



منظمة العمل العربية

ورشة العمل القومية
"حول دور الإعلام فى الترويج لإعلان
المبادئ والحوار الإجماعى"
شرم الشيخ – جمهورية مصر العربية

20-21 — نوفمبر / 2013

"الدور الحيوى والهام للحوار الإجماعى فى
ظل المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية"

إعداد

د. عبد الغنى الرويمض

عميد كلية القانون

و عضو لجنة الخبراء القانونيين - طرابلس

2013

الحوار الاجتماعي هو الأداء القوية لإيجاد سبل ملموسة لإقامة التماسك الاجتماعي والحفاظ عليه ، وتحسين الإدارة ، وهو يساهم في خلق قاعدة عريضة من الإصلاح تتعكس على توفير خدمات ذات جودة عالية لأطراف الحوار ، ومن البديهي أن توجد قواعد خاصة بالحوار الاجتماعي يكون في مقدمتها عدم فرضها من جهة عليا أو سلطات حاكمة .. فهي تتعلق بتبادل المعلومات ذات العلاقة ، وهذه تعتمد على التشاور، والتفاوض ، والوصول إلى نتائج ولو بحددها الأدنى وتعود بالفائدة لاعلى أطراف علاقة ما فحسب بل على المجتمع ككل من أجل سلم اجتماعي يسعى إليه الجميع .

وهذه الأداة القوية (الحوار الاجتماعي) نجدها مذكورة في كل التشريعات العمالية المحلية ، ومرجعيتها المواثيق والاتفاقيات الدولية للعمل ، حيث الزمت هذه الأخيرة ضرورة تنظيم الحوار الاجتماعي لأطراف الإنتاج الثلاثة .. ليصبح حقاً أساسياً من الحقوق المعترف بها دولياً .

والحوار الاجتماعي في مجال علاقات العمل بات حلاً مهماً لمعظم الأشكاليات التي قد تؤثر في اسلم الاجتماعي وتبعد أطراف العلاقة عن النتائج السلبية - عند الخلافات - التي لا تحمد عقباها .

فالحوار يقرب المسافات بين أطرافه ، ويساهم في سير عملية الإنتاج على وجه يفيد هؤلاء الأطراف ناهيك على أنه يساعد في تثبيت علاقات العمل واجتتاب إنهاء عقود العمل ، والاتجاه نحو البطالة المرض الاجتماعي الذي لا يتمناه أحد .

تشريعات مختلف الدول قننت عملية الحوار الاجتماعي في العمل . والعديد منها نص على إنشاء مجالس للحوار الاجتماعي تضم شركاء الإنتاج ، عمال وأصحاب من خلال نقاباتهم ومنظماتهم ، والحكومة باعتبارها الراعية والرقيبة والمسئولة عن إدارة العمل في البلاد .

وإن كانت بعض القوانين تشير إلى مواعيد محددة للحوار كأن يكون سنوياً مثلاً أو نصف سنوي أو شهري فإن البعض يفضل أن يكون الحوار وقت الحاجة .

وحسب رأينا فإن الأخذ بالطريقتين أفضل من أتباع طريق واحد ، فالحوار يمكن تحديد مواعيده ، وهذا يدل على الاستمرارية المقننة والملزمة خاصة وأن جوانب علاقات العمل متعددة ، وبالتالي فإن اللقاءات الزمنية يمكن من خلالها مناقشة كل تلك الجوانب .

والحوار أيضاً يمكن الالتجاء إليه عند الحاجة وهذا يأتي للتصدي لظروف معينة أو أزمات طارئة قد تؤدي عند حدوثها نتائج سلبية في عملية الإنتاج ، هنا تكون الحاجة ماسة إلى عقد حوارات من أجل تجنب الظروف السيئة والأزمات الطارئة بالأخص الاقتصادية .

صحيح أن الحوار الاجتماعي يتأثر بالظروف المحيطة به فهو ليس مستقلاً عنها ، وإنما يتفاعل معها ويؤثر فيها سلباً وإيجاباً : والعوامل التي تؤثر في الحوار الاجتماعي عديدة ، وبديهي لا تؤثر بدرجة واحدة ، وإنما تختلف هذه الدرجة حسب حجم المؤثر وقوته : سياسياً أي حالة الدولة السياسية ونظام الحكم فيها وحالة الاستقرار كلها تلعب دوراً هاماً في قوة وضعف الحوار .

والنظام الاقتصادي أيضاً له تأثير قوي على الحوار الاجتماعي ، وهذا التأثير يختلف من حيث طبيعته ، ومن حيث قواه حسب النظام الاقتصادي السائد : فهو إيجابي وقوي في ظل الاقتصاد الليبرالي ، وسلبى وقوي في ظل الاقتصاد الموجه ، وهو سلبى وضعيف في ظل الاقتصاد المختلط (1)

صحيح أيضاً أن للحوار الاجتماعي آليات ووسائل لا بد منها لإنجاحه كالسعي لفهم كل طرف الآخر ... والتحرر من الصور الذهنية إي التخلص من الأحكام المسبقة ... والتخلص من هموم المصطلحات السجالية والسفسطائية .. والاهتمام بالمنطوق لا بالنوايا .. وشعور كل طرف في الحوار أن الطرف الآخر يستثمر هذا الحوار وأيضاً البعد عن طلب التنازلات خاصة وإن الحوار فرصة للفهم وليس لأقتناص تنازلات الآخر .

