



المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل

نحو حماية إجتماعية وتنمية مستدامة

The Second Arab Forum for Development & Employment

Towards Social Protection & Sustainable Development

المملكة العربية السعودية - الرياض ٢٣-٢٥ ربيع الآخر ١٤٣٥ هـ / ٢٤-٢٦ فبراير ٢٠١٤ م

ورقة عمل حول دور الحوار الاجتماعي في سياسات وبرامج التشغيل

إعداد

الدكتور / مازن عودة ناصر
المملكة الأردنية الهاشمية

مقدمة

يعتبر موضوع الحوار الاجتماعي من المواضيع التي تلاقي رواجاً لدى كثير من دول العالم وخاصة في الفترة الاخيرة حيث تبين لكثير من هذه الدول ان الحوار الاجتماعي قد يكون من بين الاليات الاكثر شيوعاً في حل كثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال تمكين الشركاء الاجتماعيين من الاضطلاع بمسؤوليتهم الادبية والاجتماعية تجاه المشاكل التي تواجهها دولهم. لقد ثبت من تجارب الدول ان الحوار الاجتماعي الدائم والفعال قد اسهم في ايجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهها خاصة ابان الازمات الاقتصادية والمالية التي عصفت بكثير من بلدان العالم حيث تنازل العمال عن كثير من حقوقهم اسهاماً منهم في الحفاظ على استدامة المؤسسات وعدم تسريح العمال كما تنازلت بعض النقابات عن الحد الأدنى للأجور لمساعدة المؤسسات في اجتياز المشاكل المالية التي تواجهها ، وتبين بان مثل هذه الاجراءات قد ساهمت من اغلاق الكثير من المؤسسات وانطلاقاً من ذلك فان الدول العربية قد تكون احوج ما تكون من اية فترة سابقة للحوار الاجتماعي خاصة وذلك في ضوء موجة التغيرات التي تشهدها المنطقة العربية وما تعانيه اقتصادياتها من ازدياد في المديونية وتراجع في فرص العمل . ان من شأن الابتعاد عن الية الحوار الاجتماعي ان يؤدي الى الابتعاد عن تحقيق العدالة الاجتماعية والديموقراطية التي اجمع الكثير على انها اسباب الثورات العربية .

لقد ثبت بان هناك علاقة ارتباط ايجابية بين النمو الاقتصادي والديموقراطية فبدون منظمات أصحاب عمل وعمال مستقلة ذات تمثيلية ومصداقية وبدون تقوية لقدرات الشركاء الاجتماعيين يبقى الحوار الاجتماعي مجرد شعار "فرعه" يرفع من قبل السياسة وصناع القرار لامتناس احتجاجات الشعوب.

لقد بات من الواضح ان صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدول ليست مسؤولية الحكومات وحدها بل وايضا يقع على عاتق الشركاء الاجتماعيين جزء من المسؤولية وان الحوار الاجتماعي هو السبيل الانجع لصناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تحظى بالتوافق الشعبي وان الحوار الاجتماعي بدون اقتصاد السوق وتوفر المناخ الديموقراطي تبقى نتائجه حبر على ورق .

إخلاء المسؤولية : هذه المذكرة هي عبارة عن ورقة عمل مقدمة للمنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل، "نحو حماية اجتماعية وتنمية مستدامة". النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة هنا تعبر عن آراء أصحابها ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر المملكة العربية السعودية، ومنظمة العمل العربية، أو البنك الدولي للإنشاء والتعمير/ مجموعة البنك الدولي والمنظمات التابعة لها، أو الحكومات التي يمثلونها.

1. مفهوم الحوار الاجتماعي:

يعتبر موضوع الحوار الاجتماعي من احد المواضيع الهامة التي اصبحت تلاقي رواجاً كبيراً في الآونة الاخيرة على مختلف الاصعدة وينظر الى الحوار الاجتماعي على انه اداة يمكن من خلالها ان يعبر حيثماًلا تلتقي مصالح مختلف فئات المجتمع .ويمكن القول بان مبدأ الحوار الاجتماعي قد ينطبق على كافة المؤسسات ذات الصلة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية وقضايا عالم العمل اضافة الى المؤسسات السياسية التي تتمتع بالديموقراطية .

لقد اكتسب الحوار الاجتماعي اهميته في كونه الاداة الرئيسية التي تمثل الادارة السديدة للوصول الى العدالة الاجتماعية وتحقيق العمل اللائق ، وهذا ما تم التأكيد عليه من خلال الاعلانات والمواثيق الصادرة عن منظمات الامم المتحدة ومؤسسات الجامعة العربية ، فقد اكدت قمة كوبنهاجن 1995 وعلان العادلة الاجتماعية بشأن العولمة عام 2008 والاعلان بشأن الحوار الاجتماعي عام 2008 الصادرين عن منظمة العمل الدولية وعلان المبادئ بشأن الحوار الاجتماعي الصادر عن مؤتمر الحريات /منظمة العمل العربية لسنة 2012 على اهمية دور الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي باعتباره عنصراً حيوياً للتماسك الاجتماعي ولترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي . ولمواجهة الازمات الاقتصادية والاثار الاجتماعية الناتجة عنها اعتمدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية" الميثاق العالمي لفرص العمل"، الذي يشدد على أن" الحوار الاجتماعي هو أساس مهم وضروري لبناء التزام أصحاب العمل والعمال بالتعاون مع الحكومات للعمل المشترك وهو شرط مطلوب لتخطي الأزمة وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، ويؤكد الميثاق على أن السعي لاعتماد سياسات وحلول متضافرة في سياق ثلاثي من شأنه ان يحفز من برامج الحماية الاجتماعية و جاء العقد العربي للتشغيل الصادر عن منظمة العمل العربية عام 2010 في ذات السياق . ومهما يكن من امر فان الجميع يتفقوا على تعريف الحوار الاجتماعي بانه يمثل " تبادل للمعلومات وتقديم الاستشارة والمفاوضة الاجتماعية بين الشركاء الاجتماعيين حول كافة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بهدف الوصول الى توافق واجماع حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية" ان من شان ذلك ان يعمل على تحقيق السلم والانسجام المجتمعي الأمر الذي سيساهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الذين يصبان في تحقيق الاستقرار السياسي في المجتمعات.

ويتخذ الحوار الاجتماعي أشكال عدة فقد يكون حواراً ثنائياً يشارك فيه كل من العمال وأصحاب العمل من خلال المفاوضة الجماعية حول كافة القضايا التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل حل النزاعات الجماعية والفردية وتسويتها ، أو حواراً ثلاثياً يشارك فيه كل من العمال وأصحاب العمل إضافة الى

الحكومة حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية الكلية والتشريعات والقوانين التي تمس كافة فئات المجتمع وقد يكون حوارا على المستوى الاقليمي او على المستوى الدولي ولعل مؤتمر العمل الدولي و العمل العربي الذين يعقدان بشكل سنوي لهما خير مثال على هذا النوع من الحوارات .

