

ورقة عمل عن :

الحوار الإجماعي ودوره في تحقيق التنمية والحماية الاجتماعية

مقدمه إلى:

المنتدى العربي الثاني

حول

الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل

المنعقد بصنعاء خلال الفترة من ٩- ١١ ديسمبر/ كانون الأول ٢٠١٣

- * واقع عالمي جديد : "العولمة والأزمات المالية الدولية تستحدث صيغه خماسية لعلاقات العمل إهتماما بالتحديات الإقتصادية والمبادئ والمعايير الدولية وتفتح مجالات جديدة لدور القطاع الخاص" في التنمية والتشغيل .
- * الحوار المجتمعي سبيلا حضاريا للتشاور والتفاوض والتوافق إستهدفا لتلاقى المصالح ديمقراطيا وسلميا .
- * المفاوضات والإتفاقيات الجماعية آليه للتشريعات العمالية وإمتدادها لدعم الحماية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية سبيلا للتنمية والتشغيل .

إعداد

أ.د. سامي نجيب

خبير تأمين إستشاري ومحكم
أستاذ التأمين بجامعة بنى سويف
رئيس شعبة بحوث وإدارة الأخطار والتأمين
أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بمصر
عضو اللجنة الإستشارية التخصصية
المجلس الأعلى للجامعات المصرية

واقع عالمى جديد : "العولمة والأزمات المالية الدولية تستحدث
صيغه خماسية لعلاقات العمل إهتماما بالتحديات الإقتصادية والمبادئ
والمعايير الدولية وتفتح مجالات جديدة لدور القطاع الخاص"
فى التنمية والتشغيل

* تمهيد:

منذ التسعينات ومع ثورة الاتصالات وما يسمى بالعولمة ومع تعدد الأزمات المالية الدولية فتحت حدود الدول أمام تنقل الأموال والعمال والسلع والخدمات وإتسع مفهوم المجتمع ليمتد إلى كل من المجتمع الوطنى والمجتمع الدولى وتأثرت التشريعات الوطنية بنظور التشريعات الدولية التى إتسمت بالعالمية فى إطار تحكمه مبادئ ومعايير وإتفاقيات عالمية لإنتقال السلع والخدمات ورؤوس الأموال والعمال.

وفى مجال تنقل القوى العاملة بين الدول قامت أغلبها بالتصديق على إتفاقيات العمل الدولية والعربية الصادرة عن مؤتمرات منظمتى العمل الدولية (إحدى وكالات هيئة الأمم المتحدة) والعربية (إحدى منظمات جامعة الدول العربية) وكان لذلك أثره الملحوظ على التشريعات الوطنية التى تأثرت أيضا بالتطورات الإقتصادية العالمية (التي تتابعت آثارها السلبية على النشاط الإقتصادى للدول النامية خاصة فى الأجل القصير).

وكأثر من آثار العولمة وتبعاتها ونظرا لانتشار شركات الأموال (وتضاؤل دور شركات الأشخاص والمنشآت الفردية) .. نلمس وبوضوح أن هناك طرفان جديان (أو قوتان جديتان) يساهمان وبصورة ملموسة وواضحة فى تنظيم علاقات العمل :

الأول : الظروف والأحوال الإقتصادية التى كانت وراء عديد من الأحكام التى تحكم حقوق وواجبات كل من العمال وأصحاب الأعمال والتى أبرزت حق المنشآت فى الإستمرار بكفاءة فجاءت واجبات جديدة للعمال (كحسن معاملة العملاء والمحافظة على كرامة العمل) وأصبحت الراحة الأسبوعية حق للعامل وليس للمنشأة وأصبح من المقبول الإستناد إلى المبررات الإقتصادية للإغلاق الكلى أو الجزئى (أو تخفيض الأجر بموافقة العمال) ومن ناحية أخرى أصبح للعامل إنهاء العقد لمبررات إقتصادية.

الثانى : الإتفاقيات والمعايير الدولية فلم يعد من الجائز مخالفتها وكانت وراء إستحداث أحكام جديدة لتنظيم العمل وأحكام تقرير وتنظيم الإضراب والإغلاق وأحكام تشغيل العاملين دون تفرقة بين الوطنيين والأجانب.

لقد أصبح التشريع منتج قانونى يؤثر ويتأثر بالجوانب الإقتصادية (خاضع للمنافسة ويأتى الإستثمار حيث يقرره التشريع مزاييا أكثر).. وبوجه عام جاء تشريع العمل الجديد ليسبغ الحماية الدستورية لحقوق العمال وفقا للمعايير الدولية وبإحداث توازن عادل.

* تطور دور الحكومات "الدور التقليدى للحكومات" :

فى إطار العولمة وتعدد الأزمات المالية والدولية تسارعت التغيرات والتحولت الإقتصادية وفق واقع جديد إستتبع تطورا فى دور الحكومات وأسس ومبادئ جديدة تعبر من خلالها الهيئات والمنظمات الخاصة غير الحكومية عن الواقع المعاصر للمجتمع وما ينظم علاقاته ويحكم روابطه، (وإلا أصبحت تلك التشريعات مجرد شعارات مرفوعة بلا تطبيق أو آمال منشودة بلا تحقيق).

ومع تعاضم متطلبات وأولويات الحكومات في مجال دعم السلع والخدمات للمواطنين ومع تعدد الأزمات المالية العالمية تراجعت قدره المالية لعدد من حكومات الدول العربية (غير المصدر للبتروول) من حيث الإنفاق على التعليم، والتدريب المهني والتقني (لارتفاع تكلفته مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى بسبب تتابع التغيرات التقنية ووسائل الإنتاج والخدمات) رغم تنامي الطلب على القوى العاملة المهنية والتقنية وشدة وتسارع الإحتياج لتشغيل الشباب المتعطل في ظل إرتفاع معدلات الخصوبة ... ومن هنا جاءت حتمية وأهمية مشاركة القطاع الخاص في تدعيم خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني وتفعيل الخدمات الإجتماعية وخلق فرص العمل اللائق.

* مجالات جديدة للقطاع الخاص تستلزم تدعيم التأهيل المهني والحرفي :

١- إتفاقا والتطور الجذري الذي تمر به المجتمعات إجتماعيا وإقتصاديا ومع تحول ملكية الدولة والمشروعات الإقتصادية (من خلال شركات القطاع العام التي تديرها بنظرة سياسية إجتماعية الدولة) إلى ملكية القطاع الخاص (التي تستهدف الربح وتهتم بالجوانب الإقتصادية وآليات السوق) أصبحنا أمام هيكل قانوني جديد يمتد فيه مجال القطاع الخاص ليشمل كافة الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية وكافة التنظيمات السياسية والإعلامية (وبوجه عام كافة القطاعات الإقتصادية التي لم يصدر تشريع بإعتبارها وحدات حكومية أو شركات قطاع عام) ويصبح بذلك محركا أساسيا للتنمية وأسواق العمل يزاول كافة الأنشطة والمنظمات والمشروعات وتهتم بتحفيظه الأحزاب وأجهزة الإعلام وغير ذلك من الهيئات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية .

