إذا رغبوا في الحصول على العمل في مشروع معين تشمله تلك الترتيبات.

وقد وجدنا أن الترتيبات الأمنية النقابية المسموحة لا تكون مقبولة إلا إذا كانت مبرمة باتفاقية حرة بين منظمات العمال وأصحاب العمل ويجب أن لا تكون مفروضة بالقانون. كما يعتبر من بين المكونات الأساسية لحرية الارتباط انه حالما يتم تأسيس منظمات للعمال وأصحاب العمل أن تكون قادرة على العمل بحرية أيضا. ومن ناحية خاصة يتوجب على السلطات الإدارية أن لا تتدخل في جهود هذه المنظمات.

وتميل الاتحادات النقابية إلى تنظيم نفسها وفقاً للمهارات أو الصناعة أو المشروع أو المعايير العامة للعضوية، بينما تميل منظمات أصحاب العمل إلى تنظيم نفسها إما حول العلاقات الاقتصادية أو علاقات العمل أو مزيجا من الاثنين. وتضع التشريعات غالبا متطلبات حد أدنى للعضوية من اجل تأسيس منظمات أصحاب عمل أو منظمات عمال. وتتفق هذه المتطلبات مع مبادئ

حرية الارتباط إذا كان الحد الأدنى المبين ممكن الوصول إليه من ناحية واقعية في كل الظروف ذات العلاقة. ومع ذلك فإن متطلبات الحد الأدنى للعضوية يجب أن لا تعمل كرادع ومعرقل لتأسيس منظمات على أرض الواقع.

وفي حين أنه من الواضح أن ليس هدف الاتفاقية رقم ٨٧ أن تجعل من التنوع النقابي عملا إلزاميا إلا أنها على الأقل تشترط أن يظل هذا التنوع ممكنا في كل الحالات. فمن ناحية عملية نجد أنه من مصلحة العمال وأصحاب العمل بوجه عام أن يتجنبوا التكاثر الغزير غير الضروري للمنظمات المتنافسة. ذلك لأن هذا الأمر قد يضعف حركاتهم ويمس بمصالحهم وفي النهاية يهدد استمرار استقلال منظماتهم.

وفيما يخص العلاقات الدولية بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فإن مبادئ حرية الارتباط تشترط في الحكومات أن تحترم:

- حق منظمات العمال وأصحاب العمل في الانتساب للمنظمات الدولية
- حق أعضاء منظمات أصحاب العمل والعمال في المشاركة بالنشاطات الدولية لمنظماتهم بالشكل والوقت الذي يختارونه.

كما تشكل النصوص التشريعية التي تنظم بالتفصيل العمل الداخلي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال خطرا جديا بتدخل السلطات العمومية في نشاطاتها. وحيثما تكون تلك النصوص التشريعية ضرورية بشكل حتمي فإنها يجب أن تنشئ ببساطة إطارا عاما بحيث يترك فيه أكبر قدر من الاستقلالية الذاتية للمنظمات في مزاوله عملها وإدارتها. وان أية قيود توضع على هذه الاستقلالية يجب أن يكون الهدف الوحيد منها حماية مصالح الأعضاء وضمان العمل الديمقراطي للمنظمات.

ولا يمكن ضمان الاستقلالية الذاتية لمنظمات العمال وأصحاب العمل

إلا إذا كان أعضاؤها يتمتعون بالحق في انتخاب ممثليهم بحرية تامة ولذلك ينبغي على السلطات العمومية أن تحجم عن ممارسة أي تدخل قد يؤدي إلى تقييد ممارسة هذا الحق، خاصة فيما يتعلق بإجراء الانتخابات النقابية وشروط التأهيل أو إعادة الانتخاب أو إقصاء الممثلين المنتخبين. كما يعتبر الاستقلال المالي وحماية ممتلكاتها جانبا أساسيا من حق منظمات العمال وأصحاب العمل في تنظيم إدارتها دون تدخل من السلطات العمومية. ولذلك فإن حيابة واستخدام والتصرف بممتلكات وأموال منظمات العمال وأصحاب العمل يجب أن تترك تحت السيطرة المستقلة ذاتيا للممثلين المنتخبين لتلك المنظمات.

وإذا لم يكن حل وتجميد المنظمات الخاصة بأصحاب العمل والعمال مصحوبا بكل أنواع الحماية فإنه يمكن أن يمثل شكلا جادا من أشكال تدخل السلطات في نشاطاتها وتكون بذلك قد وضعت نهاية لحق أعضائها في التنظيم. وفي أحيان كثيرة يكون النص التشريعي الوحيد الخاص بحل منظمات العمال وأصحاب العمل عبارة عن فقرة تشترط عليهم إدخال نصوص تتعلق بحلها والتصرف في دساتيرها أو أنظمتها الداخلية أو لوائحها.

كما أن أعمال التمييز المعادية للعمل النقابي مثل طرد أعضاء أو مسؤولي الاتحاد النقابي بسبب نشاطاتهم النقابية يمكن من ناحية الممارسة أن يرقى إلى مستوى إنكار الضمانات التي تقدمها اتفاقيات حرية الارتباط. لذلك فإن حماية العمال ومسؤولي النقابات ضد هذه الأعمال التمييزية يشكل جانبا أساسيا من جوانب حرية الارتباط.