ونعتقد بانه لنجاح الحوار فان ثمة عوامل وشروط لا بد من توفرها يأتي في مقدمتها الاعتراف بالاتفاقيات الدولية والعربية المنظمة للحوار الاجتماعي وعلى وجه التحديد اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذوات الارقام : 87 لسنة 1948 بشأن حرية التنظيم ، و 98 لسنة 1949 بشأن المفاوضات الجماعية و 144 لسنة 1976 بشأن المفاوضات الجماعية و 131 لسنة 1971 بشأن حماية ممثلي العمال اضافة الى الاتفاقية رقم 150 لسنة 1978 بشأن ادارة العمل ، كما ان اتفاقيتي منظمة العمل العربية ذوات الارقام 8 لسنة 1977 و 11 لسنة 1979 بشأن حرية التنظيم والمفاوضات تصبان في هذا الاطار ، ومن المفيد ان نشير في هذا الاطار بانه ووفقا لدستور منظمة العمل الدولية و اعلان المبادئ والحقوق الاساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية سنة 1998 فان الدول وبمجرد انتسابها الاختياري الى منظمة العمل الدولية اصبحت ملزمة باحترام وتعزيز تحقيق المبادئ المتعلقة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية، ولعل اللافت الى الانتباه رغم هذا الالتزام الا ان التصديق على هاتين الاتفاقيتين سواء على مستوى منظمة العمل الدولية او العربية من قبل الدول العربية جاء متواضعا حيث لم يتجاوز عدد الدول العربية المصادقة على الاتفاقيتين 87،98 سوى 14،8 دول على التوالي حين ان الدول المصادقة على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية ذوات الارقام 8.11 المتعلقة بذات الموضوع بلغ 6،3 دول على التوالي .

ان استقلال النقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل هو شرط اخر مطلوب لإقامة حوار اجتماعي دائم وفعال ولا يقف الأمر عند هذا الحد بل ان ديموقراطية النقابات وتمتعها بالاستقلالية والتمثيلية هي شروط مكملة لذلك ومن خلال الواقع العملي نلاحظ ان معظم النقابات العمالية وعلى وجه التحديد في الدول النامية والدول العربية من ضمنها تفتقر الى مثل هذه الشروط ناهيك عن التدخل المباشر من قبل السلطات الادارية ومن قبل منظمات اصحاب العمل في الشؤون النقابية العمالية الامر الذي يفقر الحوار الاجتماعي في هذه الدول ، ومن جهة اخرى فان توفر الارادة السياسية العليا المؤمنة بالحوار الاجتماعي هو شرط اخر مطلوب فكثير من الحكومات لا تأخذ موضوع الحوار الاجتماعي على محمل الجد وهي غالبا ما تلجا اليه وقت الازمات ومن جانبهم فإن اصحاب العمل في الغالب ليس لديهم الوقت الكافي للدخول في الحوار الاجتماعي وهم يميلون الى التأثير على الحكومات واستخدام الضغط السياسي للوصول الى القرارات عوضا عن الدخول في الحوار الاجتماعي. وتبقى مسألة توفير المعلومات الشفافة والحقيقية لكافة الشركاء

الاجتماعيين هي الاساس في عملية الحوار الاجتماعي فبدون معلومات لا يمكن لأي طرف المشاركة في الحوار الاجتماعي .

1. الجهات المشاركة في الحوار الاجتماعي وفلسفة ادوارها :

رغم اختلاف الدور الذي يقوم به كل من المشاركين في الحوار الاجتماعي الا ان هناك ثمة اتفاق حول المشاركين فيه والذين يتمثلون فيما اصبح متعارف عليه بالشركاء الاجتماعيين الثلاث وهم: ممثلو الحكومة وممثلو اصحاب العمل وممثلو العمال، وهناك بعض الدول ذهبت الى ابعد من ذلك لتضم الى الشركاء الاجتماعيين شريك اخر يمثل بقية اطراف المجتمع والذي اصبح متعارف عليه باسم مؤسسات المجتمع المدني ويأتي اهمية مشاركة هذا الطرف من الدور الذي اصبح يلعبه في التأثير على القرارات المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية،وبات من المتعارف على هذا النوع من الحوار ب" ثلاثة + 1 " ومهما يكن من امر فان من المتفق عليه ان اشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية الحوار قد جاء نتيجة اهميتهم واهمية الدور الذي يقومون به ويمكن توضيح فلسفة الدور يقومون به على النحو التالي :

1-2: . ادارات العمل

تعتبر ادارات العمل واحده من اهم الاطراف المشاركة في الحوار الاجتماعي وحيثما كانت ادارة العمل قوية فان دورها في الحوار الاجتماعي يكون فاعلا ومهما،ولكن الملاحظ ان معظم ادارات العمل في الدول النامية بشكل عام والدول العربية بشكل خاص غالبا ما تتصف بالضعف نتيجة انشغالها بقضايا ادارية وعدم رصد المخصصات المالية اللازمة التي من خلالها يمكنها من المشاركة في حوار اجتماعي دائم وفعال ، كما ان ادارات تفتيش العمل في وزارات العمل غالباً ما تعاني من مشاكل في الإدارة تمنعها من أداء وظائفها بفعالية، ولعل الصعوبات الأكثر تعقيداً تكمن في قدرة إدارة وزارات العمل في صنع القرار وقدراتها في التخطيط والتقييم وتحليل بيانات سوق العمل ناهيك عن ضعفها في بناء قدرات مواردها البشرية . ان النظرة لوزارة العمل على انها وزارة خدمية قد اضعف من قدرتها وتأثيرها واهميتها مقابل الوزارات الاخرى مثل وزارة المالية أو وزارة التخطيط او وزارة الصناعة والتجارة ولعل هذا قد يعكس بوضوح درجة الاهتمام الذي توليه السياسات الحكومية تجاه قضايا العمل والقضايا الاجتماعية . و يمكن القول بانه على الرغم من أن هياكل إدارات العمل في كثير من الدول النامية بما فيها الدول العربية يتبع

في أغلب الأحيان نموذج وزارات العمل الناجحة في أماكن أخرى، إلا أن قدرتها تبقى في حدودها الدنيا " وخدماتها العامة ضعيفة.