وصحيح أن للحوار الاجتماعي أشكال متعددة نذكر منها ، المشاركة في المعلومات ، وجلسات الاستماع العامة ، والاستشارات المباشرة والمفاوضة الجماعية ... وله مستويات لا تخفى على أحد .

الحوار الاجتماعي يمكن تقنيه من حيث الغرض ، حيث المساعدة في تحقيق النجاح في رسم السياسات ، وفي إصلاح الخدمات العامة بشكل يركز على أطراف العلاقة وعلى المجتمع ككل ...

صحيح أيضاً أن التقنين يشمل المؤسسات التي يقع على عاتقها مسؤولية الحوار، كذلك أشكال الحوار كالمشاركة في المعلومات ، وجلسات الإستماع ، والإستشارات المباشرة والمفاوضة الجماعية ، وصحيح أن المشرع قن مراحل الحوار من حيث التقييم والإعداد ، والمشاركة في سياسات الإصلاح والتنفيذ ، والمراجعة والمتابعة ووالتقييم الخ .

ولكن الصحيح أيضاً أن الظروف ، والأزمات الطارئة والمتغيرات الإقتصادية لم يقننها المشرع وإن يذكرها بعض المشرعين في الدول المتقدمة ، إلا أن وضعها يقف عن حد ذكرها فقط دون تنظيمها ، وهذا يجعلنا نؤكد أن المشرع من الصعب عليه أستباق الأحداث ، وهو مهما بلغ به من نفاذ البصيرة يظل عاجزاً على احتواء مفاجآت الغد ، والتقنيين مهما كانت درجة أتقانه يظل حبيس النصوص وحتى عقيماً في مواجهة تيار الحياة المتنامي بظروفه الواقعية والثرية ... وهذا معناه أن المجتمعات أو نقول أطراف العلاقة في وقت الظروف الأقتصادية الطارئة تكون بحاجة إلى الأستناد إلى الحوار الاجتماعي أكثر من حاجتها إلى العودة إلى التشريعات السارية .

ما عاهدناه أن وقت الظروف الأقتصادية الطارئة يحصل صراع بين ماهو أقتصادي - أي ما يحل من أزمات - ومشاكل قد لا تحمد عقباها ، وبين مكتسبات هي اجتماعية تجعل بعض أطراف العلاقة يؤكدون على الإحتفاظ بها .. لذلك نلاحظ في وقت الأزمات توجه أصابع الإتهام إلى التشريعات وبالأخص قانون

العمل ويتهم بالجمود وحتى التحجر ، واختلال التوازن في الأحكام التي تسعى هذه القوانين إلى تطبيقها على أطراف علاقات العمل .

وحين ننظر إلى الترابط بين الوضع الإقتصادي والوضع الاجتماعي فإن المناخ الاجتماعي نجده يعيش إستقراراً واضحاً في ظل الرخاء الأقتصادي ، وهنا لا يتم توجيه الأتهام إلى التشريعات السارية ، ولا تنتقد لأن الحياة طبيعية وكل شئ يسير على ما يرام ، ولكن يحصل عكس ذلك وقت الأزمات الأقتصادية ، هنا تبدأ الإنتقادات ويتهم المشرع بأنه مقصر في حق المشاريع الإقتصادية وفي أنتاجيتها ، وتتعدد الطلبات المؤدية في غالب الأحيان إلى المناداة بالتخلي التدريجي عن الصبغة الحمائية التي يلزمها المشرع لفئة ما من خلال التشريعات الاجتماعية ليحل محلها مفهوم التوازن في العلاقات .

وإن كنا من أنصار المحافظة على المكتسبات التشريعية الاجتماعية خاصة وإنها تحققت بعد نضال كلف الوقت الطويل ، وحتى التضحية بأجيال ، ولم تكن هبة أسداها حاكم ، إلا أنه في وقت الأزمات لا بد من البحث عن حلول توافقية والأفضل أن تحصل دون المساس بالنصوص القانونية بين أصحاب العلاقة وبواسطة أجهزة الدولة ، وهذا معناه أنه لا بد من الرجوع إلى الوراء أو يمكن القول بدلاً من الأستسلام أو حتى الدخول في صراعات قد لاتحمد عقباها ، حيث الأستقواء برأس المال أو بقوة العدد ، يكون بالإمكان البحث عن البدائل والدخول في ما نسميه عملية المساومة التي تقوم على مبدأ الأخذ والعطاء أي على الحوار بين أصحاب المصلحة وبرعاية من الدولة.

