



جامعة زيان عاشور - الجلفة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



الحوار الاجتماعي المؤسسي كآلية لترشيد السياسات الإقتصادية والاجتماعية في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر علوم سياسية
تخصص: سياسات عامة

اشراف الدكتور:
كاس عبد القادر

اعداد الطالب:
- بوشنافة حميدة

لجنة المناقشة

أ/د.....رئيسا
أ/د.....مشرفا
أ/د.....مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله سبحانه وتعالى منحي القدرة في

بدء هذا العمل والقدرة على إنجائه.

ان كان ثمة شكر وعرفان بعد شكر المولى عز وجل

فهو للذي أضاء لي طريقي،

فأنارت خبرته كل جوانب عملي، والذي بفضل

خبرته أولا وجهده ثانيا وأرشادته ثالثا لما استطعت أن

أذهب على أكمل وجه فجزاه الله عنا خيرا

أستاذنا الفاضل الدكتور

الإهداء

باسم الخالق الذي أضاء الكون بنوره الإلهي وحده أعبدته وحده، له المجد خاشعا شاكرا لنعمه وفضله على في تمام هذا الجهد

إلى صاحب الفردوس الأعلى وسراج الأمة المنير وشفيعها النذير البشير محمد صلى الله عليه وسلم فخرا واعتزازا.

إلى من سهر الليالي ونسي القوافي وظل سندي الموالم وحمل همي غير مبالي والدي العزيز حفظه الله

إلى من أثقلت الجفون سهرا وحملت الفؤاد هما وجاهدت الأيام صبورا وشغلت البال فكرا ورفعت الأيدي دعاء وأيقنت بالله أملا أغلى

الغوالي وأحب الأحباب أمني رحمها الله.

إلى من عليهم اعتمدت واكتسبت بوجودهم قوة

اخوتي واخواتي:

إلى كل العائلة وأصدقائي

إلى كل من في قلبي ونسي قلبي أن يكتبه

مقدمة

مقدمة:

إن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة الذي اعتمد خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 في 2008 ، حيث وضع الإعلان أربعة أهداف إستراتيجية ينبغي للمنظمة و الدول الأعضاء فيها السعي إلى تحقيقها، و هي تعزيز العمل، وضع و تعزيز تدابير للحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، احترام و تعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل .

و يشدد الإعلان على أنه ينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي باعتبارها أنسب وسيلتين من أجل تكييف تنفيذ كل هدف من الأهداف الإستراتيجية احتياجات و ظروف كل بلد و ترجمة التنمية الاقتصادية إلى التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية ، تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات، و برامج العمالة و العمل اللائق و إضفاء الفعالية على قانون و مؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة التشغيل و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة و بناء نظم فعالة لتفتيش العمل .

وفي مارس 2011، اعتمد مجلس الإدارة مقترحا يوفر الإرشاد فيما يتعلق بالمناقشة المتكررة في 2013 للهدف الاستراتيجي بشأن الحوار الاجتماعي، نظرا للأهمية التي اتسم بها الحوار الاجتماعي في بلدان عديدة عند التصدي للركود الاقتصادي، و التي سيحتاج إليها بغية ضمان انتعاش غني بالوظائف وذكر مجلس الإدارة بأهمية الحوار الاجتماعي التي حددها الميثاق العالمي لفرص العمل، لا سيما في فترات التوترات الاجتماعية الشديدة . و سلم مجلس الإدارة بأن المناقشة التي ستجري عام 2013 سوف تتيح أمام مؤتمر العمل الدولي الاستفاضة في تحليل و تحديد الدور الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي وعلاقاته المترابطة مع الأهداف الإستراتيجية الثلاثة الأخرى.

من هذا المنطلق يحتل الحوار الاجتماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي بمختلف المؤسسات الاقتصادية. وعلى المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير

المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية.

الإشكالية:

وانطلاقا مما سبق نذكر الإشكاليات الآتية:

- ما هو آليات الحوار الاجتماعي ؟

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية

- كون الموضوع يصب في مجال تخصصنا.

- إثراء رصيدنا المعرفي عن هذا الموضوع.

أسباب موضوعية

- إثراء المكتبة الجامعية بدراسة حول الحوار الاجتماعي.

- قلة الدراسات التي تناولت الحوار الاجتماعي.

خطة الدراسة:

وقد ارتأيت في رسالتي اعتماد مقدمة وفصلين:

حيث تناولنا في الفصل الأول ماهية الحوار الاجتماعي و اهدافه وخصائصه واما الفصل الثاني تناولنا فيه اللقاءات الثلاثية وآليات الحوار الاجتماعي ودور ارباب العمل والحكومة والنقابة.

وفي الأخير تطرقنا إلى الخاتمة وفيها وضعنا اهم النتائج.

صعوبات الدراسة:

وقد واجهتني في هذا البحث عدة صعوبات من بينها:

- ضيق الوقت وصعوبة الحصول على المراجع و الظفر بها وذلك لا يخفى بسبب جائحة كوفيد 19 التي أتت على غلق المكتبات العامة وحتى الخاصة منها.

وفي الأخير أشكر الأستاذ الدكتور لجهده المتواصل معنا منذ بداية كتابة المذكرة وحتى نهايتها كما نشكر له توجيهاته ونصائحه القيمة من اجل أن تخرج المذكرة بأحسن صورة ومتمنين من الله عز وجل أن يحفظه.

الفصل الأول:

ماهية الحوار الاجتماعي

المبحث الاول: تعريف الحوار الاجتماعي وأهدافه

المطلب الاول: مفهوم الحوار الاجتماعي وخصائصه.

يمكن تحديد عبارة "الحوار الاجتماعي" التي يتزايد استعمالها والتي تفتقر إلى الدقة بطرق مختلفة. فمعناها الأشمل يمكن أن يعني أية مفاوضة أو مشاورة أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع المعني. ويمكنها أيضا بمعناها الأشمل أن تغطي مواضيع من أية طبيعة كانت، ولكنها تهدف عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة والاستخدام وظروف العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل أو على بعض منه.¹

أما المجموعات أو الفئات المشاركة في الحوار، فيتم تحديدها انطلاقا من مصلحتها أو صلاحيتها في المسائل موضوع النقاش، ومن قدرتها كذلك على المشاركة في الحوار. ومن الواضح أن المشاركة في هذا الحوار تعتمد على حرية مجموعات أو فئات المجتمع للمشاركة فيه، وهذا رهن بدوره بالقوانين والتشريعات التي تحكم عملية كهذه في المجتمع. وبالإمكان أيضا اعتبار الحوار الاجتماعي بمعناه الأشمل عملية مفيدة في البحث عن حلول للمشاكل الاجتماعية والمشاكل الأخرى داخل البلدان بواسطة التشاور والتفاوض وعبر إشراك أوسع مجموعة ممكنة من الفئات المعنية التي ليس لديها فقط اهتمام بالموضوع، بل وكذلك القدرة والكفاءة للمساهمة بشكل بناء في النقاش. كما أنها عملية يمكن النظر إليها كبديل عن فض النزاعات عبر الصراع أو الإجراءات القانونية. وبغض النظر عما إذا كان تحديد عبارة "الحوار الاجتماعي" واسعا أو ضيقا، فإنه يعتبر عادة عملية تولد نتائج أكثر إيجابية وقبولا، وذلك نظرا إلى المدى الأوسع للتشاور، وبالتالي الإمكانية المتزايدة لتقبل هذه النتائج التي حققتها مجموعة أوسع من المجتمع. وهكذا، فإنها ترتبط كمفهوم بمبدأ الحرية والديموقراطية وسيادة القانون.²

¹ أحمية سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي للنقابات العمال العرب، 2007، ص 2.

² وليام سمبسونن الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الندوة الاثليمية التي نظمها المكتب الاقليمي

للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، يوم 24-26 أكتوبر، ص 1.

وطبقا لمصطلحات منظمة العمل الدولية، تحمل عبارة "الحوار الاجتماعي" معنى أكثر تحديدا ودقة. وهو مرادف لعبارة "الثلاثية" التي لا تميز وحسب هيكلية المنظمة الثلاثية والفريدة (أي أصحاب العمل والعمال والحكومات)، بل أيضا التفاعل بين هذه المجموعات الثلاث التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيزها باعتبارها أساسية للنهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية. غير أن بعض الأعضاء سعوا مؤخرا إلى إعطاء العبارة معنى أشمل بهدف مراعاة مشاركة المجموعات الأخرى ومصالحها (أو الأطراف المعنية) في المجتمع وفي تلك المسائل التي يعتبر فيها الشركاء الثلاثة في منظمة العمل الدولية أنهم يتمتعون بالقدرة والكفاءة الأكبر. ويعارض أعضاء آخرون بشدة إدخال أطراف آخرين من "المجتمع المدني" في العملية "الثلاثية" مثل المنظمات غير الحكومية، ويصرّون على أن الحكومات المعنية ومنظمات العمال وأصحاب العمل هي الوحيدة التي تستطيع قانونيا تمثيل الأعضاء المنسبتين إليها.¹

فإن عبارة "الحوار الاجتماعي" سوف تستخدم بمعنى "الثلاثية" أو التعامل الثلاثي بين الحكومة بصفتها ممثلة للدولة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وذلك بقصد التعاطي مع المسائل وصياغة وتنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي. ويسعى الحوار الاجتماعي في هذا المعنى إلى تحقيق فهم أكبر للمصالح المتعارضة للأطراف بهدف المصلحة العامة.²

وهو يشير بشكل أساسي إلى الحوار والعلاقات الصناعية حيث يعتبر التعاون الثلاثي بين الحكومة والصناعة والعمال مقبولا على المستوى الوطني كاستراتيجية لتحقيق تقدم اقتصادي واجتماعي متوازن. وفي عدد من البلدان، أدت علاقات كهذه إلى اتفاقات أو عقود أو موائيق اجتماعية بين الأطراف، غالبا ما تضمن السلام والاستقرار الاجتماعيين لفترات طويلة الأمد.

وقد يتضمن الحوار الاجتماعي أيضا تعاملًا مباشرًا بين العمال وأصحاب العمل، وهذا ما يعرف بالمفاوضة الجماعية، وذلك على المستوى الوطني أو القطاعي أو المؤسسي، وفقا للمستويات التي تجري فيها المفاوضة الجماعية في سوق العمل في البلاد. وقد تعتبر هذه "الثنائية" جزءا من "الثلاثية"، علما

¹ طيب لوح، التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي، مداخلة في مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي بجنيف حول التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي، من 4 إلى 19 نوفمبر، الدورة 309، جنيف، 2010.