وفي إطار سياسات التقشف التي اعتمدها البلدان المتضررة من الأزمات، لا سيما في أوروبا، كانت وزارات وإدارات العمل في أغلب الأحيان تواجه خفصاً في الميزانية أدى إلى تقليص برامج العمالة وعدد موظفي إدارة العمل لكن تبين في العديد من البلدان في بداية الأزمة المالية عام ٢٠٠٨ أن الإدارة السليمة للعمل يمكن أن تلعب دوراً مهماً في التخفيف من نتائج الانكماش الاقتصادي . ويكاد أن يكون هناك إجماع على أن إدارة العمل عنصر رئيسي من عناصر تخفيف آثار الركود الاقتصادي وتلعب دوراً في الحفاظ على مناصب الشغل وعدم تسريح العمال ، لقد كان من شأن هذا الدور أن أعادت بعض الدول النظر في أهمية إدارة العمل وأهمية دورها في الحوار خاصة إبان الأزمة المالية العالمية التي ضربت بكثير من دول العالم . ولعل في ذلك رسائل إلى الحكومات لإعادة النظر في تعزيز دور الحوار الاجتماعي وعدم اتخاذ الإجراءات التي من شأنها أن تضعف ولايات وزارة العمل التي يشكل تعزيز الحوار الاجتماعي مسؤولية رئيسية من مسؤولياتها

أن العوامل المشار إليها أعلاه تشكل أثراً خطيرة على الخدمات والسياسات المرتبطة بالحوار الاجتماعي الذي يتوجب على إدارات العمل كافة بموجب اتفاقية إدارة العمل رقم 150 لسنة 1978 أن توفرها وقد تبين بان الدول التي تنضم فيها وزارات العمل بالضعف وعدم قدرتها في تطبيق القانون ، هي أكثر الدول التي تعاني فيها مؤسسات الحوار الاجتماعي من قصور في قدرتها على تنظيم أنشطتها وأداء دورها كشريك اجتماعي، فلا جدوى من أن تعتمد الحكومات قوانين خاصة بالعمل وأن تعزز المفاوضة الجماعية إذا لم تنجح في وضع آليات تضمن تطبيق هذه القوانين واتفاقيات المفاوضة الجماعية، أو لم تنجح في توعية العمال وأصحاب العمل بالانضمام إلى هذه الاتفاقيات ونؤكد بأنه بإمكان وزارات عمل قوية أن تعمل مع الشركاء الاجتماعيين لمعالجة القضايا التي تؤثر تأثيراً كبيراً على العمال وأصحاب العمل من خلال اعتماد سياسات الاستخدام والتشغيل على المستوى الوطني وإشراك كافة الشركاء الاجتماعيين فيها لتمكينهم من المساهمة واتخاذ كافة الإجراءات والسبل الكفيلة بمعالجة الظواهر السلبية في أسواق العمل والتي يقف على رأسها قضيتي البطالة والفقر.

2-2: منظمات أصحاب العمل:

واجهت منظمات أصحاب العمل مجموعة من التحديات في الوضع الاقتصادي العالمي الراهن تمثلت في التحولات السريعة التي شهدتها اسواق العمل الامر الذي دفع ببعض هذه الشركات الى تحسين إنتاجيتها بهدف تخفيض تكاليفها وجذب مزيد من رؤوس الاموال والاستثمار وقد زادت التطورات التي شهدها المشهد الاقتصادي العالمي من تحديات منظمات اصحاب الاعمال في تمثيل اعضائها والاستجابة لتطلعاتهم الامر الذي دفع هذه المنظمات الى اعادة النظر في هياكلها لتتماشى وتنسجم مع طبيعة المرحلة التي تمر بها معظم دول العالم .

ان أحد الأهداف الرئيسية لمنظمات أصحاب العمل في البلدان التي تتمتع بالديموقراطية ويتوفر فيها نظم متطورة تشجع انتهاج الثلاثية والمفاوضة الجماعية تكمن في تمثيل مصالح أصحاب العمل في عملية التفاوض . فعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة تجري المفاوضات على مستوى المنشأة و تنشط منظمات أصحاب العمل في المجالين السياسي والتشريعي لكنها لا تتدخل في المفاوضة الجماعية. اما في اليابان فان اتحاد قطاعات الأعمال لا يشارك في المفاوضات، لكنه يقوم بتوجيه أصحاب العمل في عمليات التفاوض وهناك بعض الدول التي اصبح التفاوض يتم على المستوى القطاعي مثل المانيا اما في الدول العربية فلا زال التفاوض الجماعي في معظمها يتم ضمن مستوياته الاولى على مستوى المنشأة الامر الذي قد يخلق إرباكا لكثير من أصحاب العمل خاصة إذا كان هناك تعدد نقابي ، وفي هذا الإطار فانه يمكن القول بان اهتمامات واضحا من قبل أصحاب العمل في عدد من الدول العربية بمسألة الحوار الاجتماعي في الآونة الأخيرة وبدى هناك تحول واضح في تفضيل أصحاب العمل اللجوء إلى تكريس المفاوضة الجماعية لحل النزاعات العمالية الجماعية عوضا عن الانفراد في القرارات والسياسات المتعلقة بظروف وشروط العمل ، ان من شأن ذلك رغم تواضع الجهود المبذولة في هذا الاطار ان يؤسس لحوار اجتماعي دائم وفعال. لقد تغير دور منظمات أصحاب العمل حتى في البلدان التي كانت تؤدي فيها دوراً رئيسياً في المفاوضة الجماعية ومع التغيرات التي تشهدها معظم دول العالم تراجع الوقت المخصص للعلاقات الصناعية وتحول التركيز نحو الأنشطة السياسية وتقديم الخدمات الاستشارية الهادفة إلى تعزيز قدرة الأعضاء التنافسية وعليه اضطرت الكثير من المنظمات إلى إعادة النظر في خدماتها التقليدية وذهبت باتجاه الاستثمار في قدرات جديدة وإقامة شراكات وتحالفات استراتيجية جديدة . واضطرت بعض المنظمات الأخرى إلى النظر في توسيع ولاياتها لتشمل القضايا التجارية والاقتصادية أو الاندماج مع منظمات أخرى .

2-3: منظمات العمال .