البعض ينادي بإضفاء المرونة على تنظيم علاقات العمل ، وهذه تكفل إخضاع هذه العلاقات لقواعد أكثر استجابة لمقتضيات التنظيم الأقتصادي للمشروع ، وبهذه تتحول قواعد القانون ، وبالأخص قانون العمل من إطار للحمايات والضمانات التي تكون فئات معينة في أمس الحاجة إليها (غاية اجتماعية) إلى إطار يضم هذه الضمانات ، إلى جانب ضمانات أخرى تقتضيها كفالة وجود المشاريع الإقتصادية وأستمرار نشاطها (غاية أقتصادية) (2) .

وإن كنا نتفق مع هذه الدعوة في جعل قانون العمل أداة لتحقيق التوازن الاجتماعي باعتبار أن المشاريع الاقتصادية أصبحت وحدة اقتصادية واجتماعية للإنتاج ، إلا أنه بالرغم من تطبيقه على المشاريع الاقتصادية وما بها من ترابط مع الاقتصاد حيث تتكيف حسب وضعه ، فإنه يظل قانون الحماية وفرع من فروع القانون الاجتماعي الذي يمس ذات الإنسان ، وحتى وإن كان هناك تلازماً بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي إلا أن هدفه دائماً حماية الضعيف ، وإن يتحول أحياناً إلى أداة لحرمانه من بعض الحقوق المكتسبة - وقت الأزمات - كالإنهاء بسبب العوامل الاقتصادية .

قانون العمل يظل الأداة الحقيقية للحمايات والضمانات الاجتماعية ، فهو من جهة يحتوي على القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها ومن جهة أخرى ليس مطالباً بأستباق الأحداث ، خاصة وإن تيار الحياة متنامي بفروضة الواقعية والثرية والمشرع لا يملك العصا السحرية لمواكبة كل الظروف ، ولهذا فإن المسؤولية تقع على عاتق أجهزة الدولة المعنية - المتكون من خبراء قادرين ومتمكنين وجديين - ليتحملوا مهام مواجهة الظروف الطارئة وحتى الخطيرة وبالأخص الاقتصادية منها .. فهم مطالبون بالرقى إلى مكانة يوفقون بين دورهم الأساسي (القانوني) ودورهم الطارئ (الإقتصادي) وهو مواجهة الأزمات حال وجودها ، والمؤثرة في الحقوق والحمايات والضمانات التي أقرها المشرع ، محاولين إيجاد توازن يعود بالفائدة لا على أطراف العلاقة فحسب بل على المجتمع ككل من أجل سلم اجتماعي ومن أجل تنمية مستدامة يسعى إليها الجميع ، وهو دور يصعب القيام به في كثير من الدول . أما الدعوة إلى المرونة - حتى في أوقات الأزمة - من أجل قواعد أكثر استجابة لمقتضيات التنظيم الإقتصادي فهذه مسألة يجب أن نحطاط منها لأنها تطلق العنان لتعميق مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم علاقات العمل وإفراغها من كل قيد وهذا قد يعود بنا إلى سنوات الغين التي عاشتها علاقات العمل في القرون الماضية .

لذلك فالطريق السوي كما نقدره هو أن هدف تحقيق رفاه اقتصادي ، يجب ألا يكون عائقاً لتحقيق العدالة الاجتماعية ، وبالتالي فإننا نتفق مع ما ذهب إليه

ممنظمة العمل الدولية عندما تؤكد على ضرورة توفر (إرادة سياسية) لإيجاد توازن مقبول بين الإعتبارات الإقتصادية، والإعتبارات الإجتماعية وهنا يبرز دور الدولة الفاعل - كما ذكرنا - (3) في نجاح الحوار الاجتماعي بكل مستوياته وأساليبه .

الدولة ستكون بين قوتي ضغط يمكن وصفها بالمتناقضين، الأولى الحارسة للتشريعات الصادرة والمنفذة لها تنفيذاً صحيحاً كما يريد المشرع والمقصود هنا المحافظة على الضمانات الحمائية التي نص عليها، وفي كل الأوقات، والثانية البحث عن حلول وقت الأزمات الإقتصادية أو حتى الإصلاح الإقتصادي ، وإعادة الهيكلة من أجل تسيير صحيح للمشاريع الإقتصادية ، ومن أجل إنتاجية وتنافسية تجعل من هذه المشاريع أماكن لتثبيت العمال، وحتى لاستجلاب عمالة من أجل القضاء على البطالة .

وهذا دور ليس من السهل القيام به إلا في حالة تضافر الجهود، و الدخول في حوار إجتماعي حقيقي ، فقبول الحوار بين الشركاء الإجتماعيين يعبر عن مسعى للتدقيق بين متطلبات التنمية الإقتصادية و مقاومة الأزمات من جهة و مقتضيات العدالة الإجتماعية من جهة أخرى.

إن الجلوس على طاولة المفاوضات من أجل حوار إجتماعي يهدف إلى إستمرارية المشاريع الإقتصادية، و الحفاظ على إنتاجيتها ومن أجل إجتناب معانات إجتماعية سيئة النتائج ، وبالأخص تسريح أعداد كبيرة من العمال، وتراجع مستوى الخدمات الإجتماعية، و التكرار لمزايا وحقوق مكتسبه، لا يمكن أن ينفذ في غياب أحد اطراف الإنتاج، فلكل طرف مصلحة يحرص عليها إلى جانب المصلحة العامة التي تتطلب من الجميع التعاون.