٢- وفي سبيل تدعيم وتمكين دور القطاع الخاص (ومنظمات المجتمع العربي المحلية والمنظمات الدولية) إهتمت الحكومات بتشجيع إستثمارات القطاع الخاص في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال قيام الحكومات بتقديم حزمة من الحوافز تتمثل في منح الأراضي التي تقام عليها مشاريع التعليم المهني بأسعار رمزية، ومساهمة الحكومات بنسبة ٥٠% من رسوم (أجور) الدراسة والتدريب، وتحديد تدخل الحكومة في وضع الإستراتيجيات والسياسات، وإجازة المناهج وخطط القبول والتجهيزات للمعامل والورش والتقويم والجودة، وإعفاء المعدات التي تورد للإستثمار بالتعليم المهني من الضرائب، والأراضي التي تخصص للإستثمار في التعليم المهني في مواقع الإنتاج والخدمات (ويرى رجال الأعمال المشاركون في عينة الدراسة من سلطنة عمان عدم أهمية هذا الحافز) ومنح قروض دون فوائد للمستثمرين وإعطاء أسبقية الإستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني لأصحاب الإنتاج والخدمات، وخصم قيمة مساوية لقيمة ما يسهم به القطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام من إجمالي ضرائب القطاع الخاص (ولا يؤيد رجال أعمال السلطنة أهمية هذا الحافز) والإعفاء من ضرائب الإستثمار في التعليم التقني.

٣- في مقابل تحفيز الحكومات للتدريب والتأهيل يتعين على أصحاب الأعمال المشاركة في تحفيز العاملين لديهم على مواصلة الدراسة وإمتدادها لمرحلة الحصول

على الدبلوم التقني، ثم مرحلة البكالوريوس التقني (ومنه إلى الدراسات العليا التقنية) وبوجه عام إتاحة فرص الدراسة أمام المؤهلين الراغبين في تنمية قدراتهم الفنية (بغض النظر عن العمر) مع حقهم في الجمع بين العمل ومواصلة الدراسة .

٤- تستلزم الجهود المشتركة (بين الحكومات وأصحاب الأعمال) الحوار والتوافق حول ربط أنماط التعليم والتدريب المهني والتقني بإحتياجات وظروف سوق العمل بمراعاة التوفيق بين مواعيد العمل ومواعيد الدراسة وتطوير سياسات الأجور وشروط شغل الوظائف ومستوياتها للمؤهلين مهنيا (ورفع أجورهم للمساواة بين ذوى المستويات العلمية المتماثلة) .

ومن أجل ضمان التواصل المعرفي وعدم نمطية المعلومات يتعين تحويل منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني إلى منظومة منتجة للمعرفة التقنية أكثر مما هي مستهلكة بتفعيل البحث العلمي مع الربط بين مخرجات التعليم وإحتياجات سوق العمل ومتطلباته.

٥- يتم من خلال الحوار الإجتماعي تفعيل مشاركة القطاع الخاص في تنفيذ المناهج التعليمية وبرامج التدريب المهني والتقني (التي تعد مؤشر للدلالة على مزاوجة خبرة سوق العمل لإعداد مخرجات متوافقة معه) بإستهداف توافق مخرجات التعليم والتأهيل المهني والحرفي مع إحتياجات سوق العمل، وإيجاد صيغة للتعاون المشترك بين القطاع الخاص ومراكز التعليم والتدريب.

*** إطار جديد لعلاقات العمل (تأثرا بالتغيرات الإقتصادية والمبادئ الدولية):**

مع تعدد المتغيرات الإقتصادية والأزمات المالية تطورت التشريعات التي تحكم علاقات العمل والحماية الإجتماعية مع التغير في الهياكل الإقتصادية والأهداف الإجتماعية وبما يتفق مع إقتصاديات السوق وآلياته في إطار معايير عمل عربية ودولية تستهدف إستقرار علاقات العمل والتعاون بين شركاء العمل التقليديين الثلاث (الحكومة، الإتحاد العام لنقابات العمال، إتحاد الصناعات) وتعمل على تشجيع الحوار والتشاور لفهم التغيرات المتوقعة وتبادل الآراء في مختلف المجالات التي تتصل بالتشغيل والتنمية.

*** ثورة الإتصالات تؤدي لعولمة الجوانب الإقتصادية والإجتماعية وتعدد الأزمات المالية بما يستلزم حولا توافقية ذات طابع ديمقراطي سلمى**

أساسها التفاوض والحوار (إطار جديد لتنظيم علاقات العمل أساسه التفاوض والحوار بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال بدعم من السلطات الحكومية) :

فى ظل ثورة الإتصالات تسارعت آثار العولمة والأزمات المالية العالمية على كل من المستوى القومى والمستوى العالمى لتبلور واقعا جديدا يحكم علاقات العمل إجتماعيا وإقتصاديا ... ومع تنامى دور القطاع الخاص أصبح من الضرورى تعاون وتكامل شركاء العمل الثلاث (منظمات العمال وأصحاب الأعمال والحكومات) لمواجهة الظروف الإقتصادية دائمة التبدل والتغير وبمراعاة فتح حدود الدول أمام تنقل السلع والخدمات ورعوس الأموال والعمال فى إطار نظام ومبادئ دولية تؤكد أهمية وحتمية الحوار والتشاور لتوفيق الأوضاع وتفعيل تشريعات التنمية والتشغيل وتحقيق المصالح المشتركة بمراعاة الآتى :

١- أهمية تنمية الموارد البشرية أساسا للتنمية الإقتصادية باعتبار أن التنمية للبشر وبالبشر ولا يمكن تصور برنامج إقتصادى فعال دون تعاون العنصر البشرى مع رأس المال.

٢- حتمية مشاركة العاملين فى تحقيق التنمية الإقتصادية من خلال دعم إنتمائهم للمشروعات التى يعملون بها ومساهماتهم فى تحسين نشاطها من خلال تفعيل تدابير أصحاب الأعمال ومسئولياتهم عن توفير العلاج والرعاية الطبية وتدابير الحماية الإجتماعية التى تدعم العلاقات بين طرفى الإنتاج.

وقد تطورت قوانين العمل فى العصر الحديث تطورا هاما ومتميزا، ووفقا للواقع الجديد لسوق العمل إمتد التطور على علاقات العمل لتأخذ صيغة خماسية فبالى جانب أبعادها التقليدية الثلاث أضيف البعد الإقتصادى والبعد الخاص بالمعايير والمبادئ الدولية مع إمتداد ملكية وإدارة المشروعات الإقتصادية المختلفة للقطاع الخاص المحلى والعالمى (والشركات متعددة الجنسية).

وفى الإطار عاليه تأتى أهمية الحوار الإجتماعى والتشاور والتفاوض لتبادل الآراء وتحقيق المصالح المشتركة وإعادة تنظيم علاقات العمل لمواجهة التطور الجذرى الذى تمر به مجتمعاتنا إجتماعيا وإقتصاديا بعد تحرير الأسواق والإتجاه إلى العمل وفق آليات السوق وتعاضم دور ومجالات نشاط القطاع الخاص ليساهم فى القيام بمختلف العمليات الإنتاجية ويزاول كافة الأنشطة الإقتصادية ويصبح من المفيد والملائم تلاقى المصالح بأسلوب حضارى ديمقراطى وسلمى.

