

دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل في ظل العولمة

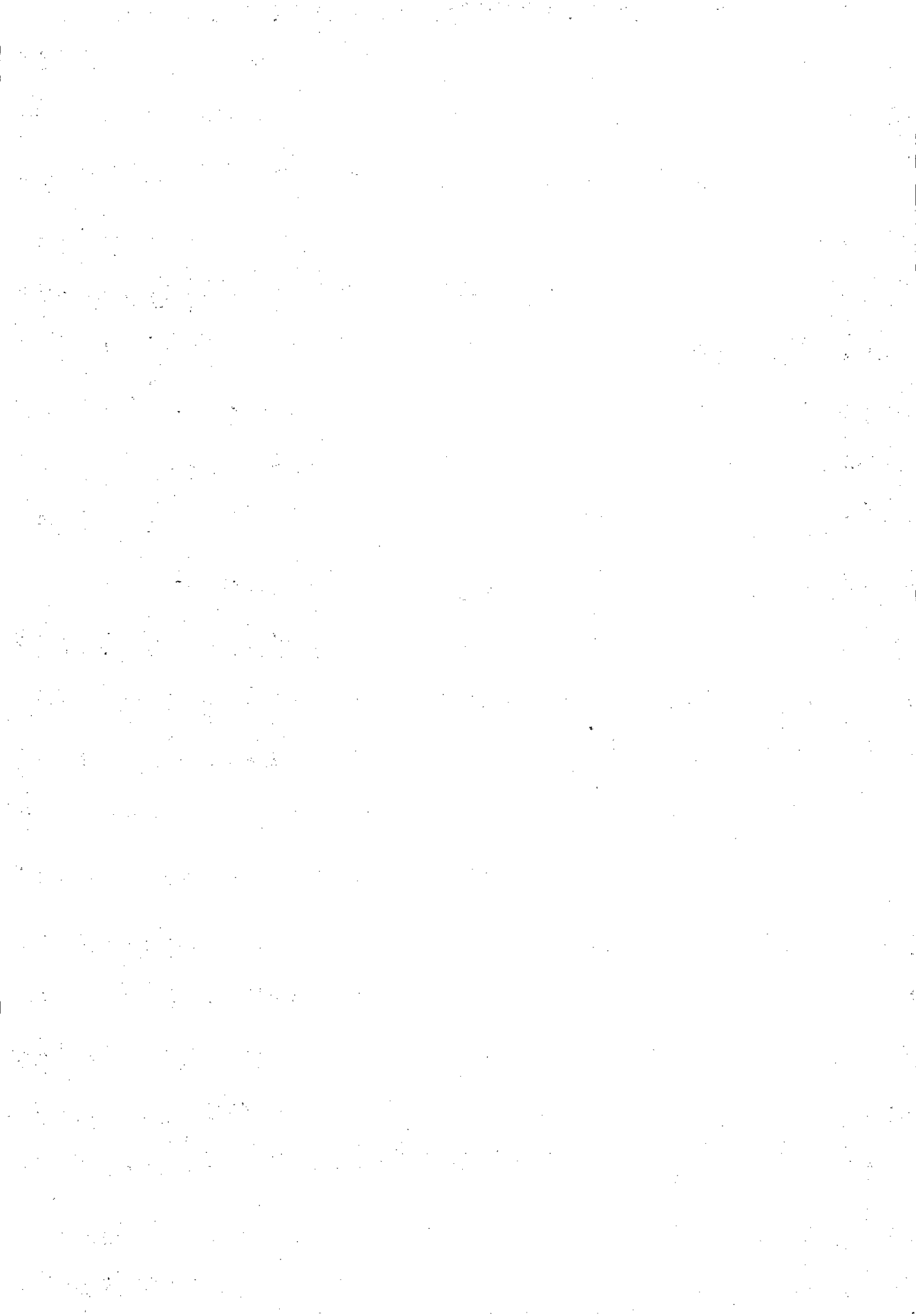
د/ ياسر جاد سليمان عفيفي

أولاً: المقدمة:

مع ولادة منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩، ولدت الصيغة الفريدة للتعاون بين الشركاء الاجتماعيين (الحكومة - أصحاب الأعمال - العمال)، في كل ما له صلة بالعمل الدولي في الشؤون المتعلقة بعلاقات العمل، هذه الصيغة التي تكشف أن مؤسسي هذه المنظمة كانوا يؤمنون بأن تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل، لا يمكن أن تكفله سوى مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة، كما كانوا يؤمنون بأن الحوار والمفاوضة هما أفضل طريق للوصول إلى ذلك.

وقد اعتمدت منظمة العمل العربية هذه الصيغة أيضاً، حيث قضي الميثاق العربي للعمل في مادته الخامسة عشرة بأن الدول العربية توافق على (إنشاء منظمة عمل عربية، تطبق نظام التمثيل الثلاثي، الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في كل أنشطة المنظمة).

وعبر سنوات طويلة، وبأساليب وممارسات وطنية مختلفة، وبجهود مدعومة من قبل منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية أيضاً على المستوى العربي، أصبحت الثلاثية الأساس العملي الذي تقوم عليه كل الجهود التي تعني بتنظيم علاقات العمل، في مختلف دول العالم، على قدر من التباين - لا يمكن إنكاره - في التفاصيل الخاصة بكل تجربة وطنية.

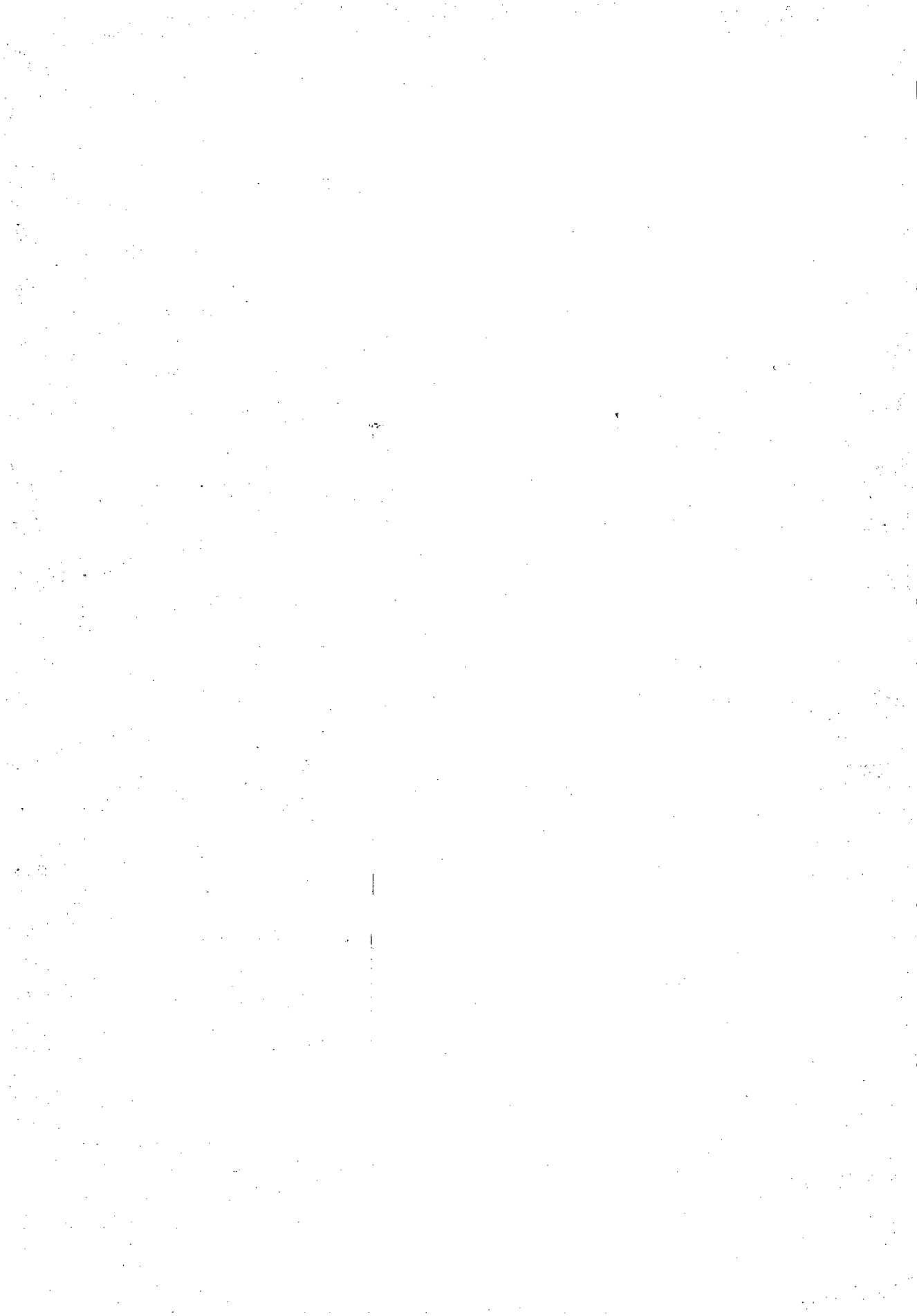


ثانيا: مشكلة البحث:

لقد قادت الثلاثية من خلال ممارسة صيغ علاقات العمل الجماعية بصورها الإيجابية، إلى ظاهرة فريدة في إطار التنظيم القانوني لعلاقات العمل، لا نظير لها في أي تنظيم للعلاقات القانونية الأخرى، تمثلت في توزيع وظيفة تنظيم علاقات العمل بين الدولة والمنظمات النقابية لكل من أصحاب العمل والعمال، فتولت الدولة في الدول المتقدمة، مهمة إصدار التشريع المنظم لهذه العلاقات، لتكون قواعده تمثل الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للعمال، بينما تولت المنظمات النقابية لكل من العمال وأصحاب العمل، من خلال الحوار والتشاور والتفاوض إقرار المستويات الأعلى من هذه الحماية، فنشأ عن ذلك ما عرف في هذه الدول بقانون العمل الإتفاقي، الذي احتلت قواعده المكانة الأكثر أهمية في تنظيم علاقات العمل في النصف الثاني من القرن العشرين.

غير أن الحال لم تكن هكذا في الدول النامية، ومنها الدول العربية، حيث لم يكن دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تنظيم علاقات العمل، ملحوظا بفاعلية، وظلت الدولة اللاعب الأساسي على الساحة، بينما ظل التشريع المصدر الرئيسي في تنظيم علاقات العمل، ويرجع ذلك إلى عوامل موضوعية عديدة فرضت نفسها على الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي في الدول العربية، حددت من دور منظمات أصحاب العمل والعمال في تنظيم علاقات العمل، وكان في مقدمة هذه العوامل، غياب الديمقراطية في الحياة العامة وفي إطار علاقات العمل، والضعف الذاتي الذي عانت منه كلا من منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال، وانزوت أغلبها خلف حكومات بلدانها، وفقدت استقلالية دورها وقرارها.

وتواجه الثلاثية في ظل العولمة امتحانا صعبا، فقد صنعت العولمة عالما جديدا للعمل، غير الذي تعاملت معه الثلاثية، منذ اعتمادها إطارا للعمل في منظمة العمل الدولية منذ انشائها عام ١٩١٩، فعلاقات العمل تتغير، ومشكلاته



تتعقد، والتحديات المحيطة به تتزايد، وكلها تترك أثارها على أطراف هذه الثلاثية، وعلى مدى فاعليتهم، وعلى الوسائل والتقنيات التي عبرت الثلاثية عن وجودها من خلالها. وتضع الحقائق المتقدمة الثلاثية أمام مفترق طرق، فأما أن تعجز عن التكيف مع مستجدات الواقع المتغير، ومن ثم تحمل عصاها وترحل، وتصبح إرثا تاريخيا لمرحلة انقضت، أو أن يمنحها أطرافها القدرة على التوافق مع الواقع الجديد، وذلك بالإبقاء عليها كمنهج كشفت التجارب الوطنية الكثير من إيجابياته، وتطوير آليات هذا المنهج بما يتفق مع الواقع الجديد.

ولكي نستطيع أن نرسم صورة لما يمكن أن يكون عليه دور الشركاء الاجتماعيين، في ظل العولمة، في إطار هذه الثلاثية، ولكي نستطيع أن نرجح الخيار الثاني من الخيارين اللذين أشرنا إليهما، فنحن بحاجة إلى وقفة متأنية أمام الأدوار المنتظرة لهذه الأطراف.

ثالثا: الهدف من البحث:

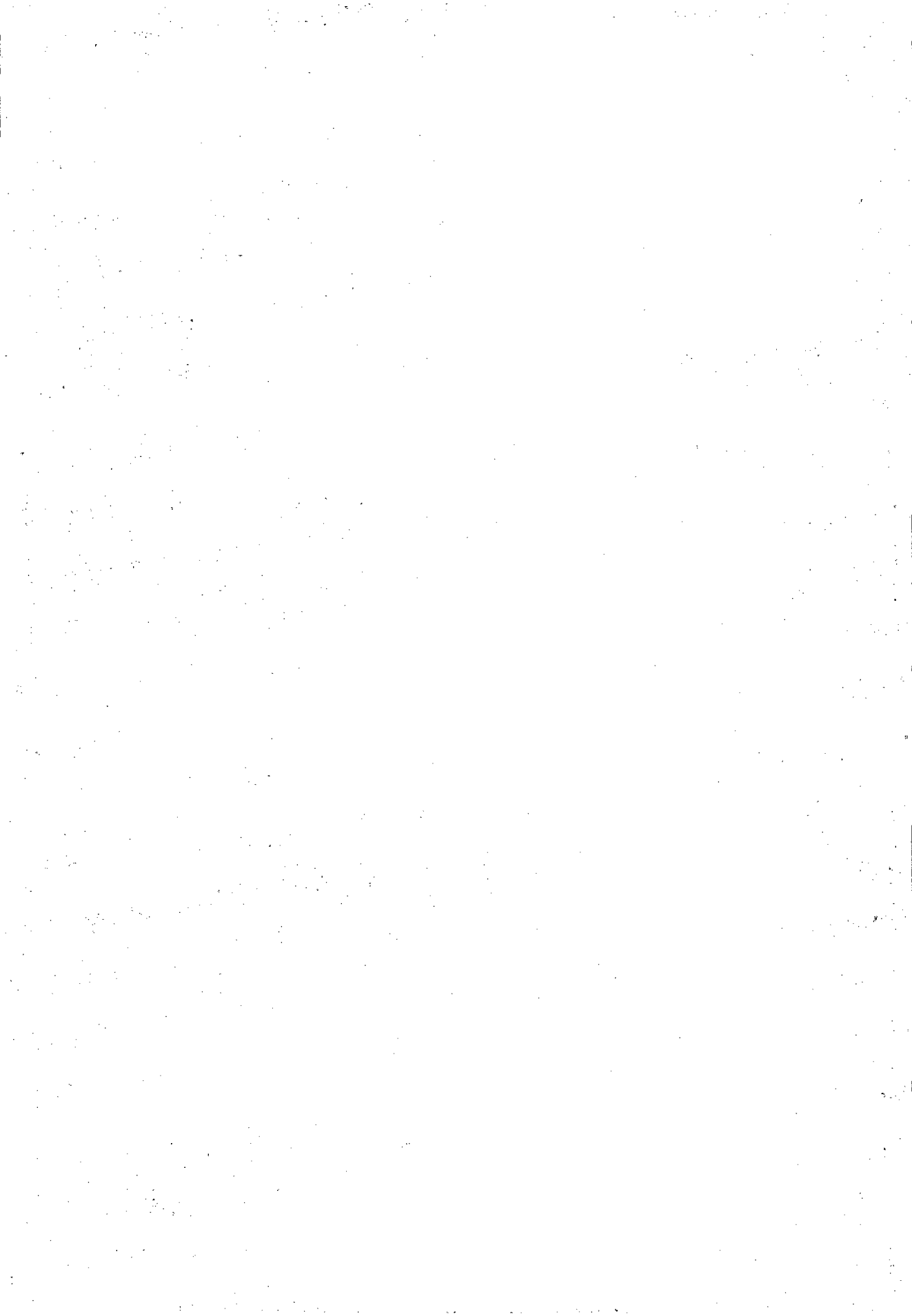
- ١- بيان أهم المتغيرات المصاحبة للعولمة.
- ٢- معرفة أثر المتغيرات المصاحبة للعولمة على الاستخدام وعلاقات العمل.
- ٣- معرفة دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل في ظل العولمة.

رابعا: فروض البحث:

يقوم البحث على فرض أن تبني الدولة لبرامج الإصلاح الاقتصادي وسيادة اقتصاديات السوق الحر أثر تطبيق برامج العولمة أثر سلبا على دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل.

خامسا: أهمية البحث:

يعتبر موضوع دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل في ظل العولمة من الموضوعات غاية في الأهمية في هذا الوقت بالذات الذي يشهد فيه العالم العديد من التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتي كان لها بالغ الأثر على عالم العمل.



سادسا: منهج البحث:

يعتمد الباحث على المنهج التحليلي الذي يستمد معطياته الأساسية من اسقراء الوضع الراهن، وذلك من خلال المراجعة التحليلية للمراجع العلمية من كتب، دراسات، أبحاث، دوريات، وندوات علمية سواء باللغة العربية أو باللغة الإنجليزية ذات الاهتمام بوضوح الدراسة.

سابعا خطة البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: الملامح العامة للعولمة والمفاهيم المرتبطة بها.

المبحث الثاني: دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل في ظل العولمة.

النتائج والتوصيات.

قائمة الهوامش.