الأزمات الاقتصادية تأتي بصوره مفاجئه سواء كان ذلك في بلد محدد أو في عدة بلدان حيث تنخفض حركة الإنتاج في السوق، مما ينتج عنه هبوط في المبيعات و إنخفاض في الإستهلاك و الإدخار و الإستثمار وحتى إغلاق و تصفية المشاريع الإقتصادية، وينتج عن ذلك إرتفاع في معدلات البطالة وضعف في السيولة ، و يتصاعد الفقر بعدها، وهذا يؤدي إلى تبني الإصلاح الإقتصادي و إعادة الهيكلة،

وهو بدوره يتوقف إلى حد كبير على تعاون أطراف الإنتاج و الأخذ بمبدأ المشاركة الثلاثية القائم على الحوار و التشاور, و التنسيق بين الشركاء الاجتماعيين سواء على صعيد المشروع الإقتصادي أو القطاع المهني أو على الصعيد الوطني للوصول الى الهدف المشترك الذي يحقق المصلحة العامة في النمو و التطور الإقتصادي بشكل متوازن مع العدالة الاجتماعية أي مع الضمانات و الحماية التي أقرها المشرع من خلال التشريعات كما ذكرنا سلفا.

لذلك نجد أن المفاوضة الجماعية المنصوص عليها في كل التشريعات الاجتماعية هي الطريقة المثلى للتصدي للأزمات الإقتصادية من جهة ولإنجاح برامج الإصلاح الإقتصادي ، حيث تتم برضا اطراف الإنتاج الثلاثة لما تحققه من ديمقراطية في صنع القرار.

بالمفاوضة الاجتماعية يتحقق الحوار, و التشاور وتبادل وجهات النظر, ويعطي الحق لكل طرف في الدفاع عن مصالحه بعيدا عن مظاهر الاكراه المعروفه بالنتائج القاسية في غالبية الأحيان, و البالغة التكاليف ، وهذه كلفت المجتمعات الانسانية الثمن الباهظ ، مما جعلها تحدد الطريق السوي للسلم الاجتماعي.

مدى تعرض الحوار الاجتماعي إلى الصعوبات:-

إن بإتباع الطريق السوي عند تبني مبدأ الحوار الفاعل عن طريق المفاوضة الجماعية قد يتعرض لصعوبات وحتى عقبات, أغلبها وليدة ظروف مرحلية تفرزها في غالبية الأحيان عملية التحول التي تشهدها دول كثيرة, وعلى سبيل المثال:-

1- أفضى سعي بعض الدول عند تشجيع الإستثمارالأجنبي إلى نتائج أثرت سلبا على فرص الحوار, حيث أدت عملية تعدد جنسية المشاريع الإقتصادية إلى إزدياد سلطة القرار عن أماكن الإنتاج, فالمستثمرالأجنبي غالبا لا يكثر بالآثار الاجتماعية لأي قرار إقتصادي ناهيك عن أنه قد لا يهمله كثيرا أن يكون طرفا في حوار إجتماعي يعود بالفائده على العمال الوطنيين ، أو حتى على الدولة التي إستضافته.

2- أيضا عند حلول أزمات إقتصادية حادة فإن هامش المساومة (الحوار) يضيق في غالب الأحيان ويجد أطراف العلاقة أو نقول الشركاء الإجتماعيين أنفسهم أمام مواقف الصعب تداركها و المساومة أو كما يحبذ البعض أن يسميها " المناورة " (4) تظل العنصر الهام في أي حوار إجتماعي وبدونها من الصعب أن نكون أمام حوار هام ، هنا سيكون أحد الأطراف -أصحاب العمل - أسير هاجس الحفاظ على القدرة على الإنتاج بتكاليف متدنية، بينما يجد الطرف الآخر- النقابات العالمية - نفسه يصارع من أجل تثبيت الوظائف و الأجور وحتى زيادتها، وتحسين مستوى المعيشة التي تدهنت بسبب الإنخفاض الواضح في القدرة الشرائية للعمال، وهذا يؤثر بدوره على ميزانية الدولة ، خاصة عندما تتكفل هذه الأخيرة بدفع التعويضات و المساهمة مع أصحاب العمل في دفع نسبة من أقساط الضمان الإجتماعي ، وحتى الدفع الكامل عندما تتسبب الازمة في إنهاء عقود عمل عدد كبير من العمال.

الحكومات كما لا يخفى - وكما تتمنى منظمة العمل الدولية وبالإخص في مؤتمرها سنة 2009 - مطالبة أن تصيغ سياسات فعالة لسوق العمل من أجل الإبقاء على طلب العمل ، وحتى زيادته وكذلك دعم الفئات المحرومة من خلال سياسة للحمايات الإجتماعية ترتبط بالتدابير لما يعرف بالمساعدة الإنمائية.