² عبد الله قادية، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر. مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، جامعة وهران، 2013، ص

أن الحكومة بصفتها مشرعا، تؤدي دور واضح الإطار القانوني أو قوانين العمل التي تحكم العلاقات الصناعية، أو دور الموفق أو الحكم في حال نشوب نزاعات يصعب حلها بين الأطراف. وفي وقت لاحق من هذه الورقة، سنلقي نظرة أقرب على دور الدولة في مسار علاقات العمل اليومية¹.

ومن أهم مزايا الحوار الاجتماعي:

— تدعيم دور الشركاء الاجتماعيين.

— تعزيز المسار الديمقراطي.

— إقامة مؤسسات لسوق العمل قوية وقابلة للتكيف وتساهم بفعالية.

— توطيد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسلم على الأجل البعيد.

وتتجلى آلياته في:

(1) الإعلام.

(2) التشاور.

(3) المفاوضة الجماعية.

(4) لجان التوفيق.

(5) الوساطة.

(6) الإضراب عن العمل.

(7) الاعتصام.

ولا سبيل لإقامة حوار مثمر بين المنظمات المهنية للمشغلين ومنظمات العمال والحكومة دون أن تكون هذه المنظمات المهنية قوية. لأن الحوار الاجتماعي أصبحت له مستويات تتعدى مستوى

¹ أحمية سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 05.

المنشأة، فقد أصبح على المستوى الإقليمي والوطني، كما اتسع مجال الحوار من خلال المفاوضات الجماعية وتجاوز حدود المنشأة ليغطي الأجور وشروط العمل للصناعة او القطاع ككل¹.
 إن مسألة الحوار الاجتماعي ليست بالمسألة الهينة او السهلة كما يتم التعاطي معها في المغرب خاصة من طرف الحكومة وأرباب العمل، ولا من طرف النقابات أيضا، فالحوار الاجتماعي له مقومات أساسية لا بد أن يبنى عليها خاصة مع المنظمات العمالية ومنها:

- 1- ضمان الحرية النقابية.
- 2- حق تكوين النقابات.
- 3- حرية ممارسة النشاط.
- 4- ضمان حق التمثيلية.
- 5- مأسسة الحوار وتطوير هيكله.
- 6- وجود الأطراف المؤهلة لإبرام الاتفاقيات الاجتماعية توفر الإرادة والنية الحسنة وروح المسؤولية.
- 7- تحري الموضوعية وتفادي التأزيم.

بتحقيق هذه الشروط السبعة يمكن حقيقة أن تصبح الحوارات الاجتماعية نقطة تحول وانطلاق إلى آفاق جديدة في واقعنا الاجتماعي، وهذا ما يفتقده الحوار الاجتماعي كما سيؤكدده السياق التاريخي للجولات الحوارية التي عقدتها الحكومات المتتالية مع الفرقاء الاجتماعيين طيلة العقود السابقة.²

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014، ص 21.

² منظمة العمل الدولية، دليل بشأن المفاوضات الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة، مصر، 2012، ص 11 .

المطلب الثاني: أهداف الحوار الاجتماعي:

في سياق منظمة العمل الدولية، لا بد من التذكير أنه في نهاية الحرب العالمية الثانية، وتحديدًا في العام 1944 في فيلادلفيا، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلانًا يعيد تحديد أهداف المنظمة وغاياتها ويمنحها صلاحية موسعة. وبالإضافة إلى إعلان هذه المبادئ الأساسية مثل "إن العمل ليس بسلعًا" أو "إن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لا طراد التقدم" و"إن الفقر في أي مكان يشكل خطرًا على الرفاهية في أي مكان"، فإن إعلان فيلادلفيا له عدد من الأهداف الأكثر تحديدًا بما في ذلك الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والتعاون بين العمال والإدارة في مجال التحسين المستمر للفعالية الإنتاجية، والتعاون بين العمال وأصحاب العمل في وضع الإجراءات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها. وفي العودة إلى الوراء، نلاحظ أن برنامج إعادة الأعمار والانتعاش الاقتصادي في أوروبا في فترة ما بعد الحرب العالمية مكنا منظمة العمل الدولية من متابعة هذه الولاية الموسعة التي كانت دول أوروبا الغربية والأميركيتين من رواد المدافعين عنها والمؤيدين لها.¹

أما أهم المستفيدين من هذه الصلاحيات الجديدة، فهم العمال في هذه البلدان، لا بل والأهم من هذا كله أن الثلاثية أصبحت إطارًا يتم من خلاله التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين بشأن مختلف مكونات السياسة الاجتماعية وبالتالي التوصل إلى حلول لها. وعليه، فقد تم دمج إعلان فيلادلفيا في دستور منظمة العمل الدولية ليعطي بعدًا أوسع للأهداف الأساسية الواردة في الديباجة.²

أما فرادة منظمة العمل هذه فلا تكمن في أهدافها وغاياتها بقدر ما تعزى إلى هيكليتها الثلاثية. وفي العام 1919، اعتبر واضعوا دستور منظمة العمل الدولية أن مهمة إعادة الأعمار والتنمية في مرحلة ما بعد الحرب لا يمكن تنفيذها، كما لن يكون بالإمكان تحقيق أهداف المنظمة ما لم يؤد العمال وأصحاب العمل دورًا تشاركيًا نشطًا في صياغة السياسات والاستراتيجيات التي تعتبر ضرورة إذا ما

¹ يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين فتح تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، عمان، 2006، ص 32.

² خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 16.

أريد تحقيق أية نتائج إيجابية. وكانت المشاركة المباشرة للعمال ولأصحاب العمل في المنظمة بمثابة توجه جديد من نوعه يعني عمليا أن الإدارة والعمال يتمتعون بوضعية متساوية مع ممثلي الحكومات فيها. وكان هذا المبدأ يصبو إلى خلق الثقة بين ممثلي العمال وأصحاب العمل وإشراكهم بالعمل الحكومي من أجل تحقيق تقدم اقتصادي والحفاظ في الوقت عينه على السلام الاجتماعي.¹

ويعود مصدر فذلكة البنية الثلاثية إلى الإيمان بأن العمال وأصحاب العمل يضطلعون بدور مهم كشركاء في المجتمع ومشاركين في الحوار الاجتماعي. ورغم المصالح المختلفة والمتباعدة لكل من هاتين المجموعتين، فقد أتت مشاركتهما بالحوية والنشاط إلى المنظمة ومجالسها.

ويبقى مبدأ الثلاثية حتى يومنا هذا العمود الفقري لمنظمة العمل الدولية. ولا يمكن الشك على الإطلاق بأن التطبيق الفعال لمبدأ الثلاثية قد أدى إلى نتائج إيجابية في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ليس فقط في أوروبا في مرحلة ما بعد الحرب العالمية، بل أيضا في مناطق وبلدان مختلفة من العالم. وقد أمن تطبيقها في الممارسة كذلك قدرا أكبر من الاستقرار الاجتماعي وحتى السياسي.

وترتبط الثلاثية أساسا بمبدأ الديمقراطية التي تعتبر بدورها في الوقت الراهن مرتبطة بشكل جوهري بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، إن لم تكن ضرورية لها. ولما كانت المجتمعات على ما هي عليه، غدت التناقضات في المصالح بين الشركاء الاجتماعيين، وبين الشركاء الاجتماعيين والحكومات مسألة لا يمكن تجنبها. ولمواجهة هذا الواقع، وضمان عدم تفاقم صراعات كهذه وتحولها إلى اضطرابات مدنية أو حتى سياسية أو أشكال أخرى من الانقطاع في المجتمع، ساد الاعتقاد بأن الثلاثية بإمكانها أن تؤمن الحماية المؤسساتية لإحلال الاستقرار في المجتمع وضمان الأداء السلس للبنى الديمقراطية. ولعل الحل الأمثل يستدعي توازنا محددًا ما بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل، حيث لا تمارس مجموعة معينة دورا مهيمنًا على المجموعات الأخرى.²

¹ مجدي عبد الله شرارة، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2003، ص 21.

² جلال محمد نعمان، العولمة بين الخصائص القومية والمقتضيات الدولية، مجلة السياسة الدولية، العدد 134، المجلة المغربية للدراسة المحلية والتنمية،

2008، ص 29.

ويستند مفهوم الثلاثية في نهاية المطاف إلى أيديولوجية تعزز فكرة التوصل إلى حلول توافقية للمشاكل الناشئة عن مصالح اجتماعية منفصلة. وبعبارة أخرى، يجب الافتراض أن الثلاثية لتكون فعالة، لا بد من وجود التعددية ومن أن تتمكن المجموعات المستقلة ذات المصالح المختلفة من العمل بحرية داخل دولة تتمتع بالسيادة. وما الحوار الاجتماعي إلا عملية يشترك فيها معظم العاملين في أمكنة العمل، أو في المجتمع عموماً، في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم. وبمعناه الأشمل، فإن الحوار الاجتماعي يسمح للمواطنين بإنشاء تجمعات يختارونها بأنفسهم، ويخلق ظروفًا للمصالحة بين وجهات متعارضة وغالباً متناقضة بشأن المشاكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية. إلى ذلك يسمح الحوار الاجتماعي بحكم الأثرية، ويشجع مرونة سوق العمل، كما يشكل دليلاً عملياً على العملية الديمقراطية.

وتعتبر منظمة العمل الدولية أيضاً أنه لا يمكن تحقيق التنمية الحقيقية ما لم يترافق التقدم الاجتماعي مع التنمية الاقتصادية. وهذا يعني أن فعالية الاقتصاد وسوق العمل يجب أن توازيها نظرة متساوية تتعلق بشؤون الحماية الاجتماعية والنهوض على نحو معقول بحقوق العمال.¹

وفي سياق ما يشهده العالم حالياً بفعل العولمة وانتشار النظريات الليبرالية لاقتصاد السوق، ظهرت بعض الأدلة على انتقال في التركيز من مزيد من النمو الاقتصادي إلى مزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإدراك أكبر للمفهوم الذي غالباً ما يتم نسيانه، والذي يؤكد أن الهدف النهائي لأي تنمية هو رفاه المجتمع بأكمله. ويؤدي عدد من العوامل المعقدة إلى تحقيق هذا الإدراك، وأهمها الاستنتاج بأنه رغم جميع فوائد العولمة وتحرير التجارة، فإن قلة من الناس تستمتع بها، بينما يتفقم الفقر والتهميش في كل مكان تقريباً. وقد ثبتت عدم صحة نظرية الفائدة المعقدة، والتي يتم بموجبها إعادة توزيع الدخل والسلع والخدمات بشكل تلقائي. ولا يهدف هذا بأية طريقة من الطرق إلى تقويض الحاجة إلى النمو الاقتصادي من أجل تحقيق أهداف التنمية، بل إلى تسليط الضوء على أن العنصرين المهمين للتنمية الاقتصادية والاجتماعية يجب أن يترافقا إن أردنا تحقيق تنمية متوازنة تشمل على توزيع

¹ بن عباس كعبوش سامية، من ترقية الحوار الاجتماعي والاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر، 1999، ص 45.