وتشمل الحماية الإضافية الأخرى ضد التمييز المعادي للنقابات إجراءات وقائية مثل الشرط القانوني بضرورة الحصول على إذن مسبق من

هيئة مستقلة قبل طرد أي مسؤول نقابي، أو إجراءات علاجية تشمل إعادة التعيين وتعويضات كافية.

### **اتفاقيات العمل الدولية والاعتراف بالحق في الحوار الاجتماعي:**

تشمل العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية حول نشر وحماية حق المفاوضة الجماعية نصوصا تتعلق بآليات تسوية نزاعات العمل. كما تترك الاتفاقيات والتوصيات مساحة كافية للدول الأعضاء لرسم وتصميم أنظمتها الخاصة لتسوية النزاعات.

وبشكل عام فإن الغرض من وجود نظام معين لتسوية نزاعات العمل يجب أن يكون تسوية النزاعات بصورة رسمية ومنظمة، وان يتم ذلك بشكل رئيسي عبر الأطراف أنفسهم بحيث يصبح من غير الضروري لهم أن يلجأوا إلى الإضرابات والإغلاقات. وترتكز بعض أنظمة تسوية النزاعات على التعبير التشريعي لهذا الهدف.

وفي أنظمة المفاوضة الجماعية الحرة، يتمثل المبدأ الأساسي الذي يؤكد على إجراءات تسوية نزاعات المصالح في وجوب أن تقوم الأطراف بحسم النزاعات بنفسها عبر التفاوض مع وجود إمكانية التهديد، ويجب أن تتوفر أطراف ثالثة في حالة انهيار المفاوضات ولكن وجودها يجب أن يكون مقصورا على هدف مساعدة أطراف النزاع في الوصول إلى حل مقبول متبادل لخلافاتهم.

وتتضمن معظم الأنظمة خليطا من العناصر الاختيارية والإجبارية. وكلما كان النظام مصمما لتشجيع حرية الأطراف في المفاوضة وتسوية النزاعات من خلال تسوية يتم التوصل إليها بحرية، كلما كانت الإجراءات الطوعية اقدر على الانتشار والشيوع.

وفي بعض البلدان يشير مصطلحا التوفيق والوساطة إلى نفس النوع من الإجراءات، بينما يشير في بلدان أخرى إلى إجراءات مميزة عن بعضها البعض، إلا إنهما في كلتا الحالتين يكونان وسيلة لمساعدة أطراف النزاع من خلال تدخل طرف ثالث محايد للوصول إلى تسوية متفق عليها بصورة متبادلة.. ويجوز أن يكون التوفيق/الوساطة اختياريا أو إجباريا. فهو اختياري عندما يكون الأطراف أحرارا في اللجوء إليه أو عدم اللجوء إليه.. ويكون التوفيق/الوساطة إجباريا عندما يشترط في أطراف نزاع العمل اللجوء إليه. ومن المعتاد أن تقوم مؤسسات التوفيق الحكومية بالتوفيق أو يقوم به مفتشو العمل ولكن بقدر اقل من ذلك. وقد أنشأت بعض البلدان هيئات توفيق عن طريق القانون وقد أسهم استقلالها عن الحكومة في ثقة الأطراف بحياد هذه الآلية. ومن الأمثلة على ذلك الدانمرك وأيرلندا والولايات المتحدة وفي بعض الحالات تتدعم الثقة في آلية التوفيق من خلال التكوين الثلاثي أو الثنائي لهيئاتها الحاكمة أو في مصلحة التوفيق نفسها.

تميل النصوص التشريعية حول إجراءات التوفيق نفسها إلى الإيجاز تاركة الكثير لحصانة ورأي مؤسسات التوفيق والموقفين الفرديين كي تسمح بالمرونة في التعامل مع مؤسسات متنوعة تنوعا كبيرا.

### **الذساتير والتشريعات وكفالة الحق في الإضراب:**

القيام بإضراب هو أحد الوسائل الأساسية المتاحة للعمال ومنظماتهم لدعم مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية. وهو أكثر أشكال العمل الجماعي وضوحا وإثارة للجدل في حالة نشوب نزاع عمل معين وغالبا ما ينظر إليه على أنه الملاذ الأخير لمنظمات العمال في السعي وراء مطالبهم.

ولكن يجب أن لا ينظر إلى الإضرابات بمعزل عن العلاقات الصناعية

ككل. فهي أعمال مكلفة ومضرة للعمال وأصحاب العمل والمجتمع على السواء، وعندما تحدث فإنها تفعل ذلك نتيجة الفشل في عملية ترتيب ظروف وشروط العمل من خلال المفاوضة الجماعية. وفي الحقيقة فإنها أكثر من أي جانب آخر في العلاقات الصناعية تمثل أحد الأعراض لقضايا أوسع وأخطر والنتيجة هي أنه حتى لو كان الإضراب محرماً بالتشريع الوطني أو بأمر قضائي فإن ذلك لن يمنعه من الحدوث إذا كانت الضغوط الاقتصادية والاجتماعية قوية بما فيه الكفاية.

كما أن الحق في الإضراب معترف به أيضاً في الاتفاقيات الدولية والإقليمية مثل الميثاق الدولي حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ (المادة ٨ (١) (د)، والميثاق الأمريكي الأوروبي لعام ١٩٦١ (المادة ٦ (٤) والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية حول حقوق الإنسان في الميدان الاقتصادي والاجتماعي والحقوق الثقافية لعام ١٩٨٨ (المادة ٨(١)(ب)).