3- كما يتعرض الحوار الاجتماعي إلى ضعف في الإدارات المختصة أو يمكن القول إلى تواضع قدرات ممثلي الدولة المساهمين في الحوار ليحرم بذلك الشركاء الاجتماعيين من خدمات استشارية أساسية تساهم في تقريب المسافات بين الأطراف المذكورة (5)

4- الأزمات المالية العالمية تؤثر تأثيراً سلبياً على الحوار الجتماعي خاصة عندما تطال البطالة أعداداً كبيرة من العمال كما حصل سنة 2012 عندما بلغ عدد المحرومين من العمل نتيجة الأزمة المالية 197 مليون شخص ، وحتى البلدان الصناعية عانت من الأزمة وبالأخص (اليونان وأسبانيا) حيث وصلت معدلات البطالة إلى 50% بين الشباب (6)

5- بعض البلدان تكون مجبرة على مقاومة العجز المالي الذي يصل إلى حد يفوق قدرتها على التصدي. ، وهنا يتحمل العمال عبء تدابير النقشف (7) وفي العديد من الدول أدى هذا الأمر إلى إضعاف هيكل الحوار والمفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور ، وحتى معاشات التقاعد .. والقوانين الحمائية فإكانت عاجزة على المقاومة ولم يكن بإمكانها أن تساعد على تحسين النمو أو خلق فرص العمل (8) .

6- في العديد من البلدان نجد أن منظمات أصحاب العمل في الغالب ترفض الحوار لأنها تجد فيه أنقصاً من حقها المطلق في الإدارة المؤسس قانوناً على حقها في الملكية ، كما إنها لا تشعر بأهميته لأنها تجد نفسها في غير حاجة إليه ، ما دامت تستطيع بلوغ ما تريد بدونه .

7- مختلف الحكومات وبالأخص في الدول النامية تتجه في غالبية الأحيان إلى السلبية لأنها تعودت على احتكار السلطة ، وممارستها بصورة فردية أي دون مشاركة أطراف أخرى وبالأخص المجتمع المدني الذي أصبح سمة العصر ، وهذه عقدة من الصعب التخلص منها ، وأشارك الآخرين في رسم السياسات وحل المشاكل التي تواجه مختلف القطاعات تراه حكومات كثيرة - متخلفة - أنقصاً من مكانتها وحتى هيبتها . وحتى وإن قبلت - في بعض الدول - شبه الحوار فإنها تستعمل ذلك من باب التوظيف الاجتماعي ، حيث تتحكم في توقيته ولا تبادر إلا في مناسبات معينة ، ناهيك عن أن طريقة تعاملها مع بقية الشركاء لا يكون متكافئاً وشفافاً ، بل تمارس دور المسيطر والتمييزي .

8- أيضاً ما يضعف الحوار الاجتماعي - في العديد من الدول - إنحياز الحكومة المبالغ فيه لأصحاب العمل في القطاع الخاص على حساب الطبقة العاملة من خلال تكريس مفاهيم جديدة في القاموس الاجتماعي كمرونة التشغيل ، والاعتماد على عقود العمل المحددة المدة ، وإنهاء عقود العمل لأسباب يراها أصحاب العمل نقيده مشاريعهم الأقتصادية بل يمتد كل ذلك إلى تسهيلات متعددة لهؤلاء كإعفاءات الضريبية وغيرها دون مكاسب اجتماعية للفئة الأخرى .

9- في العديد من البلدان - وبالأخص العربية منها - لا زال الحوار الاجتماعي يبنى على التناقضات في المصالح حيث يستعمله كل طرف في النسيج.. الاجتماعي لتحقيق أهداف تختلف عن أهداف المكونات الأخرى ، فالحكومات لا تلجأ إليه إلا عند بلوغ درجة الاحتقان ، وأرتفاع درجة التوتر في ضعف الطبقة العاملة ، بينما أصحاب العمل يعتبرونه غير ذي جدوى ، وأنهم غير معنيين به ولا يأتون إليه إلا مجبرين ، أما النقابات فتجد نفسها غير قادرة على التحكم في جولاته فتتعاطى مع الحوار الاجتماعي كما تريد الأطراف الأخرى ، هذا الشكل من الحوار ، وبهذه المقاربة يؤثر بدون شك على مصداقية الحكومة والنقابات ، وهو ما جعل البعض أمام طرح إشكالية أي مفهوم لحوار اجتماعي يجب تبنيه ؟ وما تأثيره على مصداقية الحكومة والنقابات ؟ وماهي شروط بناء حوار اجتماعي حقيقي ؟ وهل من بديل الآن عن الحوار الاجتماعي (9)

إن مثل هذه التساؤلات التي طرحت في بعض الدول تجعلنا نضم صوتنا إلى الذين يروا (10) أنه "لايكفي أن توجد أطراف للحوار لكي يفعل وينشط ويثمر نتائج إيجابية ، على مستوى العلاقات الوظيفية عموماً وعلاقات العمل على وجه الخصوص ، وإنما يجب أن تكون هذه الأطراف المؤهلة للحوار ، راغبة في ممارسته فالحوار عملية (إرادية) لا يمكن أن يكره أي طرف على الدخول فيها ((

وبما أنها عملية إرادية ، فهو يقوم على الإختيار الذاتي ، لكل طرف ، وهذا الإختيار الذاتي لا بد أن ينبع عن قناعة بجدوى الحوار .