تواجه منظمات العمال ضغوطا متزايدة منذ اندلاع الازمة الاقتصادية والمالية التي شهدتها معظم دول العالم في الآونة الاخيرة وقد واجهت بعض الدول عجز مالي وزيادة في معدل المديونية الى حد يفوق قدرتها ، وفي محاولة للتصدي الى ذلك ارتأت بعض الحكومات تحميل العمال نتائج سياسات التقشف التي انتهجتها لمواجهة ازمة المديونية وعجز الموازنة، الامر الذي نتج عنه إضعاف في هياكل المفاوضات الجماعية والأجور الدنيا والرواتب التقاعدية وتشريعات الحماية الاجتماعية للعمال وانتهاكا للحقوق و المبادئ المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضات الجماعية وهذا بدوره ساهم في اضعاف الحركة العمالية وقدرتها على التفاوض وقد جاءت هذه الانتهاكات في اطار الميل نحو تجزئة سوق العمل وفرض مزيد من القيود من قبل بعض الحكومات تجاه العمل النقابي ، كما روج كثير من اصحاب العمل وخاصة في علاقات الاستخدام الى استخدام العقود المؤقتة او العقود لفترة محدودة الامر الذي اسهم في اضعاف الانتساب الى النقابات وازدياد في معدلات البطالة ولا سيما بين الشباب فقد قدرت منظمة العمل الدولية عدد العاطلين عن العمل ابان الازمة المالية بنحو 197 مليون عاطل عن العمل عام 2012. لقد دفع هذا الامر بالكثير من النقابات وخاصة في البلدان الصناعية وعدد من الدول النامية بما فيها بعض الدول العربية الى تنظيم عدد من الاحتجاجات والاعتصامات طالبت فيها حكومات دولها بتحسين ظروف مستخدميها وعدم اللجوء الى تسريح العمال بحجة الاجراءات التقشفية ومواجهة ازمة الديوان المالية، ولم تكن الدول الاوربية الاستثناء من ذلك حيث تخطت البطالة ما نسبته 25% في كل من اسبانيا واليونان شكلت بطالة الشباب منها ما نسبته 50%. ان التطوير والاصلاحات في السياسات التي اتخذت في العديد من البلدان لمواجهة هذه الازمة قد أدت إلى إضعاف هياكل المفاوضات الجماعية والأجور الدنيا والرواتب التقاعدية وتشريعات الحماية الاجتماعية ، الا ان هذه الاجراءات والاصلاحات لم ينتج عنها أي تحسين في النمو أو خلق فرص العمل ويشار الى ان النقابات في البلدان النامية تواجه تحدي اخر يتمثل في إيباء المزيد من الاهتمام للملايين من العمال غير المنتمين لنقابات وعدم شمول عمال الزراعة والقطاع العام، بالإضافة إلى العمال المنزليين والمهاجرين والنساء في مظلة العمل النقابي وبالتالي حرمانهم من حقهم في المفاوضات الجماعية احد اهم اشكال الحوار الاجتماعي التي يمكن ان تعزز من المساواة بين جميع العمال بغض النظر عن جنسهم او جنسيتهم او عرقهم او مكان العمل ، وفي هذا الاطار لا بد ان نشير الى ظاهرة العمال في الاقتصاد غير المنظم هذه الظاهرة التي اصبحت موجودة في معظم اسواق عمل كثير من الدول لا بل اكثر من ذلك فقد شهدت بعض الدول تنامي في العمال غير المنظمين فشكلت ما نسبته (50-70)% من قوة العمل في البلدان الإفريقية ، 43.5% في مصر، 45% في الاردن، 56.9% في المغرب ، 36.1% في تونس و 25.6% في

الجزائر ، وهي مرشحة للزيادة في كثير من الدول ويلاحظ ان العمال في الاقتصاد غير المنظم يستثنوا عادة من الحماية الاجتماعية التي تكفلها قوانين العمل وغالباً ما تُنتهك حقوقهم الأساسية وقد ساندت منظمات العمال في بعض البلدان العاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم إذ سمحت لهم بالانضمام إلى منظماتها القائمة أو ساعدتهم على تكوين منظماتهم الخاصة . ونشأت خلال الربيع العربي في أواخر عام ٢٠١٠ وبداية ٢٠١١ نقابات عمالية مستقلة في بعض الدول العربية كما هو الحال في مصر ، لبنان ، الاردن ، البحرين ، تونس ، ولعبت منظمات العمال دوراً رئيسياً خلال الاحتجاجات في دول أخرى وخاصة البحرين ومصر وتونس .وقد وجد بان ثمة علاقة سلبية بين الحوار الاجتماعي وانتهاك حقوق العمل وتبين بانه اينما كان هناك انتهاك وقمع للعمال يكون الحوار الاجتماعي ضعيفا او معطلا في معظم الاحيان وهذا يؤكد بان احترام الحريات المدنية الأساسية شرط لازم للحوار الاجتماعي.

4-2: منظمات المجتمع المدني

مصطلح "مؤسسات او منظمات المجتمع المدني " من المصطلحات الفضفاضة التي من شأنها ان تسهل مشاركة العديد من المجموعات ذات المصلحة في صنع القرار . وقد لوحظ في الآونة الاخيرة ازدياد اهمية وتأثير مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في صناعة القرارات و اقرار السياسات من خلال مشاركتها في الحوار الاجتماعي ، كما تبين بانه يمكن لهذه المنظمات أن تكون فعالة من خلال اسهامها في حملات التوعية والإعلام التي تنطلق من القضايا المرتبطة بحقوق الإنسان ، ولعل التحدي في هذا الاطار يكمن في خطر انصهارها في جهات فاعلة أكثر قوة لأنها لا تمتلك ضمانات التمثيلية والمشروعية اللازمة . كما انها قد تكون أكثر عرضة للترهيب أو الإسكات من قبل الحكومات ونظراً إلى أن هذه المنظمات بانها غالباً ما تكون أحادية الهدف ، وهي في كثير من الاحيان تفنقر إلى القدرات اللازمة للتحكيم بين مصالح متضاربة وغالباً ما تشكل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جدوى فتح عمليات الحوار أمام مؤسسات المجتمع المدني في صيغ مثل " الهيكل الثلاثي + عناصر أخرى " أو " الهيكل متعدد الأطراف " أو " الحوار المدني." وينبع هذا الموقف من إيمان هذه المنظمات بأن الحوار الاجتماعي الحقيقي والفعال يتوقف على تمثيل المنظمات التي تتعاطى مع الحكومات ومع بعضها البعض، تمثيلاً يستند إلى الهيئات الفعلية المكونة لأعضائه وعلى الرغم من أن معظم منظمات المجتمع المدني لا تستوفي شروط التمثيل التي يحظى بها الشركاء الاجتماعيون التقليديون، فهي يمكن أن تكون حليفاً مهما لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، خاصة عندما تكون كثافة المنتسبين الى النقابات العمالية ووجود منظمات أصحاب العمل ضئيلين.

وتميل كثير من الدول الى فتح الحوار الاجتماعي أمام مجموعات أخرى" مؤسسات المجتمع المدني" ، مما يحول الحوار إلى حوار ثلاثي + 1، وذلك لاكتساب منظور واسع النطاق وتحقيق توافق اجتماعي حول قضايا محددة قد تكون بعيدة عن قضايا العمل . ولعل في تجربة جنوب أفريقيا مثال على ذلك حيث تم اشراك مؤسسات المجتمع المدني كشريك رابع إلى جانب الشركاء الاجتماعيين الثلاثة في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل. وفي الاردن تم اشراك مجموعة مؤسسات المجتمع المدني كأحد مكونات المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني نظرا لأهمية هذه المجموعة وتأثيرها في السياسات والقضايا الاقتصادية والاجتماعية.