الحوار المجتمعي سبيلا حضاريا للتشاور والتفاوض والتوافق إستهدافا لتلاقى المصالح ديمقراطيا وسلميا

مع تنوع وتعدد الوسائل المتبعة للتعامل بين أطراف الإنتاج تبدو أهمية الحوار الاجتماعي (بين إتحادات أصحاب العمل والسلطات الحكومية ومنظمات العمال) من أجل تنظيم علاقات العمل^(١) بإستهداف التوافق وعقد الإتفاقيات الجماعية بإعتبارها آلية قانونية مرنة للتوصل لحلّ مشترك حول شروط أفضل للعمل (على مستوى كل قطاع أو منطقة جغرافية) بمنهج حضاري ديمقراطي سلمى يحقق التوازن على المستوى الوطني بين حاجة العمال للأمان وشروط أفضل للعمل من جهة وإستهداف المشروعات للربح فى ظل ضغوط المنافسة من جهة أخرى، من خلال التشاور والتفاوض وتبادل المعلومات (٣١٢).

وقد أقرت منظمة العمل العربية (فى الإتفاقيتين الأولى والسادسة بشأن مستويات العمل) معايير تنظيم الحوار الثنائي على مستوى المشروع الإقتصادي، والحوار الثلاثي على مستوى المشروع المهني (القطاعي) والوطني الذي يختص بنظر المسائل العمالية والإقتصادية والإجتماعية التي تعيشها الدول العربية بإنشاء لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلين للإدارة والعمال (تتولى إقتراح تنظيم شئون العمال، ورفع الكفاية الإنتاجية والتدرج والتدريب المهني وإدارة الخدمات الإجتماعية، وغيرها ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بإنشاء هذه اللجان) ومن خلال إنشاء لجان إستشارية من ممثلي الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال على مستوى كل صناعة وعلى المستوى القومي (لنظر المسائل العمالية والإقتصادية والإجتماعية المشتركة).

وقد عرفت بعض الدول الحوار الاجتماعي الخاص بالسياسات الإقتصادية والإجتماعية بأنه تشاور ثلاثي يتجاوز القضايا الخاصة بعلاقات العمل ... ومن هنا أنشأت بعض الدول مجالس إستشارية لمتابعة الحوار الاجتماعي وما سمي بالمجالس الإقتصادية والإجتماعية .

(١) أكدت الإتفاقية العربية رقم (١٢) حق العمال الزراعيين فى تكوين منظمات نقابية خاصة بهم والإنتضمام إليها ، (المادة ٢٤) ومن ناحية أخرى أجازت الإتفاقية تطبيق نظام المفاوضات الجماعية وعقود العمل المشتركة فى قطاع الزراعة (المادة ٢٥).

(٢) تأكد الدور الإيجابي للحوار بين أطراف الإنتاج (الثلاثة) فى تحقيق التعاون والمشاركة بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال بجانب الحكومات بإعتبار الحوار من أهم أدوات التخطيط التنموي والتعاون والتكامل فى ميدان العمل وضمن حقوق الإنسان العربى فى حياة كريمة أساسها العدالة الإجتماعية وسبيلها التشغيل وتنمية الموارد البشرية والتدريب المهني والتقى .. ومن الإيجابيات هنا إنشاء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل (بإعتبارها أولى المشروعات الرئيسية للبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة ولتشغيل الشباب فى المجالات المرتبطة بالحاسبات الإلكترونية وشبكات الإتصال) ودعم وتطوير الشركات الصغيرة والفردية العائلية إداريا وتقنيا وماليا (لتحمل مسؤولياتها فى التشغيل ورفع جاهزيتها التقنية) .

(٣) مع الإنتضمام إلى منظمة العمل العربية وإكتساب عضويتها يكون هناك قبول للحوار الاجتماعي، (المادة ١٥ من ميثاق العمل العربى) تقرر أن توافق الدول العربية على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس إشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات فى كل نشاط المنظمة (وذلك وفقا للدستور الملحق بميثاق العمل العربى) .

على أي حال يعتبر تعزيز الحوار الإجتماعي عنصرا رئيسيا في عملية التغيير المؤسسي لتحسين أداء أسواق العمل وضمان النمو العادل، فالأطراف الإجتماعيون إن الأقوياء القادرون على المشاركة في حوار إجتماعي فعال يسهمون في تحسين إدارة سوق العمل وتوليد الإستخدام.

ومن واجب الدولة إيجاد بيئة تمثل أطراف الإنتاج للتحرك بحرية وعليها أن تقدم الدعم الضروري عبر تشكيل الأطر القانونية والمؤسسية وغيرهما ليتمكن جميع الأطراف من الحوار بفاعلية (فعلى سبيل المثال يعتبر تعزيز إدارات العمل ضروريا لتشجيع الحوار الإجتماعي).

هذا وتهتم بعض الدول بتعزيز الحوار الإجتماعي ومؤسساته بالتوفيق بين الأهداف الإجتماعية والإقتصادية ضمن خطة تؤمن مصلحة كافة الأطراف شكل الحوار الإجتماعي وإهتمت بعض الدول بتشكيل مجلس عمل ثلاثي وطني كمنتدى لمناقشة سياسات سوق العمل وإستراتيجيات تعزيز الحوار الإجتماعي والوقاية من الخلافات .. والتدريب في مجال مهارات التفاوض الإجتماعي والوقاية من النزاعات والوساطة والمصالحة على كل المستويات والمؤسسات وعلى الصعيدين القطاعي والوطني، وتعزيز بيئة قانونية مناسبة وثقافة تشاور وحوار مبنية على المبادئ والحقوق الأساسية وتمكين منظمات أصحاب الأعمال والعمال من تمثيل أعضاء بطريقة أفضل، والدفاع عن مصالحهم وبناء قدرات وزارة القوى العامة للوقاية من خلافات العمل وحلها.

أما فيما يتعلق بالمجالس الإجتماعية والإقتصادية فإنها تشكل أحد صور الحوار الإجتماعي لأنها تتضمن ممثلين عن الحكومات وعن أصحاب الأعمال والعمال والمنظمات غير الحكومية والأكاديميين... إلخ وهي تعكس إرادة المجتمع المدني ومصالحة في السياسات الإجتماعية والإقتصادية الأساسية في البلاد (فقد شكلت الجزائر مجلسا إجتماعيا وإقتصاديا فاعلا يشارك في المداولات حول قضايا وطنية مهمة على غرار الإنضمام إلى منظمة التجارة الدولية وأثر هذا الإنضمام على الإقتصاد والمفاوضات مع الإتحاد الأوروبي).

ويمكن للدول العربية النهوض بالهيئات والمؤسسات الثلاثية المماثلة لتلعب دورا فعالا في المشاورات الثلاثية حول السياسات الإجتماعية والإقتصادية الوطنية الضرورية ولضمان تنمية متوازنة بين كل شرائح المجتمع.