عادل للمنافع. ومن المشجع أن نرى أن الحوار الاجتماعي، أقله في بعض البلدان، بدأ يحظى بمزيد من المصداقية والقبول كوسيلة لخلق ظروف يستطيع أعضاء المجتمع بواسطتها مناقشة المصالح المجتمعية على المدى القصير والبعيد، وفي الوقت نفسه المساهمة في التقدم والاستقرار ككل. ويمكننا القول إنه ما من بديل حالياً عن الحوار الاجتماعي إن أردنا صياغة السياسات والبرامج بمهارة وتنفيذها بفعالية. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى تصريح السيد ولفنسن، رئيس البنك الدولي، في دورة العام 1997 لمؤتمر العمل الدولي والذي تحدث فيه عن "... الإقرار المطلق بأنه يستحيل التوصل إلى سياسات اقتصادية سليمة في غياب سياسات اجتماعية سليمة. إن هذا لواضح وضوح الشمس¹."

غالباً ما تكون مصالح أصحاب العمل والعمال متناقضة؛ فيحاول أصحاب العمل زيادة الأرباح وتخفيض الكلفة، بينما يحاول العمال تحسين الأجور وظروف العمل. ومن الأهمية بمكان التركيز على أن الطرفين يتمتعان بمصالح كبرى مشتركة، خصوصاً تلك المتعلقة بتشجيع علاقات الاستخدام التي تعزز الإنتاجية ونجاح المؤسسة، وتلك المرتبطة بخلق مجتمع يمكن فيه تأمين مصالح جميع المجموعات ضمن إطار اقتصادي واجتماعي متوازن. ولا يمكن التوصل إلى وضع مماثل عبر القوة أو الإكراه بل فقط عبر المناقشة والتشاور والتفاوض، وبعبارات أخرى، عبر عملية الحوار الاجتماعي. فبواسطة الحوار الاجتماعي يمكننا خفض النزاعات أو احتوائها، وتأمين الظروف الحسنة للاستثمار. ويجدر التذكير أيضاً في هذا السياق بكلمات جلالة الملك الراحل حسين بن طلال، عاهل المملكة الأردنية الهاشمية، في دورة 1997 لمؤتمر العمل الدولي: "أرغب في التركيز على أن الحوار الديمقراطي بين الأطراف المعنية هو السبيل الوحيد الذي يمكن، من خلاله، للنزاع أن يتحول إلى تجانس، ويؤدي إلى حل عادل ومتوازن ومنصف"².

¹ وليام سيمسون الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مرجع سابق، ص 12.

² اسامة عبد الخالق، الحوار الاجتماعي ودوره في تحقيق التكامل الاقتصادي العربي ومواجهة تحديات العولمة، الندوة القومية حول تعزيز الحوار الاجتماعي لمواجهة الاخطار الاقتصادية، المنعقدة بعمان أيام 20-22 أكتوبر 2008، ص 63.

ويمكن أيضا أن نقيم برهانا مفاده أن حسن سير مؤسسات الحوار الاجتماعي أساسي لمرونة سوق العمل ولمواجهة مشاكل اقتصادية كذلك التي عانتها بلدان ومناطق تأثرت بأزمات كبرى أو بتطبيق برامج التكيف الهيكلي. وما الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي ضربت بلدان جنوب شرق آسيا في منتصف العام 1997 إلا خير مثال على الدور الحالي والمحتمل الذي يستطيع الحوار الاجتماعي تأديته في التكيف مع ظروف دقيقة كهذه، وفي السعي لاستقرار الاستخدام عبر تعزيز التوازن الملائم بين السياسات السليمة اقتصاديا والحاجة إلى الحماية الاجتماعية. فمنطقة جنوب شرق آسيا ليست منطقة معروفة بقدرتها على الحوار أو على تشجيع المؤسسات الثلاثية. وكان البعض يعتقد بالطبع أن بلدان هذه المنطقة التي كانت تتمتع بأكبر معدل نمو اقتصادي وكذلك في مجال الاستخدام هي نفسها التي تعاني من ضعف تقاليد الحوار الاجتماعي والأطراف المشاركة فيه، وغالبا ما كان لها تاريخ في قمع حقوق الإنسان والعمال. غير أنه يبدو جليا أنه لا يمكن مواصلة الاستراتيجيات التي تسعى للحد من المشاركة الديمقراطية إلى ما لا نهاية (كما هو الحال في جمهورية كوريا واندونيسيا)، وأن هناك القليل من العلاقات المنتظمة بين نظم العلاقات الصناعية ومعدل نمو الاقتصاد والاستخدام حتى بين تلك الدول ذات الاقتصادات السريعة النمو في المنطقة. ومن الجدير ذكره أن نمو الاقتصاد والاستخدام يعتمد على عوامل عديدة ليست السياسات الصناعية والاقتصادية الكلية أهمها. بالإضافة إلى هذا، يبدو أن ثمة علاقة إيجابية بين النمو الاقتصادي والطلب على المشاركة الديمقراطية. وإن التكيف مع نوع المشاكل الناتجة عن الأزمة في جنوب شرق آسيا يبدو أكثر احتمالا بوجود مؤسسات وطنية للحماية الاجتماعية تتمتع بالقوة والكفاءة وتشكل أقنية الحوار الاجتماعي جزءا مهما منها. وفي هذه المرحلة، يمكن القول عموما إنه في معظم بلدان المنطقة آنذاك، ساهم غياب أو ضعف المؤسسات الاجتماعية للحوار في تفاقم نتائج الأزمة اجتماعيا واقتصاديا، وفي خلق وضع خطير من التوتر وعدم الاستقرار في بعض الحالات¹.

¹ منظمة العمل الدولية، دليل بشأن المفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة، مرجع سابق، ص 13.

وفي عدد من بلدان ما يعرف بـ"العالم الثالث"، غالبا ما تستتبع برامج التكييف الهيكلي، من بين أمور أخرى، تخفيض قيمة العملة، ورفع الدعم، وخفض نفقات الحكومة، وإزالة العوائق على التجارة، وأكثر من هذا كله، خفض الحماية الاجتماعية. وعليه، تكون نتائج هذه الإجراءات عميقة ومدمرة لمجموعات مختلفة في المجتمع. وهنا أيضا تشكل الحماية الاجتماعية أداة قوية يمكن من خلالها العثور على حلول لمشاكل كهذه. أما العبء المترتب على ظروف أو أزمات اقتصادية مماثلة، وتحديدًا على اليد العاملة، فيمكن خفضه أو تفاديه كليًا بواسطة عملية الحوار الاجتماعي. وفي السنوات الأخيرة، وفي عدد من البلدان (بما فيها البرازيل وغانا وجنوب أفريقيا وجمهورية كوريا)، أجرى الشركاء الاجتماعيون، ولو بدرجات نجاح متفاوتة، مفاوضات تتعلق بأنماط أو تدابير تؤسس لاستراتيجيات برامج التكييف الهيكلي بما في ذلك تحديد توقيت هذه البرامج وشكلها ومضمونها قبل تطبيقها وخلالها¹.

وشهدت السنوات الأخيرة أيضا نشوء توافق بين الهيئات الحكومية البينية التي تتراوح من "التقرير العالمي للتنمية، 1995" الصادر عن البنك الدولي، وصولًا إلى الدراسة الأخيرة لمنظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي حول معايير التجارة والعمل، فتقريري منظمة العمل الدولية الأخيرين بعنوان "الاستخدام العالمي (World Employment)" و"التقارير العالمية للعمل (World Labour Reports)" حول قيمة الحوار الاجتماعي في التكييف مع التغيرات المتسارعة التي حملتها العولمة. والمثير للاهتمام أن منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي وجدت أنه زاد احتمال أن تتوافق سياسات الحكومات لتحرير أنظمة التجارة مع سياسات توسيع الحرية والحقوق النقابية. أما سبب هذا الاستنتاج، فهو واضح: كما رأينا في منطقة آسيا، فإن انفتاح البلدان الحتمي على القوى الاقتصادية الخارجية يعرض المجتمعات، وخصوصًا القوى العاملة، إلى خطر خارجي أكبر. ولعل التنظيم الجماعي هو أفضل ضمانة للتخفيف من حدة هذه المخاطر. وبالتالي، فإن النمو المستدام للاقتصاد والاستخدام يصبح أكثر احتمالًا إن أسسنا قنوات حوار اجتماعي تسير وفق الطريق الصحيح.

¹ عبد الله قادية، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 33.

المبحث الثاني: مؤسسات الحوار الاجتماعي

المطلب الأول: النقابات العمالية

لقد كان للمتغيرات الإقليمية والدولية والتحولت الاقتصادية انعكاسات على اقتصاديات كافة البلدان وعلى شعوبها وأطراف الإنتاج الثلاثة فيها (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) وبالتالي على سائر طبقاتها وشرائحها الاجتماعية، ولقد اختلف تأثير هذه المتغيرات باختلاف نماذج تطبيقاتها وفي تحديد أهدافها وتوجيهاتها ومدى توازن القوى والمصالح بين كافة الأطراف والبلدان في الساحة الوطنية والدولية.¹

وأثرت الضغوط المرتبطة بالمناخ الاقتصادي العالمي والانتهاكات المتواصلة لحقوق العمال تأثيرا خطيرا على العمال وعلى نقاباتهم وقد عرقلت عوامل عديدة الجهود النقابية التي تبذلها منظمات العمال لتعزيز قواعدها وقدرتها على التفاوض من بينها :

عدم احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

الميل إلى التفاوض على ظروف العمل على مستوى المنشأة حتى في البلدان ذات التاريخ الطويل في مجال الحوار الاجتماعي القطاعي أو المشترك بين القطاعات.

- فرض القيود على ممارسة العمال الفعلية للحقوق النقابية وخاصة علاقات الاستخدام غير الاعتيادية من قبيل العمال المستخدمين بعقود مؤقتة أو تعاقدية أو عقود محددة المدة.

- ارتفاع البطالة في بعض البلدان، ولا سيما بين الشباب.

وبالتالي لم يعد ممكنا في ظل التحول الاقتصادي أن يبقى دور النقابات كما هو عليه من قبل.

