



مؤتمر العمل العربي
الدورة الثانية والأربعون
الكويت / دولة الكويت
(18 - 25 أبريل / نيسان 2015)

الحوار الاجتماعي : تجسيداً للتحالف من أجل التنمية والتشغيل

تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية
البند الأول - القسم الأول

المحتويات

الصفحة	
7	تقديم
13	مدخل تمهيدي: التذكير بالسياق العام
الباب الأول	
17	بسط إشكالية سوق العمل العربية
17	I. التوصيف الاجتماعي للبطالة.....
20	II. التوصيف الاقتصادي للبطالة.....
21	III. أهم أسباب البطالة
25	IV. سوق العمل: ديناميكيتان متعارضتان
الباب الثاني	
29	التوجهات العامة للبيئة الفكرية الجديدة للحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة
29	I. الطرح العام لضرورات الحوار الاجتماعي
37	II. في ماهية الحوار الاجتماعي.....
38	III. الحوار الاجتماعي في المنظور العربي.....

الباب الثالث

- 51 المورد البشري: ثالث الموارد الإستراتيجية في الإقتصاد المعولم
- 51 I. الخلفية التاريخية لأهمية الموارد البشرية.....
- 57 II. البعد الإستراتيجي للموارد البشرية في ظلّ اقتصاد المعرفة.....

الباب الرابع

- 63 أثر أنماط العمل الجديدة على التشغيل وضرورة التوافق حولها بين أطراف الإنتاج
- 63 I. الطرح العام.....
- 74 II. الطرح العربي.....

الباب الخامس

- 83 الحوار الاجتماعي: أطر الحوار وأطرافه
- 83 I. أطر الحوار الاجتماعي.....
- 88 II. المشاركون في الحوار الاجتماعي:
- 91 III. بعض التجارب الدولية
- 94 IV. التجارب العربية

الباب السادس

- 97 الحوار الاجتماعي :
- 97 نحو عقد إجتماعي وإقتصادي جديد تجسيدا للتحالف الوطني والقومي
من أجل قضايا التنمية والتّشغيل
- 97 I. في مفهوم العقد الاجتماعي: ظروف النّشأة والدلالات التاريخية في الفلسفة
السياسية الأوروبية

99	.II المنظور العربي: من الحوار الاجتماعي إلى العقد الاجتماعي الجديد..
102III نحو عقد إجتماعي حديث.....
111	.V العقد العربي للتشغيل (2010 - 2020)
112IV نماذج قطرية للعقد الإقتصادي في الفترة الأخيرة.....

الباب السابع

117	مشاريع توصيات واقتراحات
117	.I على مستوى مبادئ الحوار الاجتماعي الثلاثي
118	.II على مستوى أدوار ومسؤوليات أطراف الإنتاج
120	.III على مستوى بعض قضايا التنمية والتشغيل
121	.IV على مستوى العقد الاجتماعي
123الخاتمة.....
125المراجع.....

نقدیم

تُعدّ ظاهرة البطالة الّوجع الأكثر إيلاما للمجتمعات العربية منذ سنوات عديدة. وبالرّغم من تراجع المعدّلات الوطنيّة في عدد من الدول العربيّة، تُقدّر منظّمة العمل العربيّة أن المعدّل العربي العام للبطالة - المرتفع أصلا- إزداد سوءا في الفترة الأخيرة تحت مفعول الأسباب الموضوعية المستجدة ومنها تباطؤ نموّ الإستثمار الوطني والأجنبي وتراجع النموّ الإقتصادي نتيجة الصّعوبات الطّرفية في عدّة أقطار عربيّة. وقد أدّت هذه العوامل إلى ارتفاع البطالة إلى ما بين 16 و 17% في 2014.

هذا إلى جانب المحدّدات الهيكلية الأخرى للبطالة ومنها الأسباب الديموغرافية- رغم بداية تراجع معدّلاتها في عدّة دول عربيّة-، والأسباب الإقتصاديّة بمفردات عدم كفاية الإستثمار والنّمو ومحتوياته التّشغيليّة، والأسباب التّعليمية والتّدريبية، ومحدودية الإستجابة لإحتياجات الطّلب الإقتصادي بالرّغم من مجهودات الإصلاح، والأسباب ذات العلاقة بتدنّي معدّلات الزيادة الإقتصاديّة والاجتماعية وضعف برامج وآليات صقل المهارات الزيادة لدى الشّباب.

ويُضاف إلى ذلك كلّ الأسباب المتّصلة بإدارة وتنشيط سوق العمل وخاصّة عدم كفاية نظام المعلومات والإفتقار إلى الشراكة في إدارته وتنشيطه مع شركاء الإنتاج.

وسعى إلى الإلمام قدر الإمكان بمختلف أبعاد البطالة وما يتصل بها، أصدرت منظمة العمل العربيّة منذ 2008 سلسلة من التقارير الدورية كل سنتين حول التّشغيل والبطالة في الدول العربيّة. وكانت هذه التقارير كالتّالي :

- 2008: التقرير العربي الأول حول التّشغيل والبطالة: نحو سياسات وآليات فاعلة؛
- 2010: التقرير العربي الثاني حول التّشغيل و البطالة: قضايا ملحّة؛
- 2012: التقرير العربي الثالث حول التّشغيل و البطالة: انعكاسات الاحتجاجات الشعبيّة العربيّة على أوضاع التّشغيل والبطالة ...حاضرا ومستقبلا؛
- 2014: التقرير العربي الرّابع حول التّشغيل و البطالة : آفاق جديدة للتّشغيل.

وتهدف هذه التقارير المعروضة على الحوار الثلاثي إلي تمكين أطراف الإنتاج من البيانات المجمعّة حول التّشغيل والبطالة وتحليلها وإبراز مختلف أبعادها لمناقشتها وإبداء الرّأي فيها واقتراح مآثره مناسباً في شأنها.

كما تهدف إلي تيسير الحوار الثنائي و الثلاثي علي المستويات الوطنيّة.

إن هذا التّشخيص السريع -على إيجازه- يُضيء بقدر كاف على خطورة ظاهرة البطالة. ومن هذا المنطلق، لا يختلف الإنسان حتى مع نفسه -وخاصّة في ضوء المستجدات الأخيرة- على أنّ قضايا التّشغيل والبطالة وما يتّصل بهما من عوامل تمثّل أعقد المشكلات التي تواجه الدّول العربيّة على المستويين الكمي والنوعي مقارنة بمعدّلات البطالة في الأقاليم الإقتصاديّة والعالم.

وعلى هذه الخلفيّة تناولتُ في تقارير المدير العام منذ تشرّفي بإدارة منظمة العمل العربيّة في العام 2008 مواضيع أفقية أراها من المحدّدات الجوهرية في تفصيلاتها مع مسألتي

التشغيل والبطالة في الوطن العربي ووضعت لها شعارات مستتفرة للذكاء الجماعي والتكامل العربي الإقتصادي والاجتماعي لمغالبتهما.

وقد اعتمدت في طرح هذه المواضيع والرسائل على أنظار مؤتمر العمل العربي الموقر في دوراته السابقة منهجية تدرجية، انطلاقاً من تشخيص دقيق لواقع سوق العمل العربية من زواياها المختلفة في ولايتي الأولى، وصولاً إلى المستجدات الطارئة السياسية والاجتماعية والإقتصادية وانعكاساتها على التنمية والتشغيل في ولايتي الثانية.

وكانت مراكز الإهتمام في هذه التقارير كالتالي:

- 2008 : التشغيل والبطالة في البلدان العربية... التحدي والمواجهة؛
- 2009 : تتقل الأيدي العاملة ... الفرص والآمال؛
- 2010 : العقد العربي للتشغيل (2010-2020) ... نحو عقد عربي للتشغيل؛
- 2011 : المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ... قاطرة النمو الدافعة للتشغيل؛
- 2012 : الحماية الاجتماعية ... سبيلا للعدالة الاجتماعية وضمانا لجيل المستقبل؛
- 2013 : التنمية المتوازنة وتطلعات الشباب لتأمين فرص العمل اللائق؛
- 2014 : التعاون العربي وآفاقه لدعم التشغيل.
- 2015: في هذا السياق التصاعدي، أردتُ - في آخر مؤتمر عمل عربي أتولى التحضير له أن أختتم هذه السلسلة من التقارير قبل تسليمكم الأمانة بموضوع : الحوار الاجتماعي : تجسيدُ للتحالف من أجل التنمية والتشغيل .

وإني أدرك تمام الإدراك دقّة هذا الموضوع وحساسيّته. ولا أخفيكم سرّاً أنّي تردّدت كثيراً في إقحامه لأنّه بدا لي وكأنّه مجازفة. ولكن انتهى بي الأمر في النّهاية إلى طرح هذه المسألة على النقاش العام انطلاقاً:

أولاً، من حسن الطويّة ومن قناعاتي الشّخصية بالأهميّة القصوى للحوار الاجتماعي الذي أصبحت تُقاس به الحوكمة الإقتصاديّة والاجتماعية الرّشيدة.

ثانياً، انطلاقاً من أنّ المنظّمة ليس لديها أيّ ممنوعات في بسط الإشكاليات ذات العلاقة بالتنمية والتّشغيل والبطالة وطرحها بكلّ حرص وتجرّد طرحاً مُتّزناً، متوازناً، هادئاً. كيف لا؟ والمنظّمة هي بيتُ الحوار الاجتماعي الثّلاثي بمقتضى دستورها.

وانطلاقاً ثانياً، من قناعاتي الرّاسخة وثقتي الكاملة بما تُؤليه -وهو الأهم- أطرافُ الإنتاج الثلاثة -بالرّغم من تمايز المصالح- وهو أمر طبيعي - من أهمية للحوار الاجتماعي الثّلاثي وما تتمتع به من حسّ عالٍ بالمسؤولية والتّزام قويّ بضرورة التوافق حول المصالح المشتركة خدمة لمنظوريتها من ناحية، وخدمة للمصلحة العامة من ناحية ثانية.

إن تجرّبتني وتعاملت مع أطراف الإنتاج العربيّة على مدار السنوات الثمانية الماضية في مجلس إدارة المنظّمة وفي مختلف المؤتمرات والمنتديات والندوات أكّدت لي أن شركاء الإنتاج يدركون أكثر من غيرهم أن الحوار الاجتماعي الهادف والبناء والمسؤول -بالرغم من صعوباته- بات أمراً ضروريّاً، بل أخذ بعداً استراتيجياً أكثر من أي وقت مضى.

فالوضع المستجدّ الذي يمرّ به الوطن العربي وخاصّة بعض أقطاره أصبح يفرض معالجة قضايا التّسمية بمختلف تجلّياتها وقضايا التّشغيل والبطالة بمختلف أبعادها في إطار

الحوار الاجتماعي الجادّ الذي تُتقاسم فيه الأدوار والمسؤوليات بين شركاء الإنتاج الثلاثة وكذلك الحوار الاجتماعي الموسّع وخاصةً في فترات الأزمات كالتّي نعيشها حالياً.

وقد تجلّى هذا المعنى العميق في "إعلان الرياض" المنبثق عن المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل (مدينة الرياض، 24-26/2/2014) والذي اعتمده أطراف الإنتاج الثلاثة والوزارات ذات العلاقة بالتخطيط والمالية والتعليم العالي والتعليم الفني ومؤسسات الضمان الاجتماعي والمجالس الاقتصادية والاجتماعية وبمشاركة عربية ودولية رفيعة المستوى .

ويهدف هذا الحوار المعمق والموسّع إلى إيجاد توافق بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين حول قضايا التنمية والتشغيل ، وهو ما أكد عليه مفهوم التحالف في إعلان الرياض ، وهو مفهوم متقدم يُطرح لأول مرة .
وبالاستناد إلى هذه المرجعية القوية المنقّح عليها بين أطراف الإنتاج ومختلف الشركاء ، أتمنى إثراء هذا التقرير بما يساعد المنظمة على تطوير تعاملها مع قضايا العمل والعمال في إرتباطها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار الحوار الاجتماعي ، وهو الطريق الأمثل للوصول إلى التحالف وطنياً وقومياً من أجل التنمية والتشغيل .
ذلك هو موضوع تقرير المدير العام لمؤتمر العمل العربي في دورته الثانية والأربعين للعام 2015.
والله وليّ التوفيق .

أحمد محمد لقمان

المدير العام لمنظمة العمل العربية

القاهرة : يناير 2015

مدخل تمهيدي : التذكير بالسياق العام

شهد الوطن العربي في الآونة الأخيرة تطورات عميقة في أكثر من قطر عربي تمثلت في الثورات الناجزة والثورات المتفاعلة والاحتجاجات الشعبية المتواصلة. وقد أبرزت هذه الأحداث جسامة التحديات الاجتماعية والإقتصادية المختلفة.

ولئن كانت مختلف هذه التحديات جوهرية وملحة، فإنّ أبرز ما أفرزه الحراك الاجتماعي العربي قضايا التّشغيل والبطالة والفقر والتّتمية المحلية في الأقطار التي شهدت تحولات سياسية وفي الأقطار العربية كلّ.

وتتطلب معالجة هذه المعضلات المتركمة مقاربة جدية ومجدّدة في إطار شراكة فاعلة بين القطاع العام والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين وهيئات المجتمع المدني بهدف الإرتقاء بإحداثيات الشغل لمجابهة الطلب الإضافي والامتصاص التدريجي لمخزون البطالة. وهو ما يتطلّب تنشيط الإستثمار والرّفيع من نسق النموّ وجودته وتطوير نظام المعلومات حول سوق العمل وضمان شفافيّته وتكثيف الإحاطة بكل أصناف الوافدين على سوق العمل وتفعيل مؤسسات التدريب المهني والتّعليم التّقني والمؤسّسات التربويّة والجامعيّة لمزيد ضمان تشغيليّة المتخرجين من ناحية وللملاءمة للمهارات والكفاءات مع حاجيات الإقتصاد من ناحية أخرى.

إنّ فائض العمالة المعطّلة وطنيا وقوميا من ناحية وتطلّعات الشّباب من ناحية ثانية، ومُتغيّرات سوق العمل المتسارعة من ناحية ثالثة تتطلّب حتما فكرا تنمويا بقيم مستحدثة.

ويقتضي هذا التوجه إرساء أسس جديدة مبنية على مقارنة اقتصادية هيكلية والتي تمثّل المعالجة الجوهرية لمسألة التّشغيل والبطالة في السنوات القادمة. وكذلك على مقارنة الموارد البشرية إعدادا وتأهيلا وتشغيلا تُؤمّن التفاعل الإيجابي بين مخرجات المنظومة التربويّة والتدريبية والجامعيّة وحاجيات الإقتصاد وتضمن التكامل الوظيفي مع متطلبات التّمية وطنيا وقوميا وتوفّر قدرا أكبر من فرص العمل للحدّ من البطالة وفق إستراتيجية مستقبلية.

ومن متطلبات هذه المقاربة تطوير وتحديث مضامين وآليات الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج والرّفيع من أدائه وفق رؤية مُجدّدة تتسامى على المعالجات التقليدية وتستجيب للتحديات الاجتماعية بمفردات تحسّن مستوى عيش القوى العاملة وبيئة العمل، والعدالة الاجتماعية، والرقي، الاجتماعي، والإنصاف بين المناطق من جهة. ومن جهة ثانية، التحديات الإقتصاديّة التي تواجهها المنشآت الإقتصاديّة في إقتصاد معلوم شديد المنافسة إلى درجة إطلاق المفردات الحربيّة على الإقتصاد : تعبئة الطاقات، حشد الإمكانيات، غزو الأسواق، اقتحام الأسواق...

ووفق هذه الرؤية يتناول التقرير محاور الاهتمام التالية:

أولا، بسط إشكالية سوق العمل العربيّة؛

ثانيا، التوجهات العامة للبيئة الفكرية الجديدة للحوار الاجتماعي؛

ثالثا، المورد البشري، ثالث الموارد الاستراتيجية في الإقتصاد المعلوم؛

رابعا، أثر أنماط العمل الجديدة على التشغيل وضرورة التوافق حولها بين أطراف الإنتاج؛

خامسا، الحوار الاجتماعي: أطر الحوار وأطرافه ؛
سادسا، الحوار الاجتماعي: نحو عقد اجتماعي واقتصادي جديد تجسيدا "للتحالف"
الوطني والقومي من أجل قضايا التنمية والتشغيل.
سابعا، مشاريع توصيات وإقتراحات.

الباب الأول بسط إشكالية سوق العمل العربية

من أدقّ التحدّيات التي تشهدها أقطار الوطن العربي معضلة البطالة لما تمثّله -كما رأينا في الفترة الأخيرة- من عوامل اللاإستقرار السّياسي والإقتصادي والاجتماعي. إنّ الهزّات الاجتماعية الأخيرة هي ثورات اجتماعية قبل كلّ شيء ذكّرت بكلّ قوّة بأنّ العمل حقّ طبيعي من حقوق الإنسان الأساسية. ولئن بذلت كلّ الدّول العربية مجهودات كبيرة للنهوض بالتّشغيل، فإنّ ذلك لم يمكّن من التخفيف من وطأة البطالة.

I. التوصيف الاجتماعي للبطالة :

1. مستويات بطالة مرتفعة ومتفاقمة :

إنّ محدودية أثر السياسات المعتمّدة لتنمية التّشغيل ومحدودية أثر الآليات والبرامج المنتهجة للمساعدة على الإدماج الإقتصادي والاجتماعي مضافاً إليها العوامل الديمغرافية الضاغطة والفجوة بين مخرجات التّعليم واحتياجات سوق العمل أدّت إلى تفاقم معدّلات البطالة في المنطقة العربية المقدّرة حسب منظرّة العمل العربية بـ 14.5 % وفق أحدث البيانات لفترة ما قبل الثورات والاحتجاجات الشّعبية. وكانت هذه النسبة من أعلى النسب في العالم وذلك دون اعتبار التّشغيل الناقص والعمل الموسمي . وتشمل هذه البطالة نحو 17 مليون نسمة.

ولعلّ ما يزيد البطالة خطورة بُعْدها التّوعي في تلك الفترة حيث تمثّل بطالة الشباب من الشريحة العمرية 15-24 سنة 27.25 % حسب تقديرات منظمّة العمل العربية بناء على أحدث السنوات المتاحة.

إنّ مستويات البطالة العالية أصلا على المستويين الوطني والقومي ارتفعت بشكل لافت خلال السنوات الأخيرة تحت وقع المتغيّرات السّياسية والإقتصاديّة والاجتماعية في عددٍ من الأقطار العربية، حيث ارتفع عدد العاطلين عن العمل حسب آخر تقديرات منظمّة العمل العربية من ما بين 17 و18 مليون قبل 2011 إلى حوالي 20 مليون في عام 2014، وهو ما يجعل معدّل البطالة الإجمالي بين 16 و17 % دون اعتبار البطالة النائمة وهو ما يمثّل ثلاثة أضعاف المعدّل العالمي للبطالة. ويعود هذا الوضع الاجتماعي إلى صعوبات المراحل الإنتقالية التي تمرّ بها بعض الأقطار العربيّة. ويتطلّب هذا الوضع إحداث 5 مليون فرصة عمل سنويا لمُدّة 10 سنوات لإستيعاب الدّاخلين الجدد إلى سوق العمل. وهذا يفترض استثمارا بمبلغ 70 مليار دولار ورفع معدّل النمو إلى ما بين 6 و7% سنويا كحد أدنى.

ومن الواضح هنا أن الأشدّ خطورة في البطالة صبغتها التراكمية الهيكلية. وقد أبرز الحراك الاجتماعي في الفترة الأخيرة بكلّ جلاء أنّ البطالة ظاهرة مركّبة تداخلت فيها ليس فقط الأبعاد الإقتصاديّة والاجتماعية المحدّدة لها أصلا بل وكذلك الأبعاد السّياسية. ذلك أنّ الخيارات المعتمّدة طيلة السنوات الماضية لم تمكّن من إيجاد حلول ناجعة لهذه البطالة المزمّنة التي طالت مختلف شرائح طالبي الشغل من كلّ المستويات على المستوى القطري والعربي.

2. بطالة باحثين عن أول فرصة عمل :

يُقدَّر المعدّل العام لبطالة الشباب بما يزيد عن 27% وفق بيانات منظّمة العمل العربية. ويحجب هذا المعدّل العامّ تفاوتاً كبيراً بين الأقطار العربية حيث يتراوح هذا المعدّل بين 43% و9.3% في مجموعة دول المغرب العربي ؛ وبين 39% و22% في مجموعة دول المشرق العربي ؛ وبين 12% و 29.5% في مجموعة دول الخليج العربي.

ومن جانب آخر تمثّل بطالة الشباب في هيكله البطالة الإجمالي 54.2% في المعدّل العربي العامّ. وتُسجّل أعلى نسبة في مجموعة دول المغرب العربي بين 75.6% و 43.4% تليها مجموعة دول المشرق العربي بين 73 و 41% ؛ ثمّ دول الخليج العربي بين 50.9 و 35.3%¹.

كما أنّ الأخطر في تركيبة العاطلين عن العمل أولئك اليائسون الذين فقدوا الأمل في الحصول على شغل وفقدوا الشعور بالمواطنة والانتماء. وهو ما أدّى إلى الإحباط والبحث عن مشاريع مهنية وحياتية خارج حدود الوطن. وأقوى دليل على ذلك رغبة الشباب الجامعة في الهجرة. وليس الهجرة "المنظّمة" فحسب بل وكذلك موجات الهجرة السريّة إلى الغرب رغم مخاطرها.

3. اتّساع هوة البطالة على مستوى النوع الاجتماعي :

إضافة إلى ارتفاع معدّلات بطالة الشباب، تتّسم هذه البطالة باتّساع الفجوة على مستوى النوع الاجتماعي. ويُقدَّر مكتب العمل الدولي بالنسبة للعام 2011 بطالة الذكور بـ 23%

¹ الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية – العدد التاسع 2013 .

وبطالة الإناث بـ 41 % أي بفارق 18 نقطة مئوية في حين أنّ هذا الفارق تقلّص في السنوات الأخيرة بصفة ملحوظة في كلّ الأقاليم العالمية حيث لا يتجاوز في نفس العام 12 نقطة بالنسبة لأمريكا اللاتينية والكرائيبية، ونقطتين في جنوب آسيا و3 نقاط في جنوب شرق آسيا.

II. التوصيف الإقتصادي للبطالة :

بالإضافة إلى هذا التّوصيف ذي البعد الاجتماعي، يُمكن توصيف البطالة في منظور اقتصادي على أنّها :

أولاً، بطالة ظرفية وتُسمّى أيضا بطالة كينيزيّة أي أنّها مرتبطة بالظرفية الإقتصادية بمعنى عدم كفاية النّمّ وتراجع النّشاط الإقتصادي،...
ثانياً، بطالة هيكلية أي ناتجة عن عدم التّوافق بين المهارات والحاجيات الإقتصادية.

ثالثاً، بطالة احتكاكية وتُقاس بمدّة الإنتظار في البطالة لدى حديثي التّخرّج من التّعليم. ويعود هذا الإنتظار إلى تشوّهات سوق العمل، ومن بينها عدم الشفافية وسوء سريان المعلومة بين العارضين والطالبيين.

رابعاً، البطالة المقنّعة وتتمثّل في مختلف أشكال العمل الهشّ بمفردات القطاع غير المنظّم والعمل الوقتي والعمل الموسمي والتي لا تُحتسب في بيانات البطالة.

III. أهم أسباب البطالة:

صحيح أنّ الظرفية السّياسية الإقتصاديّة والاجتماعية الناتجة عن الحراك الشّعبي الأخير فاقم من ظاهرة البطالة. إلاّ أنّ الصحيح أيضا أنّ للبطالة أسبابها الهيكلية في الوطن العربي.

1. الأبعاد السكّانية :

مثّلت العوامل الديمغرافية عاملا ضاغطا على سوق العمل. وإذا كانت هذه العوامل تتحوّ باتجاه التقلّص تمّ الاستقرار، فإنّ هذا العامل السكّاني مازال يفعل فعلاً لعدّة سنوات قادمة وخاصة في بعض الدّول. يُضاف إلى ذلك عامل سكّاني آخر يتمثّل في ارتفاع الإقبال المتوقّع لمعدّلات نشاط المرأة المقدّر حاليا بـ 24.2 % على سوق العمل.

وتشير إسقاطات البنك الدولي إلى أنّ نشاط المرأة في المنطقة العربية سيرتفع في 2020 إلى 43 % في المعدّل العام. كما أنّ معدّل مشاركة المرأة في سوق العمل سيرتفع من معدّل عام يقدر بـ 27 % في 2007 إلى حوالي 35 % في 2020.