* أهمية الحوار الإجتماعي (للتشاور والتوافق سلميا وعلى وجه تفاوضي ديمقراطي) (على مستوى المشروع وعلى مستوى القطاع الإقتصادي وعلى المستوى الوطني من أجل سلم إجتماعي لصالح العمال وللمصلحة العامة):

تأتي أهمية الحوار الإجتماعي إنطلاقا من إستهداف التنمية المستدامة باعتبارها

أعلى سواء على مستوى المجتمع الدولي ولكل دولة من دول العالم وعلى مستوى المجتمع الوطني لكل دولة على حدة ولكل من وحداتها وأقاليمها.

وتتأكد الأهمية العظمى للحوار الإجماعي حيث تستهدف تحقيق الحياة الكريمة للشعوب سواء على مستوى الأجيال الحالية والأجيال القادمة من خلال التنمية المستدامة التي يتوازن وتتلائم فيها التنمية الاقتصادية مع التنمية الاجتماعية في آن واحد يؤكد استمرارية التنمية وإمتدادها للشباب والأجيال المستقبلية.

وتتزايد أهمية الحوار الإجماعي على المستوى العالمي بإعتباره السبيل المؤكد للتوصل إلى حلول توافقيه لمواجهة المشكلات والتوصل إلى التدابير والحلول التي يتم التوافق على إلزام أطراف الحوار بها في إطار من الإحترام المتبادل للأراء غستهدافا لمناطق إلتقاء وتقديم ما يرتبط بذلك من تنازلات لتحقيق الإجماع حول الهدف العام لتحقيق المصالح المشتركة المتمثلة في التنمية المتوازنة المستدامة.

وهكذا يعتبر الحوار من الحريات الأساسية للإنسان وأساسا للديمقراطية وسبيلا لتحقيق مصالح أطراف الحوار بحلول سلمية توافقيه تتسم بالمرونة على مستوى فردى وعلى مستوى التنظيمات الاجتماعية (ومن أهمها النقابات وإتحادات الغرف التجارية والصناعات) من خلال قوانين وتشريعات عصرية متطورة مع التطور الإقتصادي والإجماعي^(١).

وهكذا تفترض العلاقات التعاقدية (ومن أهمها علاقات العمل) وجود أطراف إجتماعية مستقلة واعية بخصوصياتها ومصالحها الإستراتيجية مؤمنة بأولوية وأهميه إدارة مصالحها من خلال الحوار الجماعي بدلا من تأسيسها على الصراع.

وقد تعاضد دور الحوار ومجالاته بإستهداف إتفاقيات جماعية بحكم علاقات العمل في إطار المتغيرات الإقتصادية لتأخذ قوة التشريع وتتيح تطويرها دوريا في إطار المستجدات الإقتصادية بدعم وتشجيع من الدولة التي تغير دورها مع متغيرات السوق التي تلقى عليها وأجبات جديدة تهتم بتوفير حقوق جديدة بعد تضاول الدور التقليدي للدولة لإهتمامها بدور جديد يتمثل فيما يسمى ببناء دولة القانون والمؤسسات وهو ما يتطلب شرطا أساسيا للمكون الجديد المعلن والضامن لقيام سياسة الحوار الإجماعي والإتفاق .. وهذا بدوره يعزز السلم الإجماعي المنشود البعيد عن الصراعات المفتعلة

(١) لا يمكن القول أن نظاما ما يعتبر ديمقراطيا ما لم يكن هذا النظام قادرا على ضمان هذه الحريات وعلى أن تكون المنظمات المعنية قادرة على الدفاع عن هذه الحريات أولا وعلى تطويرها وتعزيزها ثانيا... وهنا تتأكد أهمية إعتبار الحوار (وإحترام الأطراف للنتائج التي يسفر عنها) جزءا لا يتجزأ من الحريات العامة بإعتبارها مكون أساسي من مكونات الديمقراطية الإجتماعية.

التي لا تعود بالفائدة على أى طرف إجماعي حتى ولو سمينها كفاحا أو نضالا^(١).

ومن ناحية أخرى تعاضم دور النقابات في البلاد المتقدمة حيث استطاعت عن طريق المفاوضات الجماعية وإبرام إتفاقيات العمل الجماعية أن تتجاوز بفاعليتها (كأداة تنظم علاقات العمل) دور التشريع أحيانا، بل أسهمت علاقات العمل الجماعية في تلك الدول في تطوير القواعد المنظمة لعلاقات العمل وتقرير حقوق أفضل للعمال وصيغ للمشاركة ساعدت على تحقيق السلم الإجتماعي ... وقد دعمت بعض الدول العربية ومنها مصر إتفاقيات العمل الجماعية التي تأخذ قوة القانون بإستهداف علاقات جماعية سليمة تقوم على التشاور والتحاور وحل المنازعات بالطرق السلمية معتمدة على منظمات نقابية قوية وشرعية.

(١) قامت الدولة الحديثة من خلال تبادل تنازلات بين المنظمات إستهدافا لعقد إجتماعي تهيمن فيه الدولة سياسيا وإقتصاديا وإجتماعيا إستهدافا لصالح عام تتحقق من خلاله مصالح الشعب العليا والعدالة الإجتماعية بتوافر خدمات التعليم والصحة وفرص التشغيل والحق في الضمان الإجتماعي (التأمينات والإعانات الإجتماعية) ... وقد تغيرت بعض مهام الدول نزولا على المتغيرات الإقتصادية وتراجع دور الدولة في مجال التشغيل والإنتاج الذي كانت تقوم به من خلال القطاع العام وفي المقابل تعاضم دور القطاع الخاص مع تدفق الإستثمارات الخارجية، وتحرير الأسعار ودفع مقابل عن الخدمات الإجتماعية التي تعودنا عليها مجانية أو شبة مجانية والإندماج في السوق العالمية وإعتماد نظام السوق.

**المفاوضات والإتفاقيات الجماعية آليه للتشريعات العمالية
وإمتدادها لدعم الحماية الإجتماعية وتنمية الموارد البشرية
سبيلا للتنمية والتشغيل**

* مفهوم وماهية المفاوضات والإتفاقيات الجماعية حول شروط العمل للعمال
والتنمية الإجتماعية ولتسوية المنازعات:

١- في المفاوضات الجماعية :

يقصد بالمفاوضة الجماعية الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية
العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل تحسين شروط وظروف العمل
وأحكام الإستخدام والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الإجتماعية لعمال المنشأة
وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

وأقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (المنعقد في أول يوليو ١٩٤٩ في جنيف
في دورته الثانية والثلاثين) الإتفاقية ٩٨ المسماة "إتفاقية حق التنظيم والمفاوضة
الجماعية" سنة ١٩٤٩ بإستهداف توفير وسائل الحماية للعمال ضد أعمال التمييز التي
تحد من حريتهم النقابية العمالية أو التي تحول بين العامل وعضوية النقابات أو التي
تؤدي إلى فصله أو الإضرار به بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في
النشاط النقابي ولمراعاة عدم التدخل في إنشاء نقابات عمالية يسيطر عليها أصحاب
الأعمال أو يتم دعمها بمعونات مالية بهدف السيطرة عليها من جانب أصحاب الأعمال أو
منظماتهم.