ويحظى الحق في الإضراب بالاعتراف الصريح في دساتير و/أو قوانين الكثير من البلدان. وفي بعض الحالات فإنه يتخذ شكل الحق الفردي المرتبط بالعمال المنفردين. وفي حالات أخرى يعترف به كحق جماعي للعمال وفي الحالة الأخيرة لا يستفيد العمال المنفردين من حماية القانون إلا عندما يشاركون في الإضراب الذي يدعو إليه الاتحاد النقابي رسمياً.

وإذا كان يجب حماية العمل الصناعي الذي يقوم به العمال دفاعاً عن مصالحهم، فإنه يجب عندئذ أن يدخل تحت غطاء تعريف الإضراب الذي يحظى بالحماية أو أي عمل صناعي مماثل. وإن أية أعمال أخرى مثل العنف أو تعطيل العمل الذي لا يدخل ضمن هذا التعريف فهو عمل غير محمي.

وفي بعض البلدان يتمتع كل العمال بالحق في الإضراب سواء في القطاع العام أو الخاص وبغض النظر عن الآثار المترتبة على المصلحة العامة من جراء التوقف عن العمل في مؤسساتهم. وفي بلدان أخرى يحرم الموظفون العموميون من الحق في الإضراب وكذلك المستخدمون في الخدمات الأساسية. وفي بلدان كثيرة تعتبر الإضرابات في أوضاع الطوارئ محرمة.

ومن جهة أخرى فإن النزاعات حول الحقوق والواجبات في القانون، أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل غالباً لا تعتبر مبرراً للجوء إلى الإجراء الإضرابي. وهذا بسبب أنه يتوقع من الأطراف اللجوء إلى القضاء من خلال هيئة قضائية ذات صلة أو هيئة أخرى لحل النزاع بعد اتخاذ أي إجراء توفيقى والذي يمكن أن يكون قابلاً للتطبيق.

كما تضع التشريعات الوطنية غالباً عدداً من الشروط التي يجب على العمال ومنظماتهم تليتها قبل أن يستطيعوا ممارسة الحق في الإضراب. ولكن نظراً لأن هذه الشروط قد تتسبب بخطر تحديد حرية العمال ومنظماتهم في ممارسة نشاطاتهم وصياغة برامجهم، فإنها يجب أن لا تمنعهم بلا وجه حق من اللجوء إلى الإضرابات للدفاع عن مصالح العمال.

ويشترط التشريع في كثير من البلدان أن يتم استنفاد كل إجراءات التوفيق والوساطة قبل الدعوة إلى الإضراب. ويأتي هذا الشرط انسجاماً مع مبادئ حرية الارتباط والحق في الإضراب.

إن الهدف من وجود شرط بعقد اقتراع قبل الدعوة إلى الإضراب هو ضمان إجراء علاقات العمل وبضمنها أي إجراء صناعي بطريقة منظمة قانونية وذلك لتقليل احتمال حدوث الإضرابات الشرسة ولضمان السيطرة الديمقراطية على القرار الهام للعمال المعنيين.

وفي كثير من البلدان يشترط القانون على العمال ومنظماتهم إعطاء فترة إشعار عن نيتهم إجراء إضراب. وبقدر ما ينظر إلى هذا الشرط على أنه مرحلة إضافية في عملية المفاوضة والمقصود منها تشجيع الأطراف على الدخول في مفاوضات نهائية قبل اللجوء إلى إجراء إضراب فإنه ربما ينظر إليه كإجراء يتخذ لتشجيع وتعزيز تطور المفاوضة الجماعية الاختيارية ، وكذلك الحوار الاجتماعي.

## ١١- الحوار الاجتماعي في التشريعات العربية:

ويمكن - باعتماد منهج التعميم - القول بأن الدول العربية عموماً تقبل (الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي)، وتقره بصيغ مختلفة، بالممارسة أو بنصوص التشريع<sup>(١)</sup>، فعلى المستوى الدولي، يمكن استنتاج أن الدول العربية قبلت بالحوار الاجتماعي بقبولها دستور منظمة العمل الدولية الذي يقيم هياكل هذه المنظمة على أساس (الثلاثية).

وعلى المستوى الإقليمي (العربي) يستتج إقرار الدول العربية الحوار الاجتماعي من خلال قبولها الميثاق العربي للعمل، الذي بمقتضى مادته الخامسة عشرة بأن الدول العربية توافق (على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة).

وعلى المستوى الوطني أقرت أغلب الدول العربية مبدأ الحوار الاجتماعي، ويستتج هذا الإقرار من أكثر من دليل قانوني أو عملي: فأغلب هذه الدول أصدرت تشريعات نظمت الحقوق والحريات النقابية، وأتاحت لكل من

---

(١) يوسف إلياس، الحوار الاجتماعي في تشريعات الدول العربية. لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية.

أصحاب العمال والعمال إقامة منظماتهم النقابية، كما أن البعض من هذه الدول لم يكتف بذلك، بل أقرّ لهذا الحوار صيغه وأساليبه ومؤسساته على أكثر من مستوى - على مستوى المنشأة، وعلى المستوى المهني (القطاعي)، وعلى المستوى الوطني.