إنّ فرضيّات ارتفاع معدّلات المشاركة الإقتصاديّة للمرأة تطوّر موضوعي ناتج خاصة عن عدّة عوامل تدفع المرأة إلى المساهمة الإقتصاديّة :

- عوامل اجتماعية وثقافية مرتبطة بتأخّر سنّ الزواج والعزوبة... ؛
- عوامل اقتصادية تدفع المرأة - بفعل تطوّر الحاجيات- إلى السّعي إلى توفير دخل إضافي للأسرة وخاصة في المجتمعات والبيئات محدودة الدّخل ؛

- العوامل التربويّة التي تعتبر من أهمّ أسباب إقبال المرأة على سوق العمل بفعل توسّع تعليم المرأة حيث فاقت نسبتها نسبة الرجال في التّعليم العالي في عدد من الأقطار العربية كما تُبرزه مختلف التقارير الوطنية والدوليّة؛
- العوامل التشريعية التي ضمنت ولو بدرجات متفاوتة المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسيّة والإقتصاديّة والاجتماعيّة.

2. الأبعاد النوعيّة :

من العوامل الضاغطة ديمغرافيا على سوق الشغل -إضافة إلى ما سبق- التوسّع المستمرّ لنظم التربية والتّعليم والتدريب وتنامي عدد المقبلين على سوق العمل من كل المستويات وخاصة من خريجي الجامعات. ولئن كان هذا يمثل فرصة لتسريع معدّلات النمو والإرتقاء النوعي بالتّمتية بكل مفاهيمها فإنه يمثّل في ذات الوقت ضغطا نوعيا جديدا على أسواق العمل يُضاف إلى الضغوطات الكمية.

ويأتي هذا الضّغط النوعي المستجدّ في ضوء تراجع التوظيف في القطاع العمومي المشغّل تقليديا للإطارات. وفي مقابل هذا التراجع لم يستطع القطاع الخاص إحداث ما يكفي من فرص العمل بفعل عدم كفاية الإستثمار الخاصّ.

وهذه المُساهمة للقطاع الخاص لا تتناسب مع الوثيرة المتسارعة للإصلاحات الإقتصاديّة والتحوّل من أنموذج النموّ بقيادة القطاع العامّ إلى أنموذج أكثر اعتمادا على القطاع الخاصّ.

3. الأبعاد التعلیمیة :

لقد بات واضحا أنّ منظومة التّشغيل نتاج للمنظومة التّربویة ومنظومة الإنتاج. ويعود ضعف التواصل والترابط بين المنظومات الثلاث إلى عدة أسباب منها : أسباب ثقافية، وأسباب تعود إلى منظومة التّربية والتّعليم على مستوى التنظيم والتصرّف والطرق البيداغوجية وأسباب تعود إلى محدودیة الإعلام حول سوق الشغل والمسالك المؤدیة إليها.

4. الأبعاد الإقتصادیة:

1.4. عدم كفاية النمو الإقتصادي ومضامینه التّشغیلیة :

من أهمّ محدّدات التّشغيل الحركیة الإقتصادیة. وما یلاحظ إجمالاً في هذا المجال أنّ حجم الإستثمارات ظلّت محدودة حيث لا تتجاوز في المعدّل العام 25 % من الناتج الإجمالي المحلّي، وأنّ حصّة القطاع الخاص فيه لا تتجاوز 14 % . كما أنّ معدّلات النمو الإقتصادي ظلّت نتیجة لذلك محدودة بل هي متراجعة في أغلب الأحيان طیلة السنوات الأخيرة.

معدّلات وتوقعات النموّ في المنطقة العربية 2006-2016 (مقارنة مع أقاليم مختارة)

	2016*	2015*	2014*	2013*	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
دول الشرق الأوسط	4.8	4.7	4.7	4.4	4.0	4.9	4.4	2.2	4.4	7.1	6.0
دول شمال إفريقيا	5.8	5.5	5.0	4.0	2.5	1.9	4.4	3.5	5.0	5.8	5.9
شرق آسيا	8.6	8.6	8.6	8.6	8.2	8.5	9.8	7.1	7.8	12.1	10.9
جنوب آسيا	7.8	7.8	7.8	7.6	7.1	7.2	9.2	6.2	5.9	9.4	8.9

* توقعات

المصدر : منظمة العمل الدولية - الاتجاهات العالمية للتشغيل 2012 .

وتجدر الملاحظة في هذا السياق إلى ما يلي :

- أولاً، هذه المعدّلات غير قادرة على رفع تحديّ البطالة. ذلك أنّ تقليص مستويات البطالة بشكل ملموس يتطلّب معدّلات نموّ في حدود 8 % سنوياً ؛
- ثانياً، يتطلّب خفض البطالة محتوى أرفع للتشغيل في النموّ. إنّ النموّ السنوي للتشغيل في السنوات الأخيرة بالكاد يغطّي الطلبات الإضافية فضلاً عن عجزه لامتناس مخزون البطالة.

المعدّل السنوي لنموّ التّشغيل 2001-2011

	2011	2010	2009	2008	2007	2006-2001
دول الشرق الأوسط	2.3	3.8	4	1.7	3.9	4.6
دول شمال إفريقيا	0.0	2.2	2.2	2.9	3.7	3.4

المصدر : منظمة العمل الدولية - الاتجاهات العالمية للتشغيل 2012 .

IV. سوق العمل: ديناميكتان متعارضتان :

ولمزيد من إدراك إشكالية التشغيل دون الدخول في التفاصيل والأرقام المتداولة والمعروفة، أريد أن أركز على هذا التوصيف لسوق العمل العربية من زاوية أخرى تتمثل في أن سوق العمل العربية تتسم بديناميكتين متعارضتين:

- 1- ديناميكية طلب العمل (متأثية من الإقتصاد) ؛
- 2- ديناميكية عرض العمل (متأثية من طالبي العمل).

(1) أهم خصائص ديناميكية الطلب على العمل:

- **محدودية إحداث فرص العمل** تحت مفعول الإستثمارات المرسمة، بحيث لا يتجاوز التطور السنوي لإحداثيات الشغل 2%، وهو بالكاد يُغطي النمو السنوي للسكان النشطين. ويُمكن تفسير هذا التوجه للمستثمرين بـ :
 - **تفادي تصلب تشريعات العمل** وعدم مرونة أسواق الشغل ؛
 - **محدودية جودة خدمات التشغيل** المقدمة من قبل هياكل إدارة سوق العمل.
- **الافتقار إلى المواصفات المطلوبة** وفقا لاحتياجات المؤسسة، حيث أنّ فرص العمل المعروضة تتطلب :
 - **مهارات أعلى وأكثر تنافسية** تتواءم مع منظومات إنتاج أكثر مرونة ؛
 - **مهارات تتعامل مع المتغير المعلوماتي** ؛

- مهارات تتواءم مع الخروج من نظام الإنتاج التaylorي² المبني على أحادية المهارات اليدوية البسيطة والدخول في مفهوم تعدد المهارات المتكاملة ؛

- القدرة على الجمع بين المهارات التقنية والعلمية من ناحية والكفاءات الرخوة أو الناعمة بمفردات المبادرة والتفاعل مع الآخرين (Softskills) من ناحية ثانية.

(2) أهم خصائص ديناميكية عرض العمل:

- طلبات شغل متنامية باستمرار بمفعولات العوامل الديمغرافية ومفعولات النداء المتأنتية من برامج التشغيل والحوافز الجديدة، وهو ما يؤدي إلى استنهاض البطالة النائمة (وخاصة حاليًا في بعض الدول)؛
- طلبات شغل تتميز بهيكلية جديدة تغلب عليها الطلبات المتأنتية من خريجي الجامعات، وهي طلبات تمثل حوالي ثلاثة أرباع المتقدمين إلى سوق العمل؛
- طلبات شغل لا تستجيب لاحتياجات سوق العمل حيث أنّ ملامح خريجي الجامعات تتواءم مع حاجيات القطاع العام وليس مع حاجيات القطاع الخاص.

² أول نظام رسمي لإدارة العمل بطريقة علمية ، وهو أسلوب لدفع الأجور بالقطعة .

والنتيجة في نهاية المطاف، أن سوق العمل العربيّة تتطوّر بسرّعتين:

- محدوديّة ديناميكيّة طلب العمل رغم كلّ الحوافز الإقتصاديّة والمالية المقدّمة إلى المؤسّسات؛

- ارتفاع متنامي لعرض العمل وعدم مواءمته لاحتياجات سوق العمل بالرغم من كل المجهودات وبالتالي مراكمة البطالة.

تكمُن إشكاليّة البطالة حينئذ في تشوّهات سوق العمل واختلال التوازن بين العرض والطلب.

ومع التسليم بضرورة معالجة إشكاليات سوق العمل بمفردات العرض والطلب التقليديّة، فإنّ معالجة البطالة أصبحت تقتضي أيضاً مقاربات جديدة من أبرزها التوجّه - كما هو الشأن في البلدان المتقدّمة والصّاعدة- نحو تطوير الرّيادة مفهوما وسلوكا ودعما.

وبعد هذا التّقديم العام لأهمّ مؤشّرات وملامح البطالة وما تقتضيه من معالجات اقتصاديّة واجتماعيّة وتعليميّة سنقتصر الحديث في هذا التقرير على الحوار الاجتماعي: تجسيد للتحالف من أجل التنمية والتشغيل .

إنّ حجم التحديات التنمويّة بلغت حدّا لم يعد ممكنا موضوعيا للحكومات بمفردها مواجهتها. وهو ما يستوجب بكلّ إلحاح تضافر وتكامل جهود شركاء الإنتاج كلّ من موقعه في إطار الحوار الثلاثي وكذلك الحوار الثلاثي الموسّع لمعالجة هذه القضايا. ومن أهمّ ما تجدر الإشارة إليه هنا ما ذهب إليه "إعلان الرياض" الصادر عن المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل (الرياض، 24-26/2/2014) الذي أسّس ولأول مرّة

لمفهوم جديد: « التحالف والتضامن العربي من أجل التشغيل والحدّ من البطالة في الدول العربية منفردة ومجمعة». وهذا في اعتقادي دعوة قوية تدفع بالحوار الاجتماعي الثلاثي وصولاً به إلى عقد اجتماعي واقتصادي قطري وعربي لمواجهة التحديات التنموية وكسب رهاناتها خدمة للمصالح الوطنية والقومية العليا ومصالح جميع أطراف الحوار.

الباب الثاني

التوجهات العامة للبيئة الفكرية الجديدة

للحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة

I. الطرح العام لضرورات الحوار الاجتماعي:

أنّ المتأمل في واقع المستجدات الأخيرة السياسية والاجتماعية والإقتصادية في عدد من الدول العربية يلاحظ بكلّ جلاء أنّ هذا الحراك السياسي والشعبي - رغم نجاحه النسبي في بعض الحالات ، وتعثره في حالات أخرى ، وانقلابه إلى النقيض في حالات من صنف ثالث- غير بالرغم من الصعوبات العديدة من الرؤى والمفاهيم والقيم التي كانت في الغالب الأعمّ من المسلمات والبدهييات في السلوكيات والتعاطي الرسمي من قضايا الشأن العامّ سياسيا وإقتصاديا واجتماعيا. والمتأمل في هذا الواقع المستجد يلاحظ أيضا أنّ التغيير في العمق لا يشمل الدول التي شهدت حراكا اجتماعيا في الفترة الأخيرة فحسب ، بل وكذلك الدول العربية الأخرى عموما.

وقد تجلّت بوادر التغيير في هذه الحالات في أشكال سلمية وهادئة متعدّدة إمّا عن طريق تأمين نزاهة الانتخابات أو اعتماد إجراءات إجتماعية جريئة، أو إجراء إصلاحات سياسية لتوسيع المشاركة الإقتصادية والاجتماعية حسب خصوصيات كلّ دولة.

وفي البعد الذي يعنينا هنا سنتجدد أساليب التعاطي مع استراتيجيات التنمية والتشغيل والفاعلين فيها: مقارنة وصياغة وتنفيذا في إطار الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج :

الحكومات وأصحاب العمل والعمّال .

إنّ الدّارس الموضوعي لهذه الطّفرة التّغييريّة في الوطن العربي لا بدّ له أن يلاحظ أيضا أنّ هذه التحوّلات لم تكن نتاجا لبعده محليّ فحسب بل مرتبطة أيضا بموجة آتية من بعيد تتّصل بالعولمة الجارفة ومختلف تداعياتها إقتصاديّاً واجتماعيّاً وسياسيّاً.

وقد أحدثت هذه العوامل المحلية والدوليّة مجتمعةً منظومةً فكريّة جديدة بصدد التشكّل. وفي المجال الذي يهّمنا هنا بيئة فكريّة جديدة للحوار الاجتماعي ولعلاقات العمل بين أطراف الإنتاج تقطع مع المرجعيّات الإيديولوجية التقليدية.

ويجدر التّأكيد هنا منذ البداية على أنّنا ندرك جيّداً أنّ الحديث عن الإيديولوجيات في الواقع الرّاهن يُعتبر لوهلة أولى من باب الإستفزاز، حيث لا يقبل الخطابُ السائدُ تناول مقولة الإيديولوجيا إلّا للإعلان عن زوالها.

إنّ هدف هذا التقرير إذن -بعد وجوب هذا التّوضيح- لا يرمي إلى إثارة الجدل حول المرجعيّات الإيديولوجية إلّا بالقدر الذي يُمكننا من الإضاءة على ثقافة الحوار الاجتماعي الجديدة ومنطلقاته وأدواته المستحدثة

لقد بات واضحاً في هذا السّياق أنّ التّطورات الجيو/سياسية التي شهدتها العالم منذ نهاية ثمانينات القرن الماضي أفقدت السّرديات الكبرى الفلسفية والسياسية والاجتماعية والإقتصاديّة التي سادت لعقود من الزّمن الكثير من مصداقيّتها على المستوى الفكري، فضلا عن فشل التّجارب العملية التي استندت إليها.

وتلازما مع التّشكّلات الفكرية الجديدة لمقاربة القضايا الإقتصاديّة والاجتماعية تغيّرت

أساسيات الإنتاج والعمل في المؤسسات الإقتصادية. ذلك أنّ التّطورات التكنولوجية والهيكلية الجديدة لعناصر الإنتاج قوّضت إلى حدّ كبير مفهوم "الطبقة العاملة" القديم وأعدت تشكيله من جديد. وقد أدّى هذا التّطور إلى تحوّل واضح مفادُهُ المرور من مفهوم "اليد العاملة" إلى مفهوم "العقل العامل" بمفردات الكفاءة العلمية والمهارة المهنية والقدرة على التّأقلم واستيعاب المعارف والمهارات الجديدة.

وقد صاحبت هذا التّحول الجذري لمحيط الإنتاج والعمل توجّهات قويّة نحو التّخلي عن " كثافة اليد العاملة" في مواقع الإنتاج وإعادة هيكلة الشركات الكبرى بإتجاه وحدات أقلّ حجما ومتناثرة بفعل التنظيم الشّبكي بين المؤسسة وفروعها، وكذلك أشكال التّعاون الجديدة مثل الشراكة والمناولة وغيرها.

ومن أبرز نتائج هذه السيّورة التي تؤثر بشكل واضح على المنطلقات الفكرية للحوار الاجتماعي- وخاصة بين منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل- ضبابية "الهوية الطبقيّة" خلافا لما كان عليه الأمر في السابق في إطار نظام الإنتاج التaylorي.

ولذلك أسباب موضوعية عديدة منها : تنوّع ظروف العمل، التمايزات بين فئات العمّال على معنى التّصانيف المهنيّة الدوليّة والوطنية، اختلاف مراكز الإهتمام باختلاف أصناف الأجراء، التّباين في شحنة المعرفة لإنجاز العمل، سرعة تطوّر قطاع الخدمات على حساب القطاع الصناعي الذي كان يمثّل وحدة وقوّة "الطبقة العاملة" بالمعنى المتعارف عليه في الإقتصاد الصناعي، توسّع المراقبة الاجتماعية على الإقتصاد، وأخيرا اضمحلال المرجعيات الإيديولوجية الكلاسيكية.

إنّ هذه البيئة الجديدة إقتصاديًا واجتماعيًا وتكنولوجياً غيرت من ثقل ورمزية "العامل المستغلّ" و"صاحب العمل المستغلّ" اللّذين شكّلا قُطبين أساسيين للمجتمع إلى غاية

ثمانينات القرن الماضي. كما غيرت الصورة النمطية للصراع بين "البروليتاريا" و"البورجوازية".

وقد أسهمت هذه التصورات في بروز مشهد إجتماعي جديد تغطي عليه "الطبقات الوسطى" و"البورجوازية الصغيرة" وأصنافاً أخرى من الأجراء ذوي المصالح الفئوية الخصوصية: العمّال اليدويون والعمّال من ذوي المهارات الوسيطة، العمّال الماهرون، الفنيون (التقنيون)، المهندسون،.. وما ينتج عن ذلك من تباين في ظروف العمل ومستويات الأجور واختلاف المشاغل.

وتأسيساً على هذه التطورات الموضوعية لبيئة العمل وللمتعاملين معها مباشرة عمالاً وأصحاب عمل، نشطت مدارس وتيارات فكرية يفوّدها بعض علماء الإقتصاد وعلماء الاجتماع للتنظير لفائدة المصالحة بين المقاربة الإقتصادية والمقاربة الاجتماعية للمؤسسة. علماً وأنّ المؤسسة ظلّت لفترة طويلة سجينة النزاعات والصراعات التي يغلب عليها الطابع الإيديولوجي بين طرفي الإنتاج.

فالمؤسسة تقليدياً لم تكن تعني سوى مجموعة من البيانات الحسابية وتدققات إنتاج مادية وهوامش ربح، بحيث أنّ موقع العامل في علاقته الميكرو اجتماعية داخل المؤسسة لا يتجاوز قدرته على الإنتاج . أمّا العامل - وفي شبه ردّه فعل - لا يرى المؤسسة إلاّ من زاوية الإستغلال.

وعلى خلفية هذه التناقضات داخل المؤسسة -التي تضرّ بصاحب العمل وبالعامل في ذات الوقت- ظهرت هذه التيارات الفكرية للتوفيق بين الأنموذج الإنتاجي الذي يفوّده علماء الإقتصاد والأنموذج التوزيعي الذي يفوّده علماء الاجتماع.

فبالنسبة لعلماء الإقتصاد الذين يفقدون هذه التيارات الجديدة مثل³ (G.Becker) الذي يُعتبر من أوائل المنظرين لمفهوم الرأس المال البشري منذ الستينات و⁴ (A.Mingat) و⁵ (A.Levy) و⁶ (A.Riboud) ... يطرحون تمثلاً للمؤسسة من خارج حدودها (جدرانها) معتبرين أن الأسرة هي أيضا امتداداً للمؤسسة، بحيث لا يُنظر إلى العامل كقوة إنتاج مجردة داخل المؤسسة فحسب، بل يُنظر إليه كرئيس لأسرة يُساهم - من خلال رعايته لأطفاله والإستثمار في تعليمهم- في تأهيل الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة لاحقاً.

وفي هذا المنظور، فإنّ للأسرة - من خلال وظيفتها التربويّة - وظيفة اقتصادية تخدم مؤجلاً المؤسسة الإقتصادية. وبالتالي فإنّ تحسين ظروف العمل وحماية العامل وتعهده بالتدريب المستمرّ وتحسين طاقته الشرائية... هو في نهاية المطاف استثمار في الأسرة التي ستوفّر لاحقاً المهارات البشرية للمؤسسة.

وبالتوازني مع هذه المقاربة الإقتصادية الجديدة للمؤسسة، برزت المقاربة السوسيولوجية ومن روادها بعض علماء الاجتماع مثل⁷ (R.Sainsaulieu) و⁸ (M.Crosier) و⁹ (C.Darand).

وتروّج هذه التيارات الاجتماعية لديناميكية الشراكة بين طرفي الإنتاج = العامل وصاحب العمل.

³ G.Becker :Human Capital, A theoretical and Empirical Analysis, 1964.

⁴ A.Mingat : "théorie du capital humain et analyse des scolarisations», revue d'economie politique, n° 89, 1995.

⁵ A.Levy-Garboua : "Les taux de rendement de l'éducation", in Economica, 1979.

⁶ A.Riboud : "Accumulation du capital humain", in Economica, 1989.

⁷ R.Sainsaulieu : Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, Ed NSP, 1987.

⁸ M.Crosier : l'acteur et le système, Ed. du seuil, 1990.

⁹ C.Durand : le travail et la sociologie, Ed L'Harmattan 1998.

ومن أهمّ المفاهيم الجديدة لهذا التّمشي مفهوم "الجماعة الاجتماعية للإنتاج"¹⁰ وهو ما يعني أنّ منظومة تحسين مؤشرات الإنتاجيّة والجودة... تُقابلها منظومة تحفيزيّة ومنها تحسينُ الأجور وظروفِ العمل والتغطية الاجتماعية والمشاركة الفعلية في استراتيجية المؤسسة وحلقات الإبداع، وصناديق الاقتراحات..... حتّى يشعر العاملُ بأنّه جزءٌ من المؤسسة وأنّ المؤسسة جزءٌ منه. وبصفة عامّة فإنّ هذه المقاربة تستند إلى ضرورة الاعتراف المتبادل بالمصالح على أساس علاقات عمل جديدة.

إنّ هذه المدارس والبحوث الإقتصادية والسوسولوجية الحديثة تُنظر لتلاقي المصالح بين طرفي الإنتاج وطنيا وقطاعيا من جهة، وواقع المؤسسة الرّاهن ومتطلبات بقائها وتطويرها إقتصاديًا واجتماعيًا من جهة ثانية. كما تُنظر من جهة ثالثة للمحيط الضّاعط على المنشأة الإقتصادية وعلى عمّالها محليًا وعالميًا بحكم موجة التحرير الإقتصادي العاتية والمنافسة الشديدة في إطار تشابك الإقتصاديات وإنفناء الحدود الإقتصادية وما ينجرّ عن ذلك من انعكاسات سلبية على أنظمة التّشغيل والضمان الاجتماعي وظروف الإنتاج وبيئة العمل، ومن تزايد مخاطر إفلاس المؤسسات وغلقتها ومخاطر الشغل الهشّ والسقوط في البطالة.

إن دائرة المخاطر القائمة فعلا والتي تتهدّد المؤسسة والعمّال مرشحةً إلى مزيد من الاتّساع بحكم العولمة التي - بالرّغم ممّا نعرف- مازالت تدفع نحو المجهول.

¹⁰(Communauté sociale de travail)

هذه كلّها تطوّرات موضوعية تؤدّي في قراءة أولى إلى كسر مقولة "حاصل الجمع الصفري"⁽¹¹⁾ في "نظرية الألعاب"⁽¹²⁾. وبالتالي إلى رؤية جديدة للحوار الاجتماعي وفق مفهوم "الكسب المتبادل" (رابح/ رابح)⁽¹³⁾.

ولكن هذه القراءة الأولى بقدر أهميّتها وطرحها الموضوعي واستجابتها للتحليل السوسيولوجي الوظيفي، تظل بنفس القدر قاصرة في فهم طبيعة الحوار الاجتماعي والخلفية الثقافية والإيديولوجية التي تحرك مواقف كلا طرفي الإنتاج. ومن هذه الزاوية فإنها تظل قراءة مثالية للحوار الاجتماعي، وهو ما يدفع إلى قراءة ثانية. إنّ الحوار الثلاثي - وهو حوار مصالح آنية وإستراتيجية بين طرفي إنتاج تلتقي وتختلف فيه مراكز الاهتمام - أعقد من أن يُحسم بهذه السهولة. الشّيء الذي يزيد من تعقّد هذا الحوار ومن جسامة المسؤوليات المحمولة على كلّ طرف.

إنّ هذه القراءة الثانية تُحيلنا بالضرورة حينئذ وبالرغم من كل شيء إلى الخلفية الإيديولوجية لكلا طرفي الإنتاج. وهو ما يقتضي استبطان هذا البعد الخفي⁽¹⁴⁾ عن وعي تامّ وإمكانية استحضاره في الحوار الاجتماعي. إن التنبّه إلى وجود هذه الخلفية الإيديولوجية (والإيديولوجيا بالتّعريف لا يُفصّح عنها¹⁵) لدى طرفي الإنتاج لا يُقصد به

11 مقولة "حاصل الجمع الصفري" "jeu à somme nulle" في "نظرية الألعاب" "théorie des jeux" تقول بأن ما يربّطه طرف يخسره الطرف الثاني.

12 من رواد "نظرية الألعاب" Emile Borel, Jhon Nash, Oscar Morgenstern

13 أول من نظّر لمقولة "الكسب المتبادل" (Edmond maire) (gagnant/ gagnant) (أمين عام الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل CFDT في منتصف السبعينات.

14 يقول Pierre Ansart أن الإيديولوجيا - خلافا للعلوم التي تتقدم وفق مقولة المشك إلى اليقين - فإن الإيديولوجيا لا تتطور ولا تفرض نفسها "حقيقة" إلا بالتناكر لكونها

إيديولوجيا. Voir Pierre Ansart 1974 puf : les idéologies politiques.