المبحث الأول: الملامح العامة للعولمة والمفاهيم المرتبطة بها:**أولاً: مفهوم العولمة:**

على الرغم من أن العولمة أصبحت مفردة معروفة، إلا أنها لا تزال - كمصطلح- غير محددة المعنى على نحو دقيق، ولا يزال يحيط بها الكثير من الغموض(١)، ومع الاعتراف بذلك، فيجب الإشارة إلى ملاحظتين جوهريتين بشأنها:

الأولى: أن العولمة كظاهرة، ليست نتاجا معاصرا لحدث معين، بل هي نتاجا تاريخيا لعملية تطور اقتصادي استمر قرونا عديدة، حيث أن العناصر الأساسية لظاهرة العولمة ترجع إلى عدة قرون، وأن بداياتها يمكن أن ترجع إلى عصر الكشوف الجغرافية في أواخر القرن الخامس عشر.

أما بروزها على سطح الأحداث بالحدة التي نعيشها حاليا فيرجع إلى عوامل عديدة من أهمها:

١- تمكن النظام الرأسمالي في إزالة كافة العقبات والقيود أمام استعادة عمليات العولمة من جديد، وذلك بسقوط الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية التي لم تكن تتعامل بألياته، ولا تسير بمنطقه.

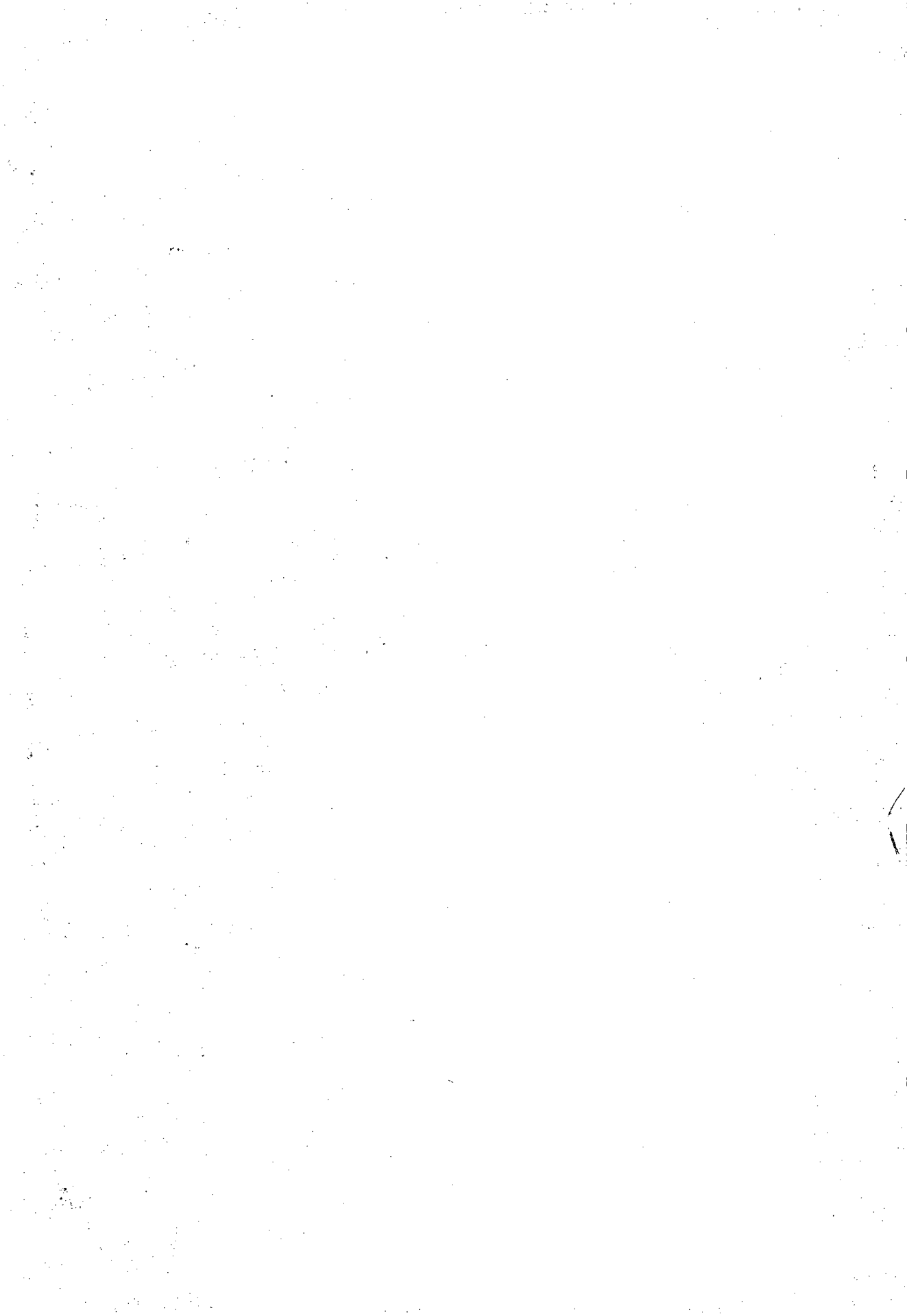
٢- إضافة إلى تحقق ثورة صناعية في مجال المعلومات والاتصالات وتقنياتها، وفي مجال التقنية الحيوية وما يرتبط بها، وهو ما اقتضى ضرورة فتح الأسواق أمام التجارة الدولية، لاستيعاب الإنتاج الكبير وحركة رأس المال للدول المتقدمة التي دخلت مرحلة ما يسمى بعد الصناعة أو بعد الحداثة، التي اتسع في ظلها قطاع الخدمات، وأضحى يوظف أكبر الاستثمارات المالية، ويشغل أكبر نسبة من القوى العاملة في العالم، ليتقدم بذلك على كل من قطاعي الصناعة والزراعة.

الثانية: أن العولمة ظاهرة اقتصادية أساسا، فرضتها المصالح الاقتصادية

للدول المتقدمة، وفي هذا الشأن يجب الإشارة إلى الحقائق الآتية:

أن العولمة ليست ظاهرة سياسية، فهي وإن كان بروزها مقترنا بسقوط المعسكر الاشتراكي وانتصار المعسكر الرأسمالي في الحرب الباردة، إلا أن هذا الاقتران ليس دليلا على طبيعتها، أما ما يلاحظ من مظاهر عولمة العمل السياسي الدولي، فهي ليست سوى تعبير عن مقتضيات سياسية لتلبية مصالح اقتصادية والتكيف معها، ومن هنا يمكن القول أن كل آليات ومنظومات السياسة الدولية، وكل مبادئ القانون الدولي المعترف بها تعاد صياغتها لتلبي مقتضيات عولمة الاقتصاد وليس لعولمة السياسة الدولية ذاتها، ولهذا فإن ما أطلق عليه النظام العالمي الجديد ما هو إلا نظام يصاغ لكي يلبي مقتضيات مرحلة عولمة الاقتصاد، ويخدم مصلحة حركة رأس المال في حركته الحرة على المستوى الدولي. أن العولمة ليست ظاهرة اجتماعية/ ثقافية، إلا إنها تولد آثارا اجتماعية/ ثقافية، كنواتج عرضية للعولمة الاقتصادية، أو كمقتضيات لتحقيقها.

أن جوهر العولمة يقوم على الإطلاق التام لآليات اقتصاد السوق، الذي أصبح بعد أفول إقتصاد التدخل بأشكاله، النموذج المرجعي للاقتصاديات الوطنية، التي يفترض أن تعاد صياغتها وفقا لمقتضيات عولمة الاقتصاد.



وأخيراً، خلخلت العولمة الأسس التي تقوم عليها الدولة القومية، التي كانت تسمح بقيام تجارب وطنية مستقلة في ميادين الحياة المختلفة، (سياسية-اقتصادية-اجتماعية)، مما يشير إلى احتمال زوبان هذه التجارب تدريجياً في نموذج موحد. وتكشف الحقائق المتقدمة، حجم التغيير الكبير في عموم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية داخل كل دولة، التي ينتظر أن تحدث في ظل العولمة، ومن ذلك ما يتعلق بعلاقات العمل التي تعيننا على نحو مباشر.

ثانياً: مجالات العولمة ومظاهرها:

إن فلسفة العولمة (٢) تستند على أساس المذهب الفردي في شقيه الاقتصادي والقانوني، وقد تجسد ذلك في المبادئ الشهيرة (دعه يعمل دعه يمر) ومن شأن بسط مبادئ المذهب الفردي في كافة دول العالم أن تتجلى مظاهرها في كافة جوانب الحياة من اقتصادية واجتماعية وثقافية. وأبسط هذه المظاهر حرية انتقال الأفراد والأموال والسلع والخدمات عبر الدول دون عوائق سياسية أو مالية.

ومن أبرز تأثيرات العولمة كظاهرة سياسية، إضعاف فكرة الدولة الوطنية ذات الهيمنة والسيادة والقوة الاقتصادية، فمن ناحية سيادة الدولة الداخلية ونفوذها، فإن تبني الدولة للمذهب الفردي وتطبيقها لمنهج الاقتصاد الحر يحول مفهوم الدولة الراعية Welfare state الذي طبع صورة الدولة في العصر الحديث التي تتدخل في كافة شئون الحياة في المجتمع وتلعب دوراً اقتصادياً نشطاً وتبسط حماية اجتماعية وقانونية على فئات المجتمع الأقل حظاً في الثروة إلى مفهوم الدولة الحارسة Garicon state التي تتقلص وظائفها في التدخل الواسع في النشاط الاقتصادي والاجتماعي لتقتصر مهامها على حفظ الأمن الخارجي وبسط الأمن الداخلي والإشراف على جهاز بسط العدل وتأمين الخدمات العامة كالصحة والوقاية من الأوبئة وإدارة المرافق الحيوية، وتترك معظم أوجه النشاط الاقتصادي للمبادرة الفردية وتتخلى عن وظائفها السابقة في حماية الفئات التي تمثل مراكز

اقتصادية واجتماعية ضعيفة وترفع يدها عن القيام بالخدمات الاجتماعية مع ترك الحرية لقوانين وآلية السوق لتنظيم الحياة الاقتصادية وانعكاسات ذلك علي مجمل نواحي الحياة في المجتمع.

ثالثا: التغيرات المصاحبة للعولمة:

تمتد التغيرات المصاحبة للعولمة على مسارات عديدة/سياسية واقتصادية واجتماعية، تؤشر معا حقيقة أن عالمنا بمجمل علاقاته الفردية والوطنية والإقليمية والدولية، تعاد صياغته من جديد، وفقا لأطروحات ينفرد بوضعها قطب وحيد، تعبر عن خياراته التي تلبى مصالحه.

ونشير هنا إلى أبرز التغيرات التي صاحبت دخول العولمة مرحلتها

المعاصرة، والتي تتمثل في الآتي:

١- ظاهرة القطب الوحيد في السياسة الدولية: مع نهاية تسعينيات القرن العشرين، طوي العلم الأحمر- بمطرقته ومنجله- مع الأعلام الأخرى لدول المعسكر الاشتراكي لتوضع فوق رفوف التاريخ، لتبقى شاهدا على مرحلة انقضت من تاريخ البشرية، مؤذنة بذلك بولادة عالم وحيد القطب في السياسة الدولية، ولتنتهي بذلك مرحلة توازن الرعب التي عاشها العالم بعد الحرب العالمية الثانية بين القطبين الدوليين اللذين كانا قائمين آنذاك، والذي بفضلها تمكن العالم من أن يعيش مرحلة معقولة من الاستقرار، وينعم بقدر مقبول من السلم. وفي ظل العالم أحادي القطب في السياسة الدولية، تحول النظام الدولي إلى أدوات يستخدمها هذا القطب لتحقيق مصالحه، ووسيلة لتنفيذ مقتضيات عولمة الاقتصاد.

٢- انتصار اقتصاد السوق: لم يكن انهيار المعسكر الاشتراكي انتصارا سياسيا للمعسكر الرأسمالي فحسب، بل كان انتصارا لاقتصاد السوق على اقتصاد التدخل أو الاقتصاد المخطط، واقتضى ذلك الاعتراف بأن اقتصاد السوق أصبح النموذج المرجعي الوحيد للاقتصاديات الوطنية، مما حدا بالبعض إلى أن يطرح الاقتصاد

الرأسمالي بنظرياته وآلياته باعتباره أحد أوجه نهاية التاريخ على حد وصف (فرانسيس فوكوياما) الذي يقرر صراحة في هذا الشأن (٣) (أن منطق العلوم الطبيعية الحديثة التقدمية، يميل بالمجتمعات البشرية صوب الرأسمالية، بقدر ما يتسنى للبشر رؤية مصالحهم الاقتصادية الذاتية بوضوح).

ولم يقف هذا التصور عند حدود التنظير، بل امتد إلى ميدان التنفيذ، بما يشبه استخدام القوة الجبرية لإلزام الدول التي كانت اقتصادياتها تسير على أساس التدخل والتخطيط بإعادة صياغة اقتصادياتها وفقا للنموذج المرجعي، وقد جاء هذا تحت تأثير عاملين مهمين هما:

أولهما: السياسات المالية والنقدية التي فرضتها المؤسسات الدولية (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي) على هذه الدول.

وثانيهما: مقتضيات التكيف مع العولمة، خشية التهميش في حالة التخلف عن ذلك.

وكان من نتيجة ما تقدم، اعتماد هذه الدول برامج للإصلاح الاقتصادي، انطوت بكل تفصيلاتها على إلحاق الأذى بالطبقات الفقيرة وذوي الدخل المحدود، ومنهم العمال بوجه خاص، مع تبرير ذلك من قبل المنظرين الاقتصاديين للعولمة بأن هذه الآثار السلبية هي قصيرة الأجل بطبيعتها، وأنه مع التقدم في تنفيذ برامج الإصلاح هذه سوف تعود بالفوائد على هذه الشرائح.

٣- الهيمنة الرأسمالية: حققت عولمة الاقتصاد هيمنة شبه مطلقة لاقتصاديات الدول المتقدمة على اقتصاديات الدول النامية، وتمثلت هذه الهيمنة في العديد من المظاهر أهمها:

أ- تزايد كبير في التجارة العالمية في السلع والخدمات لصالح الدول الصناعية.

ب- ارتفاع هائل في تدفقات رأس المال وتوسع الاستثمار الأجنبي وهيمنة الشركات متعددة الجنسية.

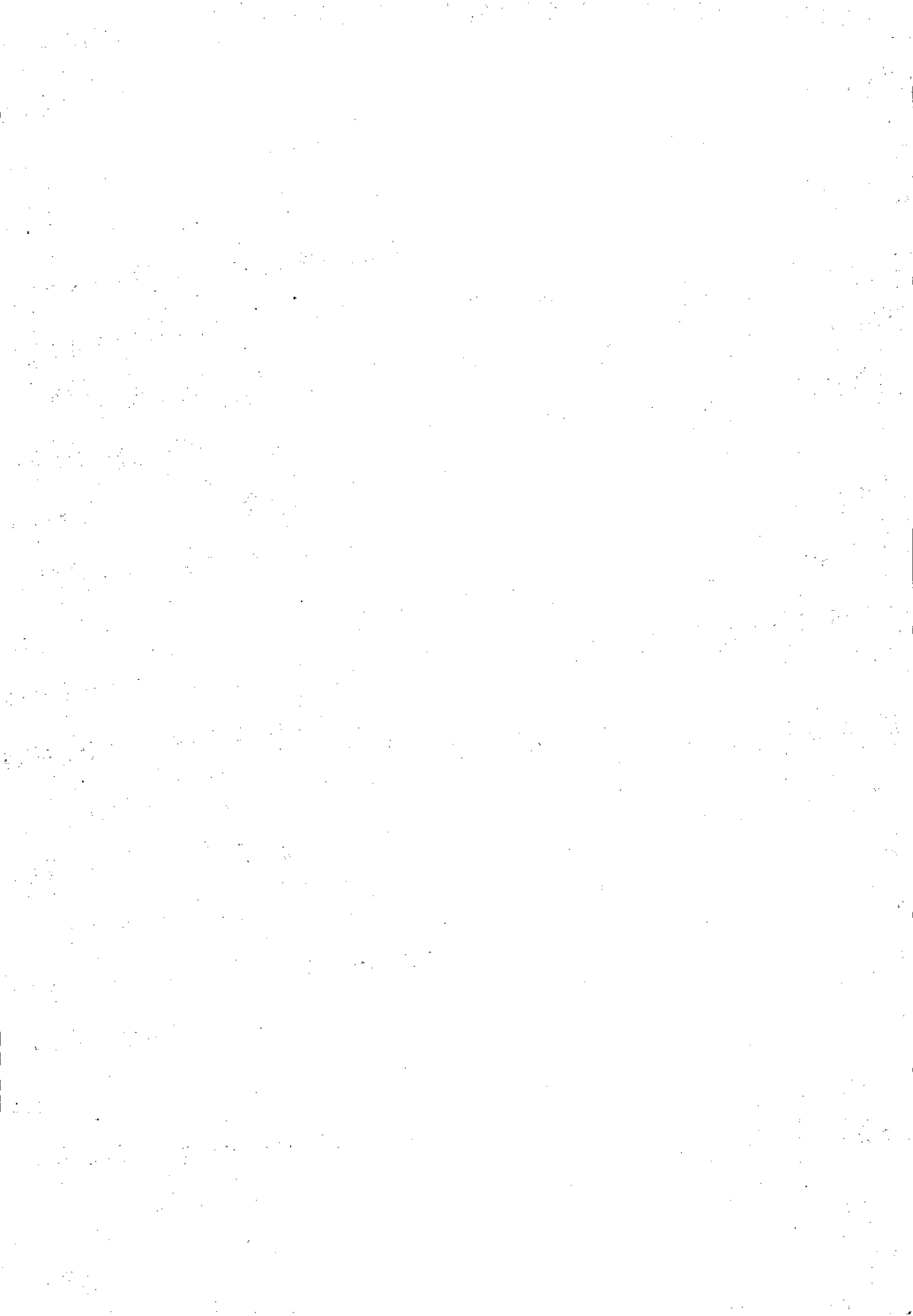
ج- انفتاح الأسواق المالية على بعضها وتحريرها من القيود التي كانت مفروضة على تعاملاتها.