الواقع الملموس :

بالعودة إلى التقارير المتنوعة الصادرة عن منظمة العمل الدولية نلاحظ أنه على الرغم من الدور المحوري الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي ، في معايير العمل الدولية تظل الصعوبات قائمة عملياً . والتحديات المطروحة تشمل : عدم كفاية الظروف الأساسية لتطبيق حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ، ... إدارات العمل غير الكفأة ... الثغرات في تطبيق قوانين العمل وأنفاذها ... قلة

الثقة بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال ... غياب الإرادة السياسية .. ضعف الشركاء الاجتماعيين ... مع ملاحظة أن الإستنتاجات المنبثقة عن المناقشات التي أجراها مؤتمر العمل الدولي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام 2012 أسترعت الانتباه إلى معدلات التصديق المتدنية نسبياً على الأتفاقيتين رقم (87) ورقم (98) وهما - كما لا يخفى - أساسيتان من أجل إرساء حوار اجتماعي سليم وفعال (11)

منظمة العمل الدولية لاحظت أن مثل هذه الثغرات قد كثرت وأتسعت وخاصة في الأزمة المالية العالمية ، حيث العديد من الدول قامت ببعض الإصلاحات التي وصفت بالمهمة دون حوار اجتماعي ، ومنها إصلاحات كان لها آثار سلبية على الحرية النقابية وسياسات العمالة والضمان الاجتماعي والأجور والمساواة . وهذا ما جعلها تشدد على أن الحوار الاجتماعي ضروري في الأوقات العادية ويصبح أكثر ضرورة في أوقات الأزمات (12) وهذا ما أخذت به العديد من الدول .

تباين الحلول

في وقت الأزمات تتجه دول متعددة إلى إيجاد تدابير " إصلاحية " تؤسس على تكيف الأجور وضمان أن تراعي المفاوضات بشأن الأجور التباينات في الإنتاجية على الصعيد الإقليمي وعلى صعيد المشروع الاقتصادي... حصل ذلك في البرتغال

في بعض البلدان أجريت إصلاحات تتيح خروج الأتفاقيات على مستوى المشروع الاقتصادي عن أتفاقيات أعلى مستوى بل حتى على اللوائح التنظيمية كما حصل في اليونان عام 2010 وأسبانيا عام 2011 ، ... حكومات أخرى أتخذت خطوات ترمي إلى مراجعة معايير تمثيل الشركاء الاجتماعيين حيث أرتفعت نسبتها بمعدلات لا بأس بها كما حصل في إيطاليا وسلوفاكيا .. (1)

دول أخرى اعتمدت بداية على آليات المفاوضات الجماعية المتطورة حيث وضع العمال والإدارة حلولاً تعود بالفائدة على الطرفين وساعدت في تسهيل التكيف والتخفيف من آثار الأزمة على العمال والمشاريع الاقتصادية ... هنا تفاوض

الشركاء الاجتماعيون على حلول تتعلق بالصعيد الاقتصادي حيث تستجيب من جهة لمصالح أصحاب العمل في خفض التكاليف ، وهذا يعتبر مساس بالحمايات الاجتماعية التي أقرها المشرع وهنا لابد من الألتجاء إليها - ومن جهة أخرى تتفق مع مصالح العمال في أجتتاب إنهاء عقود العمل (الطرد بسبب العامل الأقتصادي) وحماية الدخل حيث الرضاء بالقليل بدلا من الحرمان الكلي ، وتخفف من وقع الأزمة على انعدام المساواة في العمل (13) .

بعض من الأتفاقيات أقرت مبدأ تنمية المهارات أو التدريب على مهن جديدة بدلا من إنهاء عقود لأسباب فنية ، وحتى أقتصادية ، وهذا يعود بالفائدة على العامل ، وعلى المجتمع خوفا من أنتشار مرض البطالة ، أيضا المفاوضات حصلت في دول متقدمة نسبيا كالنمسا والأرجنتين حيث خفت من آثار الأزمة على العمالة وحماية الأجور الحقيقية والقدرة الشرائية ، وهو ما أدى في المقابل إلى دعم الإستهلاك الخاص ، وساعد في التخفيف من أنكماش الناتج المحلي الاجمالي (14)

في دول أخرى تضمنت العديد من الأتفاقيات بين الشركاء شروط أستعادة تضمن رد ما تم أنقصه من أجور عند تحسن المشهد الأقتصادي ، حصل ذلك في المانيا ، والنمسا والأرجنتين ... وهذا يعزز رأينا الذي ذكرناه في البداية أنه بدلا من تعديل التشريعات النافذة والحد من الحمايات من خلالها ، يمكن الألتجاء إلى الحوار الاجتماعي أي الى المفاوضات والأتفاقيات التي تعود بالفائدة على الطرفين ، والتي يمكن من خلالها الأتفاق عند الألتجاء إلى تقدير المصالح وبالأخص مصالح أصحاب العمل في خفض التكاليف أنه عند التعافي أي عودة الأمور إلى طبيعتها لابد من التفكير في تعويض العمال مافقده وقت الأزمات .