¹⁵ AliHAMDI « l'idéologie est morte, vive l'idéologie ! » l'économiste Maghrebin, N°166 et N°167, septembre 1996.

إثارة سجل ايديولوجي عقيم بل يُقصد به الاعترافُ بالتمايز في المصالح والسعي إلى التقريب بينها. وهذه الرؤية الوفاقية تقتضي التّسامي على منظومات التّفكير المُغلقة على نفسها كاعتبار الرأسمالية تجربةً مُكتملة وواقعا لا يُمكن تجاؤزه.

وفي هذا منع للذكاء الجماعي وإنهاء للمغامرة الإنسانية. وبالتّوازي مع ذلك ضرورة الإدراك بأنّ الاشتراكية وما يترتب عنها من مفاهيم ومقاصد ليست هي الأخرى قريبة المنال كما بيّنه التجارب الحديثة¹⁶.

وتأسيساً على ما سبق يُمكن القول إنّ كلا نسقي التفكير لا يعكس إلاّ نصف الواقع الاجتماعي المعقّد على المستوى الإقتصادي والاجتماعي العام وعلى مستوى واقع المؤسسة.

فالحقيقة إذن ليست في هذا الجانب أو ذاك. إنها "منزلة بين المنزلتين". ذلك أنّ الواقع لا يعرف النهاية. وهو دائم التغيّر. وتبعاً لذلك فالبحث عن الحقيقة مجهودٌ فكري متواصل كما يقول الوجوديون.

إنّ ما يستنتج من كل هذا أن ممثلي أطراف الإنتاج بالرّغم من منطلقاتهم الفكرية المتباينة والمتناقضة أحياناً مدعوون في ضوء هذه المتغيّرات وتشابك المصالح إلى حوار عملي وتوافقي ومتواصل يقطع مع الحوار المناسباتي المُعلّب للوصول إلى الحلول الوسطى التي تُرضي الجميع، لأن المصالح العملية وإن كانت متوازية فهي ليست متعارضة بالضرورة.

Ali HAMDI : « Mondialisation et rapports sociaux :essai pour un nouveau jeu social », Revue des Etudes Internationales, N°72/1999 , Tunis¹⁶

II. في ماهية الحوار الاجتماعي:

1. التعريف الدولي:

الحوار الاجتماعي مفهوم متداول على نطاق واسع في أدبيات التنمية، إلا أن مضامينه تتمايز من تجربة إلى أخرى. وفي محاولة تأليفية بين مختلف التجارب، اعتمدت منظمة العمل الدولية التعريف التالي: «يشمل الحوار الاجتماعي كل أشكال المفاوضات والتشاور أو بكل بساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات والمؤجرين والعمال حول المسائل المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تمثل مراكز اهتمام مشتركة. ويمكن لهذا الحوار الاجتماعي أن يأخذ شكل مسار ثلاثي تشارك فيه الحكومة رسمياً، أو شكل حوار ثنائي بين ممثلي العمال ورؤساء المؤسسات الاقتصادية، أو بين نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل. ويمكن للحكومة أن تتدخل فيه عند الاقتضاء بشكل غير مباشر. كما يمكن للحوار الاجتماعي أن يأخذ شكلاً رسمياً أو غير رسمي أو أن يجمع بين الصيغتين، وهي الصيغة المعتمدة عادة. ويمكن كذلك للحوار الاجتماعي أن يكون على المستوى الوطني أو المناطقي (الجهوي) أو على مستوى المؤسسة. كما يمكن أن يكون قطاعياً أو بين المهن، أو أن يجمع بين الصيغتين. ويتمثل الهدف الرئيسي للحوار الاجتماعي في إيجاد التوافق بين شركاء عالم الشغل الرئيسيين حول المسائل الاقتصادية والاجتماعية المشتركة، وتطوير الحوكمة الرشيدة والحفاظ على المناخ الاجتماعي السليم وتنشيط الاقتصاد¹⁷».

¹⁷ ما هو معنى الحوار الاجتماعي؟ منظمة العمل الدولية 2011.

III. الحوار الاجتماعي في المنظور العربي:

1. مقدمة :

الحوار الاجتماعي ليس غريبا على الدول العربية باعتبار وجود النقابات ومنظمات أصحاب العمل في بعض الدول العربية منذ الاستعمار ومساهمتها الفاعلة في حركات التحرر الوطني وخاصة في دول المغرب العربي. فهو مفهوم متداول وبصفة مبكرة منذ سنوات الإستقلال الأولى في هذه الأقطار.

وهو مفهوم متداول أيضا على مستوى مؤسسات العمل العربي المشترك ذات الصلة بالرغم من نقائصه ومعوقاته.

1.1. الميثاق العربي للعمل:

تمّ على المستوى العربي بصفة مبكرة نسبيا وُضِعَ "الميثاق العربي للعمل" الذي وافق عليه المؤتمر الأوّل لوزراء العمل العرب المنعقد في 12/01/1965 بمدينة بغداد. وقد أُقرّ هذا الميثاق بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب المنعقد في مدينة القاهرة في 08/01/1970 (انظر بنود الميثاق في المؤطر).

ومما يلفت الانتباه حقيقة في هذا الميثاق إدراكُ وزارات العمل - وهي حديثة الإنشاء في تلك الفترة- لقضايا العمل والتشغيل، حيث جاء الميثاق متناغما مع اهتمامات منظمة العمل الدولية بالمبادئ والقيم الحديثة في المجالات الاجتماعية ومن بينها على وجه الخصوص: التعاون والتكامل العربي في ميادين سوق الشغل وإعطاء الأولوية في العمل للعمال العرب وكذلك تبادل الخبرات والتجارب بين الدول العربية في هذا المجال؛ تطوير

إدارة أسواق العمل بما يتماشى مع التطور الإقتصادي والاجتماعي؛ تطوير التشريعات ونظم التأمينات الاجتماعية؛ اعتماد استراتيجيات لتخطيط الموارد البشرية وتوظيفها؛ وضع خطط للتدريب المهني وفق احتياجات سوق العمل؛ السعي إلى مناخ اجتماعي سليم يضمن حدًا أدنى لمستويات الأجور والعدالة الاجتماعية وظروف العمل الملائمة والعلاقات المهنية المستقرة؛ إنشاء معاهد للتقافة العمالية للمساهمة بشكل فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية واعتماد التمثيل الثلاثي في أنشطة منظمة العمل العربية وفي مؤتمرات العمل العربية.

مؤطر رقم (1)

بُئود الميثاق العربي للعمل

مؤتمر وزراء العمل العرب الأول-بغداد 1965/01/12

(وتم التصديق عليه في مؤتمر وزراء العمل العرب الخامس-القاهرة، 1970/1/8)

ديباجة :

..... -

1. تُوافق الدّول العربية على أنّ هدفها هو تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها.
2. تُوافق الدّول العربية على أن تتعاون تعاونًا كاملاً في الشؤون العمالية وتعمل على إرساء دعائمها على أساسٍ من التكامل وتعمل بصفة خاصة على التنسيق بين الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية.
3. تُوافق الدّول العربية على تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيها بما يتلاءم والتطور الاجتماعي والإقتصادي للدّول العربية.
4. تُوافق الدّول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية.
5. تُوافق الدّول العربية على القيام بالدراسات المشتركة في مجال تخطيط القوى العاملة وتشغيلها.
6. تُوافق الدّول العربية على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها بما يتفق وحاجاتها.
7. تُوافق الدّول العربية على وضع خطة للتدريب المهني تتفق واحتياجاتها وتتماشى مع أهداف التنمية الإقتصادية والاجتماعية فيها.
8. تُوافق الدّول العربية على القيام بالدراسات المشتركة لوضع حدّ أدنى لمستويات الأجور فيها وتقريب تلك المستويات بقدر المستطاع.
9. تُوافق الدّول العربية على القيام بالدراسات المشتركة في مجال علاقات العمل والإدارة بُغية

إقامة هذه العلاقات على أسسٍ مستقرةٍ عادلة.

10. تُوافق الدّول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمّالها كلّما أمكن ذلك.
11. تُوافق الدّول العربية على تشجيع إنشاء معاهد للثقافة العمّالية والتوسّع فيها بُغية خلق جيل مثقّف من العمّال، يُؤمن بعرويته ويُسهم إيجابياً في تنفيذ برامج التّمنية الإقتصاديّة والاجتماعية في الوطن العربي. كما ترى وجوب العناية بإعداد المثقّف العمّالي العربي وتزويده بالمبادئ والقيم والثقافة العربية الأصيلة التي تؤهّله لتنشئة جيل من العمّال العرب يُؤمن بقوميّته العربية.
12. تُوافق الدّول العربية على تبادل الخبراء والأخصائيّين والمعونات الفنيّة في مجالات العمل المختلفة.
13. تُوافق الدّول العربية على أن يجتمع الوزراء العرب مرّة كلّ عام لتبادل وجهات النّظر في الشؤون العمّالية العربية وتنسيق سياسة الدّول العربية في المؤتمرات العمّالية الدوليّة.
14. ترى الدّول العربية أن تتولّى إدارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالأمانة العامّة لجامعة الدّول العربية أعمال السكرتارية المؤقتة لمؤتمر وزراء العمل العرب، حتّى قيام منظرمة العمل العربية المنصوص عليها في المادّة الخامسة عشر من هذا الميثاق.
15. تُوافق الدّول العربية على إنشاء منظرمة عربية للعمل، تطبّق نظام التّمثيل الثّلاثي، الذي يقوم على أساس إشترك أصحاب الأعمال والعمّال مع الحكومات في كلّ نشاط المنظرمة وذلك وفقاً للدّستور الملحق بهذه الميثاق.
16. تُصدّق الدّول العربية على هذا الميثاق حسب نُظُمها الدّستورية وتودع وثائق التّصديق في جامعة الدّول العربية التي تعدّ محضراً بإيداع وثائق التّصديق لكلّ دولة وتبلّغهُ إلى الدّول العربية الأخرى.

المرجع: منظرمة العمل العربية

وقد جاء في بنود الموافقة على "الميثاق العربي للعمل" في العام 1965 وخاصةً البند 15 إنشاء منظمة العمل العربية بتركيبة ثلاثية التي أُقرّ دستورها بعد اكتمال التصديقات في العام 1970.

2.1. دستور منظمة العمل العربية :

منذ إقرار ميثاق العمل العربي، اعتمدت منظمة العمل العربية قاعدة التمثيل الثلاثي¹⁸ في مؤتمرات العمل العربية وفي المنتديات والندوات العربية ذات الصلة. وقد حرصت المنظمة في السنوات الأخيرة على توسيع دائرة الحوار في المؤتمرات والمنتديات لتشمل - بالإضافة إلى شركاء الإنتاج التقليديين - لتشمل أعلى القيادات في الوزارات المعنية بالعمل التنموي والمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المالية وبعض هيئات المجتمع المدني. وقد أثرت هذه التجربة في الفترة الأخيرة رصيد التجارب العربية حيث انتقل من الحوار الثلاثي " التقليدي " إلى الحوار الثلاثي الموسع.

3.1. اتفاقيات وتوصيات العمل العربية :

سارعت المنظمة منذ نشأتها إلى وضع اتفاقيات عمل عربية بلغ عددها حتى 2010 تسع عشرة (19) إتفاقية عمل عربية وتسعة (9) توصيات عمل عربية في مجالات العمل (إتفاقية العمل العربية رقم 1 للعام 1966)، ومستويات العمل (رقم 7، 1977) والحريات والحقوق النقابية (رقم 8، 1977)، والمفاوضة الاجتماعية (رقم 11 ، 1979)، والصحة والسلامة المهنية (رقم 13 ، 1981)، إلخ... (انظر المؤتمر رقم (2) والمؤتمر رقم (3)).

¹⁸ انظر المؤتمر رقم 2

مؤطر رقم 2

دستور منظمة العمل العربية¹⁹

إيماناً بأن تكاتف القوى العاملة في الوطن العربي يمثل إحدى الدعامات الأساسية للوحدة العربية، وبما أن العمل ليس سلعة وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي،

وبما أن لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية،

وتطبيقاً للمادة الخامسة عشرة من الميثاق العربي للعمل،

توافق الدول العربية على دستور منظمة العمل العربية التالي نصه:

المادة الثانية :

الفصل الثاني

أهداف المنظمة

المادة الثالثة:

تهدف منظمة العمل العربية إلى ما يأتي:

1. تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل،
2. تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية
3. توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
4. القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص:

أ. تخطيط القوى العاملة

ب. ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث

ج. المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات

د. مشاكل عمال الزراعة

هـ. الأمن الصناعي (السلامة الصناعية) والصحة المهنية

و. الصناعات الصغرى والريفية

ز. الثقافة العمالية

ح. التصنيف المهني

¹⁹ يشتمل دستور منظمة العمل العربية على 6 فصول و20 مادة، و40 فقرة. أشير هنا فقط إلى الفصول والمواد وال فقرات التي تتصل بموضوع التقرير.

ط. التعاونيات

ي. الكفاية افنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والإنتاج

5. تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها
6. وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم
7. وضع خطة للتدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال
8. إعداد القاموس العربي للعمل

الفصل الثالث

أجهزة المنظمة

المادة الخامسة:

-
-
3. يتكون وفد كل دولة إلى المؤتمر من أربعة مندوبين: إثنان منهم من الحكومة، وواحد عن أصحاب الأعمال، وواحد عن العمال. ويجوز أن يصطحب المندوبون معهم عددا مناسباً من المستشارين
4. يكون اختيار مندوبي أصحاب الأعمال ومندوبي العمال ومستشاريهم بالإتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لهم.
5. يصدر المؤتمر نظاماً أساسياً (لائحة) تتضمن نظام العمل في المؤتمر.

مؤطر رقم 3

إتفاقيات العمل العربية

أنجزت منظمة العمل العربية إتفاقيات العمل التالية (19):

رقم الإتفاقية	السنة	موضوع الإتفاقية	عدد تصديقات الدول
رقم (1)	1966	مستويات العمل	9
رقم (2)	1967	تنقل الأيدي العاملة	7
رقم (3)	1971	المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية	6
رقم (4)	1975	تنقل الأيدي العاملة (معدلة)	8
رقم (5)	1976	المرأة العاملة	5
رقم (6)	1976	مستويات العمل (معدلة)	4
رقم (7)	1977	السلامة والصحة المهنية	9
رقم (8)	1977	الحريات والحقوق النقابية	3
رقم (9)	1977	التوجيه والتدريب المهني	8
رقم (10)	1979	الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر	2
رقم (11)	1979	المفاوضة الجماعية	6
رقم (12)	1980	العمال الزراعيون	3
رقم (13)	1981	بيئة العمل	9
رقم (14)	1981	حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية	5
رقم (15)	1983	تحديد وحماية الأجور	5
رقم (16)	1983	الخدمات الاجتماعية العمالية	3
رقم (17)	1993	تأهيل وتشغيل المعوقين	11
رقم (18)	1996	عمل الأحداث	8
رقم (19)	1998	تفتيش العمل	11
المجموع	19		122

المرجع : منشورات منظمة العمل العربية .

مؤطر رقم 4
توصيات العمل العربية

رقم التوصية	السنة	موضوع التوصية
رقم (1)	1977	السّلامة والصّحة المهنيّة
رقم (2)	1977	التوجيه والتدريب المهني
رقم (3)	1979	الإجازة الدّراسية مدفوعة الأجر
رقم (4)	1980	تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي
رقم (5)	1981	بيئة العمل
رقم (6)	1983	الخدمات الاجتماعيّة العمّالية
رقم (7)	1993	تأهيل وتشغيل المعوقين
رقم (8)	1998	تفتيش العمل
رقم (9)	2014	الحماية الاجتماعيّة للعاملين في القطاع غير المنظم

المرجع : منشورات منظمة العمل العربية .

- هذا إلى جانب توجه المنظمة في الفترة الأخيرة إلى توسيع الحوار في اتجاهين : أولاً من حيث مواضيع الحوار ، وثانياً : من حيث المشاركين فيه .
- ووفقاً لهذا التوجه أطلقت المنظمة العديد من الإستراتيجيات والمواضيع الفنيّة ذات الإهتمام المشترك وطرحتها على النقاش في المؤتمرات والمنتديات العربية بين أطراف الإنتاج الثلاثة ، ومنها على سبيل المثال لا الحصر :
- "إعلان الدوحة" الصادر عن المنتدى العربي الأوّل للتنمية والتّشغيل، (الدوحة، نوفمبر/ تشرين الثاني، 2008) ؛
 - التّصنيف العربي المعياري للمهن الصادر في العام 2008 والذي يمثّل أداة حقيقيّة للحوار الاجتماعي بين طرفي الإنتاج ؛
 - العقد العربي للتّشغيل (2010-2020) الذي أقرّته القمّة الإقتصاديّة الأولى (الكويت، يناير 2009) ؛
 - بيان الجزائر حول تشغيل الشباب (نوفمبر 2009) ،
 - المؤتمر العربي للضمان الاجتماعي - نحو سياسة تأمينات إجتماعية فاعلة في الوطن العربي (ديسمبر 2009) .
 - الإستراتيجية العربية للتّدريب والتّعليم التّقني والمهني التي اعتمدها المنتدى العربي حول التّدريب التّقني والمهني واحتياجات سوق العمل (الرياض ، يناير 2010)، وأقرّها مؤتمر العمل العربي (المنامة، أبريل 2010) ؛
 - "إعلان الرياض" الصادر عن المنتدى العربي الثّاني للتنمية والتّشغيل (الرياض/فبراير 2014).

وإضافة إلى هذا البُعد التراكمي الذي يؤسّس للحوار الاجتماعي في الوطن العربي، أصبح مفهوم هذا الحوار في السّنوات الأخيرة أكثر تداولاً وإلحاحاً، بل أصبح عنصراً أساسياً في

التنظير السياسي العربي وعلى لسان أطراف الإنتاج، بحيث انتقل هذا المفهوم السوسيولوجي تدريجيًا إلى قيمة سياسية واقتصادية واجتماعية لإعادة بناء العلاقات بين "الإقتصاد" والمجتمع.

4.1. أدوات تطوير الحوار الاجتماعي:

دعمًا وترسيخًا للحوار الاجتماعي طرحت منظمة العمل العربية في الفترة الأخيرة وبالتنسيق والتشاور مع أطراف الإنتاج مرجعيات فنية للحوار الاجتماعي والقضايا المتصلة به ومنها على وجه الخصوص:

- وثيقة « إعلان مبادئ بشأن الحوار الاجتماعي العربي » يضبط مبادئ عامة وتعريفًا حديثًا للحوار الاجتماعي خلال اجتماع خبراء يضم أطراف الإنتاج الثلاثة (بيروت، 27-29/9/2011) ، وقد أكدت هذه الوثيقة خاصة على مأسسة الحوار الاجتماعي وتوسيع مجالاته وأعماده وسيلة فعالة لحل المشكلات ، وكذلك تعزيز الحوار الثنائي على مستوى المؤسسة .
- وثيقة «إعلان بيروت بشأن الحقوق والحريات النقابية» يضبط الحقوق والواجبات في هذا الشأن .

وتمت المصادقة على الوثيقتين خلال المؤتمر العربي الثانى للحقوق والحريات والنقابية فى (بيروت ، 16 - 17 فبراير 2012) .

5.1. مؤتمر العمل العربي (الدورة 39):

أقرّ مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والثلاثين (39) المنعقد بتركيبته الثلاثية (القااهرة، 1-8 أبريل/نيسان 2012):

- « اعتماد وثيقة مبادئ الحوار الاجتماعي ». وقد أكدت هذه الوثيقة في منطلقاتها العامة خاصة على :
 - ضرورة وأهمية التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج والتعاون في ما بينها لتوفير مناخ عمل سليم ومناخ أعمال محفّز على الإستثمار ؛
 - النهوض بالحوار الاجتماعي بغية تحقيق التكامل بين عنصري العمل ورأس المال من ناحية، وبين التنمية الاقتصادية والاجتماعية من ناحية ثانية.
- اعتماد وثيقة « إعلان بيروت بشأن الحقوق والحريات النقابية » التي أكدت خاصة على : تعزيز دور نقابات العمّال وخاصة في مجالات حرية واستقلالية التنظيم النقابي واحترام الحقوق الأساسية في العمل ومحاربة كل أشكال الاستغلال الاقتصادي والتمييز، والاليات الكفيلة بتمكين المرأة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، والحماية الاجتماعية، ومقومات الوصول للعدالة الاجتماعية، وتحسين شروط وظروف العمل، والنهوض بالمفاوضات الاجتماعية.

6.1. تعريف الحوار الاجتماعي:

أقرّت منظمة العمل العربية في وثيقة « إعلان مبادئ بشأن الحوار الاجتماعي في البلدان العربية » تعريفا حديثا بالتوافق مع أطراف الإنتاج حيث ورد في المبادئ العامة للإعلان ما يلي: « اعتماد الحوار الاجتماعي وسيلة وأداة فعالة لحلّ المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي، وأن يشمل الحوار الاجتماعي جميع أنواع المشاورات والتفاوض والاتفاقيات وتبادل المعلومات حول القضايا ذات المصالح المشتركة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا »

الباب الثالث

المورد البشري: ثالث الموارد الإستراتيجية في الإقتصاد المعولم

تعتبر الموارد البشرية من أهم المشتركات بين أطراف الإنتاج الثلاثة، بل لعلها أقوى نقطة التقاء بين شركاء الحوار الاجتماعي. ذلك أن الإنسان بصرف النظر عن كونه داخل المنظومة الإنتاجية أو خارجها يضلّ في المحصلة النهائية الأداة الأقوى للتنمية وهدفها الأسمى وغايتها النهائية. فالحكم الرشيد هو تلك الحكومة التي تضع الإنسان صلب خياراتها. والمنشأة الناجحة هي تلك المنشأة التي تتمن أيضا أصولها البشرية والمعرفية. أما المنظمة العمالية - وهي شريك فاعل في التنمية- فهي تلك المنظمة التي تدافع عن حقوق العمال المادية والمعنوية من ناحية، وتأطّرهم وحثهم على ثقافة العمل وثقافة الإنتاج وثقافة المؤسسة من ناحية ثانية.

فالموارد البشرية إذا هي أصل الحوار الاجتماعي باعتبارها شرط التقدم الاقتصادي وغاية الرقي الاجتماعي.

I. الخلفية التاريخية لأهمية الموارد البشرية:

يعتبر الإستراتيجيون أنّ المورد البشري ثالث الموارد الإستراتيجية بعد الغذاء والطاقة . وقد أصبح هذا الإعتقاد ثابتا من الثابت في عصر العولمة الجارفة منذ بداية تسعينات القرن الماضي. ولعلّه من المفيد الإشارة إلى أنّ العولمة نتاجا لحركة تاريخية وتشكلا مرحليا

ساهمت فيه مختلف الحضارات على مرّ الأزمان، كلّ على طريقته الخاصة، ومنها الحضارة العربية الإسلامية عن طريق إشعاعها العلمي والثقافي في عصورها الذهبية .

وانطلاقاً من هذا التمثّل التّاريخي، لا نُجازف كثيراً عندما نقول إنّ ظاهرة العولمة - بالرغم ممّا عليها من مأخذ - هي نتاج طبيعي تراكمي للتجربة الإنسانية، توسّعت دائرته تدريجياً ومنذ أزمان بعيدة، ثمّ تسارعت وتيرتها مع مطلع السبعينات من القرن العشرين، وخاصّة منذ بداية تسعيناته بفعل الانفجار الهائل لتكنولوجيات المعلومات والاتّصال.

إنّ العولمة على هذا النحو -بمفردات المُعاصرة- تؤسّس بدون أيّ مبالغة لمرحلة تاريخية جديدة في المغامرة الإنسانية، تختلف مقوماتها ودرجة تعقيدها ونسق سرعتها عمّا شهدته مراحل التطور السابقة بفعل التراكمات المعرفية التي تحرّكها، وتواتر التطورات التكنولوجية التي تدفعها، وسيادة الأنظمة الإعلامية والاتّصالية التي تشحذها.

إنّ هذه التحوّلات العميقة تحمّل على القول إنّ العولمة ستقلنا من "المرحلة الكتابية" إلى "المرحلة التّفاعلية"، تماماً كما انتقلت البشرية من "المرحلة الشفاهية" إلى "المرحلة الكتابية" منذ اختراع المطبعة في القرن الخامس عشر، واتّساع استعمالها لنشر المعرفة وتبادلها وتقريب البشر من بعضهم بعضاً.

وعلى الرغم من التوسّع المذهل لدائرة العولمة في كل المجالات، فإنّها مازالت تدفع نحو المجهول، وتغيّر باستمرار من شبكات تحليلنا وقراءتنا للواقع. إنّ فهم العالم -حاضره ومستقبله- لم يعد خاضعاً إلى التفكير الخطّي التّدرجي بالمعنى الخلدوني، أو إلى مألّ محدّد سلفاً كما يراه عموماً أصحاب نظرية الحتمية التاريخية القائلة بأنّ العالم يُساق إلى

غاية بعينها. إنّ فهم العالم اليوم أصبح محكوماً إلى حدّ كبير بالتطوّرات الفُجئية والعشوائية أحيانا تحت إيقاع التجدّد المتسارع للعلوم والمعارف والتّقنيات.