فإذا كان متصورا وممكنا في ظل التخطيط المركزي والحزب الواحد، فهل يتصور في ظل نظام الاقتصاد الحر واليات السوق؟ الإجابة طبعا بالنفي ..

¹ سليمان علي أحمد، منظمة العمل العربية ودورها في تعزيز الاجتماعي، مجلة العمل العربي، العدد 78، 2005، مصر، 32.

وعلى النقابات العمالية أن تستعد لأداء دورها الجديد في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها.¹

والأمر يقتضي بالضرورة التركيز على عدة ملاحظات:

الملاحظة الأولى:

مضمونها أن النقابات إذا أرادت أن تؤدي دورها على الوجه الصحيح فلا بد لها أن تتمسك بالمبدأ الديمقراطي في تشكيل النقابات وإدارتها فالنقابات لا يمكنها أن تطالب بالديمقراطية في علاقتها مع أصحاب الأعمال من جهة، والحكومة من جهة أخرى، إذا هي فقدت المبادئ الديمقراطية داخل تنظيمها.²

ويقتضي إعمال المبدأ الديمقراطي ضمان انتخابات حرة نظيفة ومفتوحة لا تحمل قيودا على المرشحين إلا في حدود ما يتطلبه النظام العام، كما يقتضي الأمر أيضا تدعيم دور اللجنة النقابية في مواجهة النقابة العامة والاتحاد العام لأن اللجنة النقابية هي أقدر التنظيمات حكما على الأوضاع داخل المنشأة، وهو ما يمكنها من الأخذ في الاعتبار بمصلحة العاملين، وبمصلحة المنشأة.

الملاحظة الثانية:

تتمثل في ضرورة أن تأخذ النقابات بزمام المبادرة فيما يتعلق بالمشاكل العمالية دون انتظار أن تقوم الحكومة بحل تلك المشاكل في غيبة من ممثلي العمال.

- إن الوقت قد حان لتقوم النقابات العمالية من تلقاء نفسها بدراسة المشاكل التي تواجهها الطبقة العاملة، والمشاكل التي يحتمل أن تواجهها في المستقبل، وتتصور الحلول الكفيلة بالقضاء على هذه المشاكل، دون انتظار لرأي من الحكومة أو أصحاب الأعمال.³

¹ وليام سمبسونن الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مرجع سابق، ص 17.

² نبالي قطة، ازالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007-2008، ص 88.

³ وليام سمبسونن الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مرجع سابق، ص 18.

- إن المشاكل المعروضة على الساحة المتصلة بالعمال كثيرة ومتنوعة (مشكلة العمالة الزائدة، مشكلة الأجور، مشكلة البطالة، مشاكل التأمينات الاجتماعية، مشكلة تعثر المنشآت وتوقفها)، وكلها مسائل خطيرة، يتعين على الحركة النقابية دراستها، وتصوير الحلول لها، حتى يمكن مناقشتها مع الأطراف الأخرى، وضرورة أن تكون النقابات جاهزة بحلول تواجه بها هذه المشاكل. فالظروف لم تعد تسمح بأن تظل النقابات ساكنة، في انتظار ما تقدمه لها الحكومة من حلول لمشاكل العمال خاصة وأن ذلك لن يصبح دور الحكومة، الذي سيختلف تماما عما كان عليه من قبل.

الملاحظة الثالثة:

تقتضي القول إنه إذا كانت النقابات ستأخذ زمام المبادرة للدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء، فلا بد وأن تعي تماما أن كل تقدم اجتماعي لا يمكن أن يتم دون تقدم اقتصادي، وأن أية مزايا جيدة للعمال (أجور / أجازات / رعاية صحية واجتماعية) ستتحقق عن طريق التفاهم مع أصحاب الأعمال، بالتفاوض معهم حول شروط العمل وظروفه وإبرام عقود العمل المشتركة، وعلى النقابات العمالية أن تدرك أن تحقيق مطالب العمال (المزايا الجديدة) لا ينفصم عن مطالب صاحب العمل (زيادة الإنتاج كما وكيفا)، وهو ما نطلق عليه (المفاوضة الإنتاجية) التي تعكس أعلى درجات التعاون بين طرفي الإنتاج.

في النهاية يجب التركيز حول دور النقابات العمالية في التأثير على تشريعات العمل ورعاية مصالحها من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وهو الدافع الأول لتعزيز الحوار الاجتماعي، لاسيما أن العمال هم الأطراف الرئيسية المعنية بنتائج هذا الحوار والذي لا يمكن أن يتحقق بدون نقابات عمالية موحدة ممثلة لعمالها وقادرة على حماية مصالحهم الرئيسية، وفي مقدمها الحقوق والحريات النقابية، والتفاوض الجماعي، والحماية الاجتماعية، والتأمينات الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنية، التي هي رأس مال العمال وصولا إلى العمل اللائق والأجر العادل، وحماية الحد الأدنى للأجور، والمساواة في العمل

وحقوق المرأة ومكافحة عمالة الأطفال، فضلا عن التكوين المهني لمكافحة البطالة وتأمين فرص العمل.¹

إن كل ما تقدم يبين لنا حجم الواجبات الملقة على عاتق التنظيمات النقابية، حيث أنه مما لا شك فيه فإن المتغيرات الإقليمية والدولية والتحول الاقتصادي ستؤثر على التنظيمات النقابية التي تعتبر طليعة الطبقة العاملة والتي تعمل على الوقوف في وجه كل محاولة للإنقاص من حقوقها أو الانتقاص على حريتها، ولاسيما الحقوق والحريات النقابية، الأمر الذي يتطلب من النقابات العمالية أن تواصل نضالها وتطور أدائها وتعمل على توفير المقومات الأساسية لأداء مهماتها، كذلك على من النقابات العمالية مواصلة تأكيد مواقفها المبدئية والثابتة بالدفاع عن الحقوق والحريات النقابية والنهوض بمسئولياتها والحرص على استقلال قرارها النقابي والعمل على تعميق الممارسة الديمقراطية وتوسيع المشاركة العمالية وتطوير أساليب عملها بما يمكنها من أن تكون شريكا فاعلا في أي مستوى من مستويات الحوار الاجتماعي، سواء على مستوى المؤسسات أو على مستوى الصناعات وحتى على المستوى الوطني والدولي.

كما يجب التحام الطبقة العاملة ممثلة بالحركة النقابية في مختلف الأقطار لتكوين قوة عالمية تستطيع أن تتعامل مع المتغيرات العالمية الراهنة بهدف التقليل ما أمكن من آثاره السلبية أو محاصرتها.²

منظمات أصحاب العمل وأن تشارك الحكومة في الحوار وأن تتعاون مع الاجتماعي والمفاوضات الجماعية لاستيعاب التطورات الاقتصادية والآثار الاجتماعية التي طرأت على الاقتصاد العالمي والاقتصاد العربي لتسهيل الإصلاحات في الميادين ذات الأثر الإيجابي على نمو العمالة وإتباع الاحتياجات الأساسية لتخفيف الفقر وتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالبيئة العامة وبيئة العمل.

عليه فإنه ممكن أن ندرج فيما يلي بعض أهم المسؤوليات الواجب مباشرتها خاصة من قبل النقابات العمالية العربية في مواجهة عوامة الاقتصادية والنظام الجديد للعالم:

¹ وليام سمبسون الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مرجع سابق، ص 18.

² عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 112.

- تحقيق مزيد من التعاون والترابط النقابي العمالي العربي ومن ثم الدولي لتشكيل قوة ضاغطة لمواجهة التحديات المفروضة عالميا وإقليميا.
- تطوير مناهج ومواد الثقافة العمالية التي تدرس في المعاهد الثقافية العمالية لتشمل التعريف بمرتكزات النظام الجديد للعالم (كالبنك الدولي وصندوق النقد الدولي، ومنظمة التجارة العالمية).¹
- تنسيق الجهود بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وكل من منظمة العمل العربية والدولية لاقتراح أساليب معالجة الآثار السلبية للأزمة الراهنة.
- تشكيل لجنة مشتركة في كل بلد عربي يمثل فيها اتحاد العمال ومنظمة أصحاب الأعمال تهدف للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومعالجة موضوع تحسين الإنتاج والإنتاجية بالمنافسة عن طريق الجودة والسعر وتحسين شروط وظروف العمل فيه ولحماية الإنتاج الوطني.
- إنشاء بنك معلومات عمالي نقابي عربي يهدف إلى تخزين المعلومات وتبادلها بين التنظيمات النقابية العمالية بهدف الوصول إلى مواقف مشتركة أو موحدة من النظام الجديد للعالم وآثاره. ولكي تكون قاعدة يستند إليها في أي حوار اجتماعي على المستويين الإقليمي والدولي.²
- الاهتمام بالقطاع الهامشي (غير المنظم) الذي أخذ يتوسع في ظل النظام الجديد للعالم لدرجة تسميته من قبل منظمة العمل الدولية (بالاقتصاد غير المنظم)، والذي كانت تعتبره ظاهرة عابرة.
- الاهتمام بتأهيل مزيد من الكوادر العمالية النقابية من الشباب والنساء بهدف توسيع مشاركتهم في الحياة النقابية.
- السعي لتمثيل التنظيم النقابي العمالي العربي على امتداد الوطن العربي في اللجان والمجالس الاقتصادية والاجتماعية بهدف توسيع مشاركته في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية.

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 102.

² العتيبي منصور، المفاوضات الجماعية كاسلوب لحل منازعات العمل في ظل اقتصاد السوق، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية،

2008، ص 91.

المطلب الثاني: الحكومة وأرباب العمل

الفرع الاول: الحكومة:

ودور الدولة كذلك له مفهوم جديد في ظل مرحلة التحول، فهي لم تعد الإدارة والنقابة وصاحب العمل، أي لم تعد هي الممثل الوحيد للأطراف الثلاثة لأن النقابات، كما رأينا، لها مهمتها الجديدة، وصاحب العمل سيصبح فردا من الأفراد أو شخصا من أشخاص القانون الخاص، ولكن ذلك لا يعني أن الدولة لن يكون لها دور، لكن دورها سيختلف عما كان عليه من قبل.

فالدولة عليها الآن أن تقوم بدور الحكم المحايد بين طرفي علاقة الإنتاج، وأن تحافظ على السلام الاجتماعي بين الطبقات، وهو ما يقتضي منها أن تقوم بالمهام التالية:

- وضع الحد الأدنى للأجور اللازم لتحقيق حماية اجتماعية للطبقات الضعيفة اقتصاديا، وإلزام أصحاب الأعمال بهذه الحدود الدنيا، التي يراعى فيها ألا تمثل عبئا زائدا على أصحاب الأعمال، خشية أن يؤدي ذلك إلى إحجامهم عن الاستثمار.¹

- ثم إن على الدولة أن تشجع الأطراف على المضي قدما في طريق التفاوض القائم على تحديد قواعد اقتسام الربح الناشئ عن جهد العمال ودور صاحب رأس المال وفقا للقواعد التي يحددها اتفاقهم الجماعي.