وقد أقر مؤتمر العمل العربي الإتفاقية رقم (٨) الصادره ١٩٧٧ بشأن الحقوق
والحريات النقابية وفيما بعد أصدر الإتفاقية العربية رقم ١١ بشأن المفاوضة الجماعية
باعتبارها مكملة للإتفاقية رقم (٨) لتنص في ديباجتها، "أن المفاوضة الجماعية هي
الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الإقتصادي
والإجتماعي وأن المفاوضة الجماعية قد أصبحت وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل
ورفع مستوى معيشة الأيدي العاملة.

وأكدت الإتفاقية أن المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية هي حق من حقوق
النقابات العمالية في أي قطاع من قطاعات النشاط الإقتصادي (المادة ١) وتناولت
الإتفاقية الإجراءات التنظيمية لعملية المفاوضة الجماعية المواد (٢، ٣، ٤) .

وقد نصت الإتفاقية على أن تجرى المفاوضة الجماعية بين نقابات العمال وأصحاب
الأعمال ومنظماتهم بصورة مباشرة على مختلف المستويات:

١- على مستوى المنشأة تكون المفاوضة الجماعية بين نقابة عمال المنشأة (أو
النقابة العامة في حالة عدم وجود نقابة خاصة بالمنشأة) وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

٢- على مستوى النشاط الإقتصادي، تكون المفاوضة الجماعية بين النقابة العامة
النوعية، منظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

٣- على المستوى الوطني تكون المفاوضة الجماعية بين الإتحاد العام لنقابات
العمال إتحاد أصحاب الأعمال المختص (المادة ٦).

ثم تناولت الإتفاقية كيفية العمل على تدعيم المفاوضات الجماعية من خلال تشجيع أجهزة الثقافة العمالية والعمل على تنمية قدرات مديري المشاريع ومسئولى العلاقات الصناعية بها (المادة ٧).

وهنا نذكر أن بعض الإتفاقيات العربية ذات الصلة بالحرية النقابية فالإتفاقية رقم ١٠ (بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر) تقرر أن من بين المجالات التى يجوز للعامل الحصول فيها على إجازة دراسية مدفوعة الأجر " التثقيف النقابى، وتقرر المادة الثانية عشرة من هذه الإتفاقية أن يكون إختيار العمال للقيام بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر فيما يختص بالتدريب النقابى من حق منظمات العمال.

ويتم تسجيل الإتفاقيات الجماعية التى تسفر عنها المفاوضات الجماعية لدى الجهة الإدارية المختصة (أو إيداعها) وفقا للشروط وللقواعد الخاصة التى تحكم إتفاقيات العمل الجماعية.

ووفقا للظروف الخاصة بكل دولة يتم الإتفاق على إنشاء أجهزة لتنظيم التشاور والتفاوض (وينص قانونا على ذلك) لإجراء، وعقد، وتجديد الإتفاقيات الجماعية ولمساعدة الأطراف خلال المفاوضات التى تتم بينها فى هذا الشأن.

٢- فى الإتفاقيات الجماعية (آلية قانونية مرنة لعلاقات العمل) :

يقصد بذلك كل إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر أو بين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون لتلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل ... وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الإتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

وتمثل إتفاقيات العمل الجماعية آلية لتطوير شروط وظروف العمل مع التغيرات الإقتصادية والإجتماعية حيث تهتم تشريعات العمل بالحدود الدنيا لشروط العمل وتترك لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال التفاوض فيما يزيد عن الحدود الدنيا لشروط العمل.

ويكون إبرام الإتفاقية الجماعية لمدة محددة (أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين) وحيث تنظم الإتفاقية أحد شروط العمل المستمره يراعى التفاوض لتجديدها قبل نهاية مدتها فى ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية وإجتماعية .

وللمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الإتفاقية الجماعية الإنضمام إلى الإتفاقية بعد تسجيلها أو إيداعها ونشرها، وذلك بناء على إتفاق بين الطرفين الراغبين فى الإنضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الإتفاقية الأصليين. وإذا طرأت ظروف إستثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للإتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضات الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى إتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما

وتهتم الحكومات بالتزام أصحاب الأعمال بالإتفاقيات الجماعية التي تسفر عنها المفاوضات (وإحاطة العمال المعنيين بما تضمنه من نصوص وأحكام) بمراعاة تسجيل (أو إيداع) الإتفاقيات الجماعية، وكل تعديل يطرأ عليها فور تجديدها وتحديد الحد الأدنى الزمنى لمدة سريان الإتفاقيات الجماعية، (إذا لم يرد النص فيها على خلاف ذلك لمراعاة تجديدها أو تطويرها، قبل إنقضائها).

* المفاوضات والإتفاقيات ودعم الدور المتزايد للقطاع الخاص فى تنمية المهارات والقدرة على التكسب :

حيث تتلائم برامج التنمية الإقتصادية مع خلق وتحسين فرص العمل ومع عدالة توزيع العائد الإيجابى للتنمية والحد من سلبياتها يتعين الإعتراف بدور القطاع الخاص الحاسم فى تحقيق النمو الإقتصادى والتنمية المستدامة (بإعتباره المحرك الرئيسى نحو تحقيق التنمية المحلية وأهداف التشغيل وتوليد فرص العمل) وبالتالي يجب تعزيز دور القطاع الخاص فى تنمية المهارات وتعظيم قدرات العاملين لتعظيم إنتاجيتهم بملاحظة إنخفاض الإنتاجية بالقطاع الخاص رغم تزايد ساعات العمل ورغم توليد فرص عمل جديدة ندرك أن أغلب الفرص إتاحت من خلال القطاع غير المنظم

وبمراعاة ذلك يتبين أن هناك دورا جديدا يتعين على القطاع الخاص القيام به والعمل باستمرار نحو تفعيله (من خلال الحوار الجماعى) لتحقيق التعاون مع المنظمات والهيئات التعليمية لمواءمة قدرات ومهارات الخريجين مع متطلبات سوق العمل ودعم الدراسات والبحوث العلمية فى مختلف القطاعات الإقتصادية والتعليمية والتدريبية من أجل تحديث وتطوير منظومة تنمية الموارد البشرية وتنمية قدراتها المهارية والإنتاجية وبناء قوة عمل قادرة على التكيف والتعامل مع التطورات والمستجدات العلمية والتكنولوجية.

* كيف يتنامى ويتعاضم ويتطور دور القطاع الخاص فى التنمية والتشغيل من خلال الحوار الجماعى (والمفاوضات والإتفاقيات الجماعية):

أولا : مع الإهتمام المستمر بالتزايد المتسارع فى التطور المعرفى والتوسع فى الإنتاج تنامى وتعاضم الأهتمام بالسعى نحو تمكين العاملين من إكتساب مهارات عملية ومعرفية متعددة كما تطورت النظم التعليمية لرفع القدرات الإنتاجية للعاملين من خلال تنوع مهاراتها وفقا لمستويات متطوره تساير التطور فى وسائل الإنتاج فيما يسمى ببرامج "التعليم المهنى" الذى تتنافس نظم ومراكز "التعليم والتدريب المهنى والتقنى" فى إعداد وتنفيذ برامج لتأهيل أفضل الخريجين إلى سوق العمل ممن تقاس مستوياتهم المهنية وفق معيار جودة الإنتاج (وتزايد الطلب عليهم من جانب أصحاب الأعمال).