إنّ هذه التحوّلات تُوحى للمجتمعات كلها -دون استثناء- بالرّهبة والتوجّس إزاء ما تحمله العولمة من تهديد للنظام السّياسي ومرجعيتّه الأساسية المبنية على مفهوم "الدولة القومية المركزية"، ومن إرباكات للنظام الإقتصادي وهيكلتته، والنظام الثقافي وقوالبه، والتنضيد الاجتماعي ومعادلاته.

لقد تسارع التاريخ الإنساني منذ الثورة الصناعية بعد أن كان هناك شبه استقرار في أنماط الحياة ونظم الإنتاج لقرون طويلة. كما أنّ الثورة الصناعية في حدّ ذاتها، تخلّلتها أنساق تطور متسارعة تحت وقع موجات الفكر العلمي والتجديد التقني. فالثورة الصناعية في الواقع هي ثلاث ثورات : الثورة الصناعية الأولى التي بدأت في أوائل القرن التاسع عشر، وانتهت في أواخره (سنة 1880)، والثورة الصناعية الثانية التي بدأت مع مطلع القرن العشرين، وانتهت مع انتهاء سنوات الازدهار في أواخر الستينات منه . والثورة الصناعية الثالثة التي بدأت منذ عقد سبعينات القرن العشرين، وتسارعت بخاصّة منذ بداية التسعينات منه وهي ثورة المعلومات والاتصال التي أنتجت ما يصطلح عليه بالإقتصاد الجديد.

والدّارس للمنحى العام لتطوّر الإقتصاد العالمي في القرنين الأخيرين، يُلاحظ أنّ حقبات النّمّو الطويلة تراوحت بين 50 و60 سنة تقريبا ، وكانت هذه المراحل مدفوعة تاريخيا بطفرات التجديد والموارد الجديدة التي ميّزت مختلف حقبات الثورة الصناعية :

- **الحقبة الأولى** انطلقت في حدود سنة 1800 مع اكتشاف الفحم الحجري كمصدر للطاقة وتكثيف استعمالاته الصناعية وبخاصة في مجال المحركات البخارية ؛
- **الحقبة الثانية** انطلقت في حدود سنة 1850 مع تصنيع الحديد والصلب وتوزيع استخداماتها ومنها بداية إنشاء السكك الحديدية وتصنيع القطارات ؛
- **الحقبة الثالثة** انطلقت في حدود سنة 1896 مع اختراع المولدات الكهربائية وتوسيع تطبيقاتها في مجالات الصناعة والنقل كالسيارات والطائرات.

واستكمالا لنظرية حقبات النمو الطويلة، يمكن إضافة :

- **الحقبة الرابعة** التي انطلقت في حدود سنة 1945 مع الاستعمال الموسع للبترول والبتروكيمياويات والإنتاج الكمي .
- **الحقبة الخامسة** التي دخلها العالم بقوة منذ بداية تسعينات القرن العشرين التي انطلقت مع توسع تكنولوجيات الإتصال والمعلومات وانتشارها.

ومع هذه **الحقبة الجديدة**، تغيرت نظم الإنتاج وأساليب التنظيم وأشكال العمل، بحيث انتقلنا من المؤسسة الكبرى الكثيفة العمالة والمُركزة والهرمية والتراتبية، إلى المؤسسة الأصغر حجما والشبكية واللامركزية والمرنة والإتصالية.

وهذا يعني، أنّ سلسلة القيمة المضافة لم تعد محصورة في مؤسسة بعينها ومحددة جغرافيا، بل موزعة على عدد من المتدخلين في إطار المناولة والشراكة بين المؤسسة الأم

وعدد من المؤسسات الصغرى والمتوسطة، والمستقلين في سياق تنظيم شبكي محلي ودولي.

وهذه التحولات العميقة التي أحدثتها العولمة تتسجم تماما مع مراحل التقدّم الإنساني في المنظور التاريخي التي يوجزها (Bruno Jarroson) على النحو الآتي:

الاستراتيجية (stratégie)	الفاعل الاستراتيجي Acteur stratégique	عنصر إنتاج القيمة Facteur de la valeur	العنصر المحدد (Invariant)	طبيعة الإقتصاد Nature de l'économie
صراع مع الطبيعة	القبيلة	الجسم (corps)	تأمين الحياة (survie)	القتل والجني
الصراع العسكري	الدول أو المجموعات الإقطاعية	الأرض	إعادة الإنتاج (reproduction)	الفلحة
تقنيات الإنتاج	المؤسسة	رأس المال	العمل	الصناعة
إحكام التصرف في المعلومات ووسائل الاتصال	التنظيم الشبكي	الكفاءة (compétence)	الاختيار (choix)	مجتمع الإتصال (المعرفة)

Source : B. Jarroson : De la défaite du travail à la conquête du choix, Dunod, 1997

برونو جاروسون : عالم اجتماع فرنسي .

ولئن كان ليس من السهل في الطرح العام تبين الخطأ من الصواب في ظاهرة العولمة، وليس من السهل في الطرح العربي بصفة أخصّ الحديث بإيجابية عن هذه الظاهرة في ظلّ ما يجري فإنّه يمكن القول بالرغم من كل التحفظات أنّ عدم التعامل مع العولمة أخطر من التعامل معها وخاصّة على المستوى الإقتصادي وما يرتبط به من تنمية اقتصادية واجتماعية وبشرية، وهي المسألة التي تعنينا في هذا التقرير.

ومن هذه الزاوية يمكن التأكيد على العناصر التالية :

أولاً : إنّ التفكير في فكر العولمة -في الرؤية التي نطرحها بها- يحمل على القول إنّها ليست برقاً عابراً في سماء صافية ثمّ تزول، بل هي ظاهرة ذات مدى تاريخي ستدوم وستتوسّع بحكم تراكم وتواصل العوامل المادية (الإقتصاد) والعوامل الرّمزية (العلوم والمعارف وتكنولوجيا المعلومات والاتصال) التي تدفعها.

ثانياً : ليس هناك موضوعياً من سبيل آخر غير التعاطي مع العولمة بإيجابية واستغلال ما تتيحه من مصادر تنمية جديدة حقيقية، مع إعتدال ما يلزم من إصلاحات تحديثية وإتخاذ الإجراءات الاجتماعية المصاحبة في إطار التوافق الاجتماعي للحدّ من تبعاتها السلبية. وفي حالة وجود خيار فهو لا يعدو أن يكون بين :

- الاندماج الإرادي أي انخراط الدّول بإرادتها في العولمة والسعي إلى استغلال ما توفره من إمكانيات، ودرء سلبيّاتها قدر المستطاع ؛
 - الانغلاق والتفوق (الإرادي أيضاً) أي البلدان الراضة للعولمة وآلياتها ومتطلباتها ؛
 - الإقصاء (وهذه المرّة بإرادة العولمة) أي البلدان التي لا توفر ما يتطلّبه الإقتصاد الجديد وبالتالي تبقى خارج دائرة الإستثمارات الأجنبية.
- ومن باب تأكيد المؤكّد أنّ الخيار الأمثل هنا هو الدخول في العولمة بإرادة مدروسة وواعية بأنّ العالم تغيّرت معطياته وشروط الفعل فيه ، وأنّ خطر الانغلاق وخطر الإقصاء هو البقاء خارج العصر.

ثالثاً : إن العولمة في هذا المنظور هي عصر النهايات والبدايات. نهايات عصر بمرجعياته الإيديولوجية وتمثلاته الفكرية وأطره التنظيمية. وبدايات عصر جديد صاخب بالقيم والمفاهيم والمصطلحات وأدوات الفهم والتحليل الجديدة والوفاق الاجتماعي بين الفاعلين السياسيين والإقتصاديين والاجتماعيين.

وبكل هذه المعاني أصبحت العولمة المفهوم الطّاعي على الفكر الدّولي حيث عُقد أكثر من 1500 مؤتمر وندوة حول العولمة وحول ما وراء أكمة العولمة.

ورغم أنّ العولمة هزّت المسلمات المعهودة في المجتمعات كلّها، يمكن القول إنّ المخزون التّاريخي والتّقافي والحضاري يؤهّل المنطقة العربية²⁰ أكثر من مناطق عدّة في العالم للإنخراط المدروس في مسار العولمة، وتحويل تحديّاتها إلى فرص تنمية جديدة، وبخاصّة على مستوى تطوير العلوم والمعارف وتوطينها وتوظيفها في مسارات الإنتاج التي باتت تمثّل قاطرة التقدم الإقتصادي والرقّي الاجتماعي والنّهوض البشري.

II. البعد الإستراتيجي للموارد البشرية في ظلّ اقتصاد المعرفة :

يتبيّن استناداً إلى ما سبق أنّ اقتصاد المعرفة مبنّي على إنتاج المعارف، وتثمينها في الإقتصاد والمجتمع على المستويات المحلية وعلى المستوى الدولي. وتأتي هذه التطورات في ضوء التوسّع المتنامي لظاهرة العولمة تحت وقع التجدّد المتسارع للمعرفة²¹ بكل أصنافها وانسيابها بحكم التطورات الهائلة لتقنيات الإتصال والمعلومات.

علي حمدي: "تحديات ورهانات التّسمية في الدول العربية في ضوء الإقتصاد المعلوم : محاولة تمثّل إيجابي"، (بالفرنسية)
²⁰مجلة دراسات دولية، عدد 2004/90 تونس.

²¹ يرى بعض المستشرقين أنّ تجدد المعارف يفوق بثلاث مرات نسق تجدد الأجيال.

وتأسيساً على ذلك، بات من البديهي أن الموارد البشرية تمثل المدخل الأساسي للإنصهار الفاعل في الإقتصاد المعرفي بما يُمكن من رفع تحديات التنمية الوطنية في اقتصاد معولم يخضع إلى قيم اقتصادية جديدة، تقوم على المعارف والابتكار والتجديد والقيمة المضافة العالية والقدرة التنافسية الكبيرة للمؤسسات وللإقتصاديات. وكلّ هذه العوامل تحدد درجة التفوق بين الشعوب والأمم.

إن المؤشرات الحالية وبخاصة المنتظرة، تؤكد أن مستقبل التنمية الإقتصادية والاجتماعية والبشرية في إطار مسار العولمة ستحكمه المعرفة في مختلف الميادين العلمية والتكنولوجية، وهو ما يعني إخضاع جانب كبير من الأنشطة الإقتصادية المادية إلى التجريد بفعل تقنيات الإنتاج المتطورة، والتقنيات الإعلامية، والإتصالية الجديدة.

وقد دفع هذا المشهد الجديد إلى مسارين جديدين:

- المسار التجريدي (اللامادي) في عديد عمليات الإنتاج والخدمات،
- المسار الذهني في إنجاز طيف واسع من الوظائف في سوق العمل، وهو ما يقتضي بالضرورة عمالة ذهنية واسعة.

ولا يقتصر الأمر هنا على المجالات المهنية والإقتصادية فحسب. فتكنولوجيات المعلومات والإتصال ومختلف مخرجاتها، طالت أيضا الحياة الاجتماعية والخاصة للأفراد والأسر. ومن هنا جاء مفهوم "مجتمع المعرفة" ليس فقط بمعنى المهارات والكفاءات المكتسبة، ولكن أيضا بمعنى القدرات الإدراكية على اكتساب المعارف المتجددة بوتيرة متسارعة، وتوظيفها التوظيف الأمثل في مسارات الإنتاج، والتأقلم باستمرار مع القيم

ووضعيات العمل وأشكال النشاط المستحدثة. فضلاً عن التأقلم مع مجتمع مشقّر أكثر من أيّ وقت مضى.

فالمعرفة - وهي على هذا النحو من الأهمية - أصبحت إذن مورداً أساسياً من موارد التنمية في مختلف معانيها لما تمكنه من وسائل إنتاج وأساليب إنتاجية وتنظيمية وأنماط حياة جديدة.

وانطلاقاً من هذه المؤشرات، يمكن القول إنّ التطورات الجارية أحدثت علاقة تأثير وتأثر قوية بين "اقتصاد النمو" و"مجتمع المعرفة" باعتبار الترابط بين أربعة محددات أساسية :

- التحكّم في المعارف المتداولة، وإنتاج المعارف الجديدة بكل أصنافها العلمية والتكنولوجية والإحصائية والإقتصادية والاجتماعية ؛
- إكسابها للأفراد عبر المنظومة التربوية وفقاً لبرامج ومناهج بيداغوجية عصرية، تؤمّن مقتضيات التحديث بكل أبعاده، وتضمنُ حظوظ التشغيل لطالبي الشغل وتأقلمهم باستمرار مع متطلبات وظروف العمل الجديدة ؛
- ضخّها في المجتمع عبر وسائل الإتصال والمعلومات الحديثة لتأمين الوصول إليها، وبالتالي نشر المعرفة على أوسع نطاق في النسيج الاجتماعي والإقتصادي؛
- ترميمها في مسارات الإنتاج في مختلف القطاعات لضمان التجديد والإبتكار والقيمة المضافة بما يعزّز تنافسية المؤسسات والإقتصاد بوجه عام.

وقد أثر كل ذلك في المنظومة الإنتاجية وما يتصل بها من توظيف مركز للأنظمة الإلكترونية والمعلوماتية من جهة، والتنظيم الشبكي للمؤسسات من جهة ثانية، وتنامي

القدرة التنافسية بين المؤسسات الإقتصادية على المستوى المحلي وفي السوق العالمية من جهة ثالثة، مما أدى إلى تحول عميق لمنظومتي التشغيل والإنتاج، ولمقومات التنمية بصفة عامة.

ولعلّ من أهمّ هذه التحولات التوجه القوي نحو نمط إنتاج جديد يقوم على نظام الجودة الشاملة، وإندماجية مهام التصوّر والتنفيذ، ولا مركزية القرار المتعلق بعملية الإنتاج، والإسهام المتزايد للعمال والموظفين على حدّ السواء في تدبّر العملية الإنتاجية أثناء مختلف مراحلها تصورا وتنفيذا، وبالتالي القطع الكامل مع مقولة توزيع الأدوار بالمؤسسة بين صنفين : "صنف يفكّر" وهو صنف كبار الموظفين كالمخططين والمهندسين... و"صنف ينفذ" وهو صنف رؤساء العمال والعمال.

وحيال هذه المنظومة الإنتاجية الجديدة ومتطلباتها، تشهد منظومة التشغيل تحولات عميقة تتمثل في التنامي المستمر لشحنة المعارف في إنجاز العمل، وهو ما يقتضي إكساب كل العاملين -بمختلف رتبهم- كفاءات أساسية، ومؤهلات عريضة، وخبرات فنية عالية، وتوظيفها توظيفا فاعلا ومحكما في مجالات التصور والإبتكار والإنتاج لتأمين حاجيات الإقتصاد ودعم تنافسيته، وترسيخ أرضيته المعرفية.

وأمام هذه الظواهر والأنساق الجديدة، تأكّدت حاجة البلدان -مهما بلغت من درجات النمو ومراتب الرقي- إلى تأهيل نظمها التعليمية والتدريبية، وتعهدّها باستمرار لضمان الاستجابة لمتطلبات العصر.

وإزاء هذه التطورات أيضا، تخلّى البنك الدولي في السنوات الأخيرة عن مذهبه التقليدي الإقتصادي، وأدرج في منهجيات عمله البعد الإنساني في عملية التنمية. فبعد أن شعر

بفشل سياسات التعديل الهيكلي، وانعكاساتها السلبية على المستوى الاجتماعي في عدد من التجارب، وباتّساع الفوارق وعدم المساواة على المستوى العالمي، اقتنع بضرورة إيجاد أدوات جديدة لقياس النموّ الإقتصادي. وقد أوكل ذلك منذ 1996 إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ووفقاً لهذا التوجّه الجديد لم يعد النموّ يقاس برأس المال المادّي ورأس المال الطبيعي فقط بل برأس المال الاجتماعي. وقد قدّرت دراسات وتقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي نسب المساهمة في النموّ لكلّ عنصر منها، على النحو الآتي:

- رأس المال المادي: 16 % ؛
- رأس المال الطبيعي: 20 % ؛
- رأس المال الاجتماعي: 64 %.

إن بداية الفكر الإقتصادي الجديد المبني على أهمية الموارد البشرية تعود في الحقيقة إلى سنة 1973 في اليابان، حيث برزت مقاربات مفادها أن نسبة النموّ الإقتصادي تقاس بنسبة الرّفاه أو "السعادة الإنسانية". ويتمّ احتسابها بعد طرح الإنفاق لإصلاح ما "دمّره" النموّ على مستوى التّشغيل والبيئة...

لقد أصبحت المعرفة من أهم مصادر الثروة والنموّ الإقتصادي. كما أصبحت من أهم محدّدات القدرة التنافسية للبلدان والمؤسّسات والأفراد على حدّ سواء. وتأسيساً على ذلك، أصبحت مهمّة إنتاج المعرفة، وحسن توظيفها وتعهّدها وتوزيعها على مختلف قطاعات الإنتاج والخدمات، مهمّة إستراتيجية يلتقي حولها كل الفاعلين من إدارة ومؤسّسات

تعليمية ومؤسسات إقتصادية ومؤسسات مالية وهيكل الدّعم والإسناد. فاقتصاد المعرفة بهذا المعنى كيمياء تتفاعل فيها كلّ الأدوار.

إنّ كسب رهانات التّمية والتّشغيل بشروطها الجديدة، يتطلّب مقاربة متجدّدة لدعم الآفاق المفتوحة في مجال التّمية الإقتصادية والاجتماعية. ولئن كانت هذه المسؤولية مسؤولية المجتمع بأسره، فإنّ الفاعلين الأساسيين هم: الدولة، وشركاء الإنتاج والأفراد كلّ له دور ووظيفة فيها في إطار الحوار الاجتماعي كأداة للتكامل والتوافق.

الباب الرابع :

أثر أنماط العمل الجديدة على التشغيل وضرورة التوافق بين أطراف الإنتاج

تأسيسا على ما سبق في الباب الثالث بخصوص أهمية الموارد البشرية، واستحضارا لتطورات سوق العمل، وبناءا على أشكال النشاط وأنماط العمل الجديدة التي باغتت حتى الدول الغربية نفسها، بات الحوار الاجتماعي ضرورة أكثر إلحاحا لتقريب وجهات النظر بين أطراف الإنتاج بخصوص هذه المستجدات التي طرأت أيضا على أسواق العمل العربية والتوافق بشأنها خدمة للمصالح المشتركة.

I. الطرح العام :

شهدت منظومة الإنتاج ومنظومة العمل منذ الثورة الصناعية شبه إستقرار. ومنذ سبعينات القرن الماضي وخاصة مع بروز موجة العولمة الإقتصادية في أوائل التسعينات واتساع دائرتها منذ تلك الفترة بحكم ثورة المعلومات والإتصال، طرأت تحولات عميقة على النظم الإقتصادية ونظم الإنتاج. وقد أصبحت هذه التحولات في تمفصلاتها مع أسواق العمل في منتهى التشابك والتعقيد.

ومن أبرز تطورات نظم الإنتاج :

- الإنتقال من المجتمع الصناعي إلى المجتمع ما بعد الصناعي ؛

- التطور المتسارع لقطاع الخدمات عموماً والخدمات ذات العلاقة بالإنتاج الصناعي أو ما يمكن تسميته بـ "أثلاثة" القطاع الثاني (الصناعي) لمزيد الرفع من القيمة المضافة للإنتاج ؛
- المنافسة الشديدة بين المؤسسات والإقتصاديات وهو ما يقتضي خفض كلفة الإنتاج وكلفة العمل فضلاً عن العمل بمبادئ الجودة الشاملة ؛
- الانتقال من نظم الإنتاج والعمل التراتبية والعمودية إلى نظم مسطحة، أفقية، مرنة وتفاعلية في إطار نظام شبكي ؛
- الحاجة المتزايدة إلى مرونة التشغيل لمواجهة تقلبات الظرفية الإقتصادية للمؤسسات ؛
- الإستعمال المكثف لتكنولوجيا المعلومات والإتصال التي غيرت خارطة الإنتاج وخارطة التشغيل تغييراً شاملاً.

وبالتوازي وكنتيجة لتطور منظومة الإنتاج، تسارعت تطورات سوق العمل. ومن أبرز هذه المتغيرات:

1. الصيغ القانونية لأنماط العمل الجديدة :

تتطلب المهن والأنشطة المستحدثة أنماط عمل جديدة في كل أسواق العمل العربية والأجنبية. ويرى المدافعون عن هذه التوجهات أنّ هذه الأنماط الجديدة من شأنها أن تدعم المجهودات الرامية إلى خلق فرص العمل والانصهار في تمشي تفعيل المبادرات الهادفة إلى التشغيل الذاتي الذي يساعد بدوره على إحداث مواطن الرزق. وتتنزل في هذا الإطار أهمية الأنماط الجديدة للعمل لمزيد دفع التشغيل. وقد تأكد التفكير في اللجوء إلى

الأنماط أو الأشكال الجديدة للعمل في زمن التحولات العميقة والمتنوعة التي تشهدها اقتصاديات مختلف البلدان المتقدّمة والنامية على حدّ سواء.

وما من شك أن التحولات التي يشهدها العالم في المجالين الإقتصادي والاجتماعي أفرزت تغييرات في خصائص العلاقات المهنية وفي المكونات الأساسية لسوق العمل المبنية منذ الثورة الصناعيّة على أسس "التنظيم العلمي للعمل" (OST). ومن خصائص هذا التنظيم القديم:

- "عقد العمل غير محدد المدة" ؛
- العمل الثابت (القارّ) في نفس المؤسسة لكامل الوقت ؛
- تواقيت عمل جماعيّة موحّدة ؛
- "الخطة الوظيفيّة" ؛
- "التخصّص الوظيفي" ؛
- "الفصل بين مهام التصرّور ومهام التنفيذ" ؛
- "التنظيم العمودي للإنتاج"، إلخ.

إنّ هذه المبادئ التنظيميّة ارتبكت أمام المستجدّات الإقتصاديّة والتكنولوجيّة.

فعولمة الإقتصاد والتطور السريع للتكنولوجيا كان لهما الأثر المباشر أو غير المباشر على علاقات العمل من خلال ما أصبح يتطلبه الإستثمار من ملائمة مع واقع جديد تحكّمه من جهة المعادلة بين عروض وطلبات الشغل ومن جهة أخرى مسابرة مقتضيات النجاعة الإقتصاديّة للرفع من القدرة التنافسية للمؤسسة وضمان بقائها في حلبة تحديات العصر.

2. مفاهيم الأنماط الجديدة للعمل :

تمثل أنماط العمل الجديدة مجالا واسعا للحوار الاجتماعي الثلاثي. وبصرف النظر عن الاتفاق أو الإختلاف حولها يرى أصحاب العمل أنّ أنماط العمل الجديدة تتطلب مراجعة تشريعات العمل بإدراج صيغ تشغيلية تخرج عن المسالك المطروقة في قوانين العمل تماشيا مع تطوّر منظومة الإنتاج.

ونستعرض في ما يلي بعض هذه الأنماط المتداولة في العديد من التجارب العربية والأجنبية:

1.2 عقد العمل لمدة معينة:

لقد نصّت تشريعات العمل التي تعود إلى فترة الستينيات في بعض الدول العربية على أن عقد العمل يمكن أن يكون إما لمدة معينة أو لمدة غير معينة.

وبخصوص عقد العمل لمدة معينة، فقد عُرّف في بعض التشريعات بكونه عقد العمل المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين. وتجدر الإشارة إلى أن عقد العمل لمدة معينة لا يمثل نمطا أو شكلا جديدا بالمعنى الكامل باعتباره واردا ضمن العديد من تشريعات العمل منذ نشأتها، إنما أصبح اللجوء إليه أكثر انتشارا لعدد الأسباب ومنها أقلمة عدد العاملين مع نشاط المؤسسة.

وتحدّد قوانين العمل (في بعض التجارب) الحالات التي يمكن اللّجوء فيها إلى عقد العمل لمدة معينة وهي :

- التعويض لعامل بالمؤسسة (بسبب إجازة أو تغيب...)

- نشاط إضافي للمؤسسة يستوجب يدا عاملة إضافية ؛
- حالات العمل الموسمي في بعض القطاعات مثل الزراعة والسياحة، إلخ...
- طبيعة بعض الأعمال مثل بعض الأنشطة التجارية والفندقية والمطعمية، وخدمات التنظيف، والخدمات المباشرة للأفراد، إلخ...

ويتمّ تحديد مدّة هذا الصنف من العقود. وقد حدّدت بعض التشريعات العربية هذه الفترة بسنة قابلة للتجديد 3 مرّات يُصبح العقد على أثرها عملا قازًا.