- ثم إن على الدولة أخيرا أن تتدخل لإجبار أحد الأطراف على الدخول في مفاوضات أو تنفيذ عقد العمل الجماعي المبرم بين العمال وصاحب العمل، ولو اقتضى الأمر لتنفيذه بالقوة، في سبيل تجنب الاضطرابات الاجتماعية.

- وفيما عدا ذلك يمتنع على الدولة التدخل في علاقة العمال بأصحاب الأعمال.

- توفير إطار قانوني عام يسمح بممارسة جميع الحقوق والحريات السياسية.

¹ بن عباس كعبوش سامية، من ترقية الحوار الاجتماعي والاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر، 1999، ص 32.

- بناء مؤسسات مستقلة (ذات إدارة ثلاثية) تتميز بالمصداقية في إنتاج المعلومات الاقتصادية والاجتماعية.

- العمل على تنظيم حوار اجتماعي على كافة المستويات وتطويره إلى حوار مدني (يشارك فيه كافة فئات المجتمع المدني).¹

- دعم البرامج التثقيفية لمثلي النقابات ماديا ومعنويا

- خلق مناخ سياسي ومدني مستقر يمكن منظمات أصحاب العمل والعمال المستقلة من العمل بحرية، دون خوف من الانتقام.

ويستهدف هذا المقام الإمام بأهم النتائج المستهدفة من جراء تطبيق الحوار الاجتماعي على علاقات العمل، من حيث رفع مستوى العمل، وتحسين الإنتاجية وكذلك الشفافية، والنزاهة، والثقة في إدارة الإنتاج، وهو ما ينعكس إيجابا على تحقيق الترابط والانتماء داخل الوحدات الإنتاجية وما إلى ذلك.²

رؤية منظمة العمل الدولية لدور الدولة:

بداية تستمد إدارة العمل وأنظمتها شرعيتها من اتفاقية العمل الدولية رقم 150 والتوصية رقم 158 المتعلقان بإدارة العمل، ووفقا للاتفاقية المذكورة فإن عبارة "نظام إدارة العمل" تعني جميع أجهزة الإدارة العمومية المسؤولة عن إدارة العمل سواء كانت إدارات وزارية أو مؤسسات عمومية بما في ذلك الأجهزة الحكومية والإدارات المحلية أو أي شكل آخر من الإدارة اللامركزية، وكذلك كل هيكل مؤسسي يقيم لتنسيق أنشطة هذه الأجهزة وضمن استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم.

وتنص الاتفاقية رقم 150 على ضرورة قيام كل دولة تصادق عليها بتنظيم جهاز إدارة العمل وبضمن حسن أدائه لوظائفه وتنسيق نشاطاته ومسئوليياته.

¹ عبد الله قادية، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 126.

² سليمان علي أحمد، منظمة العمل العربية ودورها في تعزيز الاجتماعي، مرجع سابق، ص 61.

واقترضت الاتفاقية رقم 150 أن يتكون الجهاز الوظيفي لإدارة العمل من أشخاص مؤهلين تأهيلا مناسباً لممارسة المهام التي يكلفون بها وأن تهيأ لهم فرص الحصول على التدريب الضروري لأداء هذه المهام وأن يكونوا في عملهم مستقلين عن أية تأثيرات خارجية غير مناسبة وأن يكفل لهم الوضع القانوني ويزودوا بالمعدات والموارد المالية الضرورية لأداء واجباتهم بالفعالية المناسبة.¹

ويرتبط بذلك دور الحكومات في هذا المجال من خلال مستويات ثلاث هي:

1- دور إدارة العمل في توفير مقومات الحوار: للحكومات وعلى وجه التحديد مكاتب العمل دور رئيسي في إرساء ودعم علاقات العمل، وتتعلق هذه المقومات بما يلي:

أ- ضمان الحرية النقابية، وتشمل حق تكوين النقابات وحرية ممارسة النشاط وضمن سلامة تمثيل المنظمات.

ب- التسهيلات المقدمة للنقابات وهيكل الحوار الأخرى: حيث أكدت معايير العمل الدولية والعربية على ضرورة منح ممثلي العمال التسهيلات اللازمة لتمكينهم من القيام بوظائفهم بصفة ناجحة، على ألا ينتج عن تقديم هذه التسهيلات عرقلة نشاط المؤسسة أو الإدارة. ومن ضمن هذه التسهيلات: إسناد الشخصية الاعتبارية للنقابات، واستقطاع الاشتراكات، والتفرغ النقابي، وحرية عقد الاجتماعات فضلا عن حماية أعضاء النقابة.

إدارة العمل:

ومن البديهي القول بأن توفير مقومات الحوار شرط أساسي ولكنه غير كاف لقيام حوار فعلي ومجد بين أطراف الإنتاج، وبالتالي، فإن لإدارات العمل دوراً رئيسياً في تنشيط الحوار والنهوض به، فبوسع إدارات العمل من خلال التشريعات التي تسنها أو عملها الميداني توفير هيكل الحوار، حيث أقرت معظم التشريعات العربية إحداث هيكل حوار أخرى إلى جانب النقابات. وتكون هذه الهيكل غالباً

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، مرجع سابق، ص 78.

بإجراءات وشروط مبسطة، وحرصت هذه التشريعات على أن تشمل هياكل الحوار جميع المستويات الوطنية والمحلية والقطاعية والمنشأة.¹

وفي مجال تشجيع الحوار الثنائي بين العمال وأصحاب العمل، أولت تشريعات العمل العربية عناية كبيرة لتنظيم الحوار داخل المؤسسة. وأقرت أنظمة متعددة لتمثيل العمال في المؤسسات من بينها نظام مندوبي أو مندوبات العمال، ونظام اللجان الاستشارية المشتركة. فضلا عن إعطاء المثل للحوار في القطاعات والمؤسسات التي تكون فيها الدولة هي المالك وذلك بهدف إرساء تقاليد حوار وتشاور على المستوى الوطني، حيث نصت تشريعات العديد من الدول العربية على إحداث لجان أو مجالس استشارية عليا أو وطنية، تضم ممثلين عن الوزارات وممثلين عن كل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ومن المهام الموكولة لهذه اللجان أو المجالس المساهمة في رسم وإعداد السياسات والمخططات الوطنية، وإبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية المتصلة بمجالات اختصاصها.

ونظرا لأهمية المفاوضة الجماعية، فإن النهوض بما يرد ضمن الأهداف الرئيسية لكل من منظمي العمل الدولية والعربية، وأصبح حق التفاوض الجماعي يعتبر من الحقوق الأساسية في مجال العمل.

وإن كانت المفاوضة الجماعية تتم بالدرجة الأولى أصحاب العمل والعمال ومنظمتهم، فإن دور الحكومات وعلى وجه التحديد إدارات العمل يبقى رئيسيا بالخصوص من خلال توفير مقومات التفاوض الجماعي وتنظيم إجراءاته، ونتاجه وضمان الظروف الملائمة لحسن سيره.

ويرتبط بذلك دور إدارة العمل في تنمية المفاوضة الجماعية، وهنا يبرز دور الحكومات وبالتحديد إدارات العمل في تنمية المفاوضة الجماعية من خلال تنظيم إجراءات المفاوضة ونتائجها، وتوفير الظروف الملائمة لحسن سيرها والمساهمة في تدريب المفاوضين، فضلا عن ذلك فإن إدارة العمل لها دور رئيسي كطرق مباشرة في المفاوضات وفض المنازعات أثناء المفاوضات وبعدها.²

¹ مجدي عبد الله شرارة، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 89.

² أحمية سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 78.

3 — دور إدارة العمل في ضمان مناخ اجتماعي سليم:

وذلك من خلال ضمان تطبيق النصوص التشريعية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل والتدخل لتسوية نزاعات العمل الفردية منها والجماعية، سواء بالرقابة أو النصح والإرشاد والتوفيق والمصالحة أو التحكيم.

كما تعددت الدراسات لإيجاد السبل الأفضل للرفع من مستوى العمل وتحسين الإنتاجية ومن بينها تنظيم علاقات العمل كعامل بالغ الأهمية لبلوغ هذا الهدف، وقد ركزت معظم البلدان على أربع عوامل مؤثرة في تنظيم علاقات العمل وفي الرفع من مستوى العمل وتحسين الإنتاجية سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة وهي المفاوضة في الأجور ووضع آليات للتحفيز، والتشاور في تنظيم العمل، وفض النزاعات، والتقليص من الغيابات.

ومن حيث المفاوضة في الأجور ووضع آليات تحفيز يمكن القول بأنه تم رصد بعض التراجع من قبل النقابات عن المطالبة بزيادة الأجور، ولكن المشكلة الأساسية في تحديد الأجر تكمن في التوفيق بين القدرة التنافسية للمنشأة وبس القدرة الشرائية للعمال، فلا يجب أن يمثل الأجر عائقا تنافسيا للمنشأة بالترفع في كلفة الإنتاج ولا أمام تطور القدرة الشرائية للإجراء أو الرفع من مردودهم وتحسين إنتاجهم، ولحل هذه الاشكالية اتجهت عديد من البلدان نحو وضع الدا للتحفيز إلى جانب الأجر الذي أصبح يتكون من قسم ثابت يشمل الحد الأدنى والمنح العامة وقسم متغير يشمل المكافآت والعلاوات وغيرها من المنح المرتبطة بمستوى العمل والإنتاجية. ويبدو من خلال التجارب الأجنبية أن التحفيز أصبح عاملا هاما في منظومة الرفع من مستوى الإنتاج وتحسين الإنتاجية، وعاملا مؤثرا في تنظيم علاقات العمل، ففي بعض الدول يتم التفاوض في شأنه وفي بلدان أخرى يضع آلياته صاحب العمل. أما فيما يتصل بالتشاور في تنظيم العمل بين العمال أو ممثلهم وأصحاب العمل وخلافه، يدعم الثقة بين طرفي الإنتاج ويخلق شعورا لدى العمال بأنهم طرف مسئول عن تطور المنشأة.¹

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 105.

كذلك يمكن القول بأن فض النزاعات المهنية الفردية والجماعية يدخل في باب تنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج فكلما كان هذا التنظيم سليما وناجعا كلما انخفض مستوى هذه النزاعات.