* التسوية الودية والوساطة والتحكيم فى منازعات العمل الجماعية:

إستشعاراً بأهمية علاقات العمل الجماعية وتنظيم قواعد قوانين العمل الوساطة والتحكيم الإلجبارى التحكيم الإختيارى جاءت توصية التوفيق والتحكيم الإختياريين لعام ١٩٥١ رقم ٩٢ (التي أصدرها فى ١٩٥١/٦/٢٩ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال إنعقاده فى جنيف فى دورته الرابعة والثلاثين) والتي أقرت :

أولاً : من حيث التوفيق الإختيارى :

- ١- يجب تهيئة أداة للتوفيق الإختيارى وفقاً لما يتلاءم مع الظروف القومية، على أساس مشترك وتمثيل متساوى لأصحاب الأعمال، والعمال (مع الإمتناع عن ممارسة الإضراب، أو الإغلاق خلال إجراءات التوفيق).
- ٢- يجب إثبات جميع الإتفاقيات التي يصل إليها الطرفان أثناء إجراءات التوفيق، أو كنتيجة لها، وأن تعتبر مساوية فى قيمتها لإتفاقيات جماعية مبرمة إبراماً عادياً ... إذا ثار نزاع وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته ودياً.

ثانياً : التحكيم الإختيارى :

إذا أحيل نزاع على التحكيم للبت فيه نهائياً (بموافقة جميع الأطراف المعنية)، وجب تشجيع هؤلاء الأطراف على الإمتناع عن ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال إجراءات التحكيم، وعلى أن يقبلوا قرارات التحكيم.

وعلى الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

وإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك فى إتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط. وإذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم الإختيارى.

هذا ويجوز لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الإستراتيجية والحيوية عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة- أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة تحكيم قضائية تضم إحدى الهيئات القضائية ومحكم عن كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى (ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين قابلاً للتنفيذ بأمر قضائى بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها).

- للعمال حق الإضراب السلمى من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والإقتصادية والإجتماعية، وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون وبما لا يضر بمصالح صاحب العمل أو بالمصلحة العامة.

* دور القطاع الخاص فى تنمية الموارد البشرية وتحقيق التوافق بين مخرجات التدريب والتعليم المهنى والتقنى وإحتياجات سوق العمل :

**أكدت الدراسات تعاضم دور القطاع الخاص فى البناء الأفقى (الجغرافى) والرأسى
(المنهجى) لمنظومة التعليم والتدريب المهنى والتقنى فى الدول وتعاضم الحاجة
إلى مشاركة القطاع الخاص فى نشاط التعليم والتدريب المهنى فى المجالات الآتية :**

١- المساهمة بتوفير معدات الورش والمعامل التدريبية لمؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهنى والتقنى والمشاركة بالتخطيط والتمويل فى تنفيذ البرامج التدريبية بما يتفق وإحتياجات سوق العمل.

٢- المساهمة بإنشاء مؤسسات ومراكز التعليم والتدريب المهنى والتقنى والمشاركة فى تمويل أوجه نشاطها وبرامجها العلمية والتربوية ورفع قدرات أعضاء هيئات التدريس والتدريب .

٣- الإهتمام بتنويع أنماط التعليم بمستويات التعليم والتدريب المهنى والتقنى بين النظامى والمسانى الجزئى والمفتوح للمؤهلين وفقاً للظروف التى تناسبهم مع تشجيع وتحفيز إتجاه العاملين إلى التعليم والتدريب المهنى من خلال تفعيل سياسات الأجور.

٤- الربط بين جهات التعليم والتدريب المهنى والتقنى وإحتياجات سوق العمل من خلال المشاركة فى مراجعة المناهج وتحديثها واقتراح التخصصات الجديدة واعداد الخطة التعليمية للتخصصات والمقررات للمقررات واعداد البرامج التدريبية والكفاءات المهنية واعداد التوصيف المهنى لمخرجات التخصصات وأهدافها وتقويم ومتابعة أداء الخريجين والتوجيه والإرشاد لضمان إستمرار توافق مخرجات التعليم المهنى والتقنى مع سوق العمل.

٥- التنسيق مع السلطات الحكومية لتحفيز الإستثمار فى التعليم والتدريب المهنى والتقنى بتقديم حزمة من الحوافز تتمثل فى منح الأراضى التى تقام عليها مشاريع التعليم المهنى والتدريب، والمشاركة فى وضع الإستراتيجيات والسياسات واجازة المناهج وخطط القبول والتجهيزات للمعامل والورش والتقويم والجودة، وإعفاء المعدات التى تورد للإستثمار بالتعليم المهنى من الضرائب، وأن تكون الأراضى التى تخصص للإستثمار فى التعليم المهنى بمواقع الإنتاج والخدمات، ومنح قروض دون فوائد للمستثمرين، وإعطاء اسبقية الإستثمار فى التعليم والتدريب المهنى والتقنى.

٦- رفع مستويات الأجور لذوى التأهيل المهنى والحرفى بالتوازن بينها وبين أجور خريجي الجامعات لتحفيز وتشجيع الإتجاه نحو التخصصات المهنية للتعليم والتدريب المهنى والتقنى مع توفير حوافز إقتصادية للمتدربين خاصة للمتميزين بإنجازاتهم والعمل على توظيفهم بإتاحة التدريب مجاناً فى مكان العمل أو مراكز التدريب.

*** التشاور والتعاون بين السلطات العامة وبين منظمات أصحاب الأعمال
والعمال على مستوى الصناعة وعلى المستوى القومى:**

يستهدف التشاور والتعاون بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال بدعم أو مشاركة السلطات العامة تحقيق الآتى:

- تشجيع التفاهم المتبادل، وحسن العلاقات (بين كل من السلطات العامة، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال). والنهوض بالإقتصاد الوطنى (أو بفروع منه) وتحسين شروط العمل، ورفع مستويات المعيشة.
- تشجيع الحوار والتشاور حول المسائل ذات الأهمية المشتركة، بهدف التوصل إلى حلول توافقية تهتم الأطراف بتنفيذها.
- إخطار السلطات العامة المختصة بوجهة نظر منظمات أصحاب الأعمال، والعمال، ونصائحهم، ومعاونتهم فى إعداد التشريعات المتصلة بمصالحهم وبالإستخدام والتدريب المهنى، وإعادة التدريب، والوقاية الصحية الصناعية، والأمن الصناعى، والكفاية الإنتاجية، والتأمينات، والرفاهية الإجتماعية وغير ذلك من المشروعات الخاصة بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية.