غير أن البعض القليل من هذه الدول تجاوز هذه الحدود ليعتمد صيغاً

للحوار على المستوى الوطني:

أ - فقد أقرت بعض الدول مثل مصر والمغرب صيغة الحوار الاجتماعي على المستوى البرلماني، بإشراك ممثلي العمال بأعداد أو نسب معينة في البرلمان، ومثل هذه المشاركة تسمح بأن تكون جميع المسائل السياسية والاقتصادية والاجتماعية موضوع حوار بين مختلف الشرائح المجتمعية.

ب - كما أن البعض اليسير من الدول العربية أقام هياكل للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني، ثلاثية التركيب. ومثل هذه الهياكل الوطنية للحوار، تختلف في وظيفتها عن تلك التي تختص بمناقشة المسائل المتعلقة بعلاقات العمل في أنها تناقش التغيرات الكبرى في الاقتصادات الكلية والخيارات الرئيسية للسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

لذلك فإن قوانين الدول العربية قد صاغت نظاماً مؤسسياً للحوار

والتشاور، وقد اختلفت في رسمها صورة هذا النظام .

أما الحوار والتشاور على المستوى المهني والوطني، فقد تضمنت قوانين العمل في بعض الدول العربية نصوصاً تنظمه بصيغ وأساليب مختلفة. ومع أن قوانين هذه الدول أناطت بهذا المجلس أو اللجنة مهمة مناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل، فإن بعضها أجاز قيام مجالس أو لجان متخصصة أو

معاونة في مجالات معينة، إلى جانب المجلس الوطني، أو المجلس الأعلى، أو اللجنة العليا.

ومن استعراض جملة أحكام القوانين العربية في هذا الشأن، نلاحظ أن بعض الدول العربية حرصت فعلاً على أن تجعل هذه الأجهزة أجهزة حوار حقيقية<sup>(١)</sup>.

وعلى النقيض من الاتجاه الأول، نجد أن بعض القوانين العربية قللت من فاعلية مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال في الحوار من خلال هذه الأجهزة، حين جعلت عدد ممثليهم أقل من عدد الممثلين الحكوميين. كما أن أكثر الصياغات سلبية - في العديد من القوانين العربية - هي تلك التي اكتفت بالإشارة إلى أن تضم هذه الأجهزة ممثلين عن أصحاب العمل والعمال، دون تحديد عددهم.

ومن جهة أخرى يمكن القول بأن تشريعات العمل في الدول العربية ووثائق اتفاقيات العمل العربية تؤكد في مجملها أن المشرع العربي لا يرفض مبدأ الحوار بين أطراف الإنتاج.

وعلى المستوى القومي فإن الدول العربية بتصديقها على ميثاق العمل العربي إنما صدقت بصورة ضمنية على قبولها بمبدأ الحوار بين أطراف الإنتاج إذ أن المادة (١٥) من الميثاق تنص على "أن الدول العربية توافق على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في كل أنشطة المنظمة".

وإذا كان التطبيق الفعلي لم يرقى إلى المستوى الشكلي الذي نص

---

(١) يوسف إلياس، نفس المرجع السابق، نفس الموضوع.

عليه التشريع فإن هذا يدل على تعثر في الحوار ومسئوليته تقع على أطراف الإنتاج وهذا يتطلب تفسيراً في مواقف وسلوك كافة الأطراف كما يتطلب المزيد من ممارسة الحوار وإزالة الحواجز والسدود والشكوك التي تحيط به في الوقت الحاضر حيث تشهد برامج الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة والاتجاه المؤكد لقبول الحوار على رقعة متزايدة الاتساع ومتنوعة القضايا على ضوء مستجدات وواقع سوق العمل.

كما تميزت اتفاقيات العمل العربية بانتهاجها منهجاً سليماً وعلمياً

في معالجتها للحوار من خلال عدة منطلقات منها :

- ١ - قبول مبدأ الحوار كأساس للعلاقة بين أطراف الإنتاج.
- ٢ - إيجاد مقومات الحوار بشكل فعال من حيث :  
( أ ) التأكيد على الاعتراف بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال.  
( ب ) التأكيد على حرية التعبير والحوار لأطراف الإنتاج.
- ٣ - توفير الوسائل الفعالة لإجراء الحوار المثمر بين أطراف الإنتاج.
- ٤ - التأكيد على شمول الحوار لكافة القضايا وعلى كافة المستويات وهذا ما أكدته العديد من اتفاقيات العمل العربية.

ولقد حملت منظمة العمل العربية لواء الحوار المثمر بين أطراف الإنتاج بطريقتين متكاملتين حيث كرست مبدأ التمثيل الثلاثي كأداة للحوار بين أطراف الإنتاج وقامت بتطبيقه في بنائها التنظيمي وفي أجهزتها وأدواتها الفعالة. كما استخدمت اتفاقيات العمل العربية من أجل الدعوة والدفاع عن المقومات الأساسية للحوار وتوفير مستلزماته ثم تحويلها إلى التزامات قانونية متبادلة بين الدول الأعضاء.

إضافة على ذلك قامت منظمة العمل العربية بإعداد الدراسات وعقد

الندوات والحلقات النقاشية حول موضوع الحوار من جوانبه المختلفة. وكذلك دعم أجهزة أطراف الإنتاج الثلاث بما يسهم في تعميق وتكريس الحوار بينهم إضافة إلى نتائج عمل لجنة الخبراء القانونيين ولجنة تطبيق الاتفاقيات في خلق الحوار الفعال بين منظمة العمل العربية والدول الأعضاء بشأن الحوار بين أطراف الإنتاج.