وفي التشريع الفرنسي، فإنّ هذه الفترة لا تقلّ عن 18 شهرا ولا تتجاوز 36 شهرا.

وفي الحاليتين فإنّ عقد العمل لمدّة معيّنة يضمن كلّ الحقوق الاجتماعية للعامل.

وللإشارة، يبلغ مجموع المشتغلين تحت هذه الصيغة القانونية في فرنسا 2.150.000 خلال سنة 2009. كما أنّ 85 % من مجموع عقود العمل في 2014 هي عقود محدّدة المدّة. وفي الولايات المتّحدة يبلغ عدد المشتغلين وفق أنماط العمل الجديدة سبعة (7) ملايين عامل.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن عقد العمل محدود المدّة يسهّل الدخول إلى سوق العمل. وتقدر بعض الدراسات أن 40 % من المستفيدين بعقود عمل غير محدّدة المدّة في فرنسا مرّوا عن طريق عقد العمل المحدّد المدّة وخاصّة بالنسبة للشباب والنساء. كما تشير هذه الدراسات إلى أنه بالنسبة للنساء قد يكون اللّجوء إلى هذه الصّيغة اضطرارا وقد يكون برغبة منهنّ.

2.2 العمل المؤقت :

يختلف نمط العمل المؤقت عن نمط العمل محدود المدّة بالرغم من أنّ فترة العمل في كلتا الحالتين محدودة في الزمن.

وتتمثّل أوجه الخلاف في ما يلي :

- العمل محدود المدّة يمكن أن يكون مباشرة بين العامل والمؤسسة المستفيدة في شكل عقد عمل أي أنّ علاقة العمل علاقة ثنائية ؛
- العمل المؤقت يستند إلى مبدأ العلاقة الثلاثية بين العامل من ناحية ومؤسسة العمل الوقتي من ناحية ثانية والمؤسسة المستفيدة من ناحية ثالثة.

أمّا الصيغ القانونية فهي تختلف أيضا. وتتمثّل في التالي :

- "عقد مهمّة" تُبرمه مؤسسة العمل الوقتي مع العامل ؛
- "عقد وضع على الذمّة" بين مؤسسة العمل الوقتي والمؤسسة المستفيدة، تضع بمقتضاه المؤسسة الأولى العمّال تحت تصرّف المؤسسة الثانية.

ويترتّب عن هذه العلاقة الشغلية الثلاثية أن المسؤولية القانونية تجاه العامل تقع على مؤسسة العمل الوقتي من حيث الإنتداب والأجر والحماية الاجتماعية...

وتجدر الإشارة إلى أنّ هذا النمط من التّشغيل يُمثّل 9% من مجموع المُشغلين في الإتحاد الأوروبي. وخلافا لأنماط العمل الأخرى، فإنّ التّشغيل المؤقت يهَمّ خاصّة الرّجال بنسبة 70%.

3.2 العمل لوقت جزئي:

عرفت اتفاقية العمل الدوليّة رقم 175 بشأن العمل لوقت جزئي لسنة 1994 بأن العمل لوقت جزئي هو كل عامل تقلّ مُدّة عمله العادية عن مُدّة عمل العامل المستخدم في وضعية مماثلة لوقت كامل.

وقد نظّمت بعض التشريعات هذا النمط من العمل الذي أفرزته حاجة المؤسسة إلى خدمات معينة تتجز خلال جزء من مُدّة العمل العادية، وفي بعض الأحيان حاجة العامل أو العاملة إلى العمل بهذا النظام لظروف شخصية أو عائلية.

وقد تمّ في هذا السياق في بعض التشريعات العربية إدراج أحكام تتعلق بتنظيم هذا النمط من العمل، وهي مستوحاة في جوهرها من اتفاقية العمل الدوليّة رقم 175 بشأن العمل لوقت جزئي.

وقد انتشر تطبيق نظام عقد العمل لوقت جزئي في عدداً من التجارب الغربية، ليلغ مثلاً 16% في المعدل العام من مجموع المُشغلين في بلدان منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية²². وتجدر الإشارة إلى أن المرأة تمثل المعدل الأعلى في الإقبال على هذه الصيغة القانونية للعمل بنسبة 71%. وما يجب التأكيد عليه هو أن هذا النمط من التّشغيل هو اختيار شخصي بنسبة 80% من النساء. وفي هذا دلالة على أنّ اللّجوء إلى صيغة عقد العمل لوقت جزئي ليس اضطراراً في أغلب الحالات بل رغبة شخصية للتوفيق بين النشاط المهني والحاجة الشخصية للوقت الحرّ.

²² ترتفع حصة التّشغيل لوقت جزئي في البلدان ذات الإقتصاد القوي والبطالة المنخفضة مثل بريطانيا (23.9%) وألمانيا (21.9%) وكندا (19.1%) والنمسا (18.5%) مقابل فرنسا (13.3%) إسبانيا (11%) إيطاليا (15%).

4.2 العمل بالمناولة :

يتمثل هذا النمط من العمل في تكليف وحدات إنتاج خارج المؤسسة بإنجاز جزء من عملية إنتاجية، كأن تتعاقد مؤسسة في قطاع النسيج والملابس مثلاً مع مؤسسة أخرى يُعهد إليها صنع أزرار الملابس تحمل علامة المؤسسة الأصلية أي مؤسسة النسيج والملابس. وقد برز نوع آخر من المناولة وهو السائد والمتمثل في إنجاز جزء من نشاط المؤسسة الأصلية بمحلات هذه الأخيرة.

ويُبرم عقد الشغل في هذه الحالة بين العامل ومؤسسة المناولة، حتى ولو أن إنجاز العمل يكون بالمؤسسة الأصلية. ويمكن كذلك أن تتمثل المناولة في إسناد جزء من نشاط المؤسسة الأصلي إلى مؤسسة أخرى مماثلة، وذلك للإستجابة لطلبات الحرفاء في الوقت المتفق عليه بخصوص إنجاز الطلبية".

كما أن مفهوم المناولة أصبح في بعض الحالات يشمل نشاط بعض المؤسسات المتمثل في وضع عمال لفائدة مؤسسات أخرى بمقابل. ويطلق على المؤسسات التي تقوم بمثل هذا النشاط تسمية "مؤسسات العمل الوقتي".

وقد اتسع مجال العمل بصيغة المناولة مع العمّال المستقلين بفعل تقنيات الإتصال والمعلومات التي وفّرت أشكال عمل مرنة تقوم على تخريج بعض الأنشطة (الاستبعاد)(Out-Sourcing).

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أهمية مناولة الأنشطة الإقتصادية للمؤسسات الكبرى مع العمّال المستقلين باعتبار أنّ هذا التوجّه يفتح مجالات جديدة للأعمال الحرّة.

5.2 العمل عن بعد:

يتمثل العمل عن بعد في أن يقوم عامل مستقل بإنجاز عمل محدد لفائدة مؤسسة أخرى. ويكون ذلك عن طريق إنجاز جزء من العملية الإنتاجية العادية أو كلها، أو في تقديم بعض الخدمات .

وقد أصبح هذا النوع من العمل ينتشر تدريجيا في العديد من البلدان، حيث ترغب بعض المؤسسات الإقتصادية في التعاقد مع أشخاص يتعهدون تجاهها بإنجاز بعض الأعمال أو بصنع بعض الأشياء خارج محلات المؤسسة. فالأمر يتعلق إذن بإنتاج أو بتقديم خدمة عن بعد أي خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة.

ونظرا لانتشاع هذا النشاط، وضع الاتحاد الأوروبي في عام 2002 اتفاقية إطارية بين أطراف الإنتاج لتحديد الإطار القانوني لهذا النشاط.

3. أنماط العمل الجديدة : تمثل جديد للزمن المهني :

بُنيت فلسفة الإنتظام الاجتماعي في مختلف مظاهره منذ الثورة الصناعية على مفهوم العمل كقيمة عليا مُهيكلَة ومحدّدة لمختلف مفاصل الحياة الاجتماعية. وقد بُني هذا النظام على المبادئ التالية : خمسة (5) أيّام عمل في الأسبوع، ثماني (8) ساعات في اليوم، عمل في مؤسسة واحدة حتى التقاعد.

وكلّ المفاهيم والقيم الجديدة أو مُعادة التركيب التي أفرزها المجتمع المعاصر، فإن مفهوم العمل بمواصفاته المعهودة خضع هو أيضا إلى تمثّل جديد بفعل الحاجيات

الاجتماعية الجديدة الناتجة عن تطوّر المجتمعات وما يتطلبه ذلك من ضرورة توفير مساحة أكبر من الوقت الحر لتلبيةها.

وقد أدت هذه الحاجيات المستجدة إلى مراجعة الزمن المهني ليتواءم مع الأزمان الأخرى:

- الزمن الشخصي لتأمين الحاجيات الفردية الجديدة ومنها الحاجيات في مجالات الثقافة والرياضة والترفيه والحاجة إلى التعلّم مدى الحياة، ... ؛

- الزمن العائلي لرعاية الرأس المال الأسري ؛

- الزمن الاجتماعي لتطوير شبكة العلاقات الاجتماعية والتي أصبحت يطلق عليها الرأس المال الرمزي.

واعتبارا لهذه الحاجيات المستحدثة، تمّ في السنوات الأخيرة على مستوى أغلب التجارب الغربية مراجعة الزمن المهني على قاعدة سنوية (تعويم ساعات العمل) . ففي ألمانيا مثلا 90 % من ساعات العمل السنوية تخضع إلى قانون العمل و 10 % يتمّ التصرف فيها بمرونة حسب حاجة المؤسسة والعامل.

وفي إيطاليا يمكن تجاوز أو تقليص حجم الساعات الإضافية بالتنسيق بين صاحب العمل والعمّال.

وفي فرنسا تم تخفيض ساعات العمل إلى 35 ساعة في الأسبوع. إلا أنه يمكن تعديل الحجم السنوي لساعات العمل حسب النشاط الإقتصادي للمؤسسة وحاجيات العمّال.

وبصفة إجمالية فإنّ تراجع ساعات العمل ظاهرة عامة في مختلف المجتمعات الغربية لتتساوق مع تطوّر المجتمعات وأدوات الإنتاج وضرورة توفير مزيد من الوقت الحر لتلبية احتياجات الأفراد الجديدة الثقافية والرياضية والتعلم الذاتي.

4. أنماط العمل الجديدة : أشكال مرونة جديدة :

تُوفّر أنماط العمل الجديدة (العمل محدود المدة والعمل بنصف الوقت، والعمل عن بعد...) مجالات مرونة اجتماعية واقتصادية متعدّدة بالنسبة للعامل وبالنسبة لصاحب العمل.

- بالنسبة للعامل : تتمثّل هذه المرونة خاصّة في ما يلي :
 - مرونة تواقيت المباشرة والمغادرة للعمل على أساس توافقي ؛
 - العمل حسب الزّمن المدرسي (باعتبار الإجازات المدرسيّة) ؛
 - العمل حسب الطّلب (بالنسبة للطلبة مثلاً) ؛
 - اقتسام العمل، أي أن يتداول على الوظيفة القارة شخصان ؛
 - العمل حسب صيغة الأسبوع المضغوط أي تخفيض عدد أيّام العمل الأسبوعية.
- بالنسبة لصاحب العمل : تُمكن أنماط العمل الجديدة من مرونة أكبر على مستوى التصرّف في الموارد البشرية للمؤسسة حسب ظرفيّة نشاطها الإقتصادي وذلك من خلال :
 - المرونة الخارجيّة (العقدية أو الكميّة) بمعنى التصرّف المرن في عدد العمّال دخولا إلى المؤسّسة وخروجا منها حسب الحاجة ؛
 - المرونة الداخليّة (أو الوظيفيّة) أي تعديل أوقات العمل حسب تقلّبات نشاط المؤسّسة.

إن استعراض هذه الأنماط الجديدة للعمل ليس دعوة إلى اعتمادها، بل دعوة إلى التفاوض بشأنها قبل أن تتوسّع في إطار الحوار الثلاثي بما يخدم مصالح جميع

الأطراف. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ أشكال العمل الجديدة هذه فاجأت النقابات في أوروبا في بداية الثمانينات وخسرت مواقع هامة لها في سوق العمل على مستوى المعالجة النقابية لهذه الأصناف من العمال، الأمر الذي تطلّب وقتاً طويلاً للبدء بتنظيم هذه الفئات العمالية.

II. الطّرح العربي :

تخضع أسواق العمل العربية إلى ضغوطات مزدوجة كما ونوعا. وكذلك ضغوطات مزدوجة محلياً وخارجياً. أولاً، الضغوطات الداخليّة التي يفرضها الواقع المحليّ الكمّي والنوعي في تفاعلاته مع الإصلاحات المؤسسيّة والتحوّلات الإقتصاديّة والتربويّة. وثانياً، الضغوطات وخاصّة التّوعيّة ذات العلاقة بالمتغيّرات في ضوء التوسّع المتنامي لظاهرة العولمة تحت وقع التقدّم العلمي والتكنولوجي وما يتطلّبه ذلك من تجدد متسارع للمعارف بكل أصنافها وانسيابها بحكم التطوّرات الهائلة لتقنيات الإتصال والمعلومات.

إنّ هذا المنحى الإقتصادي الجديد المبني بصفة أساسية على إنتاج المعارف وتثمينها في الإقتصاد والمجتمع أحدث تغييراً عميقاً في منظومة الإنتاج وطرق التصرف وأنماط العمل والنشاط وفي مقوّمات التّثمية بوجه عام.

وقد أثّرت هذه المنظومة الإنتاجية بمواصفاتها الجديدة بالغ الأثر على منظومة التّشغيل التي أصبحت تقتضي محتويات معرفية متنامية في مسارات العمل. وتتطلّب مواكبة هذه التحوّلات إكساب كل العاملين بمختلف رتبهم ومواقع عملهم كفاءات أساسية ومؤهلات

عريضة وخبرات فنية عالية وتوظيفها أو إعادة إنتاجها في مجالات التصوّر والإبتكار والإنتاج.

وحيال هذه التطوّرات بات من البديهي أن تشكّل جودة الموارد البشريّة المدخل الأساسي للإنصهار الفاعل في منظومة الإنتاج الجديدة بما يمكن من رفع تحديات التّمنية الوطنيّة والعربية في اقتصاد معولم يخضع إلى عدد من القيم الجديدة أو مُعادة التركيب ومنها الإنتاجية والتجديد والإبتكار والقيمة المضافة العالية والقدرة التنافسيّة الكبيرة.

وينفس القدر، تشكّل جودة الموارد البشرية المدخل الأساسي أيضا إلى سوق العمل والتفاعل معها بسلوكيات ومهارات فنية واجتماعية وفق ما تقتضيه نظم الإنتاج. وإدراكا لهذه التحولات سارعت الدول العربية إلى التوجّه نحو تطوير منظومة الموارد البشرية بهدف إخضاعها إلى المواصفات الدوليّة ودعم تنافسية الإقتصاد وتعزيز أراضيته المعرفية.

ولئن كانت هذه المسؤولية مسؤولية المجتمع بأسره من أسر وجمعيات ومنظمات وأحزاب فإن المهام الأساسية تقع على الدولة على مستوى توفير الكفاءات انطلاقا من تشخيص الحاجيات الإقتصاديّة، وعلى مؤسسات القطاع الخاص على مستوى تشغيل الكفاءات، وعلى العمّال والأفراد عموما على مستوى مواكبة المعارف الجديدة.

وتُحينا الأبعاد الإقتصاديّة والاجتماعية وحوكمة التّمنية إلى أهميّة تخطيط الموارد البشرية وأقلمتها مع متطلّبات سوق العمل واحتياجات المؤسسات عن طريق تطوير مفهوم الحوار الاجتماعي وآلياته وتوزيع الأدوار والمسؤوليات بين أطراف الإنتاج الثلاثة. ويزداد الحوار الاجتماعي أهميّة مع اتّساع القطاع الخاص على المستوى الوطني والقومي الذي يمثل حوالي 80 % من النشاط الإقتصادي.

1. وظيفة الدولة : الإعداد الإستراتيجي للموارد البشرية وإنتاج الكفاءات

1.1. مفهوم الدولة في النظريات الإقتصادية :

مثّلت العلاقات بين الدولة والإقتصاد مركز إهتمام أساسي في الفكر الإقتصادي منذ النظرية الماركنتيلية (القرن 16)، والنظرية الكلاسيكية (القرن 18)، والنظريات الإشتراكية (1917-1989) والنظرية الكينزية (في ثلاثينات القرن 20)، والنظرية الليبرالية الجديدة (مع بداية السبعينات)، وصولاً إلى نظرية العولمة الإقتصادية (بداية من التسعينات).

ويُمكن تأليف هذا السّجال النظري في تيّارين عريضين :

- تيار "التقليل من الدولة" الذي يعني انسحابها من المجال الإقتصادي وتحرير الإقتصاد وتركه لآليات السوق، تلك "اليد الخفية". وبالتالي حصر دور الدولة في الطريفات أي الدفاع والأمن وسكّ العملة والعدالة والبنية الأساسية. وفي هذا السياق الفكري شاع مفهوم "الدولة العصرية هي الدولة المتواضعة" أي الدولة التي لا تتحكّم في كلّ شيء.

- تيار "الإكثار من الدولة" الذي يعني تدخّل الدولة في الإقتصاد وهيمنتها على النشاط الإقتصادي عن طريق توسيع القطاع العام. وهو معنى مفهوم "الدولة الرّاعية".

والدّارس لتطوّر مفهوم الدولة ودورها في هذه الحقبات التاريخية يُلاحظ علاقة المدّ والجزر بين الدولة والسّوق باعتبار خصوصيات ومستجدّات الواقع الإقتصادي والسّياسي في كلّ مرحلة. وحتى لا نمضي بعيداً، نشير فقط إلى مستجدّات السّنوات الأخيرة وتأثيرها على مفهوم الدولة ومنها:

- الأزمات الإقتصادية الإقليمية في دول جنوب شرق آسيا في العام 1997 وانتشاره في بلدان صاعدة مثل روسيا والأرجنتين والبرازيل؛
- والأزمة المالية في الولايات المتحدة بداية من أواخر 2007 والتي تحوّلت بسرعة إلى أزمة إقتصادية وإجتماعية وإنسانية وتشظّت تداعياتها السلبية في معظم دول العالم؛
- الأزمات الإقتصادية الحادة في بعض الدول الأوروبية مثل اليونان وإسبانيا والبرتغال منذ 2011؛
- تجاربنا العربية التنموية ودور الدولة المهيمن فيها.

واستنادا إلى هذه المنطقات يمكن أن نستخلص بصفة تأليفية أنّ دور الدولة لا ينبغي أن يُطرح بمفردات "الإكثار" أو "التقليل" من دور الدولة بقدر ما يُطرح بمفردات "تجويد" دور الدولة ضمن ديناميكية إنسانية تتخطى الحدود الإيديولوجية من خلال مدّ الجسور بين الأبعاد الإقتصادية والأبعاد الاجتماعية باعتبارها شبكات الأمان الحقيقية للحرية الإقتصادية والعدالة الاجتماعية. فدور الدولة الحديثة إذن هو التوفيق بين "الإقتصادي" و"الاجتماعي" أي أنّها تُركّب على آليات إقتصاد السوق إرادةً سياسيةً تشاركية غايتها النهائية الإنسان في إطار حوكمة إقتصادية وإجتماعية رشيدة، من أهمّ تجلياتها الحوار الاجتماعي بين شركاء التنمية في أشمل معانيها.

وبهذا المعنى فإنّ الأدوار الجديدة للدولة الحديثة تكمن في ثلاث وظائف أساسية :

- الوظيفة الإستراتيجية التي تستبقّ التطوّرات المُحتملة -انطلاقاً من التشخيص الدقيق- وتضبط الغايات الكبرى والأولويات ضمن رؤية مستقبلية ؛

- الوظيفة البيداغوجية للتعريف والتّحسيس بالتحديات والرّهانات بما يضمن إيجاد السّبل الكفيلة بمواجهتها في إطار الوفاق الوطني ؛
- وظيفة تنشيط وتفعيل الحوار الاجتماعي وتنظيمه بين كلّ الفاعلين السياسيين والإقتصاديّين والاجتماعيين حول مختلف قضايا التّمية وتبيّن عوامل القوّة والخلل فيها وتحديد المستقبل المُمكن وتبنيّه جماعيا.

2.1 الدّولة ودورها في سوق العمل :

في موضوع الموارد البشرية وتمفصلاتها المُباشرة بالعمل والعمّال والمؤسّسة الإقتصاديّة تقوم الدّولة بدورٍ أساسي يتمثّل في الإعداد الجيّد للموارد البشرية تعليما وتدريباً وتأهيلا لتأمين أوفر ما يمكن من شروط الإستجابة لحاجيات الإقتصاد ومن متطلبات تشغيليّة طالبي الشغل.

وتتواصل منظومة إعداد الموارد البشرية مع منظومة البحث العلمي والتجديد التكنولوجي بما يدعم اليقظة التكنولوجية التي باتت من أهم العوامل لضمان حيوية نظام الإنتاج وتوسيع القاعدة الإقتصاديّة عن طريق إحداث المؤسّسات وخاصّة المجدّدة منها انطلاقا من تّثمين البحوث العلمية والتكنولوجية. هذا فضلا عمّا يوفره قطاع البحث في حدّ ذاته من فرص جديدة لتشغيل حاملي الشهادات العليا.

وتتكامل عناصر تخطيط الموارد البشرية سالفة الذكر مع منظومة برامج دعم التشغيل والتأهيل والتدريب التكميلي وإعادة الإدماج لتأمين أوفر ما يمكن من فرص الإدماج ومن شروط قابليّة التشغيل للمتقدّمين إلى سوق العمل عن طريق صقل المهارات الفنية بما يستجيب لمتغيرات سوق الشغل وحاجيات المؤسّسات الإقتصاديّة.

2. وظيفة المؤسسات الاقتصادية : التوظيف الاستراتيجي للكفاءات

يتطلب تخطيط الموارد البشرية الأعداد الأفضل للكفاءات. وهذا من ضمن مشمولات الدولة. إلا أن هذا المجهود لن يكون له المردود الاقتصادي والاجتماعي الكافي ما لم يواكبه التصرف الأمثل في المهارات على مستوى المؤسسات الاقتصادية. إن الحوكمة الرشيدة للمؤسسة هي قبل كل شيء حسن إدارة الموارد البشرية توظيفا وتعهّدا بالتدريب المستمر طيلة المسار المهني.

ويتطلب هذا التوجّه من المؤسسة زيادة استقطاب المهارات ومزيد من الإستثمار في رصيدها البشري بحكم تغيّر نظام الإنتاج والتحول المتسارع من اقتصاد صناعي إلى نمط اقتصادي يقوم على المعرفة والمعلومات بحيث أن القيمة في جانب كبير منها لم تعد رأس المال بل الكفاءة وأن الفاعل الاستراتيجي لم تعد المؤسسة بل التنظيم الشبكي للمؤسسات الذي يقوم على مبدأ التنافس والشراكة . فالمؤسسة العصرية أصبحت بحاجة إلى تطوير إنتاجها باستمرار وفق تقلبات الطلب والمواصفات الدولية وابتكارات المنافسين. ولا يتسنى لها ذلك إلا باستراتيجيات توظيف عصرية.

ومن هذا المنطلق فإنه يتعين على المؤسسة الاقتصادية المنخرطة في اقتصاد المعرفة التفاعل الإيجابي مع خمس تحولات كبرى :

- عولمة الاقتصاد والمبادلات باعتبارها تتيح إمكانيات تنمية جديدة ؛
- تقنيات الإتصال والمعلومات لاختزال المسافات والإقتصاد في الوقت ؛
- التجديد والمبادرة لضمان القيمة المضافة ؛
- المعايير البيئية لضمان التنمية المستدامة ؛
- التوظيف وتعهّد الموارد البشرية بالمعايير الدولية.

إن شروط الإنتاج الجديدة تدعو إلى مراجعة بعض المفاهيم ذات العلاقة باستراتيجيات التشغيل لدى المؤسسات.

فالقدر التنافسية للمؤسسة مثلا لم تعد محكومة في جانب كبير منها بكلفة اليد العاملة بل أصبحت تطرح في الإقتصاد الحديث بمفردات الكفاءة والمبادرة والتجديد والإنتاجية واقتسام المعلومات، يعني تنافسية خارج العناصر المحددة تقليديا.

ويترتب عن مصادر النمو الجديدة هذه ضرورة تطوير الميزات التفاضلية للمؤسسة على المستوى الاجتماعي من حيث التصرف في الكفاءات تشغيليا وتعهدا وتحفيزا.

فإنتاج المهارات والكفاءات في المؤسسات التعليمية والتدريبية يبقى مهما بلغت درجة نجاعته ناقصا ما لم يستكمل بدور المؤسسات عن طريق تثمين الموارد البشرية في مسارات الإنتاج والإرتقاء بالمرءود الاجتماعي للتعليم والتدريب الأساسي.