3: تحديات الحوار الاجتماعي :

على الرغم من الدور المحوري الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي في قضايا العمل بشكل خاص والقضايا الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام الا ان هناك ثمة تحديات قد تواجهها من اهمها :

- ✓ عدم توفر الظروف الأساسية الكافية المتعلقة بقيام حوار اجتماعي وتأتي في مقدمتها تلك الظروف المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ، ولعل من الملفت للنظر في هذا الاطار الى " الاستنتاجات المنبثقة عن المناقشة التي أجراها مؤتمر العمل الدولي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ٢٠١٢ ، إلى انخفاض معدلات التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ ، وهما الاتفاقيات الأساسية في اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وهما أساسيتان من أجل إرساء حوار اجتماعي سليم وفعال
- ✓ غياب الإرادة السياسية فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال وضعف الشركاء الاجتماعيين. رغم ان بعض الحكومات قد قامت بالإصلاحات الأساسية فيما يتعلق بالثلاثية دفعتها الى ذلك الازمة المالية وقامت اخرى بإصلاحات مهمه من دون حوار اجتماعي، ومنها إصلاحات لها آثار سلبية على الحرية النقابية وسياسات العمالة والضمان الاجتماعي والأجور والمساواة . وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فان الضرورة تتطلب الحفاظ على استقلالية التفاوض لدى الشركاء .

- ✓ اصلاحات تشريعات العمل :تشير البيانات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن إصلاح تشريعات وقوانين العمل خلال الفترة 2008-2012- ان هناك 76 دولة من بين الدول التي تم مراجعتها قامت بمراجعة قوانين العمل الخاصة بمؤسسات حوار الاجتماعي وعملياته، أو تشريعات حماية الاستخدام، أو بالأمرين معاً في بعض الحالات.وجاءت الإصلاحات في بعض

الدول وخاصة في الدول النامية بهدف تحسين إطار الحوار الاجتماعي. في حين قيدت الإصلاحات في الدول الصناعية الإصلاحات المتعلقة في نطاق الحوار الاجتماعي، وقلصت حقوق العمال في المفاوضات الجماعية وحدت من استقلالية الشركاء في المفاوضات. أما الإصلاحات التي فرضتها التعديلات الهيكلية وسياسات التقشف فأدت في بعض الأحيان إلى اعتماد اللامركزية في العلاقات الصناعية، بما في ذلك في البلدان التي يفترض أنها ذات تقاليد قوية في المفاوضات وفي الدول العربية لم تعدل سوى دولتين من الدول العربية قوانينها المتعلقة بالحوار الاجتماعي. ففي الأردن تم بيان الحق في إنشاء النقابات وتسجيلها، وتم توسيع نطاق ذلك ليشمل الحق في الانتساب للنقابات ليشمل لأول مرة، العمال غير الأردنيين. كما صدر مؤخراً قرار عن المحكمة الدستورية سمح بانتساب عمال القطاع العام بتشكيل نقاباتهم وفي الكويت، وسّع الحق في إنشاء النقابات ليشمل عمال القطاع الخاص وجرى إقرار تعددية نقابية محدودة على المستوى المحلي. لكن لا يزال هناك في البلدين اتحاد وحيد للنقابات مرخص له من قبل الحكومة ويتعين على جميع النقابات الانتساب إليه. إن عدم السماح للعمال الوافدين بالانتساب للنقابات قد يؤدي إلى حرمانهم من الاستفادة من آليات ونتائج الحوار الاجتماعي الأمر الذي قد يحرمهم من حقوقهم الأساسية في العمل.

4: الحوار الاجتماعي في مواجهة الازمات الاقتصادية

تبين التجارب ان عدد من البلدان قد اعتمدت مبدا الحوار الاجتماعي لمواجهة الازمات الاقتصادية وان ثمة نتائج إيجابية في اعتماد الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني في المراحل الأولى من الأزمة، وتشير دراسات اجرتها منظمة العمل الدولية الى ان 51 دولة من بين 131 دولة ان معظم الاجراءات والتدابير في مواجهة الازمة الاقتصادية قد كانت بالحوار والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وان الدول ضعيفة التقاليد في الشراكة الاجتماعية كان الحوار الاجتماعي ضعيفا وجاءت في ادنى مراتبة دول الشرق الاوسط وشمال افريقيا بنسبة 22% تلتها أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا بنسبة 30%، و35% في دول أفريقيا جنوب الصحراء، وتبين بان الدول التي تمتلك النظم الأكثر تطوراً وتأطيراً مؤسسياً للعلاقات الصناعية هي التي استبقت حكوماتها بنسبة اكبر من غيرها من الحكومات بالشركاء الاجتماعيين وطلبت تعاونهم في بداية مرحلة ازمة عام 2008 من خلال جدول عمل تضمن مجموعة من الاجراءات اتفق عليها من خلال الهيئات الثلاثية بدءاً من تعزيز الشراكة في مسؤولية التشغيل والتدريب وقرار تشريعات الحماية الاجتماعية المعززة، وصولاً إلى توفير الدعم المالي لضمان استدامة المؤسسات بالعمل وتمكينها من خلق

فرص وتوفير العمل وذلك من خلال برامج عامة تضمنت التركيز على البنى التحتية . وكان موضوع خفض فرص العمل من خلال تسريح العمال وضمان استدامة المنشآت نواة معظم هذه المشاورات، وتم اعتماد خليط من التدابير العامة والتدابير الخاصة بالشركات للمحافظة على وظائف العاملين في مختلف المؤسسات. كما هو الحال في بلغاريا واندونيسيا وجنوب أفريقيا وحظيت الاتفاقات الثلاثية في بعض البلدان بدعم قانوني، لكن على الرغم من الجهد المبذول من قبل العديد من البلدان للتشاور، فلم تفلح في مواجـه تحقيق نتائج ملموسة، بسبب عدم التوافق بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين كما هو الحال في رومانيا ، ويتبين في الدول ذات التقاليد الضعيفة من الشراكة الاجتماعية أن يكون الحوار الاجتماعي فيها ضعيفاً كما هو الحال في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، في حين ان الدول التي تمتلك النظم الأكثر تطوراً وتأتيها مؤسسياً للعلاقات الصناعية بسرعة أكبر فان الحكومات غالباً ما تستعين بالشركاء الاجتماعيين كما حصل في مواجهة الازمة المالية 2008 حيث تم الطلب من الشركاء الاجتماعيين والهيئات الثلاثية في الدول الأوروبية مجموعة من الاجراءات لمواجهة الازمة ابتداءً من تعزيز ترتيبات تقاسم العمل وفرص التدريب والحماية الاجتماعية وصولاً إلى توفير الدعم المالي لضمان استدامة المنشآت وخلق فرص العمل من خلال اقرار برامج داعمة للبنى التحتية. وشكل انقاذ الوظائف وضمان استدامة المنشآت نواة معظم البرامج . لكن كان لإجراءات بعض البلدان الأوروبية التي تواجه ضغوطاً تتعلق بالدين العام وعجز في موازنتها وقرارها بصفة منفردة لسياسات تقشفية دون حوار اجتماعي مع الشركاء الاجتماعيين الاثر الكبير في فشل هذه السياسات . فقد هدفت اجراءات سياسات التقشف التي اعتمدت في اليونان والمملكة المتحدة على سبيل المثال إلى تخفيض العجز المالي على نحو سريع، من خلال خفض الإنفاق العام وإلغاء المساعدات المالية المختلفة الإعانات المختلفة كما عملت على رفع سعر الكهرباء والماء وزيادة في معدلات الضريبة على القيمة المضافة وتجميد الأجور في القطاع العام ووضع سقف لمعاشات التقاعد وخفض المساعدات الاجتماعية أو تأجيلها وتسريح لكثير من العمال وأعلنت معظم هذه الحكومات أن التقشف غير قابل للتفاوض، قاطعة الطريق أمام الحوار الاجتماعي. وحين شاورت الحكومات الشركاء الاجتماعيين بشأن محتوى الخطط، لثما حدث في إيرلندا، قدمت النقابات تنازلات وأيدت الخطط المطروحة . وقد عارضت معظم النقابات مبدأ التقشف، معتبرة أنه يضعف الطلب الإجمالي ويؤدي بالتالي إلى الانكماش. وانتقدت النقابات ذلك بشدة استبعاد الشركاء الاجتماعيين عن صياغة إصلاحات السياسات وتنفيذها، والتسرع في الإصلاحات والطابع الدائم للتدابير. وقد أيدت بعض منظمات أصحاب العمل تحركات الحكومات نحو التدعيم المالي لكنها غالباً ما تحفظت على تدابير محددة، ونأت بنفسها أحياناً عن سياسات التقشف، نظراً لأثرها السلبي على الطلب الإجمالي، وبالتالي على ربحية المنشأة واستدامتها، ولا سيما المنشآت الصغيرة