ومن اليسير أن نستنتج أن هذه الهيمنة الرأسمالية لن تسمح للدول النامية بتحقيق ما توعده به من فوائد سوف تجنيها من انفتاح اقتصادياتها وأسواقها على اقتصاديات وأسواق الدول الرأسمالية المتقدمة، حيث أنه من المنتظر أن تحققه هو إلحاق الضرر باقتصاديات الدول النامية، نتيجة عجز رأس المال الوطني فيها عن المنافسة مع رؤوس الأموال الأجنبية الأقوى منه في كل شيء، وكذلك إلحاق الضرر بالقوى العاملة الوطنية التي سوف تلحق الاستثمارات الأجنبية بها أضرارا كبيرة، بدت واضحة في الامتيازات التي اتجهت الدول النامية إلى منحها لرأس المال الأجنبي على حساب توفير الحماية الاجتماعية للعاملين الوطنيين.

٤- التفجر الاجتماعي واتساع ظاهرة عدم المساواة بين الدول: اقترنت ظاهرة التحول إلى اقتصاد السوق في العديد من دول العالم، ببروز إشكالية تفجر اجتماعي خطير، يصفها المدير العام لمكتب العمل الدولي بقوله (٤) (لم تعد المشاكل التي ينبغي معالجتها تخص عددا محدودا من البلدان والمجموعات الخاصة، أو فئات محددة من السكان فقط، فثمة مشاكل اجتماعية، لا سابقة لها كلية في بعض الأحيان، تبرز في كل مكان في العالم تقريبا)، ويضيف: (بدلا من أن تؤدي اندماج الاقتصاديات الوطنية في نظام عالمي إلى إلغاء أو تخفيف الاختلافات وعدم المساواة، فإنه بالعكس جعلها أكثر وضوحا وأشد عبئا في كثير من النواحي).

ويمثل هذا التشخيص حقيقة فشل كل مجهودات التنمية في الدول النامية التي كانت تطمح إلى تضيق الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة، وإذا بهذه الفجوة بعد كل هذه المجهودات، تزداد اتساعا على نحو كبير، فيزداد الأغنياء غنا، ويزداد الفقراء فقرا.

من ناحية أخرى، فإن ظاهرة عدم المساواة لم تقتصر على الدول، بل هي ازدادت حدة في كل دولة، كما إنها امتدت إلى الدول الصناعية ذاتها، مما يمكن القول بأن ظاهرة الفقر أصبحت ظاهرة عالمية، تهدد بأوخم العواقب الاجتماعية في حالة استمرارها.



٥- الثورة التكنولوجية: يشهد العالم اليوم ثورة تكنولوجية لم يعرف لها التاريخ مثيلاً في سرعتها وكمها، حيث أن (٥):

أ- معدل نمو العلم قد تسارع بصورة مذهلة خلال القرن العشرين، فكمية المعرفة البشرية تضاعف في وقتنا الحالي خلال فترة تتراوح ما بين ١٠-١٥ سنة، بينما كان ذلك يستغرق في العصور الماضية مئات السنين.

ب- أن تحويل النظريات العلمية إلى تكنولوجيا، أصبح يجري بسرعة كبيرة.

ج- أن عدد العلماء أصبح يتزايد بسرعة مذهلة وبنسب متزايدة.

يضاف إلى ذلك أن حجم الاستثمارات المالية في البحوث العلمية، وفي نقل نتائجها إلى تكنولوجيا يتجه إلى الارتفاع المستمر، وقد مكن كل ذلك من إحداث ثورة مذهلة في جميع نواحي الحياة الإنسانية، وانعكست بشكل مباشر على عالم العمل، فأعادت صياغة بعض جوانبه وفقاً لمقتضياتها.

رابعاً: أثر العولمة على الاستخدام وعلاقات العمل:

تركزت العولمة وما صاحبها من متغيرات، آثاراً كبيرة ومباشرة على مجمل

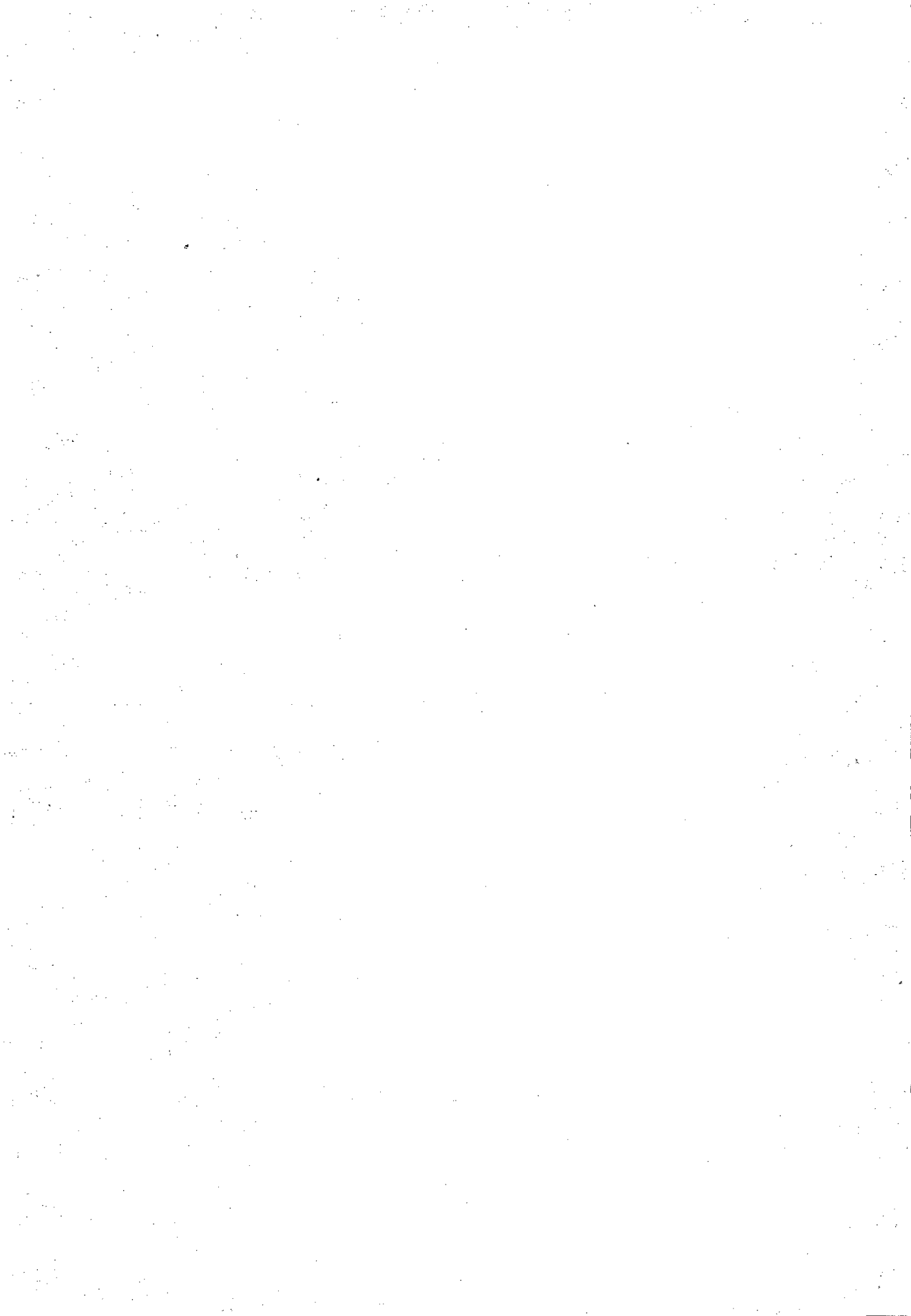
علاقات العمل والاستخدام، وتمثل ذلك فيما يلي:

١- تزايد معدلات البطالة: مع أن البطالة بأشكالها المختلفة ظاهرة عرفت جميع المجتمعات- قبل أن تستفحل ظاهرة العولمة وآثارها-، إلا أن معدلاتها تزايدت بشكل كبير خلال العقد الأخير من القرن العشرين في كل من الدول المتقدمة والنامية، وساعد على ذلك مجموعة من العوامل، من أهمها (٦):

أ- ساهمت برامج التصحيح الاقتصادي، بشكل مباشر، في ارتفاع معدلات

البطالة، في الدول التي نفذت هذا النوع من البرامج:

فمن جهة، لقد أدى تخلي الدولة عن سياسة التوظيف الاجتماعي - التي كانت تقوم على خلق فرص عمل وهمية لتشغيل العاطلين تحقيقاً لغايات اجتماعية- إلى أن معظم الداخلين الجدد إلى سوق العمل - وهم من الشباب- لم يتمكنوا من الحصول على فرصة عمل.



ومن جهة ثانية، أدت حالة الانكماش الاقتصادي -التي تعد إحدى مقتضيات التصحيح الاقتصادي في مراحله الأولى- إلى عجز الاقتصاد الوطني عن خلق فرص عمل جديدة.

ومن جهة ثالثة، ترتب على عملية خصخصة مشروعات القطاع العام، تسريح أعداد كبيرة من العمال، أضيفوا إلى قائمة المتعطلين.

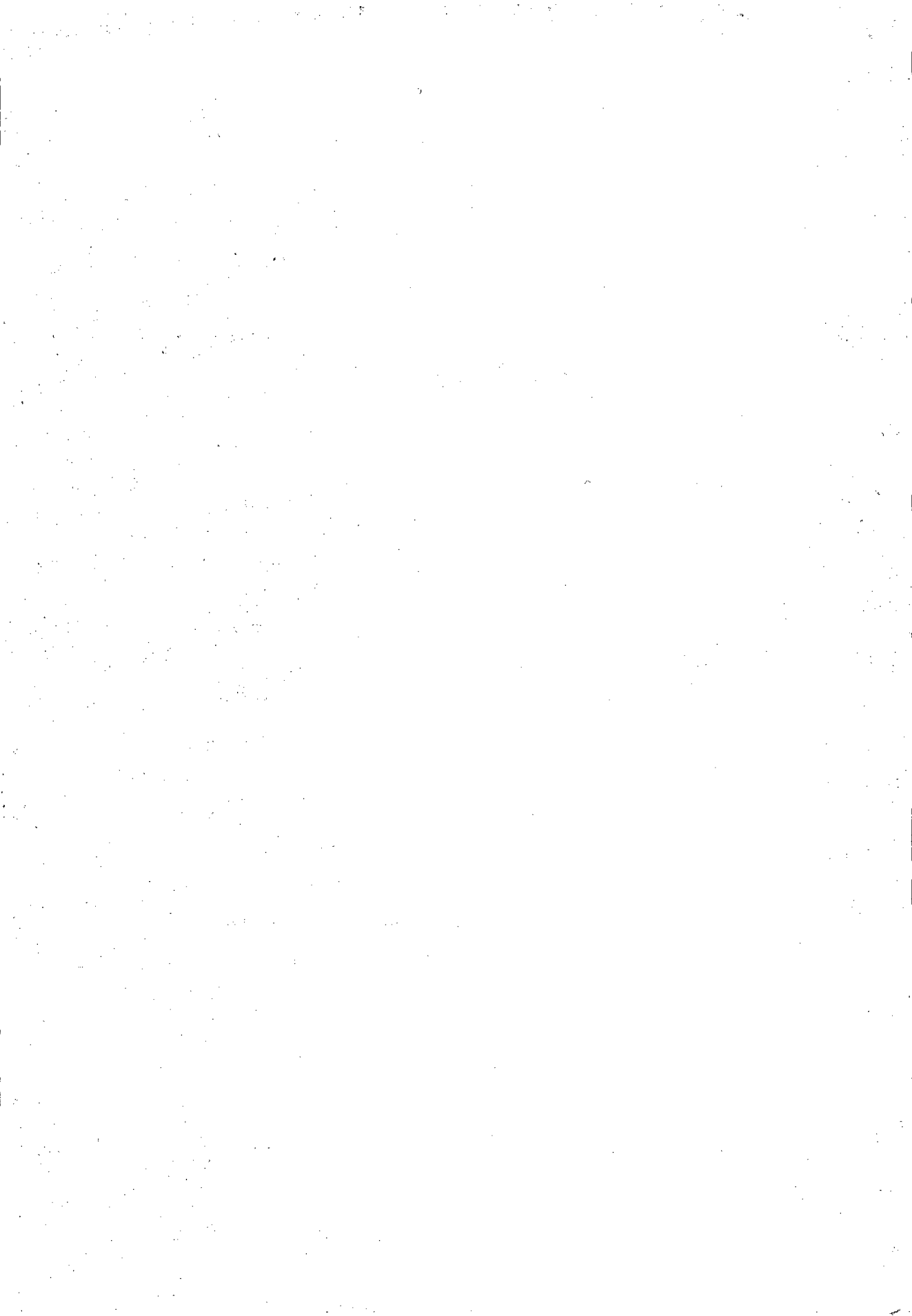
ب- كان من آثار الثورة التكنولوجية على الاستخدام، أن هذه الثورة قلصت فرص العمل، نتيجة للاستغناء عن الجهد البشري في إدارة الكثير من العمليات، وتقديم العديد من الخدمات.

و لم يكن لهذه الثورة سوى تأثير محدود على الاستخدام في العديد من الدول النامية، لأن هذه الدول لم تتعامل مع هذه الثورة بذات الكثافة التي تعاملت بها الدول المتقدمة، واقتصر تأثيرها في العديد من الدول النامية على مشروعات الاستثمار الأجنبي، وبعض المشروعات الكبيرة التي يملكها رأس المال الوطني (العام والخاص).

كما أن عدم مواكبة مؤسسات التعليم والتدريب في الدول النامية لهذه الثورة، حيث ظلت هذه المؤسسات تتحرك بقدر أبداً من حركة الثورة التكنولوجية، مما أدى إلى تخلف هذه المؤسسات، ومن ثم تخريج خريجين لا تتوافق مؤهلاتهم مع احتياجات سوق العمل الفعلية، وقد ساهمت هذه النتيجة في تفاقم مشكلة بطالة الخريجين التي تشكو منها الدول النامية عموماً، ومنها الدول العربية.

ج- وإضافة إلى ما تقدم، فإن السبب التقليدي في تكريس ظاهرة البطالة في الدول النامية، المتمثل في ارتفاع معدلات النمو السكاني، ظل يفعل فعله في ارتفاع معدلات البطالة في هذه الدول.

وعليه، فإن معدلات النمو السكاني المرتفعة، التي ابتلعت كل ما استطاع النمو الاقتصادي أن يخلقه من فرص العمل، وأبقت دائماً فائض من القوى العاملة العاطلة، ولم تفلح كل الجهود التي بذلت للارتفاع بمعدلات النمو الاقتصادي أو خفض معدلات النمو السكاني لتحقيق التوافق بينهما، وهكذا ظلت معدلات البطالة في ارتفاع مستمر.



٢- التغيير الذي أصاب عالم العمل: شهد عالم العمل خلال الربع الأخير من القرن العشرين تغييرا هائلا (٧):

فلم تعد علاقة العمل في إطار شكلها التقليدي، المتمثل في العلاقة التي يلتزم فيها العامل بأن يعمل كل الوقت لحساب صاحب عمل معين مقابل أجر محدد على نحو دائم، النمط الرئيسي لعلاقة العمل، بل ظهرت إلى جانب هذه العلاقة التي تقلصت دائرتها أنماط جديدة من علاقات العمل، خلقها السعي إلى تطوير مناهج إدارة الأعمال بهدف تقليل تكلفة عنصر العمل إلى أبعد حد ممكن تحسينا لفرص المنافسة في الأسواق العالمية، وتمثلت أهم هذه الأنماط بالعمل المؤقت، والعمل بعض الوقت، والعمل بعقد من الباطن، والعمل المنزلي. كما مكنت الثورة التكنولوجية من جانب آخر من خلق نمط جديد من أنماط علاقات العمل، هو العمل عن بعد، وهو نمط من العمل المستقل الذي يفقد العامل فيه الحماية المقررة للعمال الذين يؤدون عملا تابعا.

وقد ساعد على انتشار هذه الأنماط الوضع الاستثنائي الذي تعيشه أسواق العمل، نتيجة ارتفاع معدلات البطالة فيها على نحو أرغم العمال العاطلين على قبول العمل وفقا لهذه الصيغ، التي تحرمهم من الكثير من أوجه الحماية الاجتماعية التي كانوا يحصلون عليها عند أداء العمل بالصيغة التقليدية .

٣- الهجرة للعمل (داخليا ودوليا): كانت الهجرة للعمل ولا زالت ظاهرة تتأثر مباشرة بالظروف الاقتصادية بالدرجة الأولى، وبالظروف السياسية والطبيعية بدرجة أقل.