وقد أصبح هذا التوجه من أهم أدوار ومسؤوليات منظمات أصحاب العمل لتحسيس منخرطيها بأهمية هذا البعد الاستراتيجي.

3. مهمة العامل (والفرد عموما) : التنمية الذاتية للكفاءات وفق متطلبات سوق العمل

إن المنافسة في الإقتصاد التنافسي المفتوح لا تتسحب فقط على المؤسسة بل تتسحب أيضا على الفرد في تعامله مع سوق الشغل. وهنا المنحى الجديد يستوجب من العامل والفرد عموما سلوكيات وقيما ومواقف جديدة يمكن إجمالها في التصرف الاستراتيجي في حقيبة مؤهلاته وكفاءاته عبر التدريب المستمر لضمان قيمتها المضافة وقدرتها التنافسية باستمرار وبالتالي تأمين موقعه صلب المؤسسة أو خارجها والإرتقاء إلى ما هو أفضل.

فالتشغيل المستديم أصبح مرتبطا باستدامة المؤهلات نظرا للنسق المتسارع لتجدد المعارف.

وخلافا لشروط التنمية الإقتصادية والتنمية الاجتماعية والتنمية البشرية التي تدخل في مشمولات الدولة، فإن التنمية الذاتية في المجتمع الحديث باتت من مسؤولية الأفراد أنفسهم. وهذه القيمة الجديدة تقتضي من العامل استعدادات نفسية وكفاءات اجتماعية تمكنه من التصرف الأمثل في الوقت حسب حاجاته المهنية والشخصية والعائلية والاجتماعية.

وهنا أيضا أصبح هذا التوجه من أبرز أدوار ومسؤوليات نقابات العمال لتحسيس المنتمين إليها بهذا البعد الاستراتيجي لضمان الوظيفة والمحافظة عليها، وذلك بالتوازي من أدوار ومسؤوليات الحكومة وأصحاب العمل.

4. وظيفة منظمة العمل العربية:

انطلاقا من دستورها ومن تركيبتها الثلاثية وإحساسا بمسئوليتها القومية في مجالات العمل والعمال وضعت منظمة العمل العربية مرجعيات فنية عديدة وحرصت شديد الحرص على التمثيل الثلاثي في كل انشطتها وإصداراتها وسعت جاهدة إلى تطوير الحوار الثلاثي. كما اعتمدت في السنوات الأخيرة **الحوار الموسع** ليشمل - بالإضافة إلى أطراف الإنتاج الثلاثة- وزارات التخطيط، والإقتصاد، والمالية، والتعليم، والتعليم الفني والتدريب المهني، والشباب. وكذلك مؤسسات الضمان الاجتماعي والمجالس الإقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المالية وبعض هيئات المجتمع الأهلي (المدني) كالتعاونيات والمنظمات غير الحكومية والجمعيات.

ومن هذه المؤتمرات والمنتديات المتخصصة:

- المنتدى العربي الأول للتنمية والتشغيل (الدوحة، 15-16/11/2008)؛
- المنتدى العربي الأول لتشغيل الشباب (الجزائر العاصمة، 15-17/11/2009)؛
- المؤتمر العربي للضمان الإجتماعى - نحو سياسة تأمينات إجتماعية فاعلة فى الوطن العربى (شرم الشيخ ، ديسمبر 2009) .
- المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل (الرياض، 16-18/1/2010)؛
- المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل (الرياض، 24-26/2/2014)؛

وقد لاقت هذه المؤتمرات والمنتديات تجاوبا كبيرا من قبل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والوزارات والأطراف المعنية واهتماما كبيرا من قبل وسائل الإعلام.

إنّ هذه التوجهات المستجدة والأنشطة المتخصصة والمتنوعة والتجاوب الكبير والصادق معها تمثل مهذا طبيعيا ورافعة أساسية للحوار الاجتماعى بين شركاء الإنتاج.

الباب الخامس

الحوار الاجتماعي : أطر الحوار وأطرافه

وفق التعريف الدولي، يشمل الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج مضامين متعددة منها مختلف مواضيع المفاوضة الجماعية ومختلف صيغ التشاور، وتبادل البيانات حول مختلف قضايا العمل والمسائل المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. كما يمكن لأي طرف أن يدرج ما يراه من مواضيع مناسبة للحوار. ويقدر ما تتعدّد مضامين الحوار، تتعدّد أشكاله، بحيث يمكن للحوار أن يكون ثلاثيا أو ثنائيا، أو على مستوى المؤسسة أو على مستوى فرع من فروع القطاع الاقتصادي أو على مستوى القطاع أو على المستوى المناطقي (الجهوي)، أو على المستوى الوطني²³. ويقدر ما تتعدد مضامين وأشكال الحوار، تتعدّد أطره وصيغ المشاركة فيه على مستوى النقابات.

I. أطر الحوار الاجتماعي:

1. منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل :

وهي منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل التي تنتظم في هياكل جامعة على المستوى الوطني للدفاع عن مصالح منخرطيها الاقتصادية والاجتماعية مع الحكومة أو مع طرف الإنتاج المقابل.

²³ تتغير مستويات الحوار والمشاركين فيه من تجربة إلى أخرى. في فرنسا مثلا وبمقتضى قانون صادر في 2007، الحوار الثلاثي يتعلق فقط بالمواضيع ذات الصلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني. وفي ما عدا ذلك حوار ثنائي بين العمّال وأصحاب العمل.

2. غرف التجارة والصناعة²⁴:

تعتمد في بعض الدول العربية والأجنبية التسمية التالية: "غرف التجارة والصناعة والفلاحة والخدمات". وتتكون هذه الغرف من أصحاب الأعمال في هذه القطاعات الإقتصادية. وهي فضاء حوار بين هذه الغرف والحكومات. ومن أهم مشمولاتها:

- الدفاع عن مصالح أصحاب الأعمال؛
- مرافقة المؤسسات المنظرية تحت لواءها وتقديم الخدمات والإرشاد والمعونة الفنية لها؛
- تعهد رؤساء وكوادر المؤسسات بالتدريب المستمر؛
- تدريب ومساعدة الباعثين الشبان على إقامة مشروعاتهم.

وفي التجارب الدولية، يمكن لهذه الغرف أن تأخذ شكلين قانونيين:

- شكل مؤسسة ذات صبغة عمومية يتم تمويلها بضريبة خصوصية محمولة على المؤسسات، كما هو الحال في ألمانيا، النمسا، إسبانيا، فرنسا، إيطاليا، هولندا،...
- شكل مؤسسة ذات صبغة (جمعيات) يكون الانتماء إليها اختياريا، ويتم تمويلها بمساهمة المؤسسات المنتمية إليها، كما هو الحال في بلجيكا، سويسرا، بريطانيا، كندا، الولايات المتحدة..

²⁴ أول غرفة تجارة وصناعة أحدثت في مرسيلا بفرنسا في العام 1599.

3. المجالس الإقتصادية والاجتماعية:

تُمثل هذه المجالس الثلاثية التركيب أعرق فضاء للحوار الاجتماعي الثلاثي في كل الدول تقريبا. وعادة ما تكون هذه المجالس ضمن المؤسسات الدستورية الإستشارية ومنصوصا في الدساتير. ومن أهم صلاحيات المجالس الإقتصادية والاجتماعية النظر في الملفات التي تعرضها عليها الحكومات للإستشارة ومنها مشاريع القوانين والإصلاحات الإقتصادية والاجتماعية، وموازنة الدولة، إلخ... ويكون أعضاء هذه المجالس معينين من أطراف الإنتاج الثلاثة.

وعلى المستوى العربي، فإن هذه المجالس موجودة في عدد من الدول العربية .

4. اللجان الوطنية للحوار الاجتماعي:

هذه اللجان ثلاثية التمثيل موجودة في بعض التجارب العربية. ومن أهم مشمولاتها إبداء الرأي في المسائل المتعلقة بالعمل وتشريعاته، ومعايير العمل العربية والدولية، والأجور والتصنيفات المهنية، والمناخ الاجتماعي والمفاوضات الجماعية،.. ويرأس جلساتها وزير العمل (أو ما يقابله حسب التسميات المعتمدة).

5. آلية اتفاقيات العمل المشتركة:

الاتفاقيات المشتركة هي نتيجة للمفاوضات الجماعية التي تعقد بصفة دورية ومنتظمة بين ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة وبتوسط وزير العمل (أو الشؤون الاجتماعية.. حسب التسميات المعتمدة). وتبرم هذه الاتفاقيات عادة على المستوى القطاعي/الوطني بين الحكومة ومنظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل الأفضل تمثيلية. ويمكن لهذه الاتفاقيات أن تكون لمدة محددة أو غير محددة على أن لا تتجاوز خمس سنوات في بعض التجارب.

وتضبط هذه الاتفاقيات المشتركة ما يراه شركاء الإنتاج مناسباً مثل شروط العمل وشروط التوظيف وشروط إعفاء العمّال، وتسوية علاقات العمل والحرية النقابية، والأجور، وإجراءات الترسيم والترقية المهنية، الخ..

وعادة ما تكون مرجعية الاتفاقيات المشتركة: اتفاقية مشتركة إطارية ثلاثية.

6. لجان المؤسّسات وتمثيل العمّال في المؤسّسة:

يتم تنظيم الحوار الاجتماعي صلب المؤسّسة عبر عدة صيغ، منها:

• لجنة المؤسّسة (أو اللجنة الاستشارية للمؤسّسة) :

هذه اللجنة متناصفة التركيبية بين ممثلين عن إدارة المؤسّسة وممثلين منتخبين عن العمّال. ويرأس جلساتها رئيس المؤسّسة.

وتحدث هذه اللجنة في المنشآت الصناعية والتجارية في مؤسّسات القطاع الخاص التي تشغل ما يزيد عن 50 (40 في بعض التجارب) عاملاً قاراً، وكذلك في المنشآت العمومية في بعض التجارب.

ومن مشمولات هذه اللجنة: الاطلاع على سير المؤسّسة عن طريق ما يقدمه لها رئيس المؤسّسة من بيانات، النظر في المسائل المتعلقة بظروف العمل والتشغيل وصيغ التوظيف (القارّ وغير القارّ) والبرامج الاجتماعية...

• لجنة الصحة والسلامة المهنية:

تحدث هذه اللجنة ثلاثية التركيبية في المؤسّسات التي تشغل ما يزيد عن 50 عاملاً قاراً. ومن مشمولاتها تحسين ظروف العمل والحماية الصحية. ويمكنها الاستعانة بخبراء لإنجاز بعض الأعمال ذات الصبغة العلمية أو الفنية.

• **اللجنة الإدارية المتناصفة (أو اللجنة الاستشارية المتناصفة):**

دور هذه اللجان محدود ويتمثل فقط في متابعة المسارات المهنية للعمال في المؤسسة.

• **نقابة المؤسسة (أو الخلية النقابية):**

تُنتخب هذه الخلايا النقابية من طرف عمال المؤسسة، وتتمتع بصلاحيات واسعة تمكنها من النظر في كل ما يتصل بالعمال والعمل والمؤسسة.

• **نواب العمال:**

يُنتخب نائب العمال في المؤسسة التي تشغل عددا قارا من العمال بين 20 و39 (أو 49). وفي تجارب أخرى بين 11 و20 عاملا. ويمارس نائب العمال نفس المهام المناطة بعهدة ممثلي العمال في لجنة المؤسسة.

7. **مؤسسات تفتيش العمل (تفقديات الشغل):**

يمكن اعتبار هذه الهيئات فضاء حوار اجتماعي. فهي هياكل حكومية يرخص لها بزيارة المؤسسات بكل حرية وبدون سابق إنذار بعد التعريف بالهوية. ومن مسمولاتها:

- السهر على إنفاذ الأحكام والتراتب القانونية وكذلك الأحكام والتراتب التعاقدية بين طرفي الإنتاج في مجالات العمل المختلفة.
- تقديم الإرشاد والنصائح الفنية لطرفي الإنتاج حول أنجع الوسائل لتطبيق الإلتزامات.
- مراقبة عمليات تسريح العمال والتدخل بالصلح واقتراح البدائل عن الطرد كلما أمكن ذلك في إطار حوار مع طرفي الإنتاج.

8. المحاكم المهنية (أو العرفية):

المحاكم المهنية هي هيئات قضائية تتركب من قاض متخصص (رئيس) ونائب عن العمّال ونائب عن أصحاب الأعمال لحلّ النزاعات الفردية التي تنشأ في المؤسسة.

9. الصناديق الاجتماعية:

تلعب الصناديق الاجتماعية دورا مهما في الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي في بعض التجارب الغربية. ففي البلدان السكندنافية يُمثّل الحوار الثلاثي القاعدة في إدارة قضايا التأمين على المرض والمنح العائلية والشيخوخة. وفي فرنسا يُعتمد الحوار الثنائي بين نقابات العمّال ومنظمات أصحاب العمل لإدارة ملف التأمين على البطالة وصرف منحها عن طريق ما يسمى ب "الجمعيات من أجل التّشغيل في الصناعة والتجارة" ASSEDIC.

وينسقُ بين هذه الجمعيات على المستوى الوطني "الإتحاد الوطني من أجل التّشغيل في الصناعة والتجارة" UNEDIC. ويرأس هذه الجمعيات والإتحاد الوطني على التوالي: نقابات العمّال ومنظمات أصحاب العمل بالتداول. كما توجد أيضا الجمعية (الوطنية) للتدريب المهني AFPA التي تدار بمجلس إدارة ثلاثي التركيبة.

II- المشاركون في الحوار الاجتماعي:

لابد من التأكيد بداية على أنّ نجاح ونجاعة الحوار الثلاثي يتوقف إلى حد كبير على عوامل منها:

- أولا ، توفر الإرادة السياسية من قبل الحكومات؛
- ثانيا، قوة نقابات العمّال ومنظمات أصحاب العمل؛
- ثالثا، استقلالية هذه النقابات والمنظمات .

رابعاً ، عدم وضع شروط مسبقة من هذا الطرف أو ذلك تكون عامل تكبير للحوار ثنائياً أو ثلاثياً أو حتى داخل الفريق الواحد .
خامساً : وجود آليات لتفعيل منظومة الحوار الاجتماعى .

وهذا الأمر يودى إلى طرح موضوع الأحادية أو التعددية النقابية ومدى تأثيرهما فى إنجاح الحوار الاجتماعى ، صحيح أن الحق والحرية النقابية كفلتها المعايير العربية والدولية لكن اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لم تتطرق صراحة لمسألة التعددية النقابية لكن توجهات وقرارات لجنة الحريات أخذت بموقف التعددية واعتمدها منظمة العمل الدولية مستنديين إلى المادة الثانية من الاتفاقية والتي تقضى بالحق فى تكوين النقابات التى يختارونها أو التى ينضمون إليها بمحض رغبتهم .

وكذلك الأمر بالنسبة للاتفاقية العربية رقم (8) لم تتعرض إلى التعددية وأن كانت أشارت إلى تحديد اتحاد عام واحد على المستوى القطرى باعتباره لا يتعارض مع الديمقراطية النقابية على اعتبار أنها تمارس داخل التنظيم .

لكن واقع الحال يشير إلى أن هناك تعددية نقابية فى عدد من الدول العربية كما ظهرت تعددية نقابية على المستوى العربى منذ أكتوبر 2014 .
ويقدر ما كانت الأحادية أو التعددية النقابية شأن نقابى تحدده النقابات إلا أن هذا الموضوع يفرض طرح أسئلة أيهما أفضل للحوار الاجتماعى ، وكيف يمكن تحقيق مصالح أطراف الإنتاج بما فى ذلك مصلحة العمال أنفسهم .

ولأن هناك رؤى مختلفة في الوسط العمالي بين مؤيد ومعارض فأنا نطرح أسئلة من واقع رؤية الفريقين أيهما أجدى وأكثر نفعاً لانجاح الحوار على كافة المستويات :

أولاً : أسانيد المؤيدين للأحادية النقابية :

1. إلى أي مدى تكون الوحدة النقابية هيكلًا أكثر مصداقية وأكثر جدوى في الحوار الاجتماعي؟
2. إلى أي مدى تكون وحدة الموقف النقابي بخصوص القضايا المطروحة في الحوار صمام أمان لعدم الابتزاز والمزايدات واللعب على التناقضات من أي طرف في الحوار؟
3. أليس التعامل النقابي الموحد مع أطراف الحوار المقابلة بأهداف واحدة وبلغه واحدة وبصوت واحد من أقوى الشروط للدفاع على مصالح العمال؟
4. هل تطبيق التعددية النقابية أدى إلى ممارسات ديمقراطية صحيحة داخل النقابات العمالية؟ وإلى أي مدى يمكن أن تؤدي التعددية إلى مزايدات قد تضر بالعملية الإنتاجية عموماً؟
5. ألم تؤدي الوحدة النقابية إلى توحيد التمثيل للنقابات والمنظمات في المحافل الدولية؟

ثانياً : أسانيد المؤيدين للتعددية النقابية :

1. أليست التعددية النقابية هي جوهر وقلب الحريات النقابية وصمام أمان قيامها على أسس سليمة؟ وألا يمكن أن تساهم في توسيع دائرة الديمقراطية الاجتماعية؟

2. ألم تتيح التعددية مناخا تنافسيا مفيدا لمصلحة العمال ؟
3. ألم تساهم التعددية النقابية فى الإلمام بشكل أفضل بمختلف قضايا العمال وكانت عامل إثراء لمعالجة القضايا المطروحة ؟
4. ألم تؤدى التعددية النقابية إلى زيادة أعداد العمال المنطويين تحت مظلة النقابات؟
5. ألم تسهم التعددية النقابية فى القضاء على الاحتكار النقابى والاستئثار بالمناصب القيادية النقابية ؟

وبجدر التأكيد مجدداً على أن الأحادية أو التعددية النقابية هو شأن النقابات فى المقام الأول والأخير ، كما نؤكد على أهمية المنظمات العمالية ودورها فى تعزيز الحوار الاجتماعى وفى عملية النهوض الاقتصادى والاجتماعى الذى ينشده الجميع .

III. بعض التجارب الدولية:

استنادا إلى التجارب الدولية، نلاحظ مسارين:

المسار الأول: اعتماد التعددية والتمثيلية النقابية فى مختلف أطر الحوار الاجتماعى (فى فرنسا مثلا: 5 نقابات).

المسار الثانى: يتجه باتجاه التوحيد النقابى وخاصة فى افريقيا. ومنظمة العمل الدولية تدعم هذا التوجه²⁵. وفى هذا الإتجاه أيضا أعادت الكنفدرالية العالمية للنقابات الحرة هيكلتها فى العام 2006 لتتوحد مع النقابات المسيحية وتصبح الكنفدرالية النقابية الدولية.

²⁵ Eddy Laurissen, 2009, Pluralisme syndical et représentativité OIT

وفي سياق التعددية النقابية تُطرح مسألة متصلة بها مباشرة وهي مسألة التمثيلية النقابية في هيئات الحوار المختلفة. وهذا موضوع على غاية من التعقيد. وقد اختلفت حوله التجارب الدولية.

1. تجربة البلدان السكندنافية:

تعمل البلدان السكندنافية بمبدأ التعددية النقابية والتعددية التمثيلية على مستوى الحوار الاجتماعي الوطني وعلى مستوى مجالس إدارة الشركات الوطنية والشركات الخاصة المدرجة ببورصة الأوراق المالية. وقد مكن هذا التمشي دول أوروبا الشمالية من النجاح في ما أخفقت فيه عديد التجارب الدولية: التوفيق بين مقتضيات المرونة لفائدة المؤسسة وبين استدامة الشغل للعمّال flexsécurité. وينبني هذا التوافق على مبدأ أساسي عام يعود إلى القرن التاسع عشر وهو الثقة المتبادلة بين الحكومة وأطراف الإنتاج، بين الحكومة والعمّال، بين العمّال وأصحاب العمل.

2. التجربة الفرنسية:

في فرنسا، تتلازم التعددية النقابية مع التمثيلية النقابية في الحوار الاجتماعي، حيث تشارك في الحوار: الكنفدرالية العامة للعمل (CGT)، القوى العمالية (FO)، الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل (CFDT)، الكنفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين (CFTC)، الكنفدرالية العامة للتأجير (CGE) والكنفدرالية العامة للإطارات (CGC).

وبالتوازي، تعددت نقابات أصحاب العمل وتمثليتهم، حيث يشارك في الحوار: حركة مؤسسات فرنسا (MEDEF)، الكنفدرالية العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGPME)، الإتحاد المهني للصناعات التقليدية (UPA).

3. تجربة المملكة المتحدة:

خلافًا للتجربة الفرنسية المبنية على ثلاثية الحوار، أنهت المملكة المتحدة العمل بقاعدة الحوار الثلاثي حكومات/أصحاب عمل/عمال، واختصرته منذ الثمانينات والتسعينات في الحوار الثنائي بين منظمة أصحاب العمل (confederation of british industries-CBI) ومؤتمر النقابات العمالية، وهي الكنفدرالية الوحيدة التي تضم 54 نقابة ومؤتمر النقابات العمالية (trades union congress-Tuc) في إطار شراكة اجتماعية بين طرفي الإنتاج.

4. التجربة الإيرلندية:

تعتمد إيرلندا مبدأ الحوار الاجتماعي الثلاثي الموسع الذي يشمل إضافة إلى أطراف الإنتاج هيئات المجتمع المدني كالمنظمات الزراعية والتعاونيات والمنظمات غير الحكومية. ويمكن هذا الحوار الموسع من الأخذ بعين الاعتبار مقترحات وتطلعات عدد من الفئات الاجتماعية الهشة مثل العاطلين عن العمل والنساء والفقراء والمعاقين وعمال الريف...

5. التجربة الألمانية:

تغلب التجربة الألمانية الحوار الاجتماعي الثنائي في المقاطعات (länders) بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وهي: الكنفدرالية الألمانية للنقابات (DGB)، فدرالية الموظفين الألمان (DBB)، الكنفدرالية المسيحية (CGB). ويشمل هذا الحوار: الأجور وظروف العمل والزمن المهني والتدريب... ولا تتدخل الحكومة إلا عند اللجوء إليها للتحكيم إذا استعصى الحوار بين شريكي الإنتاج.

6. تجارب دول جنوب شرق آسيا:

يتم الحوار الثلاثي في أغلب هذه الدول في إطار المجالس الوطنية للإنتاجية التي تربط بين البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي في مختلف القضايا المطروحة في الحوار.

IV. التجارب العربية:

اختلفت التجارب العربية فيما بينها. ففي بعض الدول العربية هناك تعددية نقابية معترف بها قانونا ولكن ليست فيها تعددية تمثيلية. وقد أصبحت مسألة التمثيلية مطلباً ملحاً في بعض هذه الحالات في الفترة الأخيرة. ولكن هذا المطلب رغم شرعيته لا ينبغي أن يحجب عنا الحقيقة التالية وهي خصوصية النسيج الإقتصادي العربي المتمثل في صغر حجم المؤسسات الإقتصادية وتواضع حجم العمالة فيها. وهو ما يزيد الأمر تعقيدا.

ومرة أخرى، نؤكد على أن التقرير لا يذهب في هذا الإتجاه أو ذلك معتبرا أن الأمر شان نقابي داخلي صرف. والغاية القصوى لمنظمة العمل العربية لا تتعدى رغبتها في ما تراه من شروط لضمان نجاعة الحوار الاجتماعي من خلال ما هو متداول في أدبيات التعددية والتمثيلية والتجارب الحديثة الشبيهة بأوضاعنا العربية.

ففي افريقيا مثلا وبدعم فني من منظمة العمل الدولية ينحو التوجه العام باتجاه وحدة التمثيل على أساس مبدأ التمثيلية الأفضل لتجنب المزيادات التي قد تستغلها الحكومة أو منظمات أصحاب العمل لإضعاف الحركة النقابية ومصداقية الموقف النقابي. وقد تكون أيضا مجالا للتجاذبات السياسية بين الأحزاب التي تتبنى النقابات في بعض الأحيان.

وخلافا للتعددية النقابية التي يمكن ضبطها بقوانين من الدولة، فإن التمثيلية لا يمكن للدولة أن تحددها. فهو أمر داخلي نقابي. ودور الدولة هنا لا يتجاوز مساعدة الأطراف النقابية المعنية على وضع قاعدة عقلانية للتمثيلية النقابية. ففي دول افريقيا مثلا أعدت لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية إطارا ارشاديا لتحديد النقابة الوطنية الأكثر تمثيلا للعمال والتي يمكن لها أن تستفيد بالدعم المالي من

الدولة وكذلك الخصم من الأجر بعنوان الاشتراكات النقابية في المؤسسة، وأن تكون هذه النقابات المخاطب الوحيد للحكومة وللمؤسسة.