والمتوسطة . ولجأت بعض النقابات التي لم تعد قادرة على المشاركة في الحوار الاجتماعي الثلاثي، إلى المحاكم للطعن في قرارات الحكومة كما هو الحال في المملكة المتحدة .

5: الحوار الاجتماعي والأداء الاقتصادي :

حظيت مسألة تأثير الحوار الاجتماعي على الأداء الاقتصادي العام والنمو بشكل خاص باهتمام كبير من قبل الباحثين. وللوقوف على ذلك فإنه يتطلب منا تحليل تصنيف آثار الحوار الاجتماعي على النتائج الاقتصادية. فالمفاهيم الاقتصادية الكلاسيكية الجديدة ترى بأن النقابات والمفاوضة الجماعية قد تسبب تشوهات في سوق العمل يمكن أن تقيد التشغيل الحر لسوق العمل وتفضي إلى نتائج اقتصادية دون المثلى وتعتبر الحجج النابعة من هذه المفاهيم عادة أن تداعيات الاحتكار التي تنجم عن النقابات وتجزئة سوق العمل هي أبرز هذه التشوهات. وترتكز هذه الحجج عادة على الفوارق بين الأجور النقابية وغير النقابية، وتدعي بأن المفاوضة الجماعية ترفع الأجور وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض الاستثمار وانخفاض الطلب على اليد العاملة وبالتالي زيادة في معدلات البطالة كما قد يؤدي بالأعمال إلى الانتقال إلى الاقتصاد "القطاع غير المنظم" والذي هو عادة ما يكون غير منظم نقابيا وإلى ظهور الكثير من العمال ذوي الأجور المتدنية ويرى اصحاب هذا الرأي بان الجهات الاقتصادية الفاعلة يمكن ان تتكيف مع التغيرات الاقتصادية والتغيرات في الانتاج بشكل افضل بدون المفاوضة الجماعية أو قوانين العمل التي توفر حماية للعمالة في حين يرى اصحاب وجهة النظر الاخرى عكس ذلك حيث يعتقدوا بان مثل هذا التحليل يقوم على فرضيات نادراً ما تتصادف في العالم الحقيقي، أي أن تعمل الأسواق في تنافس مثالي، وأن يحدث حراك العمال من دون احتكاكات وألا يكون هناك من نقص في تناسق المعلومات وفي الاتجاه المعاكس يشدد اصحاب الرأي المعارض على المنافع الاقتصادية التي يمكن تحقيقها من خلال تقليص الفجوة في عدم ائصال وشفافية المعلومات والسلطة .

وتعتبر هذه النظريات أن دور منظمات العمال والمفاوضة الجماعية دور إيجابي، وينعكس تأثيرها على الدخل وعلى الطلب الإجمالي. ويدافع اصحاب هذا الرأي على ان النقابات يمكنها من خلال تقليص عدم تناسق المعلومات أن تحسن نوعية القرارات الإدارية بجعلها مستنيرة بالمعلومات اللازمة وذات قابلية أكبر للتنفيذ وتسلب الضوء على العوامل التي يمكن أن تساهم في زيادة الإنتاجية، واستقرار علاقات العمل وتخفيض نسبة دوران العمل .

لقد تخلف نمو الأجور في الثلاثين عاماً الماضية عن مواكبة نمو الإنتاجية في العالم، مما أدى إلى انخفاض حاد في حصة الأجور والرواتب وإعانات العمال في إجمالي الدخل القومي. وأظهر تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٢ انخفاض الأجور من الناتج المحلي الإجمالي قد يكون له آثار سلبية في الامد الطويل على النمو الاقتصادي لأنه يؤثر على دالة الاستهلاك العائلي كما ويضعف الطلب الكلي ويقلل من ثقة المستهلك. وهذه العوامل تضعف ثقة قطاع الأعمال وتؤثر على قرارات الاستثمار. ويبيد البعض تخوفه بان من شأن ذلك ان يؤدي الى تدني حصة العمل واضعاف قدرة العمال على المفاوضة الامر الذي قد يؤدي الى انخفاض الثقة الشعبية في الحكومات وفي اقتصاد السوق .

وإذا كانت بعض الدول قادرة على التعويض عن انخفاض الطلب الإجمالي بزيادة الصادرات الصافية، فلا تستطيع جميع الدول أن تُبقي في نفس الوقت على فائض في الحسابات الجارية، ويتعين حينئذ على بعض البلدان أن تستورد أكثر مما تُصدر وأن تقتطع من الناتج المحلي الإجمالي الداخلي. لكن استراتيجية الحد من تكاليف وحدات العمل بواسطة إلغاء الضوابط والإضعاف أو اعتماد اللامركزية في المفاوضة الجماعية – وهي تمثل توصية سياسية متكررة للدول المتضررة من الأزمة والأساس الذي صيغت بموجبه العديد من سياسات التقشف من شأنها أن تؤدي إلى دوامة هاوية فيما يتعلق بحصة العمل من الدخل والطلب الإجمالي ونمو الناتج المحلي الإجمالي . وحتى في البلدان التي تزيد من صادراتها، فقد يؤدي تراجع العمالة والأجور وحصة العمل إلى كساد الاستهلاك الداخلي بوتيرة أكبر من زيادة الصادرات، وتُخفق البلدان حينها في خفض الدين والعجز في الحسابات الجارية .