والهجرة الداخلية، التي تتمثل بالحراك السكاني داخل الدولة، تنامت في الدول النامية خلال النصف الثاني من القرن العشرين، واتخذت مظهرا أساسيا هو الهجرة من الريف إلى المدن، حتى أصبحت ظاهرة العاصمة التي يسكنها ربع سكان الدولة سمة مشتركة بين كل هذه الدول، هذا بالإضافة إلى تحول النسبة الأكبر من سكان الريف إلى السكن في المدن، وكانت هذه الهجرة نتيجة حتمية للفشل الذريع في تحقيق تنمية متوازنة بين الريف والحضر، مما جعل المدينة مركز

جذب للسكان لاعتبارات كثيرة، من بينها، لا بل في مقدمتها، كونها المكان الأفضل للعثور على فرصة عمل.

ولم تفلح كل المحاولات التي بذلتها بعض الدول النامية للحد من هذه الظاهرة التي استفحلت، ومن ثم أفرزت العديد من النتائج الاقتصادية والاجتماعية السلبية التي استظل تنوء هذه الدول تحت وطأتها زمنا طويلا.

أما الهجرة الدولية، فهي أيضا تتامت كثيرا ودخلت مرحلة خطيرة في العقد الأخير من القرن العشرين، فمع أن هذه الهجرة ظاهرة قديمة، إلا أن عوامل مستجدة ساهمت في ارتفاع معدلاتها، أبرزها الأزمات الاقتصادية الحادة التي شهدتها العديد من دول العالم نتيجة تنفيذ سياسات وبرامج الإصلاح الاقتصادي، أو الأزمة المالية الآسيوية، أو التحول إلى اقتصاد السوق في دول المنظومة الاشتراكية السابقة، وكذلك ازدياد حدة عدم المساواة بين الشمال والجنوب. يضاف إلى ذلك التأثيرات السلبية التي خلفتها العديد من الحروب الإقليمية والأهلية في مناطق مختلفة من العالم، وعمليات الاضطهاد العرقي أو الديني أو السياسي التي عاشتها العديد من الشعوب، مما جعل الهجرة مهربا إلى واقع جديد، مثل الحلم لمجموعات المهاجرين الساعين إلى طلب الأمن ولقمة العيش.

إلا أن المأساة الحقيقية التي خلفتها الهجرة الدولية، تمثلت في تحول جزء كبير منها إلى هجرة غير شرعية، تمارس بوسائل وأساليب تنكر بما كان قد فعله المستعمرون بحق شعوب الجنوب، وخاصة الأفارقة منهم، بالاتجار بهم وتهجيرهم إلى دول الغرب والعالم الجديد بوجه خاص، هذا بالإضافة إلى أساليب وصيغ الاستغلال البشع للقوى العاملة المهاجرة من قبل أصحاب العمل في دول الاستقبال، وافتقار هذه القوى إلى الحماية الاجتماعية.

ولم تفلح جهود منظمة العمل الدولية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمالة المهاجرة، وفي القضاء على التمييز الذي يمارس ضدها، من خلال المعايير التي أقرتها لهذا الغرض، مما دفع الأمم المتحدة ذاتها إلى التصدي لهذه الإشكالية، حيث أقرت جمعيتها العامة في ١٨ ديسمبر ١٩٩٠ الاتفاقية الدولية



لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التي لا تزال لم تدخل حيز النفاذ حتى الآن، ولم تصادق عليها أي من الدول الرئيسية المستقبلية للعمالة المهاجرة (٨).

٤- النمو الكبير للقطاع غير المنظم: لم يعد بالإمكان، إزاء الدلائل التي يقدمها الواقع، إلا الاعتراف بأن القطاع غير المنظم أصبح نشاطا حيويا، وأن هذا القطاع لم يعد يعتبر أثرا من آثار الماضي، أو ظاهرة مؤقتة في طريقها إلى الزوال أو الاختفاء.

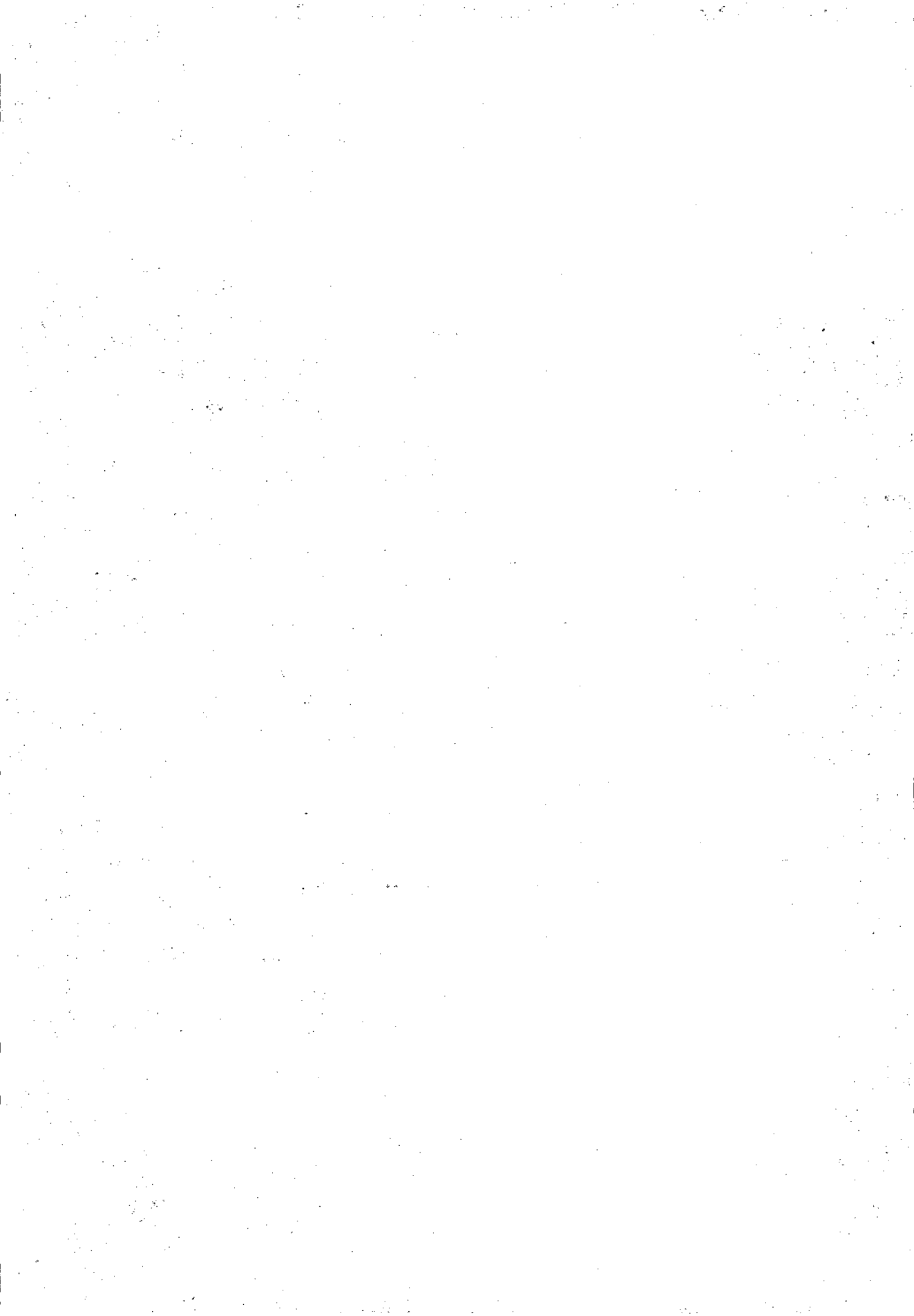
إن أغلبية القوى العاملة الجديدة، وخاصة في الدول النامية، وفي الدول التي تمر بمرحلة انتقال، اتجهت إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم، لأنها عجزت عن العثور على فرصة عمل في الاقتصاد المنظم.

ويعد هذا القطاع- الذي لوحظت معالم نموه غير الاعتيادي منذ أواسط سبعينيات القرن العشرين- الوليد الشرعي لعجز الاقتصاد المنظم عن توفير فرص العمل لطالبيها، الذين لم يجدوا أمامهم من خيار سوى خلق فرص عملهم بأنفسهم، بتكلفة مالية ضئيلة، وبقدرات تكنولوجية محدودة (٩).

ولعل الميزة الأهم لهذا القطاع، هي قدرته غير المتناهية على استيعاب القوى العاملة، بتكلفة مالية ضئيلة، وبدون إجراءات رسمية أو بإجراءات محدودة للغاية، وكانت هذه الميزة ولا تزال وستظل تشفع لهذا القطاع وتبرر وجوده، وتضطر مختلف أجهزة الدولة حتما إلى العناية به والسعي إلى تطويره، والتخلي عن الموقف السلبي منه، الذي بني على فهم غير صحيح لأسباب وجوده.

ويضم هذا القطاع خليطا من العاملين، بعضهم يعمل لحسابه الخاص، وبعضهم الآخر يعمل لحساب غيره مقابل أجر، ويمثل العمال المنزليون والعمال في منشآت أسرية نسبة كبيرة منهم.

ويمتد هذا القطاع حاليا إلى جميع الأنشطة الاقتصادية، ويتوزع على قطاعات الصناعة والزراعة والخدمات، وهو ما دفع منظمة العمل الدولية إلى تسميته بالاقتصاد غير المنظم باعتباره موازيا للاقتصاد المنظم.



وترجع تسمية هذا القطاع بأنه غير نظامي إلى طبيعة علاقته بالقانون عموماً، فمنشأته إما تعمل خارج إطار القانون، أو تتهرب بشتى الوسائل من تنفيذ أحكامه، ولهذا فإن العاملين فيه يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية، ومما يزيد من خطورة ذلك كون أغلب العاملين في هذا القطاع من الفئات الأكثر احتياجاً إلى هذه الحماية، وفي مقدمة هذه الفئات النساء، حيث أن أكثر من نصف إجمالي استخدام المرأة في العالم يوجد في هذا القطاع، وكذلك الأطفال الذين يعملون فيه في ظروف أقرب إلى المأساوية (١٠).

٥- انحسار دائرة الحماية الاجتماعية: كانت كل التوقعات في الدول الصناعية، في أعقاب الحرب العالمية الثانية، تتجه إلى أن دائرة الحماية الاجتماعية سوف تتسع تدريجياً، إلى أن تغطي جميع العاملين، وصولاً إلى دولة الرفاهية.

وكانت مثل هذه التوقعات قد وجدت لها مكاناً في الدول النامية، حيث بنيت هذه التوقعات على أساس أن كل تقدم يتحقق في التنمية الاقتصادية، سوف يؤدي إلى دخول أعداد جديدة من العاملين تحت مظلة الحماية الاجتماعية، وذلك بحصولهم على فرص العمل التي تخلقها التنمية في الاقتصاد المنظم، الذي تتوفر هذه الحماية عادة للعاملين فيه.

لكن هذه التوقعات بشأن اتساع دائرة الحماية الاجتماعية في كل من الدول الصناعية والدول النامية لم تتحقق، وإن كان ذلك حدث لأسباب مختلفة. وبما أن الذي يعيننا هنا هو الدول النامية، فإننا سنشير إلى الأسباب الخاصة بها التي أدت إلى هذه النتيجة:

أ- أن أعداداً من العاملين في الاقتصاد المنظم، فقدوا أعمالهم وسرحوا منها بسبب التقليل في استخدام القوى العاملة، نتيجة خصخصة القطاع العام، أو الانكماش الاقتصادي الذي اقترن بتنفيذ برامج التصحيح الاقتصادي، أو نتيجة الاستخدام الكثيف للتكنولوجيا، وقد أدى ذلك إلى فقدان هؤلاء العاملين الحماية الاجتماعية، لأنهم في الغالب لم يتمكنوا من الحصول على فرص عمل بديلة في الاقتصاد المنظم، مما اضطرهم إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم الذي يفتقر العاملون فيه إلى مثل هذه الحماية.

ب- عجز الاقتصاديات الوطنية عن خلق فرص عمل حقيقية لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، مما دفع بأغلبية هؤلاء إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم، ومن ثم حرمانهم من الحماية الاجتماعية المقررة للعاملين في الاقتصاد المنظم(١١).

ج- المنافسة بين الدول النامية على جذب الاستثمارات الأجنبية إليها، وقد أدت هذه المنافسة إلى التضحية بالكثير من أوجه الحماية الاجتماعية، من أجل توفير بيئة استثمارية أفضل لرأس المال الأجنبي، تمكنه من العمل بتكلفة أقل، وإن كان ذلك على حساب قوى العمل الوطنية.

د- أدت برامج الصلاح الاقتصادي إلى خفض النفقات العامة وعلى الأخص تلك التي كانت توظف في توفير بعض أوجه الحماية الاجتماعية.

هـ- ظهور الأنماط الجديدة لعلاقات العمل وقطاع العمل غير النظامي أدى إلى خروج العديد من العاملين من إطار الحماية الاجتماعية، باستثنائهم صراحة من التغطية بأحكام القوانين الاجتماعية.

لقد أدت الأسباب المتقدمة إلى انحسار فعلي وخطير في أوجه الحماية الاجتماعية، وضاعت دائرتها في الدول النامية كثيرا، بحيث أصبح العمال المحميون هم فقط أولئك الذين يعملون في الإدارات الحكومية ومنشآت القطاع العام والمنشآت الكبيرة في القطاع الخاص، بينما ظلت أكثرية العاملين الذين تقدر منظمة العمل الدولية نسبتهم كحد أدنى بـ ٦٠% من القوى العاملة خارج دائرة الحماية الاجتماعية. مما يعني أن

هذه الأثرية لا تحظى بحماية القانون، ولا تلقى عناية إدارة العمل الوطنية، كما أنها تقع عادة خارج دائرة اهتمام التنظيم النقابي(١٢).

ويتساءل الباحث هل أصبحت الحماية الاجتماعية امتيازاً لفئة محدودة من العاملين على حساب الفئات الأخرى، مما قد يولد واقعا مرفوضا، وينبئ بمستقبل يحمل الكثير من المخاطر الاجتماعية.



المبحث الثاني: دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل في ظل العولمة:

أولاً: النهوض بعلاقات العمل الجماعية في الدول العربية عموماً ومصر خصوصاً:

لماذا النهوض بعلاقات العمل الجماعية:

وكمدخل للإجابة على هذا السؤال، يمكن القول إن الحماية الاجتماعية للعاملين تحققت - عبر مراحل تطور عديدة - بثلاث وسائل هي (١٣):
التشريع: من خلال أحكام قانونية أقرتها الدولة لتنظيم علاقات العمل، وكانت ولا تزال هذه الأحكام الدعامة الأساسية لهذه الحماية.

المساومة الفردية: التي تنتهي إلى إقرار الشروط التي تحكم علاقة العمل في عقد فردي، وكانت هذه الوسيلة ولا تزال ضعيفة فيما تحققه للعمال من حماية، نظراً لضعف القدرة التساومية للعمال، إلا في حالات استثنائية، كحال العمال ذوي المهارات العالية، أو في الأحوال التي يشح فيها عرض قوة العمل لأسباب طارئة في العادة.

العلاقات الجماعية: وهي الوسيلة التي ابتدعها العمال لتحقيق مستوى أفضل من الحماية لهم، والتي حققت نتائج باهرة في الدول المتقدمة في هذا الشأن، حيث تقدمت في الأهمية على التشريع ذاته، إلا أن أدائها في الدول العربية كان ضعيفاً. وفي ظل الأزمة الاقتصادية التي يعيشها العالم، والعلاجات التي تنفذ للخلاص منها، تتأثر سلبياً دعامتان أساسيتان من الدعومات التي تقوم عليها الحماية الاجتماعية، وهما التشريع والمساومة الفردية:

١- فمن ناحية، تقف الدعوة إلى تحرير الاقتصاد في الجهة المعاكسة تماماً في الدعوة إلى تدخل الدولة التي كانت الأساس الذي انطلقت منه مسيرة الحماية الاجتماعية، ولا يخفى الاقتصاديون الداعون إلى اقتصاد السوق عداءهم لكل القواعد التي تنظم سوق العمل، وهم يستهدفون في نقدهم أساساً القواعد التي تحمي حق العامل في الحصول على حد أدنى من الأجر، وضمان الوظيفة، والقيود التي توضع على الإلحاق بالعمل، وإنهاء العلاقة الواردة عليه، ومكافأة نهاية الخدمة.

كما يقفون موقفا معاديا من النقابات العمالية والمفاوضات الجماعية على المستويات المهنية والوطنية، لأنهم يرون فيها تقييدا لآلية السوق، حيث أن السياسات الخاصة بالدخول يجب أن تتقرر في منظورهم وفقا للنواتج، وأن السوق وحده هو الأقدر على تقديم أفضل النواتج، في صورة أجور وظروف عيش أفضل للجميع.

ولا تخفي بعض المؤسسات الدولية - الداعية إلى تحرير السوق - عداها لقوانين ولوائح العمل في بلدان معينة، لأنها تحد من قابلية المنشآت على التكيف مع الظروف المتغيرة.

٢- ومن ناحية ثانية، تؤدي معدلات البطالة المرتفعة إلى إضعاف القدرة على المساومة الفردية للعمال، مما يقلل من قدرتهم على توفير قدر معقول من الحماية لهم، يتناسب مع ما تقرره القوانين كحد أدنى، إذ غالبا ما يندفع هؤلاء العمال سعيا منهم إلى الحصول على فرصة عمل إلى التنازل عن الحقوق المقررة لهم قانونا، وقبول العمل بشروط أدنى من تلك التي تنص عليها القوانين.