وهناك من الدول من اعتمدت الية التوفيق أو المصالحة لفض هذه النزاعات، وذلك عن طريق طرف ثالث محايد ومستقل وعادة ما يكون جهاز إداري مستقل عن جهاز تفتيش العمل وذلك تناسقا مع معايير العمل العربية والدولية ويسمى إدارة المصالحة أو التوفيق.

الفرع الثاني: منظمات ارباب العمل:

واجهت منظمات أصحاب العمل مجموعة من التحديات في الوضع الاقتصادي العالمي الراهن، تميز أحدها بالتكنولوجيات سريعة التطور، تحولات سوق العمل، هندسة متغيرة لنظم الإنتاج المنظمة في سلاسل القيم العالمية، ضغوط على الشركات لدفعها إلى تحسين قدرتها التنافسية ونتاجيتها، منافسة محتدمة برؤوس الأموال والاستثمار، وزادت خصائص الاقتصاد العالمي هذه من التعقيدات التي تواجهها منظمات أصحاب العمل في تمثيل أعضائها والاستجابة لهم، مرغمة هذه الهيئات على مراجعة استراتيجياتها والخدمات التي توفرها لأعضائها، فضلا عن مراجعة هياكلها بالذات.¹

ويتمثل دور أصحاب العمل أساسا في ضرورة استخدام أموالهم في مجالات استثمارية تساعد على خلق فرص عمل للمتطلين وخاصة الشباب منهم، ولكن هذا هو دورهم الاقتصادي.

أما على الصعيد الاجتماعي، فعليهم وبنفس الدرجة أن يدركوا أن طبيعة المرحلة القادمة تتطلب المزيد من الديمقراطية في التعامل مع العمال، وأن هؤلاء العمال من حقهم المشاركة وإبداء الرأي في الموضوعات الهامة التي تمس حياتهم جميعا دون افتئات على حق صاحب العمل في إدارة منشأته.

ويتعين على أصحاب الأعمال ألا تأتي أفكارهم وتصريحاتهم وهي تحمل كرد فعل للفترة السابقة من التاريخ اتحاما للطبقة العاملة، غير مؤسس، بأنها السبب فيما وصلنا إليه الآن.

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 107.

كما أن على أصحاب الأعمال أن يشجعوا عمالهم على تشكيل منظمات نقابية لهم داخل منشاتهم لاستعمالها كالية للحوار للنهوض بالمنشأة من كبوتها إذا لزم الأمر، وتحسين ظروف العمل بالمنشأة من ناحية أخرى في مقابل زيادة الإنتاجية والأرباح للمنشأة بما يساهم في دعم الاقتصاد القومي وزيادة معدل النمو الاقتصادي.

دور جديد لأطراف العمل الثلاثة:

أخيرا يتبلور لدينا دور جديد لأطراف العمل الثلاثة حيث أن علاقات العمل في ظل مرحلة التحول تتطلب بالضرورة مشاركة الأطراف الثلاثة (الحكومة والعمال وأصحاب الأعمال) في استيعاب طبيعة المرحلة المقبلة، وتفهم الدور الجديد الذي يتعين على كل طرف القيام به، وهو الأمر الذي يتطلب تحولا فكريا يأخذ بأسباب التحول ومقتضياته، ويؤكد على قدرة تبادل الرأي بين الأطراف الثلاثة.¹

وذلك من خلال النقاط التي وردت بمؤتمر كونهاجن :

- 1- لا يمكن ان ينشا تعاون ثلاثي (الحوار الاجتماعي) مجد وفعال بدون اقتصاد السوق مع الأخذ بالاعتبار البعد الاجتماعي وتوفير الديمقراطية.
- 2- وحدة التعاون الثلاثي تمنح فرصة تطبيق التسويات بين المقتضيات الاقتصادية والاجتماعية بفعالية وبالتالي تسمح بتعزيز السلم الاجتماعي والتجانس.
- 3- يتمثل التحدي الأساسي للتعاون الثلاثي بالمساهمة بشكل فعال في التصدي النتائج السلبية الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن عوالة الاقتصاد وبرامج ومسئولة قابلة التكيف الهيكلية.
- 4- احترام حق التنظيم والحاجة الى منظمات حرة والمساءلة ولها صفة التمثيلية للعمال ولأصحاب العمل.²

¹ سليمان علي أحمد، منظمة العمل العربية ودورها في تعزيز الاجتماعي، مرجع سابق، ص 134.

² خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 161.

5- التشاور الثلاثي " الحوار الاجتماعي " أحد الوسائل الناجحة ليس فقط في الأزمات وتردي الأوضاع وإنما أيضا في أوقات الازدهار الاقتصادي.

الفصل الثاني:

دور أطراف الحوار في ترشيد

السياسات الإقتصادية

والاجتماعية في الجزائر

المبحث الأول: آليات الحوار الاجتماعي:

المطلب الأول: اجتماعات ولقاءات الثلاثية:

توجت الثلاثية المنعقد يومي 30 سبتمبر و01 أكتوبر 2006 بين الأطراف الثلاثة، الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، بعدما تم اقتراحه في الثلاثية التي سبقت.

واعتبارا للإجماع الواسع للشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين والتفافهم حول تعزيز المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تضمن الاستقرار الاجتماعي الذي يعد شرطا لا مناص منه لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المتكاملة والمستدامة .

واعتبارا أيضا لكون تصافر جهود كافة الأطراف في العقد يعد أمرا ضروريا لبناء اقتصاد قوي قوامه الجهد المنتج، وغايته تحسين الأوضاع الاجتماعية، الأمر الذي يسمح بالاندماج بنجاح ضمن الاقتصاد العالمي المبني على المردودية والقدرة التنافسية، ورغم كل الإيجابيات التي أشار إليها العقد التي عرفتها تلك الفترة، منها انخفاض معدل البطالة وارتفاع نسبة دخل الفرد السنوي، وتسديد نسبة كبيرة من الديون التي كانت مترتبة على الجزائر، انخفاض نسبة التضخم، وإنشاء عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

إلا انه بالرغم من هذه الإنجازات ، تواجه الجزائر تحديات كبرى تتمثل على الخصوص في ضرورة مواصلة الجهد لتدارك التأخر الاقتصادي والتكنولوجي، وتخفيض مستوى البطالة بحيث يكون أكثر دلالة وتوفير أحسن الشروط لاندماج اقتصادنا ضمن الاقتصاد العالمي، وركز العقد على مجموعة من الالويات التي يجب العمل على تحقيقها منها، ترقية المناطق المحرومة وتقليص الفوارق، وتنمية عالم الريف، ومحاربة الفقر والتهميش، وإشراك أكبر للمرأة في أعمال التنمية، وإعادة تأهيل الموارد البشرية، وبالأخص ترقية التشغيل وإدماج الشباب في دائرة الإنتاج.²

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 73.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص91.

ولكن لا يتحقق هذا إلا من خلال تنفيذ هذه البرامج وضمان فاعليتها يستلزمان حشد جميع الطاقات، بما فيها الجالية بالخارج، والانسجام الوثيق بين التوجهات الوطنية الكبرى والبرامج المحلية والقطاعية، بالإضافة إلى التوافق والتكامل بين الفاعلين والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، من أجل إبرام تحالفات شراكة إستراتيجية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، فالعقد يقوم على منطق الشراكة من أجل التنمية ويرتكز على التزام كافة الشركاء الاجتماعيين بالعمل على تحقيق نمو قوي ومستديم وعلى توزيع عادل لثمرات التنمية. وساهم العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الحد من التوترات وتشجيع الشراكة، ويعد آلية لترقية مسار الدولة في النمو والتنمية، ويدعم الحوار من خلال مجموعة من الأطر والآليات المناسبة للتشاور وتبادل الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، وهو يشكل بذلك إطارا متميزا للمسئولية وأداة لتدعيم الحوار الاجتماعي .

ومن بين الأسس التي يقوم عليها هذا العقد، اعتبار العمال هم المحور المركزي في كل سياسة تنموية باعتبارهم شريك لا يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي، وخلق مناصب العمل اللائق، وإنماء المداخل وتوزيعها، هي أساسا من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية وتتوقف على قدرتها الإنتاجية و مردوديتها، فالمؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة ، ولا يمكن لأية سياسة تنموية أن تكون مجدية ما لم تجعل ترقية المؤسسة الإنتاجية في صدارة أولوياتها ، كما أن أية سياسة اقتصادية لن تجدي نفعا إذا كانت المؤسسة صدارة أولوياتها التي تنشط السوق وتعيش من السوق لا تدرج ازدهارها ضمن ازدهار الوطن ككل، واعتبار المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي بالنسبة للتعبة الوطنية لخدمة التنمية ولإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني، هي بالضرورة محور أساسي في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي .

أما الأهداف التي حددها العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي من اجل تحقيقها¹ :

- تكثيف الإنتاجية لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحسين مردودية كافة عوامل الإنتاج، والعمل على عصرنه وفاعلية المؤسسة من خلال تثمين الموارد المادية و البشرية، و إدماج التكنولوجيات الجديدة .

¹ خلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم

- مواصلة الجهود الرامية إلى تقليص مستوى نسبة البطالة المسجل حاليا مع رسم كهدف لسنة 2010 وهو الوصول إلى تخفيض محسوس لنسبة البطالة بحيث تصل إلى أقل من 10% -.

- ترقية اقتصاد منتج مولد للثروة ولمناصب الشغل.

- مواصلة تكثيف محاربة الاقتصاد الموازي، بإشراف من السلطات العمومية وبمساهمة المؤسسات الاقتصادية ومنظمات أرباب العمل ونقابات العمال.

- تحسين القدرة الشرائية الذي يبقى مرتبطا ارتباطا وثيقا بإنتاج الثروة.

- مواصلة إصلاح هيئات وأدوات الرقابة ومحاربة الفساد والأشكال المضرة للاقتصاد الوطني.

لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و 30 سبتمبر 2011: ¹

يعتبر من النجاح لقاءات الثلاثية التي عرفتها الجزائر، بالنظر للكم الهائل للقرارات التي اتخذت، خاصة في المجال الاجتماعي دعما للطبقة العمالية، بحضور ممثلي الحكومة وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وممثلي منظمات أرباب العمل. وقد ناقشوا ثمانية نقاط أساسية نذكر منها ما هو اجتماعي محض:

- توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص :

هذا الملف كان من اقتراح الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي أشاد بالحوار والتشاور وروح التضامن التي ميزت دوما علاقاته مع مجمل شركائه داخل إطار الثلاثية بما في ذلك مع المنظمات الخاصة لأرباب العمل.