6: الحوار الاجتماعي ودوره في الحد من البطالة

تعد قضية التشغيل أحد أهم التحديات التي تواجه معظم دول العالم ويقدر عدد العاطلين عن العمل بنحو 197 مليون عاطل عن العمل عام 2012 ولا تشكل الدول العربية استثناء من ذلك فقد قدر معدل البطالة الإجمالي للدول العربية في عام 2008 بنحو 14% وقدرت منظمة العمل العربية عدد الداخلين الجدد الى سوق العمل العربية بنحو 4 ملايين عامل سنوياً، ويمكن القول أن البطالة في الدول العربية غالباً ما تسيب اذ ان نسبة البطالة هي اعلى من تلك المصرح بها بكثير وقد يكون ضعف جهاز جمع البيانات الاحصائية احد الاسباب في ذلك ويجدر القول بانه ومع ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي الذي حققته بعض الدول العربية في الآونة الاخيرة والذي يعود بالدرجة الاولى الى ارتفاع اسعار النفط العالمية و الاجراءات المتخذة من عدد من الحكومات ، الا ان ذلك لم يحد من تخفيض معدلات البطالة بالقدر المطلوب نتيجة الإجراءات المتخذة من الحكومات المتمثلة في تراجع القطاع الحكومي عن التوظيف واللجوء الى خصخصة

كثير من المنشآت والارتفاع في الاسعار الامر الذي ادى الى مزيد من تسريح للعمال وتشير بعض المصادر الى ان معدلات البطالة قد تجاوزت 17% في بعض الدول وخاصة في دول الربيع العربي. ولعل اللافت للنظر بان غياب الحوار الاجتماعي (الثلاثية) والمفاوضة الجماعية كان القاسم المشترك في السياسات المتخذة من قبل هذه الدول مع الملاحظة ان هذه الدول قد صادقت على الاتفاقيتين الدولتين المتعلقتين بحرية التنظيم والمفاوضة الجماعية الا ان ذلك بقي حبر على ورق .

لقد اصبحت مشكلة التشغيل الهدف الرئيس في استراتيجيات اسواق عمل دول العالم ومنها الدول العربية واصبحت مشكلة البطالة وتخفيض عدد العاطلين عن العمل التحدي الرئيس والهاجس لكثير من حكومات الدول ، و في مواجهة ذلك فقد قامت الحكومات بتوجيه جزء من ميزانيتها الى دعم برامج وسياسات التشغيل كما قامت بتشجيع الاستثمار في المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر وافردت صناديق خاصة لتمويل مشاريع الشباب والمرأة بهدف زيادة مشاركتها الاقتصادية ولم تكن الدول العربية بمنأى عن اتخاذ مثل هذه الاجراءات ففي مصر تركزت الجهود حول إنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية لتوفير فرص عمل للشباب، وقد رصدت الحكومة المصرية لهذا الصندوق مبالغ كبيرة ذهبت معظمها لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقامت الحكومة الأردنية بتوثيق العلاقات السياسية والاقتصادية مع الدول المستوردة للأيدي العاملة الأردنية وعلى راسها الدول الخليجية وقامت بتعيين سبع مستشارين عماليين في دول الخليج العربي بهدف توفير فرص عمل للأردنيين كما شرعت للقطاع الخاص ونقابات العمال بالقيام بالتوظيف كما عملت على جذب الاستثمارات المحلية والخارجية لخلق فرص العمل، بالإضافة إلى تشجيع سياسة التوظيف الذاتي من خلال دعم قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، واطلقت عدد من المبادرات بهدف زيادة مشاركة المرأة والشباب الاقتصادية مثل صندوق دعم المرأة ومشروع تشغيل الشباب بالتعاون مع منظمات دولية وشباب للعمل.....وفي المغرب قامت الحكومة بإنشاء صندوق لتدريب وتأهيل الشباب لخلق فرص عمل ذاتي وذلك بمساعدة القطاع الخاص ، وفي الجزائر اتخذت الحكومة الجزائرية عدة خطوات تمثلت في إنشاء لجان في كل ولاية لتمكين الشباب من إيجاد مناصب عمل، وإنشاء جهاز للإدماج المهني للشباب في إطار وزارة العمل والضمان الاجتماعي، و تم تحفيز الشباب على إنشاء مؤسسات بتمويل من البنوك الحكومية. وتعتبر دول الخليج أكثر الدول العربية وضعا للخطط الطموحة لمعالجة مشكلة البطالة، حيث عملت هذه الدول على وضع إجراءات لتحفيز القطاع الخاص على تشغيل المواطنين بدلا من العمالة الأجنبية، والتي تقدر بأكثر من 9 ملايين عامل. حيث تم إعطاء الأولوية في التشغيل للعمالة الوطنية المحلية الخليجية ثم العمالة من الدول العربية الأخرى، وتعد الكويت مثلا واضحا لهذا التوجه، فقد قامت بتبني برامج محفزة للقطاع الخاص، وفي البحرين تم وضع خطة من أجل القضاء نهائيا على مشكلة البطالة، وفي

الإمارات قامت الدولة بفتح المجال أمام القطاع الخاص من أجل توسيع دائرة التوظيف، وفي السعودية تم تشجيع القطاع الخاص على فتح فرص العمل أمام السعوديين كما قامت الحكومة بإحداث تأمين عن البطالة، وإحداث 100 ألف فرصة عمل في القطاع العام، الإسراع في وتيرة بناء المساكن المدعومة وقد أعلنت الحكومة عن مجموعة من التدابير الاقتصادية التي وصلت إلى 37 مليار دولار واشتملت على زيادة بنسبة 15% في رواتب موظفي الدولة. وشملت الحزمة أيضا فوائد القروض. ومساعدات الضمان الاجتماعي، وتمويل التعليم، وخلق فرص العمل، من بين منح وإعانات أخرى.. ثم أصدر مرسوما ملكيا تضمن تقديم مبلغ 93 مليار دولار إضافية لبرامج مختلفة. وتم تخصيص جزء من الأموال كمنح جديدة للسكان في شكل إعانات بطالة وإسكان وتحسين الرعاية الصحية.... اما في سلطنة عمان استطاعت الحكومة رفع الدعم وزيادة الرواتب والمساعدات وتوفير 50 ألف فرصة عمل – اغلبها في القطاع الحكومي – بتكلفة قدرت بنحو 2.6 مليار دولار.

وقد كان من نتائج الإجراءات الخليجية ان أصبحت هذه الدول من اقل الدول من حيث معدلات البطالة بين الدول العربية ورغم التقدم المحرز من بعض هذه الدول إلا أنه يجب الانتباه الى ان هذه الاجراءات في ظل غياب الحوار هي اجراءات انية لحل ازمة ساهمت ظروف الدول العربية بالحكومات لاتخاذها.