إزاء ما تقدم، يكون التساؤل عن السبب في الدعوة إلى النهوض بعلاقات

العمل الجماعية بحاجة إلى إجابة واضحة، وفي هذا الشأن يمكن القول (١٤):

١- إن الضعف سوف يصيب دور الدولة في تنظيم علاقات العمل في الدول العربية عامة ومصر خاصة، كاستجابة لمتطلبات الإصلاح الاقتصادي، التي تقتضي منطلقاتها توفير أكبر قدر لآلية السوق الحر لأن تعمل طليقة من تأثير التدخل الحكومي والاحتكار النقابي وغيرها، وأن هذا الضعف سيextend إلى دور كل من التشريع وإدارة العمل معا.

٢- إن المساومة الفردية سوف تزداد ضعفا بفعل التطورات التي سيشهدها سوق العمل، وإذا سلمنا بأن هذه المساومة تقوم على معطيات اقتصادية بحتة تضعف إزائها فاعلية النصوص القانونية، فإنه يجب ألا ننظر أن تطلع هذه المساومة في تحقيق الحماية المطلوبة للعمال.

٣- بناء على ما تقدم، فإن علاقات العمل الجماعية هي المرشحة لأن تلعب الدور الأكثر فاعلية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال.

الديمقراطية الطريق إلى الإصلاح الاقتصادي:

إذا كان عددا من الدول العربية قد اختار طريق اعتماد مناهج الإصلاح الاقتصادي والتحول إلى اقتصاديات السوق الحر، وإذا كان كل ذلك يقتضي إعادة نظر شاملة في مجمل سياساتها الاقتصادية، ويؤدي إلى تقليل دورها في الأنشطة الإنتاجية والتجارية، ويقود حتما إلى تحولها إلى مجرد منظم عام للنشاط الاقتصادي، فإن هذه التحولات الخطيرة لا يمكن أن تتحقق إلا عبر الديمقراطية. والديمقراطية تتميز عن أشكال التنظيم السياسي الأخرى، بما تعلقه من أهمية على الحرية والمساواة، وقيامها على نظام المؤسسات، وبهذا تكفل النظم الديمقراطية من خلال الحرية عدم فرض أية قاعدة أو اتخاذ أية خطوة إلا بموافقة المواطنين، وتتيح لكل فرد الحق في الاشتراك في إدارة الشؤون العامة لبلاده، إما مباشرة، أو بواسطة ممثلين يختارون اختيارا حرا، ويقترن وجود المؤسسات بمبدأ تداول السلطة، والاعتراف بحقوق المعارضة.

وإذا كانت النظم الشمولية والتسلطية قد ثبت فشلها في تحقيق ما رفعتها من شعارات سياسية واقتصادية واجتماعية، وإذا كانت هذه النظم قد تمثلت في حقيقتها في وصاية فرد أو مجموعة أفراد أو حزب واحد على المجتمع، وانفراجه بتقرير المنهج السياسي والاقتصادي والاجتماعي، فإن الخلاص من الآثار السلبية التي أفرزتها تجارب هذه النظم لا يمكن أن يكون إلا بالتحول إلى الديمقراطية التي تتيح للجميع الاشتراك في إدارة الشؤون العامة، ولهذا فإن برامج الإصلاح الاقتصادي التي لا يقترن تنفيذها بالديمقراطية، لن يكتب لها النجاح إطلاقا.

من الملاحظ أن العديد من الدول العربية التي اختارت تنفيذ هذه البرامج لا زالت تمارس عملية تنفيذ هذا الاختيار بعيدا عن الديمقراطية، وأن هذه الدول تنظر إلى هذا التحول الخطير في حياة المجتمع على أنه مجرد عملية وظيفية تمارسها الأجهزة الحكومية بمعزل عن المجتمع، ومثل هذا المنهج سوف يقود إلى نتائج وخيمة لن تختلف في الكثير من جوانبها عن النتائج السلبية التي ترتبت على التجارب الفاشلة للنظم السلطوية في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث انعزلت تلك

النظم عن الشعب في تنفيذ التنمية، انطلاقاً من تصورات خاطئة، هيأت لها مبررات أفنعت بها نفسها بأنها تعمل لمصلحة الشعب، لأنها ترى ما لا قدرة له على رؤيته، وتفهم ما لا طاقة له على فهمه، فكان ما كان من ضياع للأموال والجهود، وحصاد لزرع لم يؤت ثماره(١٥).

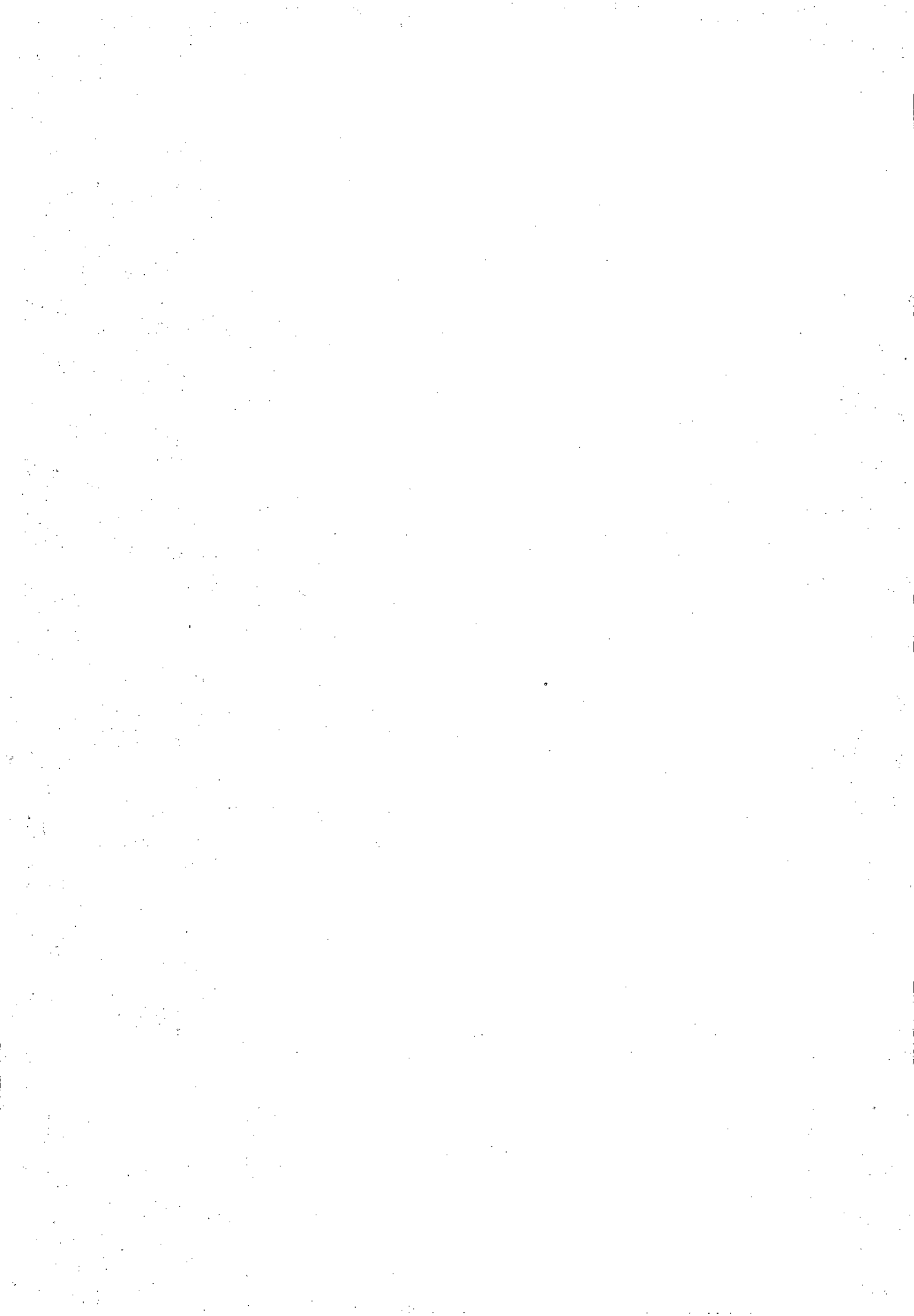
فإذا كان يراد لبرامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي أن تنجح فليكن قبولها أولاً مبنياً على قناعة جماهيرية وليس على قرارات رسمية، وليكن تنفيذها ثانياً بمشاركة شعبية لا بإدارات حكومية، ولتكن أعباؤها شاملة وموزعة بعدالة على الجميع، لا أن يقع الجزء الأكبر من هذه الأعباء على طبقة أو فئة معينة بالذات. وإذا كان يراد لكل ذلك أن يتحقق، فلا سبيل إليه إلا بتقوية المؤسسات لتكون المنبر المعبر عن الرأي، ومن ذلك الأحزاب والنقابات.

كما أن لدعم النقابات أهمية كبيرة في توفير أجواء ديمقراطية لعملية الإصلاح، فمن خلال هذه النقابات وعبر قنوات الحوار يمكن أن يتحقق القبول الواسع لبرامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي، ومن خلال هذه النقابات أيضاً يمكن توزيع أعباء برامج وسياسات الإصلاح على جميع الأطراف توزيعاً عادلاً، والنقابات الضعيفة أعجز من أن تحقق ذلك، لا بل قد يقود ضعفها إلى مواقف مضللة، حين تختار السكوت على الخطأ، أو التصفيق للسراب الذي يصور على أنه انجاز عظيم.

وأخطر ما في ذلك، هو أن تلجأ السلطة إلى القمع من أجل إسكات الصوت النقابي المعارض، فهذا القمع والسكوت ثمنه الباهظ، ونتيجته في الغالب لا تكون أكثر من نار تحت الرماد.

وإذا كان وجود المؤسسات ومنها النقابات لازمة ضرورية للنظام الديمقراطي، فإن هذا الوجود بحد ذاته لا يكرس حقيقة الديمقراطية، بل الدليل الحقيقي على ذلك هو النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسات.

ولهذا يقول المدير العام لمكتب العمل الدولي " إن مجرد وجود منظمات العمل والعمال - على ضرورته - لا يمثل وحده مشاركة حقه في حياة المجتمع " ،



ولهذا سعت منظمة العمل الدولية إلى إقرار معايير، تضمن أن تسعى الدولة إلى الحصول على مشورة هذه المنظمات ومشاركتها، وبهذا يتحقق الاتساق المنشود بين عمل هذه المنظمات والحكومات، ويقتضي ذلك أن تتشاور الدولة مع الشركاء الاجتماعيين وتفهم موقفهم وتدرس اقتراحاتهم وتتوصل معهم إلى أوسع اتفاق ممكن على الخطوط العامة لسياساتها قبل أن تفرض قراراتها، وينبغي أن يكون لدى الدولة رغبة ملحة في الإقناع وبالتالي في المفاوضة، وينبغي أن تجد أمامها متحدثين أقوياء، ومنظمات قوية البنين لأصحاب العمل والعمال، ومثل هذا المنهج يضيف مسؤوليات سياسية واسعة إلى حد ملموس على وزارات العمل، مما يقتضي تعزيز سلطة هذه الوزارات داخل الحكومات، وتعزيز قدرتها على أن تمارس في مجال اختصاصها نفوذاً أكبر على قرارات السياسة الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً: دور الدولة في النهوض بعلاقات العمل الجماعية:

ربما لا يكون من قبيل المبالغة القول، بأن موقف الدولة في عموم أقطار الوطن العربي من علاقات العمل الجماعية لم يرق إلى المستوى الذي يمكن وصفه بالإيجابية.

ففي بعض الدول العربية كان الموقف في غاية السلبية، حيث تمثل بتحريم قيام التنظيم النقابي، وهو الدعامة الأساسية التي تقوم عليها هذه العلاقات، ويخلو التشريع من تنظيم قانوني لهذه العلاقات.

وفي البعض الآخر من هذه الدول، كان إقرار المشرع للحقوق والحريات النقابية، وتنظيمه لعلاقات العمل الجماعية مشروطاً، حيث قيد كل ذلك بجملة قيود، حدثت من فاعلية أداء علاقات العمل الجماعية.

وفي البعض الأخير من الدول العربية، أقرت الدولة الحقوق والحريات النقابية، ونظمت قانونياً العلاقات الجماعية، إلا أنها لم تتخذ في مرحلة التنفيذ موقفاً داعماً لهذه العلاقات، على نحو يعكس إيمان الدولة بالدور الإيجابي الحيوي الذي يمكن أن تلعبه العلاقات الجماعية في تحقيق علاقات عمل مستقرة (١٦).



ودون أدنى شك، فإن هذه المواقف التي اتخذتها الدول العربية من العلاقات الجماعية انعكس سلبا على هذه العلاقات، فأوصلتها إلى حالة تتراوح بين الانعدام والوجود غير الفاعل لهذه العلاقات.

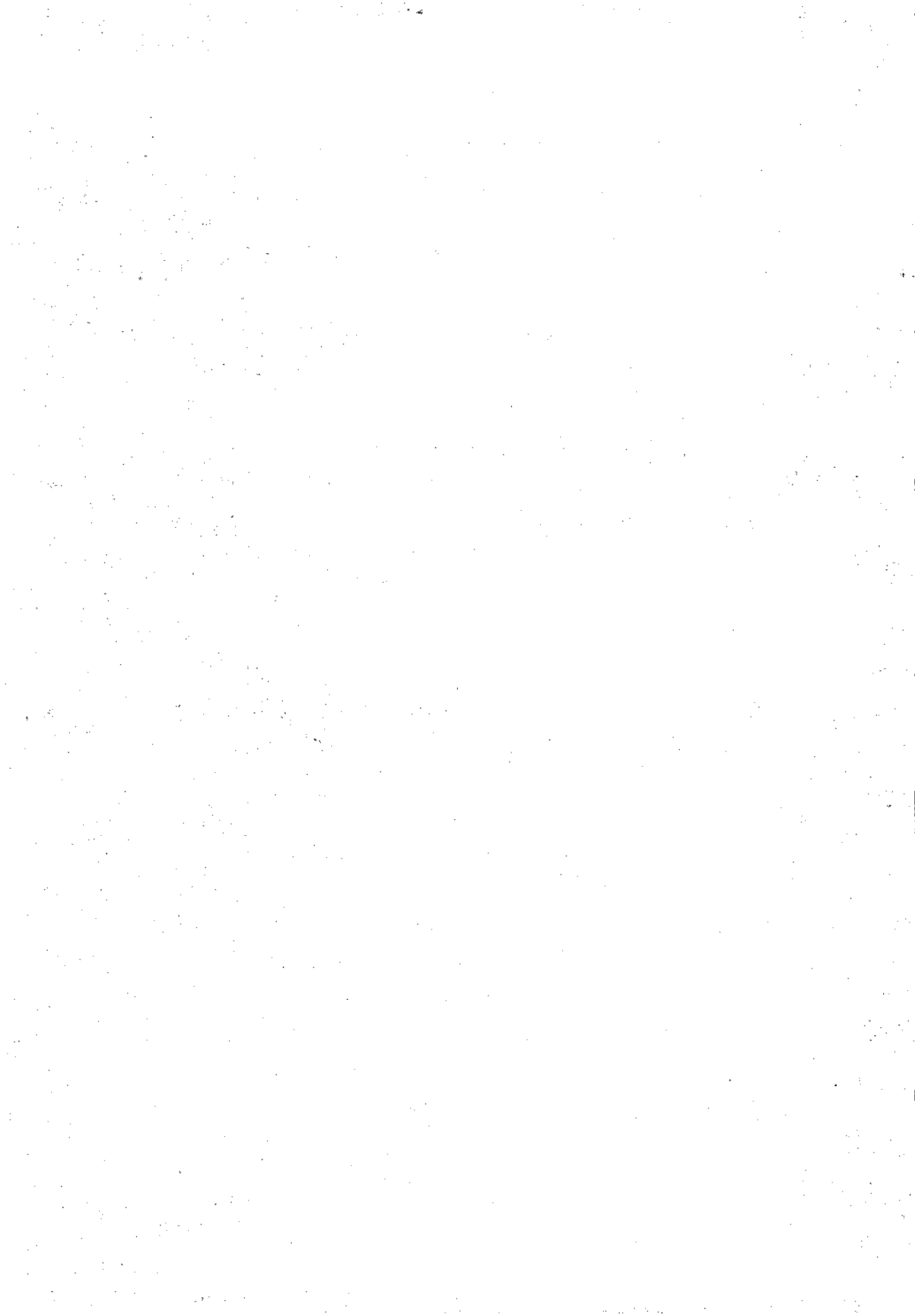
وفي هذه المرحلة الخطيرة التي تجتازها المجتمعات العربية، وهي توصف بأنها مرحلة تحول تمتد من الفكر والنظرية إلى التطبيق والممارسة، فإن الدولة مطالبة بتحديد موقف واضح من علاقات العمل الجماعية، وهذا الموقف تحكمه اعتبارات عديدة (١٧):

فمن جهة، تقف الدولة اليوم على أعتاب مرحلة جديدة تشهد تقلص دورها الاقتصادي، سواء من خلال تخليها عن أنشطتها الإنتاجية والتجارية، أو من خلال تقليل تدخلها في تنظيم أداء السوق الاقتصادية، والدولة وهي تتسحب تدريجيا من هذا الدور فإنها ستواجه حتما العديد من الصعوبات الاجتماعية التي لا يمكن إهمال آثارها القريبة والبعيدة.

ومن جهة أخرى، فإن الدولة مطالبة اليوم - وفقا لنظرية الإصلاحيين - بأن تتيج لألية السوق الاقتصادية أن تنطلق دون قيود، ولهذا يطلب منها أن تراجع العديد من التشريعات التي تتضمن نصوصها مثل هذه القيود، وفي مقدمتها يأتي قانون العمل، ومثل هذه المراجعة - إذا جرى تبنيها على إطلاقها - فهي ستعود حتما إلى تراجع عن كثير من صيغ الحماية التي تقررها للعمال المشمولين بأحكام هذه القوانين.