ومن معايير التمثيلية النقابية في هذا الإطار الإرشادي وسعياً إلى قياس الأغلبية التي من حق كل طرف نقابي أن يدعيها، يمكن اقتراح القواعد الموضوعية العامة التالية:

1. البناء على نتائج الانتخابات النقابية في كل منظمة عمالية والإلتزام بها للحسم في مسألة التمثيلية ذات الأغلبية
2. وضع قواعد مشتركة ومتفق عليها في التمثيل النقابي والمشاركة في مستويات الحوار كأن يكون على سبيل الإقتراح:

- الحصول على 15% على الأقل من النيابات النقابية في الانتخابات على مستوى عمال المؤسسات حتى يحق للنقابة أن تكون شريكا في الحوار الثنائي على مستوى المؤسسة،
- الحصول على 20 % من النيابات النقابية حتى تكون النقابة شريكا في المفاوضات الجماعية على صعيد القطاع،
- الحصول على 40 % من النيابات النقابية على المستوى الوطني حتى تكون النقابة شريكا في الحوار الاجتماعي الثلاثي²⁶.

3. من البديهي أن يتطلب هذا الإطار الإرشادي أو هذه المدونة منهجية موحدة وسلوكيات فضلى متفق عليها لإجراء وإنجاز هذه الانتخابات من قبل كل النقابات بكل شفافية لإكسابها المصداقية.

²⁶ Eddy Laurissen, 2009 Pluralisme syndical et représentativité, OIT.

4. الإلتزام باستقلالية القرار النقابي لكل منظمة عمالية عن أطراف الإنتاج المقابلة.
5. الإلتزام باستقلالية العمل النقابي لكل منظمة عمالية عن الأجندات السياسية للأحزاب.

إن هذه القراءة فى المشهد النقابى هو طرح لأوضاع قائمة فى هذه المرحلة الجديدة ، الهدف منه هو تعبئة الجهود وفق ما تراه المنظمات العمالية نفسها سعيا إلى التوافق بين مختلف الأطراف بما يخدم قضايا العمل والعمال .

الباب السادس

الحوار الاجتماعي

نحو عقد إجتماعي وإقتصادي جديد تجسيدا للتّحالف الوطني والقومي
من أجل قضايا التّمية والتّشغيل

I. في مفهوم "العقد الاجتماعي" : ظروف النّشأة والدّلالات التاريخية في الفلسفة السياسية الأوروبية

فكرة "العقد الاجتماعي" فكرة قديمة ومتداولة لدى الفلاسفة على مرّ العصور حتّى وإن لم تَرِدْ علينا بالصّيغة المعروفة حاليا. ودون العودة إلى التاريخ القديم نكتفي بالإشارة إلى أنّ جذور هذه الفكرة تعود إلى أدبيات الفكر السياسي في القرن السّادس عشر والسّابع عشر والثّامن عشر على يد من يُسمّون بفلاسفة نظرية "العقد الاجتماعي" (Social contract, contral social) ومن أبرزهم (John Locke) (القرن السّادس عشر) و(Thomas Habbes) (القرن السّابع عشر) و(Jean-Jacques Rousseau) (القرن الثّامن عشر). ولئن اختلفت الدّلالات باختلاف ظروف النّشأة لهذه الفكرة، فإنّ هؤلاء الرّواد يتفقون على ضرورة إيجاد ميثاق لقيام المجتمع السياسي.

ويهدف هذا الميثاق إلى مقاومة السّلطة الإستبدادية عبر وضع مجموعة من الشروط والمواصفات التي تحكم العلاقة بين الحاكم والمحكوم، كذلك العلاقة بين الملاك الكبار

الذين يخافون على ممتلكاتهم ممن لا يملكون (أي العمّال والطبقات الشعبيّة) وبين هؤلاء العمّال الذين يخافون سطوة الملاك الكبار.

وهنا جاءت فكرة العقد مبنية على ضرورة توفير الحماية وضمان الحرّية للجميع.

ولعلّ من أنضج فكرة "العقد الاجتماعي" هو جان جاك روسو الذي أصدر كتابا في العام 1762 بعنوان يحمل الفكرة نفسها "في العقد الاجتماعي" (Du contrat social) الذي يؤكّد فيه على فكرة "مجتمع المواطنين الأحرار الذين يختارون بإرادتهم الحرّة شكل وشروط الحكم الذين يعيشون في ظلّه".

كما أسست هذه الأفكار إلى مقولة "المجتمع المدني" في أدبيات الفلسفة السياسيّة الأوروبيّة وخاصّة على يد Montesquieu وHegel. وقد عرّف هذا الأخير "المجتمع المدني" بكونه: «جملة المؤسسات التي تستجيب لحاجيات الحياة الإقتصاديّة والاجتماعيّة والتي تلعب دور الحكم بين المصالح الشخصية».

وفي كلّ الأحوال لم تكن فكرة "العقد الاجتماعي" بالنسبة لهؤلاء الفلاسفة تعني تعاقدًا قانونيًا بالمعنى المتعارف عليه حاليا.

وقد مثّلت هذه الأفكار - التي جاءت على خلفية إيجاد المعادلة بين السلطة السياسيّة والإقتصاد والمجتمع- البذرات الأولى لاحقا وفي مراحل مختلفة لقيام الدّولة القوميّة الحديثة والدساتير والقوانين المنظّمة للحياة السياسيّة والإقتصاديّة والاجتماعيّة، من ثمّ العقد الاجتماعي الحديث في الدّول الغربيّة.

II. المنظور العربي : من الحوار الاجتماعي إلى العقد الاجتماعي الجديد

الحوار الاجتماعي كما أسلفنا مفهومٌ متداول في الدول العربية منفردة، وعلى مستوى مؤسسات العمل العربي المشترك ذات الصلة منذ ستينات وسبعينات القرن العشرين. وبالرغم من تداوله بصفة مبكرة، فإنّ الحوار الاجتماعي ظلّ محدوداً في مقاصده ومضامينه وتجلياته ونتائجه.

وليس مردّ ذلك ضِعْفُ العزيمة السياسيّة فحسب باعتبار أنّ الدولة بسُلطتها العليا على المجتمع والإقتصاد تعطي لنفسها وظيفة "الدولة الرأعيّة"، وبالتالي تسهر على "العقد الاجتماعي" في مفهومه المعنوي في ظروف تلك المرحلة، بل تعود محدوديّة الحوار الاجتماعي إلى عوامل موضوعية أخرى ومنها :

- هيكلية الإقتصاديات العربية التي يطغى عليها القطاع العام ؛
- محدودية مساحة القطاع الخاص نتيجة لذلك وتدني مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي وفي حجم التّشغيل العام ؛
- محدودية دور منظمات العمّال وأصحاب العمل كنتيجة مباشرة لضعف ثقلها الاجتماعي والإقتصادي بحكم سيطرة القطاع العام على الإقتصاد، إضافة إلى موالاتها في أغلب الأحيان إلى الحكومات.

ومنذ التسعينات تغيّرت الأوضاع الإقتصاديّة والاجتماعية تماماً، وتغيّرت معها موضوعياً النظرة إلى الحوار الاجتماعي وإلى العقد الاجتماعي بمفاهيمه القديمة.

ومن أهمّ هذه المتغيّرات :

- الإنسحاب التدريجي للدولة من وظيفة "الدولة الرّاعية" التقليدية في إطار الإقتصاد المُركز والموجّه ؛
 - تخليّ الدولة التدريجي لحساب القطاع الخاص عن القطاعات والأنشطة الإقتصادية والخدمية ذات الصبغة التنافسية تحت ضغط المؤسسات الماليّة الدوليّة و"توافقات واشنطن" في العام 1989 ؛
 - برامج التعديل (التكيّف) الهيكلي والتأهيل الإقتصادي وتسارع وتائر الحُصَصَة وتحرير الإقتصاد تحت وقع العولمة وشروط التّمويل الدّولي الثّائلي والمتعدّد الأطراف وآثار كلّ ذلك على القوى العاملة ؛
 - تراجع دور الدّولة السيادي وخاصّة الإقتصادي، حيثُ أصبحت الدّولة هي نفْسُها فاعلا أساسيا في مسار العولمة وتتقاسم سيادتها في بعض الأحيان مع المؤسسات الماليّة الدوليّة، حتى ولو كان ذلك من وراء الستار؛
 - تشابك تحديّات التّمية بين البعد المحلّي والبعد الدولي وتأثيرها على طبيعة دور الدّولة التقليدي. ذلك أن الحكومات في عصر العولمة وأصبحت أصغر من مواجهة تحديّات الخارج بمفردها وأكبر من التعامل مع مشكلات الدّاخل نظراً لارتباط هذه المشكلات بمحدّدات خارجيّة.
 - إتّساع القطاع الخاص الذي أصبح يمثّل حوالي 80 % من الإقتصاديات العربيّة.
- كلّ هذه العوامل الجديدة تؤكّد على أهميّة الحوار الاجتماعي الذي بات ضرورة حيوية في مجتمع تزايدت فيه المخاطر الإقتصاديّة والاجتماعية.
- فالحوار الاجتماعي- وهو على هذا النّحو من الأهميّة- لم يعدّ حوارا مناسباتيّاً وظرفيّاً ومحدود المضامين، بل أصبح يكتسي بُعدا إستراتيجيا متعدّد الأغراض والأبعاد، يقود في

النهاية إلى عقد إجتماعي جديد من منطلقات فكرية جديدة وبأهداف إستراتيجية ومرحلية محدّدة وبسلوكيات إيجابية من مختلف الأطراف.

وقد تطرق مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والثلاثين (37) (المنامة، 6-2010/3/13) إلى أهمية "تعزيز الحوار الاجتماعي والحقوق والحريات النقابية والتأكيد عليهما باعتبارهما من آليات العقد العربي للتشغيل".

وفي العام 2011 حين تعذر عقد مؤتمر العمل العربي في موعده بسبب الأوضاع المستجدّة في المنطقة العربية، سارع المدير العام للمنظمة إلى الدعوة لعقد مجلس إدارة المنظمة في دورة طارئة (القاهرة، 2011/3/17). وقدم تقريرا حول توجهات المنظمة في ضوء التطورات العربية المستجدة. والذي أكد على الأهمية القصوى للحوار الاجتماعي والعقد الاجتماعي العربي لتجسيد أهداف العقد العربي للتشغيل .

وعلى هذه الخلفية أيضا، أكد مجلس الاتحاد العام للغرف العربية (عمّان، 2011/2/28) على تعاون المجلس مع المنظمة في الإعداد لعقد اجتماعي عربي.

وبهذا المعنى فإنّ الحوار الاجتماعي الثلاثي وصولا إلى عقد إجتماعي حديث يُساهم بقدر كبير في تجسيد التكتل الوطني والقومي حول القضايا التنموية والاجتماعية كما نصّت عليها قرارات القمم الإقتصادية (2009 و 2011 و 2013) ووفقا لما توصل إليه المشاركون في المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل والإعلان الصادر عنه حيث أكد في مبدأه الأول على : « إعتبار مفهوم التحالف والتضامن العربي من أجل التشغيل والحدّ من البطالة في ضوء الواقع الراهن لكلّ الدول العربية منفردة ومجتمعاً مبدأً

ومنطلقاً يكتسي صبغة الدفاع الوقائي بأبعاده الإقتصادية والاجتماعية والأمنية لترسيخ السلم الأهلي والإستقرار الاجتماعي» .

ثم أتفق المشاركون في هذا المنتدى على أن من آليات تجسيد مفهوم التحالف « تكريس الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والعربي كأداة للحكومة الرشيدة لسوق العمل وعلاقات العمل والسعي للتأقلم مع المتغيرات الإقتصادية والاجتماعية وحسن الإدارة للأزمات الناتجة عنها بما يضمن مصالح أطراف الإنتاج».

III. نحو عقد اجتماعي حديث :

لقد أصبح التوافق على "عقد اجتماعي جديد" في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي المتكافئ أمراً ضرورياً أكثر من أي وقت مضى لإعتبارات عديدة.

1. أهم مبررات العقد الاجتماعي الجديد :

- تراجع دور الدولة الإقتصادي والاجتماعي بحيث لم تعد الدولة المهيمنة و"الدولة الزراعية" بالمعنى التقليدي بل أصبحت فاعلا من ضمن الفاعلين الإقتصاديين والاجتماعيين وشريكا من ضمن شركاء التنمية.
- بروز تيارات فكرية تنحو - في إطار العولمة وفي الإقتصاديات الوطنية- باتجاه عالم ومجتمعات بدون عقد اجتماعي بفعل الهجمة على القوانين الاجتماعية المنظمة لأسواق العمل.
- توجيه مسارات التنمية في بعض الأحيان بما يخدم مصالح الإقتصاد المعولم دون إعتبار أولويات التنمية المحلية ودون الإنتباه إلى ضرورات التنمية الاجتماعية.

- ظهور نقابات عمالية قوية وتوسّع شبكتها على المستوى الوطني والقومي للدفاع عن مصالح العمّال مع الحرص على المصالح الوطنية العليا.

2. أهمّ الخطوط الإستراتيجية للعقد الاجتماعي الجديد على المستوى العربي:

انطلاقاً من مراكز الإهتمام التي تَعْنِينَا فِي هَذَا التَقْرِيرِ وَهِيَ الإِهْتِمَامَاتُ ذَاتُ الصَّلَةِ بِقَضَايَا الْعَمَلِ وَالْعَمَالِ وَالْمُؤَسَّسَةِ يُمَكِّنُ الإِشَارَةَ إِلَى بَعْضِ الْخَطُوطِ الإِسْتِرَاتِيجِيَّةِ الَّتِي يُمْكِنُ أَنْ تَكُونَ قَوَاسِمَ مَشْتَرَكَةً لِلْعَقْدِ الْاجْتِمَاعِيِّ الْعَرَبِيِّ لِلْعَقْدِ الْاجْتِمَاعِيِّ.

1.2. تحسين جودة الإستثمار في الرّأس المال البشري :

يُثَبِتُ التَّارِيخُ قَدِيمُهُ وَحَدِيثُهُ أَنَّ أَسْلَ التَّنْمِيَّةِ فِي مَخْتَلَفِ مَعَانِيهَا وَأَبْعَادِهَا يَكْمُنُ فِي الْأَصُولِ الْمَعْرِفِيَّةِ لِلْمَجْتَمَعَاتِ وَالِإِقْتِسَادِيَّاتِ وَالْمُؤَسَّسَاتِ.

وَبِالرَّغْمِ مِنْ التَّوَسُّعِ فِي التَّعْلِيمِ وَارْتِفَاعِ نِسَبِ التَّمَدُّرِ فِي مَخْتَلَفِ مَرَاكِلِهِ وَمِنْ الْمَجْهُودِ الْمَالِيِّ الْكَبِيرِ عَلَى مَسْتَوَى الإِسْتِثْمَارِ فِي التَّرْبِيَةِ وَالتَّعْلِيمِ وَالتَّدْرِيبِ فِي الدَّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ خِلَالَ الْعُقُودِ الْأَخِيرَةِ، ظَلَّتْ هَذِهِ الْمَنْظُومَةُ مَحْدُودَةٌ الْمَرْدُودِ الْإِقْتِسَادِيِّ بِمَفْرَدَاتِ إِنتَاجِيَّةِ الْعَمَالَةِ وَتَنَافُسِيَّةِ الْإِقْتِسَادِ وَالْمُنْشَآتِ الْإِقْتِسَادِيَّةِ؛ وَمَحْدُودِيَّةِ الْمَرْدُودِ الْاجْتِمَاعِيِّ عَلَى مَسْتَوَى سَوْقِ الْعَمَلِ بِمَفْرَدَاتِ تَوْفِيرِ فُرْصِ الْعَمَلِ الْمُنْتَجِ وَالْمَجْزِي وَاللَّائِقِ. وَهُوَ مَا يَتَطَلَّبُ كَأَوَّلِيَّةٍ مُطْلَقَةٍ الْإِرْتِقَاءَ بِجُودَةِ أَدَاءِ الْمَنْظُومَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ لِرَفْعِ كِفَايَةِ الْقَوَى الْعَامِلَةِ وَالْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ عَمُومًا عَنْ طَرِيقِ تَجْوِيدِ وَتَرْشِيدِ الْإِنْفَاقِ عَلَى هَذِهِ الْمَنْظُومَةِ وَرِبْطِ مَخْرَجَاتِهَا بِالطَّلَبِ الْإِقْتِسَادِيِّ لِتَعْظِيمِ عَوَائِدِهَا عَلَى مَسَارَاتِ الْإِنْتِاجِ وَمَسَارَاتِ الْعَمَلِ عِبْرَ الْعَمَلِ الْمُؤَجَّرِ وَالْعَمَلِ الْحَرِّ وَالرِّيَادَةِ الْإِقْتِسَادِيَّةِ وَالْاجْتِمَاعِيَّةِ. وَكَذَلِكَ تَعَهَّدُ الْمَنْظُومَةُ بِصَقْلِ الْمَهَارَاتِ فِي

إطار التعلّم والتكوّن مدى الحياة لأنّ إستدامة العمل في إستدامة المهارات للحدّ من البطالة والفقّر.

ولعلّه من المفيد التذكير في هذا السّياق بأنّ أهداف الألفية للتنمية المعتمّدة دوليًا في العام 2000، وخاصةً مراجعتها في العام 2005 أدرجت التّشغيل كشرط من شروط الحدّ من الفقر، وهو الهدف الأوّل لأجندة الألفية.

2.2. العمل على إزالة الثنائيّة الإقتصاديّة المتمثّلة في القطاع المنظّم والقطاع غير المنظّم (القطاع الرّسمي والقطاع غير الرّسمي) :

إنّ القطاع غير المنظّم هو نتاج عدم كفاية الإستثمار والنموّ ومحدودية فرص العمل في القطاع المنظّم. وقد أصبح هذا القطاع ظاهرة خطيرة جدًّا لأسباب عديدة :

- الضّرر الذي يلحقه بالقطاع المنظّم، بحيث يؤثر سلبيًا على احتساب المستوى العام للإنتاجيّة والمنافسة غير الشريفة ؛
- الضّرر الذي يلحقه في احتساب الناتج المحليّ الإجمالي الحقيقي، باعتباره قطاعًا خارج الدوائر الإحصائيّة الرّسمية. مع الإشارة إلى أنّ بعض التقييمات تقدّر مساهمته في الناتج بـ 37.7% (OECD, 2007/2008) منظمة التعاون والتنمية الإقتصاديّة ؛
- الضّرر الذي يلحقه بموارد الدّولة في شكل فقدان ضرائب ورسوم. وبالتالي يحرم الإقتصاد الوطني من بعض قدرات التمويل الذاتي ؛
- تكريس هشاشة التّشغيل وتدنيّ الأجور وظروف العمل وغياب التغطية الاجتماعيّة، وبالتالي تكريس الفقر، والعمّال الفقراء والنّهيمش لشرائح إجتماعية

واسعة باعتباره يمثل بين 40 و 55% من حجم التشغيل العام في المنطقة العربية
(البنك الدولي، 2008) ؛

- ولعلّ الأخطر من كلّ هذا أنّ القطاع غير المنظّم بدأ يزحف على عديد الأنشطة الإقتصادية والخدمية في القطاع المنظّم وخاصة على مستوى العمل غير المنظّم أو العمل غير المعياري (عدم التصريح بالعمّال، عمل بدون صيغ قانونية، انعدام التغطية الاجتماعية....).

كلّ هذه العوامل تدعو بإلحاح إلى تبني إستراتيجيات تنظيم مرنة ومرحلية لهذا القطاع بالتوافق بين الحكومات/أصحاب العمل/ومنظمات العمّال.

3.2. العمل على إزالة الثنائية الجغرافية بين المركز والمحيط :

المطلوب في العقد الاجتماعي الجديد أن يتصدّى إلى ظاهرتين أساسيتين :

▪ السعي إلى تحقيق التنمية المتوازنة :

تركزت التنمية وعلى مدى عقود من الزمن في الدول العربية عموماً بين المناطق القريبة من العواصم السياسية (وفي بعض الحالات المناطق المشاطئة أي القريبة من البحر) والمناطق ذات الطابع البدوي والصحراوي. ويعودُ هذا التمييز في بعض الحالات إلى عهود الإستعمار وتواصل بعد ذلك. وهو ما أحدث شرخاً بين مناطق ازدهار اقتصادي تركّزت فيها أغلب الأنشطة الإقتصادية والثروات الوطنية والمداخيل العالية والبُنية التحتية والمرافق العامّة وبين مناطق محرومة، كانت في بعض التجارب الأخيرة الشرارات الأولى للاحتجاجات الشعبية. وقد أدّى هذا النمط التّموي إلى مشهد اقتصادي غير منصف بين مناطق إقتصادية عصريّة جاذبة للعمالة وللاستثمار الوطني والخارجي ومُنفتحة على

العولمة الإقتصادية وتستفيد منها، ومناطق مهمشة طاردة للعمالة وللاستثمار وتتحمل الانعكاسات السلبية للعولمة.

▪ السعي إلى تحقيق التنمية المستدامة :

من ضرورات التنمية المتوازنة وجودتها التنمية المستدامة. وقد ظهر هذا المفهوم في بداية ثمانينات القرن العشرين في أدبيات الإتحاد العالمي للمحافظة على البيئة، ثم شاع منذ إطلاق تقرير ²⁷(Brundtland) في العام 1988 حول "المستقبل لنا جميعا". وقد أعتُمد هذا التقرير كوثيقة مرجعية في "قمة الأرض" بربو جانيرو، في العام 1992. ويتمثل مفهوم التنمية المستدامة في ترشيد استغلال الموارد الطبيعية، بما لا يلحق ضررا بحقّ وحاجيات الأجيال القادمة. هذا التعريف البسيط يشتمل على ثلاثة مبادئ أساسية :

- التضامن بين الأجيال الحاضرة؛
- ضمان حقّ الأجيال القادمة في الموارد الموجودة؛
- المحافظة على البيئة.

وانطلاقا من تشخيص الواقع واستنادا إلى هذه المبادئ ينبغي على العقد الاجتماعي الجديد العمل على توفير :

- الشروط الأساسية للوصول إلى التنمية المستدامة :
- التمكين من الوصول إلى الخيرات والخدمات للجميع ؛
- تعزيز قدرات الأفراد ؛
- الإنصاف بين الأجيال.

²⁷مفكر كندى

• الشروط الأساسية لتجسيم التنمية المستدامة :

- الآليات السياسية : آلية البعد البيئي والمحافظة على الرأس المال الطبيعي وتشريك المجتمعات المحلية في هذه التوجهات ؛
- البعد الإقتصادي : النمو المستدام من الداخل ، إحكام توزيع الإستثمارات بين القطاعات والمناطق، آليات خصوصية للإندماج الإقتصادي، تكنولوجيا إنتاجية نظيفة، الحد من مديونية الأجيال القادمة ؛
- البعد الاجتماعي : تعزيز قدرات الأفراد (التعليم، تعليم الكبار...)، مقاومة البطالة والفقر والإقصاء، التمويل التضامني، التنمية المحلية وديناميكيات الجوار... ؛
- البعد الجغرافي : وضع آليات للإندماج الجغرافي بين المناطق الحضرية والمناطق البدوية (أو الريفية) وحتى على مستوى المنطقة الواحدة من خلال برامج تحسين ظروف العيش والمساكن اللاتقة، والطرق والمسالك...

1.2. الإقتصاد المعرفي وتأسيس المعرفة وثقافتها :

لا جدال في أنّ العلوم والمعارف أساس التنمية في مختلف التجارب الإنسانية منذ القدم. إلا أنّ بداية التنظير العلمي لأهمية المعرفة ومختلف تطبيقاتها العلمية والتكنولوجية في الإقتصاد المعاصر لم يتبلور إلا مع بداية ثمانينات القرن الماضي. ومن رواد هذا التنظير (Henri Simon, 1982)، و (Fritz Machlup, 1984)، و (F.Hayek, 1986) و (J.L. Maunoury, 1987).

وبالرغم من التباين في الطّروحات، تلتقي هذه الإنتاجات التّنظيرية حول ثلاثة أبعاد أساسية للمعرفة :

- البُعد الإدراكي للمعرفة، أي القدرة على التمثّل النظري وتحديد الصيغ العمليّة واستنفار موارد الذكاء للإنجاز ؛
- البُعد الديناميكي للمعرفة، أي القدرة على التّواصل والتّفاعل مع الآخرين بما يُمكن من توليد معارف جديدة ؛
- بُعد تلازم المعرفة مع المتغيّر المعلوماتي، حيثُ أنّ المعرفة - في إطار ثورة المعلومات والاتّصال - تزداد قيمة بتوفّر المعلومة الصّحيحة في الوقت المُناسب. وبذلك فإنّ "المعرفة" و"المعلومة" صنوان لا ينفصلان في إقتصاد المعرفة.