ومن خلال صورة الواقع السياسي والاقتصادي في الدول العربية تتضح مؤشرات قوة أو ضعف التنظيم النقابي وحجم المفاوضة الجماعية، كقوة وآلية لتحسين شروط وظروف العمل مع الاختلاف والتفاوت في رسم صورة هذه القوة للتنظيم النقابي ودور المفاوضة الجماعية كآلية لتنظيم علاقات العمل من بلد لآخر في هذا الوطن.

### **الحوار الاجتماعي وتنمية علاقات العمل:**

يستهدف هذا المقام الإمام بأهم النتائج المستهدفة من جراء تطبيق الحوار الاجتماعي على علاقات العمل من حيث رفع مستوى العمل وتحسين الإنتاجية وكذلك الشفافية والنزاهة والثقة في إدارة الإنتاج، وهو ما ينعكس إيجاباً على تحقيق الترابط والانتماء داخل الوحدات الإنتاجية وما إلى ذلك.

بداية تستمد إدارة العمل وأنظمتها شرعيتها من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٠ والتوصية رقم ١٥٨ المتعلقان بإدارة العمل، ووفقاً للاتفاقية المذكورة فإن عبارة "نظام إدارة العمل" تعني جميع أجهزة الإدارة العمومية المسؤولة عن إدارة العمل سواء كانت إدارات وزارية أو مؤسسات عمومية بما في ذلك الأجهزة شبه الحكومية والإدارات الجهوية أو المحلية أو أي شكل آخر من الإدارة اللامركزية، وكذلك كل هيكل مؤسساتي يقام لتسيق

أنشطة هذه الأجهزة وضمن استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم.

وتتص الاتفاقية رقم ١٥٠ على ضرورة قيام كل دولة تصادق عليها بتنظيم جهاز إدارة العمل وبضمن حسن أدائه لوظائفه وتنسيق نشاطاته ومسئوليته.

واقترضت الاتفاقية رقم ١٥٠ أن يتكون الجهاز الوظيفي لإدارة العمل من أشخاص مؤهلين تأهيلاً مناسباً لممارسة المهام التي يكلفون بها وأن تهيأ لهم فرص الحصول على التدريب الضروري لأداء هذه المهام وأن يكونوا في عملهم مستقلين عن أية تأثيرات خارجية غير مناسبة وأن يكفل لهم الوضع القانوني ويزودوا بالمعدات والموارد المالية الضرورية لأداء واجباتهم بالفعالية المناسبة.

ويرتبط بذلك دور الحكومات في هذا المجال من خلال مستويات ثلاث هي:

### ١ - دور إدارة العمل في توفير مقومات الحوار:

للحكومات - وعلى وجه التحديد إدارات العمل - دور رئيسي في إرساء ودعم علاقات العمل. وتتعلق هذه المقومات بما يلي:

أ - ضمان الحرية النقابية: وتشمل حق تكوين النقابات وحرية ممارسة النشاط وضمن سلامة تمثيل المنظمات.

ب - التسهيلات المقدمة للنقابات ولهايكل الحوار الأخرى: حيث أكدت معايير العمل الدولية والعربية على ضرورة منح ممثلي العمال التسهيلات اللازمة لتمكينهم من القيام بوظائفهم بصفة ناجعة، على أن لا ينتج عن تقديم هذه التسهيلات عرقلة نشاط المؤسسة أو الإدارة. ومن ضمن هذه

التسهيلات: إسناد الشخصية الاعتبارية للنقابات، واستقطاع الاشتراكات، والتفرغ النقابي، وحرية عقد الاجتماعات فضلاً عن حماية أعضاء النقابة.

## ٢- دور إدارة العمل في تنمية الحوار:

ومن البديهي القول بأن توفير مقومات الحوار شرط أساسي ولكنه غير كاف لقيام حوار فعلي ومجد بين أطراف الإنتاج، وبالتالي، فإن لإدارات العمل دوراً رئيسياً في تنشيط الحوار والنهوض به. فبوسع إدارات العمل - من خلال التشريعات التي تسنها أو عملها الميداني - توفير هياكل الحوار، حيث أقرت جل التشريعات العربية إحداث هياكل حوار أخرى إلى جانب النقابات. وتكون هذه الهياكل غالباً بإجراءات وشروط مبسطة، وحرصت هذه التشريعات على أن تشمل هياكل الحوار جميع المستويات الوطنية والمحلية والقطاعية والمنشأة<sup>(١)</sup>.