وإزاء هذه الحقائق، فإنه يعتقد أن أي انسحاب للدولة أو تراجع أو تقليص لنشاط كانت تؤديه يجب أن يقترن بخلق بدائل جديدة، أو تدعيم وسائل قائمة لتتسط على نحو أكثر فاعلية، لملء الفراغ الناتج عن غياب الدولة عن أي موقع أو دور كانت تشغله أو تؤديه تحسبا لأية نتائج سلبية تنشأ عن هذا الفراغ.

ولا نظن أن أية تنظيمات أو أنساق أخرى يمكن أن تعوض تقلص دور الدولة في تنظيم علاقات العمل، مثلما تستطيع أن تفعله العلاقات الجماعية، ولهذا يرى الباحث، أن دعم وتطوير هذه العلاقات، هو الخيار الوحيد للإبقاء على



الاستقرار الاجتماعي، ولتوفير أفضل الأجواء لتنفيذ برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي، على نحو يكفل عدم تحمل طرف واحد من الأطراف الاجتماعية الأعباء الناشئة عن تنفيذ هذه البرامج والسياسات.

وانطلاقاً من هذا التصور، فإن دور الدولة في النهوض بعلاقات العمل

الجماعية، يمكن أن يتمثل بالاتجاهات والإجراءات الآتية(١٨):

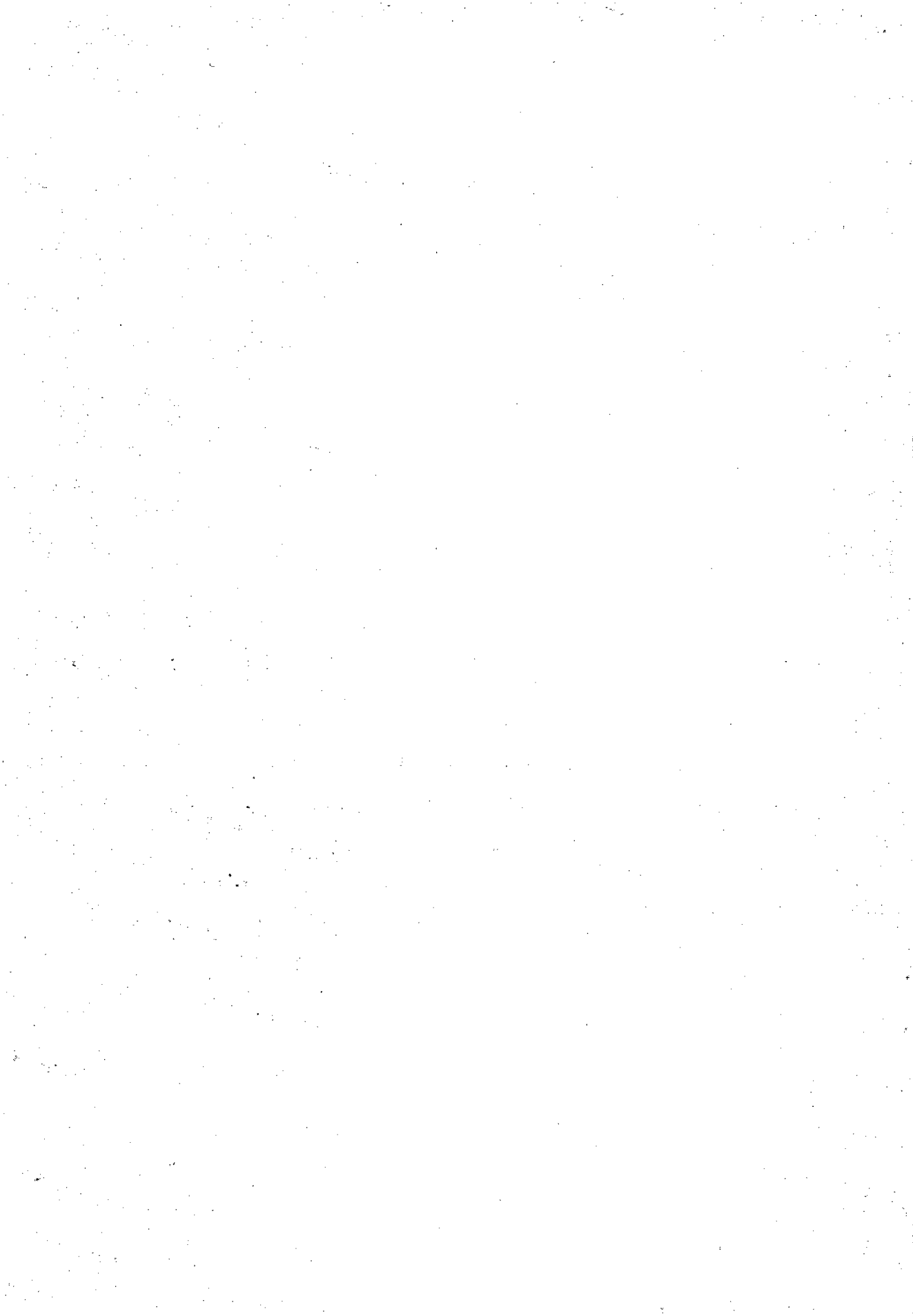
(١) اعتماد الدولة الديمقراطية منهاجاً شاملاً في التعامل مع القضايا ذات الصلة بعلاقات العمل، وعلى حد تعبير المدير العام لمكتب العمل الدولي "إن على الدولة أن تلعب بكل أجهزتها من أعلى إلى أسفل لعبة الديمقراطية"، وتترتب على هذا المنهج نتيجتان هامتان:

الأولى: تنظيم صيغ الحوار المباشر على المستوى الثلاثي { الدولة - أصحاب الأعمال - العمال}، عبر أجهزة دائمة تكفل لهذه الأطراف إبداء الرأي في كل ما له صلة بعلاقات العمل في مرحلة تنفيذ برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي.

الثانية: تنظيم صيغ الحوار المباشر على المستوى الثنائي { أصحاب الأعمال - العمال}، لضمان تحقيق أفضل صيغ التفاهم والتعاون، لملاء الفراغ الناشئ عن تقلص دور الدولة في تنظيم علاقات العمل، وبذلك تتسع دائرة القانون الاتفاقي للعمل على حساب دائرة التشريع الرسمي.

(٢) قيام الدولة بمراجعة الأحكام المنظمة للحقوق والحريات النقابية في التشريعات النافذة، باتجاه السماح بممارسة هذه الحقوق والحريات دون قيود، والإقرار لأطراف علاقات العمل بالحق في ممارسة صيغ العلاقات الجماعية كافة {تفاوض إرادي - حوار وتساور - تسويات منازعات جماعية}، دون تدخل أو ضغط من الدولة، سواء كان هذا التدخل والضغط ناتجاً عن نصوص قانونية تفره، أو عن ممارسة إدارية فعلية، تتم أحياناً حتى على العكس مما يقرره القانون.

ومثل هذه المراجعة، وإن كانت الدول العربية كلها بحاجة إليها، إلا أن البعض الذي حرم أو قيد أكثر من غيره ممارسة هذه الحقوق والحريات، هو أحوج إليها في هذه المرحلة.



(٣) إن التوجهات التي تحكم عملية المراجعة القانونية، يجب أن تكون نحو توسيع نطاق ممارسة الحقوق والحريات النقابية، وكذلك تعميم صيغ العلاقات الجماعية على أوسع نطاق، وفي هذا الشأن ينبغي الإشارة إلى:

(أ) إعادة النظر في العديد من الدول العربية من موضوع ممارسة العاملين في الدولة للحقوق والحريات النقابية، وتمكينهم من الاشتراك في مناقشة الأحكام التي تنظم شؤون خدمتهم، والإقرار لهم بالحق في التفاوض الإرادي، وإقامة أجهزة حوار وتشاور تضمهم مع الإدارات التي تستخدمهم على مستوى المنظمة أو المنشأة وعلى المستوى المهني أو الوطني، وكذلك تنظيم طرق تسوية منازعاتهم الجماعية بما يكفل لهم فرص التسوية الودية والقضائية، وأخيرا اللجوء إلى الإضراب، وقصر الاستثناء من التمتع بهذه الحقوق على فئات محددة يرتبط نشاطها بشكل مباشر بالأمن الوطني.

(ب) مراجعة ما أقرته بعض الدول العربية في القوانين التي وضعتها لتشجيع الاستثمار الأجنبي من أحكام تلغي أو تقيد ممارسة الحقوق والحريات النقابية، والحق في التفاوض والحوار والإضراب، لما تنطوي عليه هذه الأحكام من آثار غير مرغوب فيها تتمثل في إطلاق يد المستثمر الأجنبي في التحكم بالقوى العاملة الوطنية، وكذلك التمييز بين المستثمر الأجنبي والمستثمر الوطني، ووضع الأول في مكانة أفضل تمكنه من المنافسة بصورة تفوق ما يتاح للثاني من إمكانية في هذا المجال.

إن الموقف من الاستثمار الأجنبي، يجب ألا تحكمه اعتبارات اقتصادية محضة - تتمثل فيما يحققه للبلد من فرص عمل واستثمارات بالعملة الصعبة-، بل يجب وضع الاعتبارات الاجتماعية في كفة الميزان المقابلة، وعندها لا يمكن القبول بأن يكون تشجيع هذا الاستثمار على حساب حرمان العاملين الوطنيين من الحماية القانونية، أو تقليص نطاقها ومضمونها، أو الحد من وسائلها وأساليبها.

(ج) كما يقتضي أن تضع هذه المراجعة في حسابها، ضرورة أن يمتد نطاق ممارسة الحقوق والحريات النقابية وصيغ علاقات العمل الجماعية ليستفيد منها

بشكل أو بآخر العاملون في الأنماط الجديدة من العمل، التي بدأت بالاتساع كظاهرة ملازمة للأزمة الاقتصادية الحالية، ومنها العمل المؤقت والعمل لبعض الوقت والعمل من المنازل والعمل في نطاق الأسرة والعمل في الريف، والتوسع السرطاني للقطاع غير النظامي بكل أشكاله.

كما يفترض أن تضع هذه المراجعة في الحسبان، ما يتوقع من الزيادة في عدد المنشآت الصغيرة، كأثر للتحوّل الذي يشهده العالم في المرحلة الحالية، التي تتجه على ما يبدو في ظل عولمة الاقتصاد وهيمنة الشركات متعددة الجنسية وتحرير التجارة العالمية إلى أن تجعل نصيب الدول النامية يقتصر على هذه المنشآت، وفي بعض الأحيان على قدر محدود من المنشآت المتوسطة، أما المنشآت الكبيرة فهي ستكون حكرا على الدول المتقدمة.

(٤) ولا يقتصر دور الدولة على مراجعة التشريع وتطوير أحكامه بما يضمن النهوض بعلاقات العمل الجماعية، وإنما يجب أن تدعم وتطور إدارة العمل لكي تستطيع القيام بالوظائف الجديدة التي يفترض أن تقوم بها في ميدان تعزيز فاعلية العلاقات الجماعية، ويقينا أن تحول إدارات العمل من أداء الوظائف الفاعلة في نطاق تنظيم علاقات العمل إلى أداء الوظائف الداعمة لنشاط أطرافها في تنظيمها، يقتضي تغييرا جذريا في الفلسفة التي تقوم عليها وظائف هذه الإدارات، ووسائل تنفيذها.

ولغرض أن تكون إدارات العمل (١٩) قادرة على دعم عملية النهوض بالعلاقات الجماعية، وتعزيز فاعليتها، فإن على الدولة:

(أ) دعم وتطوير الجهاز الإداري في هذه الإدارات بالأشخاص الأكفاء المؤهلين في مجال العلاقات المهنية، وقد يقتضي هذا إعادة تدريب الموظفين الموجدين في هذه الإدارات، لتمكينهم من القيام بالمهام ذات الصلة بالعلاقات المهنية، أو إضافة موظفين جدد مؤهلين في هذا الميدان.

وحيث أن الخبرات الوطنية في هذا المجال محدودة للغاية في كل دولة عربية، فإن التعاون العربي في ميدان التدريب المشترك للكوادر الوظيفية الوطنية يكون أمرا بالغ الضرورة، ويجب أن تقوم منظمة العمل العربية بدور رائد في هذا الشأن.

(ب) تطوير نظم المعلومات التي تعتمد عليها إدارات العمل باتجاهين: أولهما: يضمن توفير المعلومات والبيانات التي قد يحتاج إليها أطراف علاقات العمل الجماعية خلال مراحل التفاوض والحوار وتسوية النزاعات. وثانيهما: استخدام تقنيات المعلومات الحديثة التي تمكن هذه الإدارات من تخزين واسترجاع المعلومات بسهولة وبسرعة عند طلبها. وتستطيع إدارات العمل دعم عملية النهوض بعلاقات العمل الجماعية من خلال تقديم المعلومات والخبرات إلى أطراف هذه العلاقات عند طلبها، وكذلك بإكساب هذه الأطراف الخبرات والمعارف الضرورية التي تحتاج إليها لممارسة صيغ العلاقات الجماعية بفاعلية، كما تستطيع هذه الإدارات أن تعزز علاقات العمل الجماعية من خلال مشاركتها المباشرة أو غير المباشرة فيها باعتبارها ممثلة للمصلحة الاجتماعية العليا.

ثالثاً: دور أصحاب العمل ومنظماتهم في النهوض بعلاقات العمل الجماعية:

لا يخفى على الكثيرين أن أصحاب العمل ومنظماتهم في الدول النامية ومنها الدول العربية لا يقبلون في الغالب صيغ التفاوض والحوار، ويقفون موقفاً سلبياً من العلاقات الجماعية كلها، ويفضلون عليها العلاقات الفردية، لأنها تتيح لهم - من خلال منظور المصلحة الذاتية المباشرة - تحقيق فوائد أكبر، ولهذا نجد أنه ليس مستغرباً أن نجد العمال ومنظماتهم على استعداد دائم للتفاوض والحوار، بينما يبتعد أصحاب العمل ومنظماتهم عن ذلك، ولا يقبلون الدخول في الحوار والتفاوض إلا إذا ألزمهم القانون بذلك، أو وجدوا التفاوض وسيلة وحيدة للتعامل مع المواقف فيقبلون به عن إكراه لا عن قناعة.

ولكي لا نقع في خطأ التعميم يمكن القول (٢٠): ليس التصور المتقدم - دون أدنى شك - معبراً عن قناعة جميع أصحاب العمل ومنظماتهم، ومع ذلك فإننا ندعو إلى أن يتغير هذا الموقف - حيث وجد - كلية، وإلى النقيض. (١) وعليه، تستطيع منظمات أصحاب العمل أن تلعب دوراً إيجابياً في النهوض بالعلاقات الجماعية، حين تركز جهودها لإقناع أعضائها بجدوى وفاعلية صيغ



العلاقات الجماعية في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل، وحفزهم على القبول الطوعي لأن يكونوا أطرافا في هذه العلاقات.

(٢) من ناحية ثانية، يقتضي أن يتجنب أصحاب العمل بناء مواقفهم من العلاقات الجماعية على ما يتحقق من قبولها أو رفضها من مزايا آنية عاجلة، بل يجب النظر إلى هذه العلاقات من خلال منظور استراتيجي.

وعلى الرغم من أن التوجه الرئيسي لبرامج الإصلاح هو دعم القطاع الخاص وتشجيعه، وأن هذه البرامج تسعى إلى إكساب رأس المال المزيد من الأهمية على حساب العمل، فإن هذا لا يعني البتة أن أصحاب العمل يرحبون بها على إطلاقها، لا بل إنهم يخشون من بعض تأثيراتها السلبية على مصالحهم الذاتية، ومن ذلك خشيتهم من المنافسة غير المتكافئة مع المنتجات الأجنبية نتيجة تحرير التجارة، وتأثير رفع معدلات سعر الفائدة وتكلفة الطاقة وإلغاء دعم مستلزمات الإنتاج على التكلفة الكلية لمنتجاتهم، والمبالغة في إغراء رأس المال الأجنبي للاستثمار داخل الدول العربية، مما يقلل فرص القطاع الخاص المحلي، أو ربما يخرجها من دائرة المنافسة.

وأخذا بالاعتبار ما تقدم، فإن هناك أرضية واسعة للحوار حول أساليب مراعاة المصالح المشروعة للطرفين في مرحلة تنفيذ برامج الإصلاح، كما أن هناك فرصا للتفاوض الإرادي حول تنظيم علاقات العمل، على نحو يكفل عدالة توزيع الأعباء في هذه المرحلة بين الشركاء الاجتماعيين، أيضا هناك ضرورة لتجنب علاقات العمل اضطرابا كبيرا يمكن أن تشهده إذا ما اضطرت العمال وحدهم إلى تحمل هذه الأعباء، بأشكال وصيغ مختلفة، منها البطالة، وتدني الأجور، وفقدان بعض الحقوق التي تقررت لهم في إطار التشريع الاجتماعي.

رابعا: دور منظمات العمال في النهوض بعلاقات العمل الجماعية:

إن منظمات العمال هي التي ابتدعت أساليب وصيغ علاقات العمل الجماعية، وهي التي فرضت - بنضالها وتضحياتها - على المشرع تقنينها، وعلى أصحاب العمل قبول التعامل بها، وعلى مدى قوة وفاعلية دور منظمات العمال

توقفت قوة وفاعلية العلاقات الجماعية، فحيث كان دور هذه المنظمات قويا في الدول الصناعية بلغت هذه العلاقات مرحلة متقدمة من الفاعلية والتأثير، وحيث كان دورها ضعيفا في الدول النامية، ومنها الدول العربية، كانت هذه العلاقات واهنة في فاعليتها وتأثيرها (٢١).