ومن خلال كلّ ذلك تتجلى عديد الحقائق لإقتصاد المعرفة من بينها :

- التّسريع في نسق النموّ وضمان تواصله واستدامته وتحسين الإنتاجية الجمليّة لعناصر الإنتاج وإيجاد فرص جديدة للإستثمار في الأنشطة القائمة وفي قطاعات الإقتصاد الجديد وتوفير مجالات واسعة لتوظيف خريجي الجامعات. ويكتسي هذا المنحى على مستوى التّشغيل والحدّ من البطالة أهميّة خاصّة في ضوء تراجع أداء القطاعات التقليديّة التي تستعمل اليد العاملة المكثّفة ؛
- التحوّل العميق لمنظومة الإنتاج ولمنظومة التّشغيل، بحيث أصبحت المعرفة موردا أساسيا لنموّ المؤسّسة وازدهارها وشرطا من شروط قابليّة التّشغيل والمحافظة على فرص العمل ؛
- أهميّة الموارد البشريّة تعليما وتأهيلا وتوظيفا لتعظيم الإستفادة إجتماعيا واقتصاديا ممّا يوفّره إقتصاد المعرفة، الذي أصبح يتطلّب أكثر فأكثر "عمالة ذهنية".

والرّاصدُ لمؤشّرات إقتصاد المعرفة في الوطن العربي يُلاحظ :

- الضّعف الشّدید لتموقع المنطقة العربيّة في الجغرافيا العالميّة للمعرفة في كلّ التصنيفات الدوليّة ومنها تصنيف شنقهاي للجامعات، وتصنيف المرصد الدولي للجامعات (Webometrics)؛
- تواضع ترتيب المنطقة العربيّة على مستوى المؤشّرات الدوليّة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ؛
- تدنّي عائد إقتصاد المعرفة على التّمية الاجتماعيّة والإقتصاديّة في الوطن العربي بمفردات إنتاجيّة العمّالة (التي تمثّل شرطاً أساسياً لتحسين الأجور ورفع مستوى العيش وتقليص ظاهرة العمّال الفقراء...) وبمفردات تنافسيّة المؤسّسات والإقتصادات والمجتمعات.

يبقى أن نُشير في هذا السّياق انطلاقاً من تجارب أنماط التّمية السّابقة إلى ضرورة بناء عقد إجتماعي جديد يُقلع عن الإعتقاد الخاطيّ بأنّه يُمكن الإنخراط في إقتصاد المعرفة بنقل التطبيقات التكنولوجية للمعرفة أو إقتنائها. فبالرّغم من أهميّة هذه الوسائل فإنّ فاعليّتها محدودة في الرّمن باعتبار أنّ المعرفة المستوردة سرعان ما تتلاشى نتيجة تقادمها. يُضاف إلى ذلك أنّ نتائج المعرفة لم تعدّ بالمعنى الإقتصادي سلعة عامّة تُباع وتُشتري بل أصبحت سلعة إستراتيجية شديدة الخصوصيّة.

ولا أدلّ على ذلك من تشديد قوانين الملكية الفكرية في البلدان الغربية. فالمطلوب في نمط التّمية الجديد ليس إذن استنساخ التّجارب التكنولوجية، بل إعتقاد سياسة تمكين تضمن تنمية قدرات الكوادر الوطنية العلمية والتّقنية وتطويرها لإنتاج المعرفة التي أصبحت نمطاً إنتاجياً في حدّ ذاتها . وهو ما يتطلّب - إلى جانب إكتساب المعرفة- تملك ثقافة

المعرفة أي تعهدها بالصيانة والإستزادة منها باستمرار. ويمثل هذا الأمر في حد ذاته تحدياً آخر.

تلك هي في نظرنا بعض المحاور الأساسية للعقد الاجتماعي الحديث والتي يُمكن إجمالها تحت عنوان : **نمط تنمية إقتصادية وإجتماعية** جديد يعزّز المكتسبات الإيجابية في الأنماط السابقة ويبني عليها، ويتجنّب سلبيّاتها بإيجاد بدائل جديدة.

ومن أساسيات هذا النمط أن تكون :

1. منطلقاته :

- دفع الإستثمار العمومي في البنية التحتية والموارد البشرية والمرافق العامة ؛
- تحسين بيئة الأعمال وإطلاق القوى المعطّلة لمزيد من التوسّع في الإستثمار الخاص؛
- النمو الإقتصادي المدمج عبر توسيع الطاقة الإستيعابية لطالبي العمل بما يدعم التماسك الاجتماعي ؛
- التّمية المتوازنة والمستدامة والعدالة الاجتماعية والإنصاف بين المناطق والأجيال.

2. رافعاته :

- الحرية الإقتصادية والريادة الفردية والنّجاعة والفاعلية وإنتاجية العمّالة وسلامة محيط الإنتاج وعلاقات العمل...في إطار إقتصاد تضامني مُجمّع عليه ويصل بين البعد الإقتصادي والبعد الاجتماعي في سياق ما أصبح يُسمّى ب "الإقتصاد الاجتماعي الليبرالي".

3. أدواته :

مأسسة الحوار الاجتماعي الحرّ والفعال والمتكافئ والتّوافقي بين أطراف الإنتاج الثلاثة لبناء نمط تنموي متّفق عليه ومُتبنّ جماعياً، تُوزّع فيه الأدوار وتُنقّاسم فيه المسؤوليات والمخاطر.

تلك هي أهمّ عناصر الحوكمة الرشيدة السّياسية والإقتصاديّة والاجتماعية لقيادة نمط التّمية الجديد.

V- العقد العربي للتشغيل (2010 - 2020) :

في سياق توجهاتها الجديدة طرحت منظمة العمل العربية في إطار الحوار الثلاثي العقد العربي للتشغيل (2010 - 2020) الذي يعتبر عقداً اجتماعياً والذي أقرته القمة التّموية الاقتصاديّة والاجتماعية (الكويت 2009) . ومن أهمّ مضامين هذا العقد :

- خفض معدلات البطالة إلى النصف .
- خفض معدلات الفقر إلى النصف .
- رفع إنتاجية العمالة بـ 8% سنوياً .
- رفع معدلات المنتسبين إلى التعليم التقني والتدريب المهني .
- تيسير تنقل العمالة العربية في ما بين الدول العربية .

IV- نماذج قطرية للعقد الاجتماعي في الفترة الأخيرة:

بادرت بعض دول المغرب العربي في الفترة الأخيرة بوضع عقود اجتماعية حديثة في إطار الحوار الاجتماعي مواكبة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية. وبالرغم من بعض التمايز، تلتقي هذه العقود حول قضايا التقدم الاقتصادي والرقى الاجتماعي والتنمية العادلة والمستدامة، والحماية الاجتماعية وظروف العمل. وتركز هذه العقود على أنّ مقارنة الحلول لهذه القضايا لا يمكن أن تكون إلاّ في إطار الحوار الاجتماعي المتكافئ والمسؤول.

1. تونس: العقد الاجتماعي (يناير 2013):

تم توقيع العقد الاجتماعي في تونس في 14 يناير 2013 بين الحكومة والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والاتحاد العام التونسي للشغل. وتضمن هذا العقد أربعة (4) محاور أساسية:

- محور النمو الاقتصادي والتنمية: ومن أهم أسس هذا المحور التنمية الشاملة والمستدامة والمتوازنة والعادلة بين الجهات والتي تقوم خاصة على اقتصاد أكثر نجاعة وأكثر تنافسية وأعلى قدرة على التشغيل...
- سياسات التشغيل والتكوين المهني: إجراء إصلاح شامل لمنظومة التعليم بمختلف مراحلها، إرساء منظومة وطنية تشاركية للإستشراف واليقظة والإلتزام بمبدأ الشراكة الفعلية بين الأطراف الاجتماعية...
- العلاقات المهنية والعمل اللائق: اعتماد أنموذج جديد لعلاقات العمل يقوم على التكافؤ بين الأطراف وخاصة على مستوى تشريعات العمل والتكوين المستمر وتحسين الإنتاجية والرفع من القدرة التنافسية للمؤسسة...

- الحماية الاجتماعية: مراجعة شاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي، تأهيل القطاع الصحي، الحفاظ على التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية وإدارتها بالتداول بين الأطراف الاجتماعية

2. المغرب: الميثاق الاجتماعي من أجل تنافسية مستدامة وعمل لائق (يناير 2013):

تم توقيع هذا العقد في 15 يناير 2013 بين الكنفدرالية العامة لمؤسسات المغرب من جهة، والاتحاد الوطني للشغل والاتحاد المغربي للشغل والاتحاد العام للشغالين من جهة ثانية.

ومن المبادئ الأساسية لهذا العقد:

- الوقاية من النزاعات وتبويرها عن طريق التشاور .
- تطوير الحوار الاجتماعي لتعزيز الثقة بين أطراف الإنتاج بما يساعد على تشخيص التحديات الاقتصادية والاجتماعية ومعالجتها،
- تطوير التشريع التعاقدى عن طريق المطابقة الاجتماعية لعلاقات وظروف العمل.
- النهوض بالشغل والتنافسية عن طريق شراكة حقيقية بين أطراف الإنتاج،

أما الأهداف الأساسية للعقد فهي تتمثل في:

- التقدم الإقتصادي والاجتماعي،
- ضمان القدرة التنافسية للمؤسسات والنهوض بالتشغيل،
- تحسين ظروف العمل واحترام مبادئ العمل اللائق.

3. الجزائر: العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو (مارس/ آذار 2014) :
تم توقيع العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو في الجزائر في 9 مارس/آذار 2014 بين الحكومة والإتحاد العام للعمال الجزائريين وتوسع (9) منظمات أصحاب عمل. وهو صالح لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد. ويظل مفتوحا لبقية الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الذين يريدون الإنضمام إليه.

ومن أهم مبادئ هذا العقد:

- اعتبار العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو تعبيرا عن إرادة طوعية للأطراف الموقعة عليه
- اعتبار العقد شراكة استراتيجية بين أطراف الإنتاج لتعزيز الاستراتيجية الوطنية للتنمية وحشد القوى الوطنية المنتجة وترقية الرفاهية الاجتماعية،
- التزام الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الموقعين بتعبئة القدرات الوطنية والمجتمع المدني خدمة للتنمية والعدالة الاجتماعية تعزيزا للمكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية،
- اعتبار تضافر جهود كافة أطراف العقد أمرا ضروريا لبناء اقتصاد تنافسي ومزدهر وقائم على اسس اقتصاد السوق الاجتماعي،
- التزام أطراف العقد بإرساء مناخ اجتماعي هادئ ومستقر من خلال وضع إطار توافقي مرتكز على الإلتزامات المتبادلة

وقد تضمن هذا العقد على سبعة (7) أهداف أساسية وهي:

- التعجيل بوتيرة الإصلاحات الاقتصادية،
- إنعاش التنمية الصناعية،
- إرساء مناخ ملائم للأعمال،

- تعزيز الحكامة وتوطيد القدرات الوطنية لضمان التنمية المستدامة،
- تطوير النظام الصحي والضمان الاجتماعي،
- تطوير فرص الحصول على العمل وتحسين القدرة الشرائية للعمالن
- وضع نظام وطني للتكوين يتوافق واحتياجات الشركات والاقتصاد الوطني.

الباب السابع مشاريع توصيات واقتراحات

I. على مستوى مبادئ الحوار الاجتماعي الثلاثي:

1. دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة إلى اعتماد مبدأ الحوار الاجتماعي الثلاثي وتطوير آلياته وتوسيع مجالاته، وتكريسه عملياً كأداة للحوكمة الإقتصادية والاجتماعية الرشيدة؛ وكذلك العمل على وضع التشريعات والتراتب المنظمة والآليات الكفيلة بجعل هذا الحوار متواصلاً وشاملاً لمختلف قضايا التنمية والإنتاج والتشغيل والحماية الاجتماعية والحد من البطالة.
2. دعوة الحكومات إلى مأسسة أو تفعيل (حسب الحالات) الحوار الاجتماعي وتوفير مستلزماته على كل مستويات الحوار بما يضمن الاستقرار الإقتصادي وسلامة مناخ الأعمال والتماسك الاجتماعي في إطار تضامن فعال من أجل التنمية والتشغيل.
3. لفت انتباه منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى أن قيام حوار اجتماعي حقيقي ومثمر ثلاثياً أو ثنائياً يتطلب وجود منظمات قوية ومستقلة وذات قدرة على التفاوض وعلى صياغة المقترحات والبدائل. كما يقتضي الحوار الناجح والفعال استبعاد الشروط المسبقة لهذ الطرف أو ذاك أو داخل الفريق الواحد.

4. الدعوة إلى الانتقال بالحوار الثلاثي إلى الحوار الاجتماعي الموسع قدر الإمكان ليشمل الوزارات الاقتصادية و وزارات الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية والهيئات المعنية وبعض مؤسسات المجتمع المدني لاكمال حلقات تعزيز الحوار .
5. دعوة أطراف الإنتاج إلى تبني برامج للترويج للحوار الاجتماعي وترسيخ ثقافة الحوار والتوافق داخل هياكلها وعلى المستوى الوطني.
6. تعزيز المصالحة والمصداقية المتبادلة بين أطراف الإنتاج أنفسهم من جهة، وبين المجتمع والقطاع الخاص من جهة ثانية، وبين العامل والمؤسسة من جهة ثالثة بما يزيل الريبة وسوء الظن وبتثالثة الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف.
7. أهمية إنشاء رابطة عربية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومي لدعم الحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج.

II. على مستوى أدوار ومسؤوليات أطراف الإنتاج:

8. دعوة الحكومات إلى دعم وتعزيز قدرات هياكل ومؤسسات الحوار الاجتماعي لضمان مشاركتها الفاعلة في كل أشكال التشاور والتفاوض بدءاً من توفير البيانات والدراسات والتقارير التقييمية وصولاً إلى تمكينها من الإسهام في إقرار الاستراتيجيات والسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية.
9. دعوة وزارات العمل إلى إدراج "الحوار الاجتماعي" والحوار الاجتماعي الموسع قدر الإمكان ضمن تسميتها الرسمية بقدر ما تسمح به القوانين الوطنية؛
10. حث منظمات أصحاب العمل على إثارة اهتمام المؤسسات المنظوية تحت لواءها بضرورة التوظيف بالمعايير العربية والدولية، واعتبار الموارد البشرية المؤهلة استثماراً وليس عبئاً على المؤسسة. وبالتالي التخلي عن مبدأ المنافسة بكلفة اليد العاملة

واعتماد المنافسة بالجودة وكفاءة العنصر البشري، بما يضمن تنافسية المؤسسة وحقوق العمّال الاجتماعية. وفي ذلك استجابة إلى معايير "المؤسسة المواطنة".

11. حث منظمات العمّال على نشر وإرساء ثقافة العمل وثقافة المؤسسة وثقافة الإنتاج والإنتاجية بما يكفل علاقات عمل سليمة تسهم في ازدهار المؤسسة والحفاظ على مواطن العمل والرقي الاجتماعي للعمّال، ذلك أن أسباب فصل العمّال عن العمل وأسباب البطالة ليست اقتصادية فحسب، بل تعود في العديد من الحالات إلى أسباب ثقافية.

12. دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة إلى اعتماد المرجعيات الفنية العربية التي أطلقتها منظمة العمل العربية واستخدامها في تبادل البيانات وفي الحوار الاجتماعي ومنها بالخصوص:

- التصنيف العربي المعياري للمهن (2008)؛
- الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (2010)؛
- إطار المؤهلات العربية (المحور السادس بالتقرير العربي الثانى حول التشغيل والبطالة فى الدول العربية) (2010) ؛
- دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل (1992) ؛

III. على مستوى بعض قضايا التنمية والتشغيل:

13. دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة إلى التوافق في إطار الحوار الاجتماعي والحوار الاجتماعي الموسع قدر الإمكان، على معالجة القضايا التنموية ومنها على وجه الخصوص:

1.13. إيجاد الحلول لتجاوز الثنائية الجغرافية بين مناطق الإزدهار الإقتصادي والمناطق النائية أو الريفية أو الصحراوية الأقل حظاً في مجهودات التنمية منذ عقود طويلة بما يضمن التنمية العادلة والمتوازنة بين المناطق.

2.13. إيجاد الحلول للثنائية الاقتصادية بين القطاع المنظم والقطاع غير المنظم (الرسمي وغير الرسمي). إن ظاهرة القطاع غير المنظم تمثل بأبعادها المختلفة وخاصة التهريب والتجارة الموازية ظاهرة خطيرة مضرة بالدولة بحكم حرمان الخزينة من إيرادات جبائية، ومُضرة بأصحاب العمل بحكم المنافسة غير الشريفة، ومضرة بالعمال بمفردات هشاشة التشغيل وظروف العمل. ولا يمكن معالجة هذه الظاهرة إلا باستراتيجية تنظيمية مرنة وتدرجية في إطار الحوار الاجتماعي وتكامل الأدوار بين:

- دور الدولة: إحداث قاعدة بيانات حول القطاع غير المنظم: إيجاد تشريعات مرنة، تبسيط إجراءات التأسيس والتسجيل الإداري للعمال المستقلين والمؤسسات الصغرى، وتسهيل إجراءات التمويل والتمتع بالحوافز والإمميزات..

- دور منظمات أصحاب العمل: إيجاد آلية لتمثيل أصحاب الأعمال الصغيرة والمستقلين الناشطين في القطاع غير المنظم لإخراجهم إلى العلن والدفاع عن

مصالحهم وتمكينهم من الوصول إلى الامتيازات والحوافز وتأطيرهم عن طريق إحداث غرفة نقابية بغية مساعدتهم على الانتقال إلى القطاع المنظم والدخول في الدورة الإقتصادية الرسمية على غرار التجربة الصينية التي أحدثت نقابة لهذا القطاع صلب الكنفدرالية الصينية لأرباب العمل.

- **منظمات العمال:** الدفاع عن مصالح العاملين في القطاع غير المنظم وذلك بإحداث غرفة نقابية للعمال في هذا القطاع.

إن الحوار الثلاثي بهذا المعنى يمكن من إدراج العناية والاهتمام بالقطاع غير المنظم ضمن مخططات وسياسات التنمية وليس على هامشها، بما يضمن تحسين الأداء الإقتصادي والاجتماعي بهذا القطاع ويضمن حقوق المواطنة. ويمكن في هذا الإطار النظر في إمكانية إقامة مناطق حدودية حرة بالتنسيق من البلدان المجاورة لمعالجة إشكالية التهريب.

3.13. العمل على تأصيل المعرفة وترسيخ قاعدتها في الإقتصاد والمجتمع تعليماً وتدريباً وتوظيفاً للانخراط في اقتصاد المعرفة وتعظيم الاستفادة اقتصادياً واجتماعياً من المعارف والعلوم لتأمين أوفر حظوظ الازدهار الإقتصادي والرقي الاجتماعي.

IV. على مستوى العقد الاجتماعي

14. دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة إلى التدرج بالحوار الاجتماعي وصولاً إلى اعتماد مفهوم "التحالف والتضامن العربي من أجل التشغيل والحد من البطالة في ضوء الواقع الراهن لكل الدول العربية منفردة ومجموعة" وفقاً لمقررات "إعلان الرياض" (24-26 فبراير / شباط 2014).

15. دعوة شركاء الإنتاج إلى التعريف والترويج لمفهوم التحالف والتضامن الوطني والقومي من أجل التنمية والتشغيل، وكذلك العمل على اعتماده وتجسيده من خلال التوافق على عقد اقتصادي واجتماعي للنمو والعمل اللائق تتم من خلاله المصالحة بين أطراف الإنتاج على قاعدة الحوار المتكافئ والثقة المتبادلة خدمة للمصالح المشتركة.

16. دعوة شركاء الإنتاج إلى الوصول بهذا المسار التوافقي إلى بناء نمط تنموي اقتصادي واجتماعي حديث حسب وضع وخصوصية كل دولة يحقق النمو الإقتصادي المستدام والإنصاف المناطقي والعدالة الاجتماعية.

الخاتمة

في نهاية هذا التقرير لا يسعني إلا التأكيد مجدداً على أهمية موضوع الحوار الاجتماعي الثلاثي الذي أصبح مفهوماً مركزياً في التنظير السياسي على مستوى العالم وعنصراً أساسياً للحكومة الإقتصادية والاجتماعية الرشيدة لرفع التحديات التنموية وكسب رهاناتها في اقتصاد عالمي مفتوح.

وانطلاقاً من إدراكي لدقة هذه المسألة وحساسيتها. فقد تناولتها بحذر شديد وفق مقاربة تُوزن بين الحقوق والواجبات لكل طرف غايتها النهائية تبادل الآراء والأفكار مع أطراف الانتاج حول تحقيق المصالح المشروعة المشتركة والمصالح الوطنية العليا في أعلى منبر للحوار الاجتماعي على المستوى العربي وهو مؤتمر العمل العربي.

كلنا يدرك أن قضايا التنمية في أوسع مضامينها أصبحت شأننا وطنياً مشتركاً، لكل فيها حق وعلية واجب. وفي هذا السياق يعتبر الحوار الاجتماعي الفعال والمتكافئ بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال رافعة أساسية لتحقيق التنمية المتوازنة مناطقياً، والتنمية العادلة اجتماعياً، والتنمية المستدامة الصديقة للبيئة وللفقراء والتنمية المؤهلة بشريا إلى اقتصاد المعرفة. ذلك أن تحديات التنمية لا تنحصر في بعدها المحلي فحسب بل مرتبطة أيضاً ببعدها الدولي. لذلك يتوجب أن "نعمل محلياً ونفكر عالمياً". وهو ما يتطلب من الجميع كل من موقعه إرادة قوية للحوار وعقلية توافقية ورغبة في تقاسم الأدوار وتحمل المسؤوليات بين أطراف الانتاج الثلاثة تجسيدا لمبدأ من مبادئ إعلان الرياض (2014) المتعلق بمفهوم "التحالف والتضامن العربي من أجل التنمية والتشغيل" الذي اعتمده أطراف الإنتاج الثلاثة وعدد من الوزارات والهيئات وبعض مؤسسات المجتمع المدني المعنية في إطار الحوار الاجتماعي الموسع. ويعتبر هذا

المفهوم رافعة قوية للحوار الاجتماعي وصولاً به إلى عقد اجتماعي واقتصادي على المستويات الوطنية وعلى المستوى القومي. ومن ثم إلى نمط تنموي حديث يرفع التحديات الاقتصادية والاجتماعية ويضمن مصالح كل الأطراف ويستجيب لتطلعات الشباب وطموح المجتمعات في الوطن العربي.

والله من وراء القصد

المراجع

المراجع بالعربية

منظمة العمل العربية:

1. تقارير السيد / أحمد محمد لقمان، مدير عام منظمة العمل العربية المقدمة إلى مؤتمرات العمل العربي وخاصة التقارير المتعلقة ب:
 - المنشآت الصغرى و الصغيرة و المتوسطة 2011 ؛
 - الحماية الاجتماعية... سبيلا للعدالة الاجتماعية و ضمانا لجيل المستقبل 2012؛
 - التنمية المتوازنة وتطلعات الشباب لتأمين فرص العمل اللائق 2013؛
2. تقرير السيد / أحمد محمد لقمان، مدير عام منظمة العمل العربية : توجهات منظمة العمل العربية في ضوء التطورات العربية الراهنة، مجلس إدارة المنظمة، الدورة (15)، القاهرة، 2011/3/17.
3. التقارير العربى (1) و(2) و(3) و(4) للسنوات 2008 و 2010 و 2012 و 2014 حول التشغيل والبطالة في الدول العربية.
4. الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية.

5. "إعلان بيروت بشأن الحقوق والحريات النقابية"، بيروت، 2012/2/17.
6. "إعلام مبادئ بشأن الحوار الاجتماعي في البلدان العربية"، بيروت، أبريل 2012.
7. علي حمدي : تحديات ورهانات التنمية في الدول العربية في ضوء الاقتصاد المعلوم، مجلة دراسات دولية، عدد 2004/90، تونس.

المراجع بالفرنسية

8. Michel Crosier : L'acteur et le système, Ed. du seuil, Paris, 1990 ;
9. Claude Durand : Le travail et la sociologie, Ed. de l'Harmattan, Paris, 1990 ;
10. Alain. Levy-Garboua : "Les taux de rendement de l'éducation " in Revue Economica, 1979 ;
11. Ali Hamdi :
- " L'idéologie est morte, vive l'idéologie", in l'Economiste maghrébin N ° 166 et 167, sept. 1996.
 - "Mondialisation et rapports sociaux : essai pour un nouveau jeu social "in Revue des Etudes Internationales, N° 72/1999 – Tunis
 - Fonction syndicale et pouvoir d'Etat en Tunisie, thèse de doctorat en sociologie, Paris 1981 (non publiée)
12. Bruno Jarroson : De la défaite du travail à la conquête du choix, Ed Dunod, 1997.
13. Eddy Laurissen : Pluralisme syndical et représentativité, OIT,2009.

14. Alain Mingat : "Théorie du capital humain et analyse des scolarisations ", in Revue d'économie politique, N°89, Paris, 1995
15. Michelle Riboud : "Accumulation du capital humain", in Economica, Paris 1989.