وفي مجال تشجيع الحوار الثنائي بين العمال وأصحاب العمل، أولت تشريعات العمل العربية عناية كبيرة لتنظيم الحوار داخل المؤسسة. وأقرت أنظمة متعددة لتمثيل العمال في المؤسسات من بينها نظام مندوبي أو مندوبات العمال، ونظام اللجان الاستشارية المشتركة. فضلاً عن إعطاء المثل للحوار في القطاعات والمؤسسات التي تكون فيها الدولة هي المؤجر وذلك بهدف إرساء تقاليد حوار وتساور على المستوى الوطني حيث نصت تشريعات العديد من الدول العربية على إحداث لجان أو مجالس استشارية عليا أو وطنية، تضم

---

(١) السيد محمد كشو "دور إدارة العمل في تنمية علاقات العمل بين أطراف الإنتاج"، ص ٦٤ - ٨١. (في) تقرير الدورة التدريبية بالملكة العربية السعودية حول سبل تنمية علاقات العمل بين أطراف الإنتاج. الرياض ٤ - ٧ أكتوبر ٢٠٠٣، منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

ممثلين عن الوزارات وممثلين عن كل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ومن المهام الموكولة لهذه اللجان أو المجالس المساهمة في رسم وإعداد السياسات والمخططات الوطنية، وإبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية المتصلة بمجالات اختصاصها.

ونظراً لأهمية المفاوضة الجماعية، فإن النهوض بها يرد ضمن الأهداف الرئيسية لكل من منظمي العمل الدولية والعربية وأصبح حق التفاوض الجماعي يعتبر من الحقوق الأساسية في مجال العمل. وإن كانت المفاوضة الجماعية تهم بالدرجة الأولى أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، فإن دور الحكومات وعلى وجه التحديد إدارات العمل يبقى رئيسياً بالخصوص من خلال توفير مقومات التفاوض الجماعي وتنظيم إجراءاته ونتاجه وضمان الظروف الملائمة لحسن سيره.

ويرتبط بذلك دور إدارة العمل في تنمية المفاوضة الجماعية، وهنا يبرز دور الحكومات وبالتحديد إدارات العمل في تنمية المفاوضة الجماعية من خلال تنظيم إجراءات المفاوضة ونتائجها وتوفير الظروف الملائمة لحسن سيرها والمساهمة في تدريب المفاوضين<sup>(١)</sup>. فضلاً عن ذلك فإن إدارة العمل لها دور رئيسي كطرق مباشرة في المفاوضات وفض المنازعات أثناء المفاوضات وبعدها.

**٣- دور إدارة العمل في ضمان مناخ اجتماعي سليم:** وذلك من خلال ضمان تطبيق النصوص التشريعية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل والتدخل لتسوية نزاعات العمل الفردية منها والجماعية، سواء بالرقابة أو النصح

---

(١) نفس المرجع السابق، نفس الموضوع.

والإرشاد والتوفيق والمصالحة أو التحكيم.

كما تعددت الدراسات لإيجاد السبل الأنجع للرفع من مستوى العمل وتحسين الإنتاجية ومن بينها تنظيم علاقات العمل كعامل بالغ الأهمية لبلوغ هذا الهدف وقد ركزت جل البلدان على أربع عوامل مؤثرة في تنظيم علاقات العمل وفي الرفع من مستوى العمل وتحسين الإنتاجية سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة وهي: المفاوضة في الأجور ووضع آليات للتحفيز، والتشاور في تنظيم العمل، وفض النزاعات، والتقليص من الغيابات<sup>(١)</sup>.

ومن حيث المفاوضة في الأجور ووضع آليات تحفيز يمكن القول بأنه تم رصد بعض التراجع من قبل النقابات عن المطالبة بزيادة الأجور، ولكن المشكلة الأساسية في تحديد الأجر تكمن في التوفيق بين القدرة التنافسية للمنشأة وبين القدرة الشرائية للعمال فلا يجب أن يمثل الأجر عائقاً تنافسياً للمنشأة بالترفع في كلفة الإنتاج ولا أمام تطور القدرة الشرائية للإجراء أو الرفع من مردودهم وتحسين إنتاجهم. ولحل هذه الإشكالية اتجهت عديد من البلدان نحو وضع آليات للتحفيز إلى جانب الأجر الذي أصبح يتكون من قسم ثابت يشمل الحد الأدنى والمنح العامة وقسم متغير يشمل المكافآت والعلاوات وغيرها من المنح المرتبطة بمستوى العمل والإنتاجية.

ويبدو من خلال التجارب الأجنبية أن التحفيز أصبح عاملاً هاماً في منظومة الرفع من مستوى الإنتاج وتحسين الإنتاجية وعاملاً مؤثراً في تنظيم

---

(٢) حافظ العموري. "تنظيم علاقات العمل وأثره على رفع مستوى العمل وتحسين الإنتاجية" (في) تقرير الدورة التدريبية بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٩٩ - ١١٤.

علاقات العمل ، ففي بعض الدول يتم التفاوض في شأنه وفي بلدان أخرى يضع آلياته صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

كما أن التحفيز الفردي في العمل التسلسلي يؤدي حتماً إلى خلق عوائق لكامل عناصر السلسلة من الأطراف الذين تحصلوا على حوافز أقل على عكس التحفيز الجماعي الذي ينمي علاقات العمل بين عناصر المجموعة الواحدة وبين المجموعات العمالية في ما بينها من جهة وبين صاحب العمل من جهة أخرى.

وتنظيم علاقات العمل وتمييزها عن طريق التحفيز تجاوزت في بعض البلدان عملية الإنتاج التقليدية لتشمل مجالات أخرى كالاقتصاد في الطاقة وفي الماء والهاتف وغيرها من الموارد الطبيعية أو من تكاليف الإنتاج لينتفع الأجر بنسبة معينة من الربح الناتج عن هذا الاقتصاد بصفة جماعية.