ولهذا، فإن منظمات العمال تواجه تحديا كبيرا يتمثل في ربط وجود ومستقبل هذه المنظمات بمدى قدرتها على النهوض بالعلاقات الجماعية، وهي بهذا تواجه امتحانا عسيرا، ليس لها فيه سوى خيار وحيد، هو أن تجتازه بنجاح، وإلا فإن الواقع سوف يتجاوزها. ولكي تتمكن منظمات العمال من ذلك (٢٢):

(١) هي أولا مطالبة بأن تقوم بإعادة نظر شاملة في أوضاعها الذاتية، ولهذا فإنه لا يمكن تخيل منظمات العمال في الدول العربية وهي تعيش مرحلة يمكن تسميتها مرحلة البحث عن الذات أو مرحلة البحث عن الهوية، بعد أن ساققتها الأحداث والوقائع والتأثيرات في بعض الدول العربية بعيدا عن مسارها الطبيعي. وفي هذه المرحلة، يجب على العديد من منظمات العمال العربية أن تتخذ موقفا حاسما من قضية أثرت على استقلالية دورها واستقلالية قرارها تأثيرا سلبيا، وهي أين يجب أن تقف هذه المنظمات من الدولة ومن العمل السياسي.

ويرى الباحث أنه لا يجب أن نكون من دعاة السلبية في هذا المجال، فلا نريد للصلة بين الدولة والمنظمات النقابية أن تنقطع، بل نرجو لها أن تكون في أعلى صيغ التفاعل الإيجابي، ولا نريد للنشاط السياسي للنقابات ولصلتها بالأحزاب أن يتوقفا، بل نتمنى أن تظل النقابات قوى فاعلة في هذا النشاط، وأن تظل الصلة قائمة بينها وبين الأحزاب السياسية، حيث أنه من غير الممكن أن نتصور عملا نقابيا لا يستند إلى إيديولوجية سياسية.

ولكن كل ما نريده وما نتمناه للمنظمات النقابية العربية ولأنظمة الحكم والأحزاب العربية هو تحتفظ المنظمات العمالية بهويتها ودورها وقرارها مستقلة كلية عن الدولة أو الحزب السياسي، وتنتهي تماما صيغة اعتماد المنظمات على الدولة أو الدولة على المنظمات، وتنقضي نهائيا لعبة تبادل الأدوار، دون أن يعني ذلك

بشكل مطلق انتهاء النشاط السياسي للمنظمات العمالية، لأنها تجد نفسها مضطرة إلى ممارسة هذا النشاط كجزء من نضالها المتمثل بالدفاع عن مصالح أعضائها. وفي هذا الشأن، يرى المدير العام لمكتب العمل الدولي أنه إذا كان عمل النقابات يستهدف في المقام الأول الدفاع عن المصالح المهنية للمنتمين إليها، فإنها لا تستطيع أن تقتصر على هذا المجال وحده، فاختيار سياسة ما - وخاصة في الميدان الاقتصادية - يجر آثارا على حياة العمال، ومن ثم ينبغي أن تستطيع النقابات - شأنها في ذلك شأن أصحاب العمل - التعبير عن آرائها في السياسة الاقتصادية والاجتماعية لبلدانها.

وعلى الحكومات أن تعي - حين تسعى إلى الحصول على تعاون النقابات في تطبيق سياساتها الاقتصادية والاجتماعية - أن قيمة هذا التعاون يتوقف إلى حد كبير على حرية واستقلال الحركة النقابية التي تعتبر عاملا أساسيا في تشجيع التقدم الاجتماعي، وعليها ألا تسعى إلى تحويل الحركة النقابية إلى أداة سياسية تستخدمها لبلوغ أهدافها السياسية، وعليها كذلك ألا تحاول التدخل في الوظائف الطبيعية لنقابة ما، متذرعة بالعلاقات التي أقامتها هذه النقابة بحرية مع حزب ما. وحين تهض المنظمات النقابية العربية واقفة على قدميها بقوتها الذاتية دون أن تتكئ على الدولة، وحين تمارس هذه المنظمات دورها في الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية بعيدا عن تأثير الدولة، وحين تتخذ قرارها باستقلالية تامة عنها، حينذاك تكون هذه المنظمات قادرة على أن تكون طرفا فاعلا في علاقات عمل جماعية جديدة.

ولكي تستطيع النقابات أن تلعب هذا الدور بطريقة إيجابية بناءة، وأن يكون إسهامها مفيدا وموثوقا في آن واحد، فلا غنى عن أن تكون مشاركتها في جو من الحرية والأمن.

ويرتبط تحقيق مثل هذا الجو بسيادة الديمقراطية في المجتمع، ولهذا فإنه لا يمكن الحديث عن منظمات نقابية قوية ومستقلة، وعن علاقات عمل جماعية فاعلة في أية دولة بمعزل عن القدر المتاح من الديمقراطية فيها.

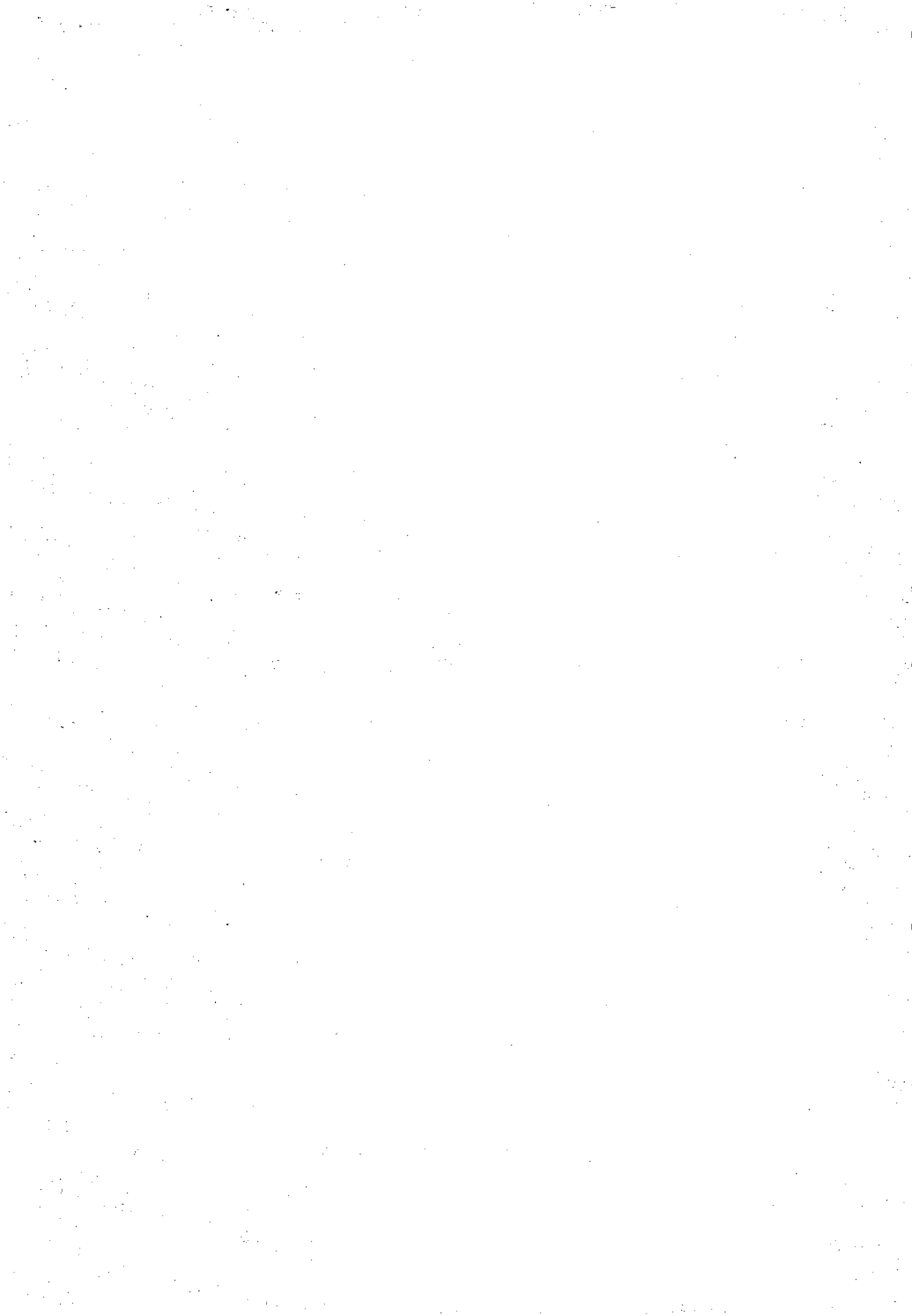
(٢) وإذا كان الحديث عن الإصلاح الاقتصادي والتحول إلى اقتصاد السوق، يقترن عادة بالحديث عن الديمقراطية بكل ما تقتضيه من إقامة نظام دولة المؤسسات والتعددية الخ...، فإن هذه الديمقراطية يجب أن تتعكس إيجابيا على ممارسة الحقوق والحريات النقابية، وتطرح هنا إشكالية التعددية النقابية التي تقف منها الغالبية العظمى من الدول العربية بنصوص قانونية صريحة أو بالممارسة الفعلية موقفا سلبيا، إذ أن الأحادية النقابية هي الشكل السائد للعمل النقابي في الدول العربية.

وعلى الرغم من الإقرار بأن للتعددية التي تأخذ شكل الانفلات آثارا سلبية على الحركة النقابية، متى تحولت هذه التعددية إلى وسيلة لتمزيق العمل النقابي وشرذمته على نحو يضعف فاعليته، إلا أنه لا يمكن إنكار أن للأحادية - بالطريقة التي جرى تنفيذها في أغلب الدول العربية- آثارا مدمرة للعمل النقابي، عندما تحولت هذه الأحادية إلى مرادف لسيادة الرأي الواحد وإسكات الصوت المعارض وقرين الاستكانة والتبعية.

ولهذا فإنه يمكن القول، أن تنشيط أداء منظمات العمال بحاجة إلى نوع من التعددية الملزمة، التي لا تجعل التعددية غاية في ذاتها، بل وسيلة لنمط ومستوى أفضل من الدفاع عن المصالح المهنية للعمال.

(٣) ويرتبط بالحديث عن الديمقراطية كمنهج سياسي الحديث عن الديمقراطية داخل العمل النقابي، ولا يخفى أن بعض المنظمات العمالية العربية عاشت في داخلها أزمة ديمقراطية مماثلة للأزمة التي عاشتها مجتمعاتنا العربية، فلم تسلم الديمقراطية داخل المنظمات النقابية من العديد من التجاوزات في حالات الترشح لتولي المواقع القيادية، وانتخاب هذه القيادات، والتعبير عن الرأي داخل هذه المنظمات، وبقينا أن منظمات نقابية تعزل عن قواعدها بسبب غياب الديمقراطية، لا يمكن أن تقود هذه القواعد إلى إقامة علاقات عمل جماعية فاعلة.

ولهذا يرى الباحث أن المنظمات العمالية العربية بحاجة - بقدر أو بآخر - إلى العودة إلى الممارسة الديمقراطية السليمة التي تتيح لجميع الآراء أن تتفاعل



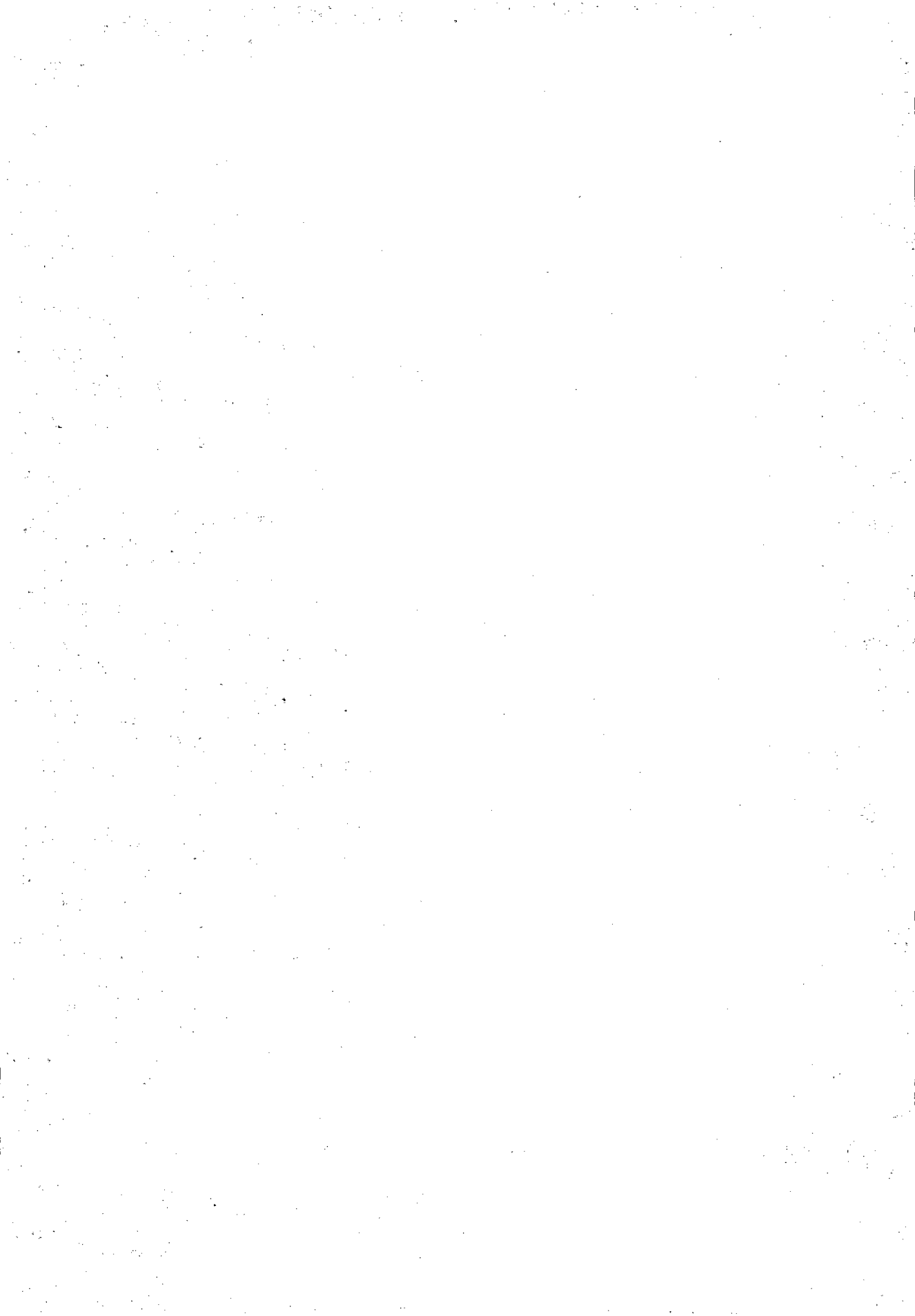
داخلها، وتسمح للأعضاء بحرية الترشح والانتخاب، وتنتهي جهود احتكار مواقع القيادة النقابية عقوداً من الزمن.

(٤) وأبرز ما سوف تواجهه المنظمات النقابية العربية- وعلى مدى نجاحها فيه يتوقف وجودها وفعاليتها- هو استيعاب الأعداد الكبيرة من العمال العاملين في المنشآت الصغيرة، وفي القطاع غير النظامي، وفي الريف... الخ. ويصعب دون شك عملية احتواء هؤلاء العمال في صفوف المنظمات النقابية، ذلك لأن العمل في هذه المنشآت الصغيرة وفي الريف وفي القطاع غير النظامي يطبع علاقة العمل بطابع شخصي، ويضعف كثيراً الشعور بالانتماء إلى طبقة تشترك معاً في مصالح مشتركة.

لقد أهملت أغلب المنظمات النقابية العربية الاهتمام بعمال هذه المنشآت، ولهذا ظل أغلبهم بعيداً عن التنظيم النقابي، واكتفت هذه المنظمات بتنظيم عمال المنشآت الكبيرة والمتوسطة، الذين تسهل عملية تنظيمهم، غير أن التحول الذي يعيشه عالم اليوم، سيجعل إهمال تنظيم أغلبية العمال نقابياً، والاكتفاء بتنظيم الأقلية مقتلًا للتنظيم النقابي، الذي سيصبح في هذه الحالة وسيلة لتكريس تفاوت مستويات الحماية الاجتماعية في المجتمع، من خلال إهماله الاهتمام بالدفاع عن قضايا العمال الأكثر حرماناً.

وعليه، فإن المنظمات النقابية العمالية العربية مدعوة لأن تطور أساليب عملها بحيث تستطيع الوصول إلى العاملين في القطاعات المختلفة في المدينة والريف، وعلى نحو يضمن استيعابها للعاملين في المنشآت كافة، كبيرة أو متوسطة أو صغيرة، نظامية كانت أم غير نظامية. كما أن هذه المنظمات بحاجة إلى أن تسعى إلى صياغة جديدة لشكل ومضمون العلاقات الجماعية، تتيح للعمال العاملين في المنشآت الصغيرة أو غير النظامية الانتفاع من المزايا والمكاسب التي تتحقق لعمال المنشآت الكبيرة.