وفي إطار الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في سبتمبر 2006 والتي تم تجديدها في 2010 فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين قد أعرب عن رغبته في أن تتواصل هذه الممارسة لفائدة العمال ومؤسساتهم من خلال توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص. ¹

¹ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في

القانون، كلية الحقوق (بن عكنون)، جامعة يوسف بن خدة، ديسمبر 2008، ص48

كما أشادت منظمات أرباب العمل هي الأخرى بهذا التشاور الذي ميز دوما علاقاتها مع الشريك الاجتماعي وأكدت من جديد استعدادها لمواصلة انتهاج نفس هذا السبيل التضامني. وبهذا الشأن أبدت هذه المنظمات موافقتها على توسيع الاتفاقيات الجماعية إلى القطاع الخاص .

-التمثيل النقابي في القطاع الخاص :

نظرا لما أصبح يواجه بعض مؤسسات القطاع الخاص الوطني والأجنبي من عراقيل تحول دون تمكين العمال من ممارسة حقهم النقابي الذي يضمنه الدستور والقانون. فان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يطالب بمساهمة منظمات أرباب العمل وتدخل السلطات العمومية من أجل ضمان احترام الأحكام القانونية المتعلقة بممارسة الحق النقابي.²

وبهذا الشأن فإن منظمات أرباب العمل المشاركة في الثلاثية التي نددت كلها بهذه الانتهاكات للتشريع المتعلق بالحق النقابي قد أكدت بأن هذا الحق مكفول لكل منخرطيها كما أعلنت تضامنها مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الدفاع عن هذا الحق لفائدة العمال. أما الحكومة فقد ذكرت من جهتها بأن التشريع واضح في مجال ممارسة الحق النقابي وأن كل الأطراف المعنية ملزمة بالتدخل كلما سجل خرق للتشريع.

وأكدت من جديد مسؤوليتها في السهر على فرض احترام القوانين والتنظيمات فقد أعلنت الحكومة عن استعدادها للتدخل عبر هيئاتها المختصة والعمل عند الاقتضاء على إخطار الجهات القضائية عن كل خرق ملح لممارسة العمال لحقهم النقابي.³

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1 ، الجزائر، 2009 ،ص145

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 75.

³ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014 ،ص71.

المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية للعمل:

يتفق المشرع الجزائري مع التشريعات العمالية العربية، التي اعتبرت أن التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي فهو لم يول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي، وكان مهتما بثمره ذلك التفاوض وهو: "الاتفاقيات الجماعية"، وبذلك فقد عنون الباب السادس من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل "بالتفاوض الجماعي"، رغم الأهمية التي أولاها للاتفاقيات الجماعية وكان عليه أن يعنونه بالاتفاقيات الجماعية،

كون أن كل الفصول التي تناولها هذا الباب متعلقة بالاتفاقيات الجماعية، وليس بالتفاوض الجماع، وقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية على أنها: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"¹.

ان موضوع الاتفاقية الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه، بما يضمن للعمال مزايا أفضل، ويعني ذلك أن الاتفاقية الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي، الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف، ومن هنا يمكن أن يقال بأن الاتفاقية الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية، حيث أنها تحدد على سبيل المثال الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، وعدد الإجازات وتنظيم قواعد التدريب وإجراءات التسوية السليمة... الخ. كما يجدر أن نميز بين الاتفاقية الجماعية "collective convention"، ومصطلح آخر قريب منه، وهو الاتفاق الجماعي "collectif accord". فالاتفاقية الجماعية تتناول مجموع ظروف العمل والضمانات الاجتماعية، بينما الاتفاق الجماعي يخص موضوع أو عدد من المواضيع التي يمكن أن تتناولها الاتفاقية، فمثلا نقول الاتفاق (accord) حول الأجر، أو الاتفاق على مدة العمل، حينما لا يتطرق الأطراف ولا يضعون قواعد سوى لموضوع الأجر، أو مدة العمل. وقد عرف المشرع الجزائري الاتفاق الجماعي "collectif accord" في نص المادة 114 في فقرتها الثانية من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي: "الاتفاق الجماعي

¹ المرجع نفسه، ص 75.

اتفاق مدون، يعالج عنصرا معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".¹ فالاتفاقية الجماعية أوسع من الاتفاق الجماعي من حيث المواضيع التي يتناولها كل واحد منهما، لذلك يمكن عند إبرام اتفاقية جماعية أن يلحق بها اتفاق جماعي يخص موضوعا محددًا، أو فئة محددة.

وفيما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، فإن الفقه قد تباين وانقسم بشأنها، حيث ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن هذه الاتفاقيات لها طبيعة عقدية بينما ذهب البعض الآخر إلى أن لها طبيعة لائحية بينما حاول البعض الآخر التوفيق بين الرأيين السابقين حيث أنها ذات طبيعة مختلطة أو مزدوجة تجمع بين مظاهر العقد ومظاهر اللائحة أو القانون، حيث يعتبر المشرع الجزائري من ضمن هذه النظرية الطبيعة العقدية للاتفاقيات الجماعية تبني هذه النظرية فقهاء القانون المدني، في الوقت الذي كان فيه المذهب الفردي في أوج مجده، وكانت أنظار الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام، ولبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، باعتباره مبدأ مقدسا لا يجوز المساس به، دعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الاتفاقيات الجماعية في تلك المرحلة حيث عرفت باسم عقد العمل المشترك"، بحيث يرى أصحاب هذه النظرية أن القواعد الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية، هي وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد، أما تدخل الدولة يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي، ولا يمكن أن يحل هذا الأخير محل الأطراف في إبرام العقد، غير أنه أخذ على هذه النظرية أن الاتفاقيات الجماعية لا تنتج أثارها بين طرفي العلاقة كما هو الشأن بالنسبة لسائر العقود فحسب، بل يتعدى أثارها إلى الغير، فالإتفاقيات الجماعية ترتب حقوق وواجبات في ذمة كل طرف بالنسبة لطرفي العقد، بينما تلتزم نقابة العمال بما ورد في العقد من شروط وتمتع بحقوق مثلا: حق مقاضاة صاحب العمل في حالة ما إذا أحل بتنفيذ التزاماته، بالإضافة إلى ذلك يلتزم صاحب العمل بنفس الشروط الواردة في الإتفاقية الجماعية عند إبرامه العقود الفردية، ويتمتع بنفس الحقوق التي تتمتع بها النقابة الطبيعة التنظيمية للإتفاقيات الجماعية نظرا لقصور الطبيعة العقدية عن تفسير وتبرير أحكام الإتفاقية الجماعية ذهب اتجاه آخر من الفقه، وهم فقهاء القانون العام، إلى القول بالطبيعة اللائحية للإتفاقية الجماعية،

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 80.

حيث أنه في نظر أصحاب هذا الاتجاه الإتفاقيه الجماعية ليست عقدا بل اتفاق غير منتج للالتزامات أو حقوق لطرفيها، ولكنها تنشئ قواعد تنظم العمل في مهنة معينة، ويرى أنصار هذا الاتجاه أن الإتفاقيه الجماعية تتوافر فيها أهم خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد وإلزام، وقد تصل إلى حد أن تصبح تشريعا بالمعنى الفني ، بالإضافة إلى ذلك يرى أنصار هذا الاتجاه كذلك، أن الطبيعة اللائحة للإتفاقيه الجماعية هي التي تفسر لنا امتداد نطاق تطبيقها إلى أشخاص ليسوا أطرافا فيها، كما أنها تفسر لنا الصفة الأمرة للقواعد التي تنشئها هذه الإتفاقيه¹.

الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية إزاء الإنتقادات التي وجهت لأنصار النظريتين السابقتين بشأن تحديد الطبيعة القانونية للإتفاقيات الجماعية، ذهب اتجاه فقهي ثالث إلى القول بالطبيعة المزدوجة للإتفاقيه الجماعية، بمعنى أن لها طبيعة مختلطة، فهي تحمل في طياتها خصائص العقد واللائحة في آن واحد.²

فهو نظام عقدي ولائحي ينشئ جسرا ما بين القانون العام والقانون الخاص، أي أنها تجمع بين الإرادة المنفردة من جهة، أو القواعد العامة الصادرة عن السلطة المختصة من جهة أخرى، وذلك في نظام قانوني فريد ومتميز.

¹ يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، د. د. ر. ط، القاهرة، 1996، ص199.

² أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بور سعيد 4-7 افريل 1999

المبحث الثاني: دور أطراف الحوار الاجتماعي:

المطلب الاول: دور النقابات العمالية وارباب العمل:

الفرع الاول: دور النقابات العمالية:

لقد كان للمتغيرات الإقليمية والدولية والتحولات الاقتصادية انعكاسات على اقتصاديات كافة البلدان وعلى شعوبها وأطراف الإنتاج الثلاثة فيها (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) وبالتالي على سائر طبقاتها وشرائحها الاجتماعية، ولقد اختلف تأثير هذه المتغيرات باختلاف نماذج تطبيقاتها وفي تحديد أهدافها وتوجيهاتها ومدى توازن القوى والمصالح بين كافة الأطراف والبلدان في الساحة الوطنية والدولية.¹

وأثرت الضغوط المرتبطة بالمناخ الاقتصادي العالمي والانتهاكات المتواصلة لحقوق العمال تأثيرا خطيرا على العمال وعلى نقاباتهم وقد عرقلت عوامل عديدة الجهود النقابية التي تبذلها منظمات العمال لتعزيز قواعدها وقدرتها على التفاوض من بينها:

- عدم احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. الميل إلى التفاوض على ظروف العمل على مستوى المنشأة حتى في البلدان ذات التاريخ الطويل في مجال الحوار الاجتماعي القطاعي أو المشترك بين القطاعات.

- فرض القيود على ممارسة العمال الفعلية للحقوق النقابية وخاصة علاقات الاستخدام غير الاعتيادية من قبيل العمال المستخدمين بعقود مؤقتة أو تعاقدية أو عقود محددة المدة.²

- ارتفاع البطالة في بعض البلدان، ولا سيما بين الشباب.

وبالتالي لم يعد ممكنا في ظل التحول الاقتصادي أن يبقى دور النقابات كما هو عليه من قبل.

¹ عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، 1992، ص138

² في احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية - المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإعلان، التحكيم، الوساطة، المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، د.

ذ. ر. ط، الإسكندرية، 2005، ص175

فإذا كان متصورا وممكنا في ظل التخطيط المركزي والحزب الواحد، فهل يتصور في ظل نظام الاقتصاد الحر واليات السوق؟ الإجابة طبعاً بالنفي ..

وعلى النقابات العمالية أن تستعد لأداء دورها الجديد في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها.