ويلزم لنجاح التشاور والتعاون أن يتم فى إطار المساواة وعدم التمييز بين المنظمات (بسبب العنصر، أو الجنس، أو الدين، أو الأصل الوطنى لأعضائها) ودون أن ينتقص من الحرية النقابية، أو من حقوق منظمات أصحاب الأعمال، والعمال وأن يتم بمراعاة التقاليد والعادات والأساليب القومية وبما يتفق مع القوانين، واللوائح الحكومية.

وقد أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (فى دورته الخامسة والثلاثين المنعقدة فى جنيف فى ٤ يونيو (حزيران) ١٩٥٢): "توصية التعاون على مستوى المنشأة لعام ١٩٥٢" لتوفير الخطوات الملائمة لتهيئة فرص التشاور، والتعاون بين أصحاب الأعمال والعمال على مستوى المنشأة، حول المسائل ذات الأهمية المشتركة (والتي لا تدخل فى نطاق إجراءات المفاوضة الجماعية، أو لا تعالجها عادة أداها أخرى مختصة بتحديد شروط، وأوضاع العمل) .. وبمراعاة العادات القومية، أو العرف القومى يراعى تيسير التشاور، والتعاون بتشجيع الإتفاقيات الإختيارية بين الأطراف فى إطار القوانين، واللوائح التى تقام بمقتضاها هيئات للتشاور، والتعاون، وتحدد نطاق عملها، وإختصاصها.

* الحوار للتوافق حول تفعيل تدابير الحماية الإجتماعية للعاملين خلال مدة الخدمة وإمتدادها إلى ما بعد التقاعد :

١- تشير الإحصائيات السكانية إلى أن هناك حوالى ١٨٠ مليون عربى تقل أعمارهم فى عام ٢٠٠٨ عن ٢٤ عاماً (حوالى ١١٠ مليون طفل تقل أعمارهم عن ١٤ عاماً وحوالى ٧٠ مليون شاب تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) بما يتجاوز ٥٣% من السكان العرب الـ ٣٣٣ مليون وفقاً للوضع عام ٢٠٠٨ . ووفقاً لذلك فإن أغلب الدول العربية تعتبر فتية سكانيا مما يستلزم جهودا كبيرة لتهيئة البيئة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية لجيل المستقبل وتدعيم الخدمات والحماية الإجتماعية بما يتوافق مع المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية وبمراعاة الواقع الفعلى للتطور على مستوى المجتمع نلمس الحاجة الملحة لتطوير سوق وآليات التشغيل بعد تراجع دور الدولة وملكيته للمشروعات الإقتصادية لصالح القطاع الخاص الذى آلت إليه ملكية تلك المشروعات الإقتصادية (القطاع الخاص الوطنى أو الأجنبى) .

٢- في مجال الحاجة إلى تطوير أساليب الحماية الاجتماعية (بمراعاة أحوال المجتمع الاقتصادية والاجتماعية وبالتغيرات والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية) تعتبر تشريعات التأمينات الاجتماعية من أهم التشريعات التي تمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تهتم بالأخطار التي تتعرض لها الموارد البشرية كقيمة إنسانية واجتماعية واقتصادية ولتعاظم وأهمية دورها الاقتصادي والتنموي حيث تترامق لديها مخصصات مالية ضخمة متاحة للإستثمار في مختلف مشروعات التنمية الاقتصادية

وتأسيساً على عمومية مجال التأمين الإجتماعى وإجباريته وإتفاقاً مع الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تعود على المجتمع من إمتداد النظام لجميع قطاعاته وبمراعاة تنقل القوى العاملة ورؤوس الأموال بين الدول فقد إتفقت جميع دول العالم المتقدم على السعى نحو شموله لجميع المواطنين كنظام قومى يهتم برفاهة الإنسان.

٣- إستقرت تشريعات العمل على قيام أصحاب الأعمال بتوفير خدمات وصور الرعاية الطبية الوقائية والعلاجية للعاملين لديهم وتعظيم كفاءة نظم العلاج (للعودة السريعة إلى العمل فى حالات المرض وحالات إصابات العمل وأمراض المهنة) وعلى توفير مزايا وتعويضات الأمومة فضلاً عن الرعاية الطبية للحمل والوضع وإعالة الأولاد وفقاً للشروط المؤهلة.

ومع تنامى الأزمات المالية الدولية وإنحسار دور الدولة فى مزاوله النشاط الإقتصادي وإقامة المشروعات تبدو أهمية مساهمة القطاع الخاص فى دعم جهود الحكومات فى مجال التعليم والتدريب لزيادة مهارات وإنتاجية العمالة غير المنتظمة بما يودى إلى رفع إنتاجية العمال والمنشآت ويوفر أساساً للنمو فى المستقبل ويشجع الإستثمار والإبتكار كما يساهم فى تحسين ظروف العمل وخفض معدلات البطالة.

٤- مع ثبوت دور التعاونيات والمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر (كثيفة العمالة) فى خلق فرص العمل وتحسين الإنتاجية أكدت أهمية تفعيل دور القطاع الخاص فى تمويل التعاونيات ودعم المشروعات الصغيرة وبالغة الصغر .

كما تأكد دور القطاع الخاص فى تنمية وتحسين مهارات وقدرات العاملين الزراعيين لزيادة إنتاجيتهم ودخولهم وتوجيههم لنشاط تصنيع المنتجات الزراعية من خلال التعاونيات والتسويق التعاونى وغير ذلك المنشآت الريفية بصفتها مصدراً مهماً للعمالة .

٥- بمتابعة برامج التنمية الاقتصادية المتوازنة يتبين إرتباط نجاحها بتسابق أصحاب الأعمال فى توفير العديد من صور الخدمات المالية وإنشاء الصناديق الإذخارية والتأمينية لتقديم حماية تأمينية تكميلية لتلك التي توفرها نظم التأمين الإجتماعى سواء لضمان التعويض الكامل لعناصر الدخل دون حدود قصوى أو لمواجهة بعض الأخطار أو

الأعباء الإجتماعية التي لا تهتم بها التأمينات الإجتماعية وقد تعددت صور تلك التدابير والخدمات على النحو التالي:

أ- الحوافز السنوية المرتبطة بإنهاء الخدمة للتقاعد وصناديق التأمين الخاص والمعاشات المهنية:

حيث تتميز الأجور في بعض المنشآت بإرتفاعها النسبي عن الحدود القصوى للأجر الذي تتوافر له الحماية من خلال نظم التأمين الإجتماعي تتم مساهمة العاملين أو أصحاب الأعمال بإشتراك يتحدد بواقع نسبة من الأجور لحساب فردى لكل شخص مشمول بالنظام يتم إدارته من خلال صندوق تديره إحدى الهيئات المالية أو أحد البنوك.

ويكون الهدف تراكم رأسمال Accumulated Capital يحل محل دخل الشخص عند تحقق أحد أخطار التقاعد أو العجز أو المرض ill health أو التعطل .. وقد يتيح حصول الورثة على رأس المال المتراكم في حالة الوفاة.