(٥) وعلى المنظمات النقابية العمالية العربية، أن تعي وعياً إيجابياً طبيعة المرحلة التي تعيشها، وتحدد موقفها من إفرات هذه المرحلة، والأطروحات المختلفة لمعالجتها، والتعامل مع كل منها وفقاً لما تقتضيه ظروف الحال.



ولكي تتمكن المنظمات العمالية من ذلك، فهي بحاجة إلى أن تطور وسائل وأساليب عملها، وهذا يقتضي أن تستعين هذه المنظمات بالخبرات الوطنية الصادقة الملتزمة دون تردد، لدراسة وتحليل المشكلات والآراء وبناء المواقف منها على أسس علمية، كما يقتضي أيضا أن تعيد بناء أجهزتها الداخلية ومدتها بالكفاءات البشرية والتقنيات المساعدة من أجل جمع وتحليل البيانات والمعلومات. وعلى المنظمات العمالية العربية أن تدرك أن لكل مرحلة أساليبها النضالية التي تتلاءم مع طبيعتها، والنضال العمالي اليوم لا يمكن أن تكون ساحته الشارع كما كان بالأمس، بل ساحته البرلمان والمجالس واللجان، وأدواته العقل والقلم واللسان.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

ثبت صحة الفرض الذي تقوم عليه الدراسة أن تبني الدولة لبرامج الإصلاح الاقتصادي وسيادة اقتصاديات السوق الحر أثر تطبيق برامج العولمة أثر سلباً على دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقات العمل.

تم إثبات صحة هذا الفرض، حيث نجد أن مؤشرات برامج الإصلاح الاقتصادي والعولمة تبشر بتراجع مستويات الحماية الاجتماعية التي تكرسها تشريعات العمل إلى الأدنى في اتجاه الإلغاء التدريجي لتلك المستويات القائمة، وإقصاء الدولة من التدخل التشريعي في مجال علاقات العمل في المستقبل، وإفساح المجال لتنظيم تلك المسائل عن طريق آلية السوق، بعيداً عن أية تدخل تشريعي من قبل الدولة، كما تتجه مؤشرات الإصلاح الاقتصادي والعولمة إلى القضاء على وظيفة الدولة في رسم وتخطيط سياسات عامة في مجال العمل، ويشمل ذلك تخطيط التوظيف والتشغيل وسياسات الأجور والتدريب والضمان الاجتماعي والنقابات والخدمات الاجتماعية العمالية .. الخ.

ولا تخفي مؤسسات العولمة عداها الصريح للنقابات العمالية، ويعود ذلك تاريخياً إلى بداية الصراع حول علاقة رأس المال والعمل، والبحث عن نقطة للتوازن بين قيمة رأس المال والعدالة الاجتماعية، فالنقابات وفقاً لمنظور الفكر الرأسمالي تمثل مرتبة الصدارة كأداة فاعلة في رفع التكلفة الاجتماعية للعمل بوسائلها التفاوضية وقوتها الضاغطة خاصة عند استعمال سلاح الإضراب فتعوق بذلك آليات السوق وتهدد مكاسب رأس المال في النمو والتطور، ولهذا فإن هدف برامج الإصلاح الاقتصادي وبرامج العولمة تسعى للحد من دور النقابات في التفاوض وتحديد شروط وظروف العمل واحتواء هذا الدور بل ومصادرتة نهائياً متى كان ذلك ممكناً.

ثانياً: التوصيات:

يجب على الدولة لتنظيم علاقات العمل في ظل العولمة القيام بما

يلي:

(١) اعتماد الديمقراطية منهجا شاملا في التعامل مع القضايا ذات الصلة بعلاقات العمل. و ذلك من خلال:

أ- تنظيم صيغ الحوار المباشر على المستوى الثلاثي { الدولة - أصحاب الأعمال - العمال}، عبر أجهزة دائمة تكفل لهذه الأطراف إبداء الرأي في كل ما له صلة بعلاقات العمل في مرحلة تنفيذ برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي.

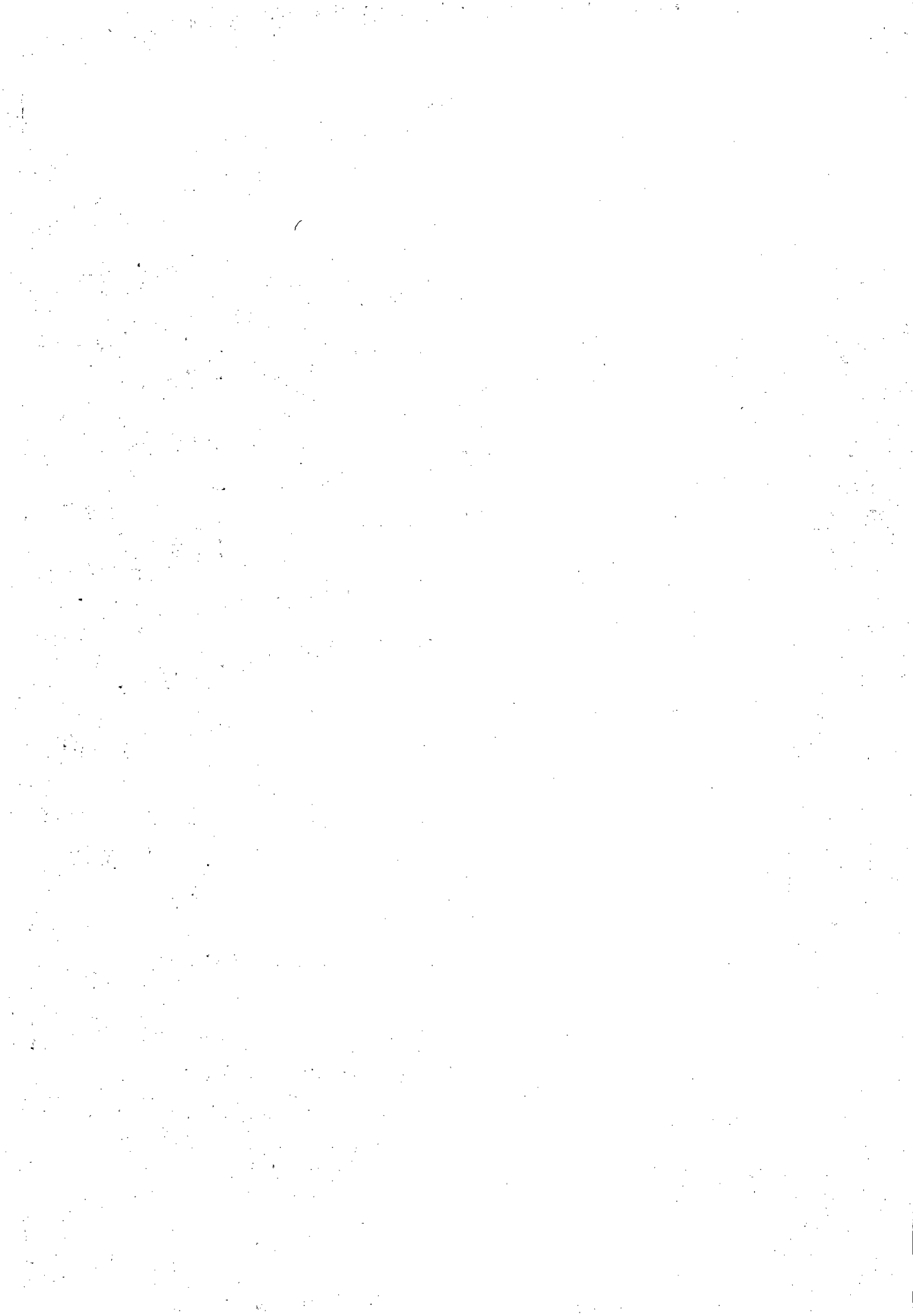
ب- تنظيم صيغ الحوار المباشر على المستوى الثنائي { أصحاب الأعمال - العمال}، لضمان تحقيق أفضل صيغ التفاهم والتعاون، لملاء الفراغ الناشئ عن تقلص دور الدولة في تنظيم علاقات العمل، وبذلك تتسع دائرة القانون الاتفاقي للعمل على حساب دائرة التشريع الرسمي.

(٢) مراجعة الأحكام المنظمة للحقوق والحريات النقابية في التشريعات ، باتجاه السماح بممارسة هذه الحقوق والحريات دون قيود، والإقرار لأطراف علاقات العمل بالحق في ممارسة صيغ العلاقات الجماعية ، دون تدخل أو ضغط من الدولة، سواء كان هذا التدخل والضغط ناتجا عن نصوص قانونية تفره، أو عن ممارسة إدارية فعلية، تتم أحيانا حتى على العكس مما يقرره القانون.

(٣) تدعيم وتطوير إدارة العمل لكي تستطيع القيام بالوظائف الجديدة التي يفترض أن تقوم بها في ميدان تعزيز فاعلية العلاقات الجماعية، وذلك من خلال:

(أ) دعم وتطوير الجهاز الإداري في هذه الإدارات بالأشخاص الأكفاء المؤهلين في مجال العلاقات المهنية، وقد يقتضي هذا إعادة تدريب الموظفين الموجودين في هذه الإدارات، لتمكينهم من القيام بالمهام ذات الصلة بالعلاقات المهنية، أو إضافة موظفين جدد مؤهلين في هذا الميدان.

وحيث أن الخبرات الوطنية في هذا المجال محدودة للغاية في كل دولة عربية، فإن التعاون العربي في ميدان التدريب المشترك للكوادر الوظيفية الوطنية يكون أمرا بالغ الضرورة، ويجب أن تقوم منظمة العمل العربية بدور رائد في هذا الشأن.



(ب) تطوير نظم المعلومات التي تعتمد عليها إدارات العمل باتجاهين:
أولهما: يضمن توفير المعلومات والبيانات التي قد يحتاج إليها أطراف علاقات العمل الجماعية خلال مراحل التفاوض والحوار وتسوية النزاعات.
وثانيهما: استخدام تقنيات المعلومات الحديثة التي تمكن هذه الإدارات من تخزين واسترجاع المعلومات بسهولة وبسرعة عند طلبها.

كما يجب على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القيام بما يلي:
١- ضرورة بناء موقف إيجابي مشترك يجمعهما معا في مواجهة العديد من القضايا وذلك من خلال:

أ- التخلي عن الفهم الضيق للمصالح الذاتية، والنظر إلى القضايا المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، من منظور وطني، يحاول التوفيق بين مصالح الشركاء الاجتماعيين.

ب- الإيمان بالحوار والتشاور والتفاوض كوسائل أساسية لبلوغ صيغ مقبولة من جميع الأطراف لتنظيم علاقات العمل.

ج- المشاركة الجادة في خلق الأجواء الملائمة للممارسة حوار وتشاور وتفاوض فعال.

٢- معالجة المشكلات الذاتية لكل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

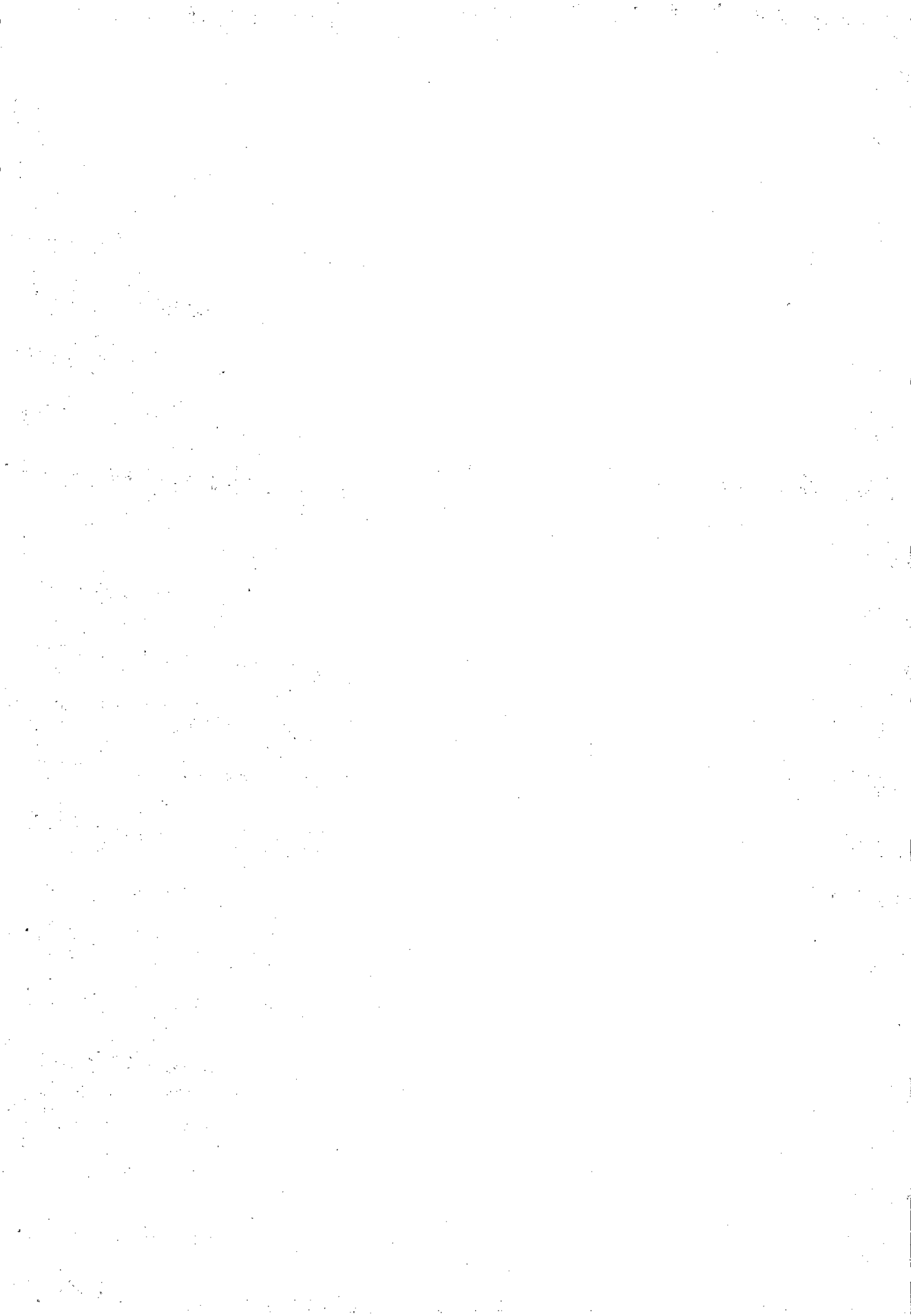
٣- الانفتاح على الواقع الجديد ومشكلاته.

قائمة الهوامش:

(١) السيد ياسين: "العرب والعوامة"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٨، ص ص ٢٥ - ٢٩.

(٢) مكتب العمل العربي: "العوامة وأثارها الاجتماعية"، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، القاهرة، ١٩٨٨، ص ٣٥.

(٣) فرانسيس فوكوياما: "نهاية التاريخ وخاتم البشر"، ترجمة حسين أحمد أمين، منشورات مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٠٧.



- (٤) مكتب العمل الدولي: "دفاعا عن القيم وتشجيعا للتغيير"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٨١)، ١٩٩٤، ص ١٤.
- (٥) فؤاد زكريا: "التفكير العلمي"، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ١٩٨٨، ص ص ١٩٧ - ١٩٩.
- (٦) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا: "الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة - مع تركيز خاص على البطالة"، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠١٠، ص ١٣٢.
- (٧) يوسف إلياس: "مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين"، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٤٤.
- (٨) Roger Zegers: "Documenting discrimination against migrant worker in Labour market", ILO, Geneva, 2012, p 176.
- (٩) مكتب العمل الدولي: "العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف، ٢٠٠٢.
- (١٠) مكتب العمل الدولي: "مأزق القطاع غير النظامي"، تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة (٧٨) لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، ١٩٩١، ص ٧.
- (١١) Roger Plant: "Labour standards and structural adjustment", ILO, Geneva, 1994, pp8-10.
- (١٢) يوسف إلياس: "مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين"، مرجع سبق ذكره، ص ٥٣ وما بعدها.
- (١٣) يوسف إلياس: "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"، مرجع سبق ذكره، ص ٢٦٦.
- (١٤) أحمد حسن البرعي: "إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأثره على البلدان العربية"، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٣٢.
- (١٥) مكتب العمل الدولي: "الديمقراطية ومنظمة العمل الدولية"، تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة ٧٩ لسنة ١٩٩٢ لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، ص ٢٠ وما بعدها.

- (١٦) مركز دراسات وبحوث الدول النامية، "العمال والتحول الاقتصادي والسياسية والاجتماعية"، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٦٥.
- (١٧) مكتب العمل العربي: "تطوير وتحديث إدارة العمل"، تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية، الجزائر، فبراير، ٢٠٠٩، ص ص ٣٤-٣٦.
- (١٨) مكتب العمل العربي: "الندوة الوطنية حول تطوير تشريعات الاستخدام وعلاقات العمل في ظل العولمة"، منظمة العمل العربية، الخرطوم ٢٠٠٣، ص ١٨٧.
- (١٩) مكتب العمل العربي: "تطوير وتحديث إدارة العمل"، مرجع سبق ذكره، ص ٢١١.
- (٢٠) مكتب العمل العربي: "برامج الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة وانعكاساتها على مسائل العمل"، منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٩٤، ص ص ٤٢-٤٣.
- (٢١) د. يوسف إلياس: "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"، مرجع سبق ذكره، ص ٢٨٢.
- (٢٢) مكتب العمل العربي: "برامج الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة وانعكاساتها على مسائل العمل"، مرجع سبق ذكره، ص ص ١٤٣-١٤٦.