ولعل في سرد تجربة عملاق صناعة السيارات الألمانية (بي / أم / دبليو) لأفضل مثال على أهمية تطوير المنشأة كمعيار لتحديد الأجور الدنيا (فالعمال في ثلاثة مصانع تابعة ل (بي / أم / دبليو) في " بارفاريا " غالبا ما يعملون (40) ساعة في الأسبوع على الرغم من أن عقد النقابة الوطنية لمنتجي السيارات يفرض (35) ساعة كحد أدنى .

العمال يعملون ساعة واحدة ، أو ساعتين إضافيتين عندما يطلب منهم ، وإذا ما كان مصنع ما ينتج أكثر فإن الحافلات ستنقل العمال إليه من مواقع الإبطاء ، وعندما تكون المبيعات منتعشة فإن العمال يعملون أيام السبت .

هذه الإصلاحات ترجع إلى نهاية الخمسينيات من القرن الماضي ، عندما ساهم العمال أنفسهم في إقناع كبار حاملي الأسهم بإنقاذ الشركة من بيعها إلى أجنبى أو إغلاقها لأسباب اقتصادية مقابل تقديمهم - العمال - حينها تنازلات في مجال الأجور وقواعد العمل لكي يضمنوا فرص عمل لجميع زملائهم .
والآن ، وبعد أكثر من نصف قرن من تلك الأزمة التي كادت تعصف بهذه الشركة العملاقة ، يصف الخبير العالمي في صناعة السيارات في جامعة غلنسكيوتش فرديناند دود نهوفر (بي . أم . دبليو) بأنها معلم علاقات العمل في ألمانيا .

أما النتيجة فهي تخطيها لمنافستها مرسيدس كزعيمة العالم في مبيعات السيارات الفارهة في النصف الأول من (2004 - 2005) على الرغم من أن مرسيدس قد قدمت هدايا للعمال على مر السنين أما (بي . ام . دبليو) فليس هناك دفع لمقابل الوقت الإضافي فسات العمل تتقلب بالترافق مع الطلب ، ولكن الأمان في العمل مضمون والعلاقات العمالية جيدة إلى حد افتتحت مصنعها بكلفة مليون يورو في (لايبزغ) في سنة 2006 في حين أن المنافسين يتطلعون إلى عمالة أرخص في الشرق .

مهما كانت أهمية هذه التجربة فإن العمل على البحث عن حلول وقت الأزمات الاقتصادية ، ومحاولة تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة إلى جانب العمل على تطوير المشروع الاقتصادي من قبل أصحاب المصلحة والمتدخلين في هذه العملية يبقى أمراً هاماً في ظل اتخاذ عملية التنمية والتطوير بعداً دولياً تحكمه تكتلات عالمية قوية مما يفرض المزج بين هذه المعايير شريطة توعية أطراف علاقة العمل ان عليهم أن يبدو خلال عملية البحث عن البديل لإنهاء علاقات العمل لظروف اقتصادية مرونة كبيرة جداً مع الإستعداد للتنازل عن بعض المطالب ، وحتى المصالح وتجنب اللجوء الى سياسة التهديد والإبتزاز أو اللجوء الى استعمال

قوة المركز الإقتصادي (رأس المال) من قبل صاحب العمل أو قوة القوى العاملة (العدد) من جانب نقابة العمال ، وهذا ماجعل المعايير الدولية تلزم أطراف العلاقة بتبادل المعلومات فيما بينها حتى يكون الجميع على علم بما يحدث (المادة 13_1 أ من الإتفاقية رقم 158 والبند 20_1 من التوصية رقم 166) وكذلك المادة 3_1 ب من الإتفاقية رقم 158 والبند 20_ من التوصية المذكورة). وفي نفس السياق ووفقا للاتفاقيتين الدوليتين (81 و 129) إذا أريد لتدخلات مفتشي العمل أن تكون فعالة فلا بد من أن يكون العمال وأصحاب العمل على دراية كاملة بما يترتب على كل منهما من حقوق وواجبات والحرص على مراعاتها .

أن الدور الإيجابي الذي تقوم به الدولة في المساهمة في حل الإشكاليات الاقتصادية دون الإخلال بالقواعد القانونية حتى لو كان ذلك على حساب بعض التنازلات من الأطراف أصحاب العلاقة يدل على أن للدولة دوراً اقتصادياً إيجابياً إلى جانب دورها الاجتماعي المعهود .