أما فيما يتصل بالتشاور في تنظيم العمل بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل وخلافه ، يدعم الثقة بين طرفي الإنتاج ويخلق شعوراً لدى العمال بأنهم طرف مسئول عن تطور المنشأة.

وفي السنوات الأخيرة برزت نظرية جديدة آخذة في الانتشار تعتبر المنشأة ثروة وطنية فلا يحق لصاحب العمل أن يتصرف فيها كما يريد بحيث يؤدي إلى إفلاسها وبالتالي إذا ظهرت بوادر إفلاس على المنشأة يمكن للدولة أن تتدخل لمعرفة السبب ، وتعيين خبيراً لإدارتها مؤقتاً بهدف إخراجها من أزمتها الاقتصادية دون المس من حق الملكية الذي يبقى حقاً مقدساً وبالتالي فإن صاحب العمل يسترجع منشأته بعد عملية الإنقاذ إن نجحت. ومن أسس

---

(٢) نفس المرجع السابق، ص ١٠٤.

هذه النظرية التشاور مع ممثلي العمال لتنمية علاقات عمل سليمة تقوم على الحوار والتشاور في كل ما يتعلق بحياة المنشأة وتطورها بما في ذلك تنظيم العمل للرفع من قدرتها التنافسية على مستوى الكم والجودة.

كذلك يمكن القول بأن فض النزاعات المهنية الفردية والجماعية يدخل في باب تنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج فكلما كان هذا التنظيم سليماً وناجماً كلما انخفض مستوى هذه النزاعات.

وهناك من الدول من اعتمدت آلية التوفيق أو المصالحة لفض هذه النزاعات، وذلك عن طريق طرف ثالث محايد ومستقل وعادة ما يكون جهاز إداري مستقل عن جهاز تفتيش العمل وذلك تناسقاً مع معايير العمل العربية و الدولية ويسمى إدارة المصالحة أو التوفيق. كما أن هناك دول تعتمد الوساطة التي يمكن تعريفها على أنها في مرتبة بين التوفيق والتحكيم وتتمثل في تعيين وسيط من قبل الأطراف المتنازعة لكفائه وحياده. والوساطة كآلية لفض النزاعات الجماعية منتشرة بالأساس في أوروبا الغربية وبالخصوص في فرنسا. وفي كل الدول يبقى القضاء ملجأً أخيراً لكل الأطراف المتنازعة.

ويرتبط بتنظيم علاقات العمل أيضاً موضوع غياب العمال، وكل التجارب التي حاولت التصدي لظاهرة الغياب دون معالجة أسباب وسياقات نشأته فشلت بدرجات متفاوتة لأن الوسائل التي استعملتها ردعية بالأساس كالمراقبة الآلية والمراقبة الإدارية والتخفيض في الأجر والمنح والحرمان من التقدم المهني والترقية وغيرها من الآليات.

ولا يمكن الجزم بعدم فاعلية هذه الآليات تماماً لكن من الصعب اعتمادها دون محاولة إيجاد حلول لمسبباتها، وهو ما يدفعنا للبحث عن الإنسان والعلاقات الإنسانية والروح المعنوية في تنظيم علاقات العمل.

## ١٢- تجارب مجتمعية عالمية في الحوار الاجتماعي:

### الحوار الاجتماعي: تجارب عالمية:

يستهدف هذا المقام اكتشاف العام والخاص، ورؤية المحلي في ضوء العالمي، وبعبارة أخرى التطرق للممارسات العالمية في مجتمعات متفاوتة النمو، ولغرض الدراسة تم تقسيم هذه المجموعات لما يلي:

- بلدان الاتحاد الأوروبي.
- بلدان أمريكا اللاتينية ودول الكاريبي والهند.
- البلدان العربية.

وسيتم التطرق لعينة من كل مجموعة لاكتشاف ملامح الخصوصية في هذه التجارب... وذلك على النحو التالي..

### الحوار الاجتماعي في بلدان الاتحاد الأوروبي:

تحدد خطة التناول في هذا المقام في الإشارة لما يلي:

أولاً: لمحة تاريخية عن الحوار الاجتماعي في أوروبا.

ثانياً: مدى استفادة الاتحاد الأوروبي من تجارب منظمة العمل الدولية (التواصل والانقطاع).

ثالثاً: نماذج من الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني في بعض البلدان الأوروبية.

رابعاً: مرونة سوق العمل والحوار الاجتماعي بدول أوروبا.

أولاً: لمحة تاريخية عن الحوار الاجتماعي في أوروبا:

إن انطلاق الحوار الاجتماعي في أوروبا على يد جاك ديلور Jacques

Delors في يناير ١٩٨٥، كان بداية لمجهودات متأرجحة هدفت إلى خلق

بعد اجتماعي للاندماج أو ما يسمى أوروبا الاجتماعية، وثار هذا التطور جنباً

إلى جنب، مع الحوار الاجتماعي الذي شمل التعاون بين التنظيم السياسي

الأوروبي وممثلين لأصحاب رؤوس الأموال والتجمعات العمالية، قد أخذ دفعة قوية فيما يتعلق بتطوير البعد الاجتماعي وقواعد السوق في أوروبا، وفي فترة بلغت حوالي ٧ سنوات تم دمج الحوار الاجتماعي في العملية القانونية المتعلقة بتشكيل السياسة الاجتماعية الأوروبية ومع ذلك فإن التطور التام لنظام العمل الأوروبي المجمع القائم على الحكومة عن طريق التفاوض قد أعاقته عوامل خارجية وداخلية مثل: ضعف المؤسسات، انهيار نظام مقايضة الأجور المركزي، الدور المتضائل لإدارة الاقتصاد الكلي، والوصول السريع إلى السوق، ولكن بعد أكثر من ٢٠ عام لنا أن نتساءل: أين يقف الحوار الاجتماعي الآن؟