لقد بات من المؤكد ومن واقع كثير من التجارب العملية ان الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين بات يلعب الدور الرئيسي في حل مشاكل البطالة وخلق فرص عمل وخاصة للشباب كما انه يسهم في استقرار علاقات العمل والمحافظة على مناصب الشغل خاصة في ظل الازمات الاقتصادية وازمات المديونية التي تشهدها كثير من دول العالم .

وعليه فقد تكون معظم الدول احوج ما تكون اليه من أي وقت اخر الى اقرار الحوار الاجتماعي واعتماد الياته المتمثلة في المفاوضة الجماعية والاستشارة والمشاورات في معالجة قضاياها الاقتصادية والاجتماعية عوضا عن ان تنفرد الحكومات باتخاذ القرارات و الاجراءات ومعالجة المشاكل بصورة ظرفية ان من شأن ذلك ان يصب في الاستقرار والانسجام الاجتماعي وهذا بدوره سينعكس على الاستقرار الاقتصادي وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي وتوفير مزيد من فرص العمل والحد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وفي مقدمتهما مشكلتي الفقر والبطالة

7: الحوار الاجتماعي ودوره في الربط بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

ما من شك ان كل من العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز اضافة الى حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية هي عوائق رئيسية أمام التنمية الاقتصادية المستدامة وهي من العوامل التي تساعد في استمرار ظاهرة الفقر وتساهم في استمراره ومن المفيد ان نعلم على سبيل المثال بان العائد الاقتصادي عن القضاء على عمل الاطفال تقدر بسبعة اضعاف من التكاليف اللازمة للقضاء عليه كما ان الاستمرار في التمييز وخاصة بين الذكور والاناث قد يعيق من تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة ويحرم المرأة من المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة ويشار هنا بان الدول العربية تحظى بأقل معدلات المشاركة الاقتصادية بين دول العالم ولعل من احد الاسباب التي ساهمت في ذلك استمرار ظاهرة التمييز في العمل من حيث المهنة والاجر بوجه خاص وتؤكد منظمة العمل الدولية ان عدم الالتزام بتحقيق الحقوق الاساسية في العمل سيؤدي الى عدم تحقيق التوازن في الدخل والى زيادة عدم المساواة وهذا من شأنه ان يعيق من تحقيق التنمية المستدامة ورغم ان هناك من يعارض هذا الرأي ويرى بان تطبيق احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل قد يشكل عبئاً على التكلفة الاقتصادية ويحد من القدرة التنافسية لاسيما في الأجل القصير. ويرى انصار هذا الرأي بان حرية التنظيم (تشكيل النقابات) والمفاوضة الجماعية قد تؤديان الى زيادة في الاجور وبالتالي تخفيض في نسبة الارباح وانخفاض في حجم الاستثمار وتقليص في فرص العمل وزيادة في معدلات البطالة بينما يؤكد اصحاب الرأي الاول على أهمية تخطي التركيز المحدود على ان خلق فرص العمل يعتمد على تخفيض كلفة العمل فقط وان النمو الاقتصادي المطرد يجب ان يولد منافع اجتماعية من شأنها ان تعمل على الاستقرار الاجتماعي والشرعية، وبناء رأس المال البشري، وأثار توزيع الدخل وعوائد الإنتاجية وأداء المنشآت المتأتية عن تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ان من شأن ذلك ان يسهم في تحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعي والذي بدوره سينعكس على النمو الاقتصادي وقد لوحظ بان مستويات الاستثمار الاجنبي تتأثر ايجابيا باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفي عدد من الدول التي تأثرت بأزمة الدين العام والقدرة التنافسية، فقد ساهمت آليات المفاوضة الجماعية في الحد من آثار الأزمة وتسريع وتيرة الانتعاش لابل الى ابعد من ذلك فقد اثبتت الازمة الناتجة عن عدم المساواة وانعدام العدالة الاجتماعية الدور الإيجابي الذي اضطلعت به المبادئ والحقوق الاساسية في العمل من حيث تعزيز الصلة ما بين مكاسب الإنتاجية والدخل من العمل، وهو أمر أساسي للنمو الاقتصادي المستدام. وترى منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي ضرورة توزيع مكاسب الإنتاجية توزيعاً متوازناً لضمان مستوى كاف من الطلب الإجمالي حيث تبين ابان الازمة الاقتصادية بان النمو الاقتصادي وزيادة الطلب على القوى العاملة لا يمكن ان يتحققا بدون تطبيق المبادئ

والحقوق الأساسية في العمل ولعل هذا قد يدفع بالدول الى بذل مزيد من الجهود الرامية إلى تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أن يعيد التوازن إلى توزيع المداخيل بشكل كبير ، ويوفر بالتالي الحوافز التي يحتاجها الاقتصاد العالمي، والتي قد لا تستطيع الموازنات العامة توفيرها في ظل الظروف الراهنة .

لقد بات معترفا لدى كثير من الدول بان تطبيق الحقوق الأساسية في العمل من شأنه ان يحقق التوازن بين النمو الاقتصادي والاجتماعي وان غياب ذلك سيؤدي الى تقويض التقدم الاجتماعي وسيمكن البعض من تحقيق مزيد من الارباح والمكاسب الاقتصادية على حساب ما تم احرازه من انجازات اجتماعية ففي ظل ما تشهده دول العالم من عولمة للاقتصاد فان تحقيق الحقوق الأساسية للعمال من شأنه ان يحقق العدالة في ظل العولمة المتوحشة.

المصادر العربية:

1. منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، البند التاسع: الحوار الاجتماعي من أجل تنمية مستدامة. القاهرة أيار 2011.
2. منظمة العمل الدولية، الانتعاش من الأزمة (ميثاق عالمي لفرص العمل) مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98 جنيف 2009.
3. منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية – القاهرة 2011 –
4. منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة) القاهرة – 2011.
5. تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية 2013، نهضة الجنوب، تقدم بشري في عالم متنوع.
6. وليام سمبلسون – شروط الثلاثية بيروت - 2011.
7. منظمة العمل الدولية، تقرير المدير العام: تنظيم من أجل العدالة الاجتماعية. مؤتمر العمل الدولي الدورة 92، 2004.
8. منظمة العمل الدولية، تقرير حول الحوار الاجتماعي، مؤتمر العمل الدولي الدورة 102، 2013.
9. منظمة العمل الدولية، تقرير المدير العام، نحو مئوية منظمة العمل الدولية، الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي، مؤتمر العمل العربي، الدورة 102، جنيف 2013.

المصادر الإنجليزية :

1. ILS: *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy* (Geneva)
2. ILO: Report and conclusions, Committee on Gender Equality, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009
3. ILO: "Employment protection and industrial relations: Recent trends and labour market impact", in *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy* (Geneva, ILS, 2012)
4. ILS: *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva, 2011);
5. ILS: *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, 2008).
6. ILS: *World of Work Report 2012* (Geneva,
7. ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report III (Part 1A), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012.
- 8 ILO: *Investing in every child, an economic study*, Geneva, December 2003.