فهي إلى جانب دورها المباشر تتمتع بدور غير مباشر في الحوار, وبما أنها تمثل المجتمع فإن دورها غير المباشر يتمثل في ضرورة مراعاة الأطراف المتحاوره و الآثار المختلفه للحوار على المجتمع في حالة نجاحه وفي حالة فشله, كما إنها قد تضغط على الأطراف المتحاوره من أجل إنجاح الحوار بجميع مستوياته, كما أن السياسات التي تتبعها الدول يكون لها تأثير على الموضوعات التي تطرح للحوار ، وكذلك على المطالب التي يتقدم بها كل طرف من الأطراف المتحاوره, و تقديم المعلومات اللازمة لأطراف الحوار و الاعتراف للأطراف المتحاوره بإستخدام الوسائل النقابية مع وضع الضوابط اللازمه في هذا الشأن, ولكن ليس إلى حد الذي يخرج بهذه الوسائل عن النطاق الذي تستخدم فيه.

إن مدى مصداقية الحكومة في التعاطي مع الحوار الاجتماعي يؤثر بشكل مباشر على مصداقية الشركاء الاجتماعيين وفي مقدمتهم المنظمات النقابية.

الحكومة من أجل الحفاظ على مصداقية الحوار الاجتماعي مطالبة بخلق بيئة وثقافة حوار حقيقية مع النقابات من خلال تثبيت علاقات مستقرة و مستمرة

وواضحة مبنية على أساس التمثيل العمالي الذي تفرزه الانتخابات الحقيقية وليس على الولاء و التواطئ السياسي.

الحوار يحتاج إلى منظمات نقابية عمالية تتمتع بالمستوى التمثلي الفاعل، والشرعية التي تجعلها فعالة و قادرة على التحدث بإسم أعضائها وتكون مستقلة في إتخاذ قراراتها(15)، ولديها المعرفة اللازمة التي تؤهلها للمشاركة بكفاءة عالية في الحوار الاجتماعي، وتتمتع بقدره جيدة على إبرام الاتفاقيات الجماعية نيابة عن العمال.

صحيح أن الحوار الاجتماعي يحتاج الى الحنكة و الخبرة و التجربة و التحكم في قواعده وتقنياته، ولكن الصحيح أيضا أنه يحتاج القدرة على المناورة و التكيف مع تغير المعطيات، وبراعة في إختيار البدائل و القرارات المناسبة لكل وضع مستجد ، فالحوار في وقت الرخاء الاقتصادي، يختلف عن الحوار في وقت الازمات ... وقت الرخاء ستتعدد، الطلبات، وتزداد المطالبة بالحمايات الاجتماعية، والمزايا الاجتماعية التي يشجع عليها المشرع أما في وقت الازمات فإن مهارة النقابات تكمن في المحافظة على المكتسبات من جهة ، ومراعاة الصالح العام من جهة أخرى ولو كان ذلك بتقديم تنازلات تكون أحيانا قاسية من أجل تثبيت الوظيفة، و المحافظة على الحد الأدنى من الحمايات و الضمانات، و التفكير في إنقاذ المشاريع الاقتصادية وقت الازمات من أجل تنمية مستدامة، ومن أجل سلم إجتماعي يسعى إليه الجميع

قائمة المراجع :

- 1- مؤتمر العمل العربي ،الدورة 38 لسنة 2011 ، البند التاسع : الحوار الاجتماعي ، من أجل تنمية مستدامة ،ص 46 .
- 2- ذكره يوسف الياس أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ،رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي ،عمان 2008 ص 420 .
- 3- تقرير المشاورة الثلاثية على المستوى الوطني بشأن رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية ،مؤتمر العمل الدولي الدورة 83 لسنة 1996 ص3 .
- 4- يوسف الياس ، المرجع السابق ذكره ص 124 .
- 5- مؤتمر العمل الدولي الدورة 102 لسنة 2013 ،التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي ص 12 .
- 6- المرجع السابق ذكره ص13 .
- 7- Wold of work Report 2012 :beter job for a beter economy (Geneva III s ;2012) .

- 8- ذكر في تقرير المؤتمر الدولي للعمل، سبق ذكره، ص 14 .
- 9- الحوار الاجتماعي بين مصداقية الحكومة ومصداقية النقابات، الاتحاد الوطني للشغل ص 6 .
- 10- يوسف الياس، المرجع السابق ذكره ص 8 .
- Hpp/ww.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ednorme..relcomp/d-11
ocuments/meeting_documents/wcms_18295.pdf /accessed 7
. nov 2012 .
- 12- المرجع السابق ذكره ص 8 .
- 13- هذه المعلومات استقينها من مختلف التقارير المنشورة من قبل منظمة العمل الدولية في سنتي 2012 و 2013 .
- 14- Herman .c :collective bargaining and balanced recovery
:the case of Austria ,dialog working peper n 23 (Geneva
,ILO,2011) .
- 15- عبدالغني عمرو الرويمض :الوظيفة الاجتماعية للأجور الى أين ؟ ورقة عمل
مقدمة الى الندوة القومية حول الوظيفة الاجتماعية للأجور ،بيروت 2009
ص 10