### **كيفية تقييم جهود الحوار الاجتماعي؟**

وبلمحة سريعة فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي الأوروبي، يمكن القول أنه على الرغم من أن أنظمة التآلف السياسي مثل اللجنة الاجتماعية والاقتصادية، تعود إلى سنوات التشكيل الأولي للاتحاد الأوروبي، إلا أنه يمكن تقسيم فترات الحوار الاجتماعي الدائر في أوروبا إلى فترتين فصلتهما اتفاقية ماستريخت **The Landmark Maastricht**، ولقد كانت المهمة الرئيسية للجنة ديلور **Delors commission** (٩٤/٨٥) هي التغلب على حالة الشلل بإيجاد ديناميكية وروح تنافسية السوق المشتركة، ومع هذا فإنها قد مهدت الطريق لاتفاقية لشبونه **The Lisbon strategy** للتأكيد على أن النمو الرأسمالي من الممكن أن يكون وسيلة للوصول إلى أوروبا الاجتماعية، حيث يشترك كل الأوروبيون في ثمرة الرخاء، وكما قال هو تحديداً: لا يمكن أن تقع في غرام سوق واحدة **You cannot full in** **.love with the single market**

وفي عام ١٩٨٥ أطلقت المفوضية الحوار الاجتماعي على مستوى منظمات رأس المال واتحادات العمال، ولقد كان الحوار الاجتماعي في هذه السنوات غير رسمي وغير ملزم. وكما وصفه أحد الممارسين بأنه (تدريب للشركاء الاجتماعيين) **An apprenticeship for the social partners**.

إن الحوار الاجتماعي قد تم تعضيده في نهاية الثمانينات ١٩٩٢م حيث أُدمج في العملية التشريعية للسياسة الاجتماعية الأوروبية (استثناء بريطانيا) وذلك في الفصل الاجتماعي لاتفاقية ماستريخت. وفي سنة ١٩٨٧ حدد القانون الأوروبي الموحد للمفوضية الأوروبية دوراً تمثل في دفع التفاوض الاجتماعي، أي الميثاق الاجتماعي الذي تم تبنيه عام ١٩٨٩ كان كما قال أحد المعلقين "إعلان المبادئ الذي عرف النموذج الاجتماعي الأوروبي القائم على أسس الكاثوليكية الاجتماعية والديمقراطية الاجتماعية التي تميز القيم الاجتماعية الأوروبية".

ويقول إن هذا الميثاق هو ترسيخ التقدم الذي حدث في المجال الاجتماعي عن طريق اتخاذ خطوات من قبل الدول الأعضاء، أي وجهي المجتمع الصناعي، والأكثر من هذا فإن المادة ١٧ من الميثاق قد حددت تطور المعلومات والاستشارات ومشاركة العمال التي أثارت جدلاً، والتي تعضد الآليات المجمععة على المستوى الأصغر على أساس أنها حقوق أساسية للعمال.

إن اتفاقية السياسة الاجتماعية التي ألحقت باتفاقية ماستريخت فرضت على المفوضية التزام للتشاور على مرحلتين مع الأسماء الاجتماعية وذلك في العملية التشريعية الخاصة بالسياسة الاجتماعية، واشترطت أيضاً أن الاتفاقيات على المستوى المجتمعي يجب أن تنفذ طبقاً للإجراءات والممارسات

طبقاً للإدارة والعمل بالدول الأعضاء، عن طريق قرار من المجلس الأوروبي بناء على اقتراح من المفوضية. وهذا لا يعني ضمناً أن مجلس الوزراء الأوروبي مُجبر على الوصول إلى اتفاقية مُجمعة لا تتوافق مع إجماعه.

وينص الفصل أيضاً على تحديد الأجور وحق الاتحاد وحق الإضراب، الأكثر من هذا قد حدد الضمان الاجتماعي وخلق فرص التوظيف طبقاً للتصويت بالإجماع.

ولقد انهارت المحادثات بين الشركاء في مجالس العمل في الشركات المتعددة الجنسيات والتي تمت في ظل القانون بعد المشاورة الثانية ١٩٩٤م إذ قام المجلس باعتماد توجيهات مجالس العمل الأوروبية.

ولقد تمت الاتفاقية المجمعّة في موضوع الإجازة الأسرية التي يقوم بها أحد الوالدين، والتي ترتب عليها نظام العمل لبعض الوقت ٩٧، عقود محددة ٩٩، واتفاقيات الاتحادات المتعلقة لبعض الوقت في النقل البري ٩٦، والملاحة المدنية ٢٠٠٠، إن الاتفاقيات الخاصة بوقت العمل في الزراعة ٩٧ المجال الهوائي الراديو والتلفزيون ٢٠٠ تم إنجازها عن طريق تطور مسمى بالاتفاقيات المجمعّة على المستوى الوطني والمستوى شبه الوطني.