ب- تدابير أصحاب الأعمال لتوفير المعاشات التكميلية والمهنية :

في سبيل تأكيد إنتماء العاملين يقوم أصحاب الأعمال بإنشاء نظم تكميلية لمعاشات التأمين الإجتماعي تمول بإشتراكات دورية تستقطع من أجور العاملين يصاحبها إشتراكات من أصحاب الأعمال ويتم تجنيب تلك الإشتراكات وإستثمارها لصالح كل عامل على حده وعادة ما تؤدى المزايا دفعة واحدة مع الفوائد المحققة عند إنتهاء الخدمة بالتقاعد.

وقد يقوم أصحاب الأعمال بإنشاء نظم معاشات مهنية Mandatory Occupational Pension يقومون بتمويلها وفي بعض الأحيان تكون هناك إشتراكات من العمال وتؤدى المزايا إما دفعة واحدة أو على دفعات annuity أو كمعاش pension.

وقد تقرر قوانين العمل إلزام أصحاب الأعمال بتقديم مبالغ محددة specified payments أو خدمات مباشرة لعمالهم قد تكون من بينها أداء معين من دفعة واحدة lump-sum gratuities عند سن معين أو في حالة العجز أو توفير رعاية طبية أو مدفوعات في الأجازات المرضية Sick Leave أو مزايا أمومة payment of maternity أو إعانات عائلية family allowance أو رعاية طبية وأحكاماً بأداء مزايا نقدية لفترات قصيرة أو طويلة temporary or long-term cash benefits في حالات الإصابة أو مكافآت وتعويضات في حالات الفصل ... وتجدر الإشارة هنا إلى أن إلزامات أصحاب الأعمال منفرداً في تلك الأحوال تجميع أخطار pooling of risk إذ يقع إلزام صاحب العمل عليه مباشرة وإن كان من الجائز قيامهم بتأمين أنفسهم من المسؤوليات وقد يكون ذلك إجبارياً في بعض الأقاليم.

* تفعيل وتدعيم الحوار الإجتماعي في علاقته بالتنظيمات النقابية (محلياً وعربياً وفي أماكن العمل) لتوفير الحقوق العمالية والعمل اللائق:

تعتبر معايير العمل وتوصياتها من أهم الوسائل لمواجهة الأزمات المالية والإقتصادية حيث تهتم بنفيع حقوق العمال وغيرها من الجوانب الأساسية للعمل اللائق (كالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، والمشاورات الثلاثية، وحقوق أصحاب العمل والعمال، ووسائل تسوية المنازعات فيما بينهم بحرية عن طريق ممثلهم، والحقوق الأساسية الخاصة بعدم التمييز والتحرر من العمل الجبري وعمالة الأطفال، والحماية الإجتماعية). ومن هنا تبدو أهمية الحوار الإجتماعي ودور التنظيمات النقابية على المستوى المحلي وعلى المستوى العربي (على مستوى القطاع وفي أماكن العمل في القطاعين العام والخاص)، لإدراك المبادئ والحقوق الأساسية للعاملين بمراعاة سوق العمل.

وقد إهتمت منظمة العمل العربية في ندواتها ومؤتمراتها بتأكيد أهمية إلتزام الدول العربية بمعايير العمل (مع تقديم الدعم الفني أو التقني اللازم لتنفيذ الإلتزامات) وتشجيع التفاهم المتبادل والممارسة المشتركة من خلال الحوار الإجتماعي في علاقته بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، والمشاورات الثلاثية وما يستلزمه ذلك من إحترام للحقوق الأساسية للحرية النقابية (والمفاوضة الجماعية) وقدرتها التقنية والمعرفية في مجال الحوار الإجتماعي ومدى فعالية مشاركتها وتأثيرها على السياسات الإجتماعية والإقتصادية.

* دور تنظيمات المجتمع المدني (محلياً ودولياً):

تعمل التعاونيات وتنظيمات المجتمع المدني دوراً أساسياً في التصدي للتحديات التي تعوق تنمية القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر في الدول العربية ودعم وتوفير قدرتها التنافسية والإنتاجية وتعزيز روح المبادرة والعمل الحر وإتاحة الخدمات الأساسية في تلك المجالات.

وتتفاوت صور ومجالات عمل تنظيمات المجتمع المدني لتأخذ الصور التالية:

أولاً- التعاون الفردي والعائلي: يتمثل التعاون الفردي فيما يقدمه الأفراد من مساعدات للغير إختياراً وطوعاً (يتمثل ذلك في صور الإحسان والصدقات والهبات والوصايا على النحو السائد لمساعدة الفقراء منذ المجتمعات القديمة).

ويقوم التعاون الأسرى على صلة الدم والمودة العائلية، بحكم العرف والعادة وقد تنص التشريعات الوضعية ويسود في المجتمعات القبلية (كما لدى العرب في الصحراء) حيث لا تتوافر وسائل التدارك الإجتماعي التي تنتشر في المدن والمجتمعات الصناعية.

ثانياً- التعاون الفئوي (الجماعي): في هذه الصورة يقوم ذوى النشاط المهني الواحد بتأسيس الجمعيات العونية والمهنية لتقوم بمساعدة أعضائها (وغيرهم) كواجب إجتماعي من خلال التبرعات وإشتراكات الأعضاء ويرجع تاريخ مثل هذه المؤسسات إلى الحضارات القديمة، في العراق منذ عهد الأمبراطور البابلي حمورابي وفي الصين واليونان ولدى الرومان ولدى العنصر الجرمانى من خلال الطوائف المهنية Ghilde، التي كونت جمعيات "تعاونية" بدائية من التجار والصناع لتقوم بحماية مصالح الأعضاء في جميع الظروف

والأحوال الإقتصادية (كالتزام تحكمه العادات والأعراف للتعاون فيما بينهم بإعتبارهم أخوة) .. كما وجدت أيضا قبل المسيحية في فلسطين في صورة تكتلات للعمال (الذين يجمعهم العمل في مهنة معينة "Compagnonnage") تقوم بمساعدة الأعضاء المعرضين إلى المخاطر عند حدوثها.. ولرجال الدين دورا كبيرا ومستمر في تأسيس الجمعيات المختلفة لمساعدة الفقراء وفي حالات المرض والعجز والوفاة.

وكانت هذه الهيئات التبادلية القديمة تقدم لأعضائها الإعانات تعويضا عما يصبهم من أضرار وخسائر مادية نتيجة نشاطهم الإقتصادي.

الفهرس

- واقع عالمى جديد : "العولمة والأزمات المالية الدولية تستحدث صيغه خماسية لعلاقات العمل إهتماما بالتحديات الإقتصادية والمبادئ والمعايير الدولية وتفتح مجالات جديدة لدور القطاع الخاص" فى التنمية والتشغيل ٦ - ٢
- الحوار المجتمعى سبيلا حضاريا للتشاور والتفاوض والتوافق إستهدافا لتلاقى المصالح ديمقراطيا وسلميا ١١ - ٧
- المفاوضات والإتفاقيات الجماعية آليه للتشريعات العمالية وإمتدادها لدعم الحماية الإجتماعية وتنمية الموارد البشرية سبيلا للتنمية والتشغيل ٢٢ - ١٢
- الفهرس ٢٣