والأمر يقتضي بالضرورة التركيز على عدة ملاحظات:

الملاحظة الأولى:

مضمونها أن النقابات إذا أرادت أن تؤدي دورها على الوجه الصحيح فلا بد لها أن تتمسك بالمبدأ الديمقراطي في تشكيل النقابات وإدارتها فالنقابات لا يمكنها أن تطالب بالديمقراطية في علاقتها مع أصحاب الأعمال من جهة، والحكومة من جهة أخرى، إذا هي فقدت المبادئ الديمقراطية داخل تنظيمها.¹

ويقتضي إعمال المبدأ الديمقراطي ضمان انتخابات حرة نظيفة ومفتوحة لا تحمل قيوداً على المرشحين إلا في حدود ما يتطلبه النظام العام، كما يقتضي الأمر أيضاً تدعيم دور اللجنة النقابية في مواجهة النقابة العامة والاتحاد العام لأن اللجنة النقابية هي أقدر التنظيمات حكماً على الأوضاع داخل المنشأة، وهو ما يمكنها من الأخذ في الاعتبار بمصلحة العاملين، وبمصلحة المنشأة.

الملاحظة الثانية:

تتمثل في ضرورة أن تأخذ النقابات بزمام المبادرة فيما يتعلق بالمشاكل العمالية دون انتظار أن تقوم الحكومة بحل تلك المشاكل في غيبة من ممثلي العمال.

¹ مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفا تر السياسة و القانون، العدد 4 ، جانفي 2011

- إن الوقت قد حان لتقوم النقابات العمالية من تلقاء نفسها بدراسة المشاكل التي تواجهها الطبقة العاملة، والمشاكل التي يحتمل أن تواجهها في المستقبل، وتتصور الحلول الكفيلة بالقضاء على هذه المشاكل، دون انتظار لرأي من الحكومة أو أصحاب الأعمال.¹

إن المشاكل المعروضة على الساحة المتصلة بالعمال كثيرة ومتنوعة (مشكلة العمالة الزائدة، مشكلة الأجور، مشكلة البطالة، مشاكل التأمينات الاجتماعية، مشكلة تعثر المنشآت وتوقفها)، وكلها مسائل خطيرة، يتعين على الحركة النقابية دراستها، وتصور الحلول لها، حتى يمكن مناقشتها مع الأطراف الأخرى، وضرورة أن تكون النقابات جاهزة بحلول تواجه بها هذه المشاكل. فالظروف لم تعد تسمح بأن تظل النقابات ساكنة، في انتظار ما تقدمه لها الحكومة من حلول لمشاكل العمال خاصة وأن ذلك لن يصبح دور الحكومة، الذي سيختلف تماما عما كان عليه من قبل.

الملاحظة الثالثة:

تقتضي القول إنه إذا كانت النقابات ستأخذ زمام المبادرة للدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء، فلا بد وأن تعي تماما أن كل تقدم اجتماعي لا يمكن أن يتم دون تقدم اقتصادي، وأن أية مزايا جيدة للعمال (أجور / أجازات / رعاية صحية واجتماعية) ستتحقق عن طريق التفاهم مع أصحاب الأعمال، بالتفاوض معهم حول شروط العمل وظروفه وإبرام عقود العمل المشتركة، وعلى النقابات العمالية أن تدرك أن تحقيق مطالب العمال (المزايا الجديدة) لا ينفصم عن مطالب صاحب العمل (زيادة الإنتاج كما وكيفا)، وهو ما نطلق عليه (المفاوضة الإنتاجية) التي تعكس أعلى درجات التعاون بين طرفي الإنتاج.

في النهاية يجب التركيز حول دور النقابات العمالية في التأثير على تشريعات العمل ورعاية مصالحها من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وهو الدافع الأول لتعزيز الحوار الاجتماعي، لاسيما أن العمال هم الأطراف الرئيسية المعنية بنتائج هذا الحوار والذي لا يمكن أن يتحقق بدون نقابات عمالية موحدة ممثلة لعمالها وقادرة على حماية مصالحهم الرئيسية، وفي مقدمتها الحقوق والحريات

¹ بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003-2004، ص12.

النقابية ، والتفاوض الجماعي، والحماية الاجتماعية، والتأمينات الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنية، التي هي رأس مال العمال وصولاً إلى العمل اللائق والأجر العادل، وحماية الحد الأدنى للأجور، والمساواة في العمل وحقوق المرأة ومكافحة عمالة الأطفال، فضلاً عن التكوين المهني لمكافحة البطالة وتأمين فرص العمل.¹

إن كل ما تقدم يبين لنا حجم الواجبات الملقاة على عاتق التنظيمات النقابية، حيث أنه مما لا شك فيه فإن المتغيرات الإقليمية والدولية والتحول الاقتصادي ستؤثر على التنظيمات النقابية التي تعتبر طبقة العاملة والتي تعمل على الوقوف في وجه كل محاولة للإنقاص من حقوقها أو الانقضاء على حريتها، ولاسيما الحقوق والحريات النقابية، الأمر الذي يتطلب من النقابات العمالية أن تواصل نضالها وتطور أدائها وتعمل على توفير المقومات الأساسية لأداء مهامها، كذلك على من النقابات العمالية مواصلة تأكيد مواقفها المبدئية والثابتة بالدفاع عن الحقوق والحريات النقابية والنهوض بمسؤولياتها والحرص على استقلال قرارها النقابي والعمل على تعميق الممارسة الديمقراطية وتوسيع المشاركة العمالية وتطوير أساليب عملها بما يمكنها من أن تكون شريكا فاعلا في أي مستوى من مستويات الحوار الاجتماعي، سواء على مستوى المؤسسات أو على مستوى الصناعات وحتى على المستوى الوطني والدولي.

كما يجب التحام الطبقة العاملة ممثلة بالحركة النقابية في مختلف الأقطار لتكوين قوة عالمية تستطيع أن تتعامل مع المتغيرات العالمية الراهنة بهدف التقليل ما أمكن من آثاره السلبية أو محاصرتها.²

منظمات أصحاب العمل وأن تشارك الحكومة في الحوار وأن تتعاون مع الاجتماعي والمفاوضات الجماعية لاستيعاب التطورات الاقتصادية والآثار الاجتماعية التي طرأت على الاقتصاد العالمي والاقتصاد العربي لتسهيل الإصلاحات في الميادين ذات الأثر الإيجابي على نمو العمالة وإتباع الاحتياجات الأساسية لتخفيف الفقر وتنمية الموارد البشرية والاهتمام بالبيئة العامة وبيئة العمل.

¹ محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية د. ذ، ر، ط، القاهرة، 1996 ص، 139

² احمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، د ذ ر ط، القاهرة، 1976، ص 59-60

عليه فإنه ممكن أن ندرج فيما يلي بعض أهم المسؤوليات الواجب مباشرتها خاصة من قبل النقابات العمالية العربية في مواجهة عولمة الاقتصادية والنظام الجديد للعالم:

- تحقيق مزيد من التعاون والترابط النقابي العمالي العربي ومن ثم الدولي لتشكيل قوة ضاغطة لمواجهة التحديات المفروضة عالميا وإقليميا. تطوير مناهج ومواد الثقافة العمالية التي تدرس في المعاهد الثقافية العمالية لتشمل التعريف بمرتكزات النظام الجديد للعالم (كالبנק الدولي وصندوق النقد الدولي، ومنظمة التجارة العالمية).

- تنسيق الجهود بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وكل من منظمة العمل العربية والدولية لاقتراح أساليب معالجة الآثار السلبية للأزمة الراهنة.¹

- تشكيل لجنة مشتركة في كل بلد عربي يمثل فيها اتحاد العمال ومنظمة أصحاب الأعمال تهدف للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومعالجة موضوع تحسين الإنتاج والإنتاجية بالمنافسة عن طريق الجودة والسعر وتحسين شروط وظروف العمل فيه ولحماية الإنتاج الوطني.

- إنشاء بنك معلومات عمالي نقابي عربي يهدف إلى تخزين المعلومات وتبادلها بين التنظيمات النقابية العمالية بهدف الوصول إلى مواقف مشتركة أو موحدة من النظام الجديد للعالم وآثاره. ولكي تكون قاعدة يستند إليها في أي حوار اجتماعي على المستويين الإقليمي والدولي.²

- الاهتمام بالقطاع الهامشي (غير المنظم) الذي أخذ يتوسع في ظل النظام الجديد للعالم لدرجة تسميته من قبل منظمة العمل الدولية (بالاقتصاد غير المنظم)، والذي كانت تعتبره ظاهرة عابرة.

- الاهتمام بتأهيل مزيد من الكوادر العمالية النقابية من الشباب والنساء بهدف توسيع مشاركتهم في الحياة النقابية.

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 112.

² جميل الشرفاوي، النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ذ.ر.ط، 344، ص، 1981.

- السعي لتمثيل التنظيم النقابي العمالي العربي على امتداد الوطن العربي في اللجان والمجالس الاقتصادية والاجتماعية بهدف توسيع مشاركته في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية.¹

الفرع الثاني: دور ارباب العمل:

واجهت منظمات أصحاب العمل مجموعة من التحديات في الوضع الاقتصادي العالمي الراهن، تميز أحدها بالتكنولوجيات سريعة التطور، تحولات سوق العمل، هندسة متغيرة لنظم الإنتاج المنظمة في سلاسل القيم العالمية، ضغوط على الشركات لدفعها إلى تحسين قدرتها التنافسية ونتاجيتها، منافسة محتمة ب رؤوس الأموال والاستثمار، وزادت خصائص الاقتصاد العالمي هذه من التعقيدات التي تواجهها منظمات أصحاب العمل في تمثيل أعضائها والاستجابة لهم، مرغمة هذه الهيئات على مراجعة استراتيجياتها والخدمات التي توفرها لأعضائها، فضلا عن مراجعة هياكلها بالذات.

ويتمثل دور أصحاب العمل أساسا في ضرورة استخدام أموالهم في مجالات استثمارية تساعد على خلق فرص عمل للمتغطلين وخاصة الشباب منهم، ولكن هذا هو دورهم الاقتصادي.

أما على الصعيد الاجتماعي، فعليهم وبنفس الدرجة أن يدركوا أن طبيعة المرحلة القادمة تتطلب المزيد من الديمقراطية في التعامل مع العمال، وأن هؤلاء العمال من حقهم المشاركة وإبداء الرأي في الموضوعات الهامة التي تمس حياتهم جميعا دون افتئات على حق صاحب العمل في إدارة منشأته.

ويتعين على أصحاب الأعمال ألا تأتي أفكارهم وتصريحاتهم وهي تحمل كرد فعل للفترة السابقة من التاريخ اتهاما للطبقة العاملة، غير مؤسس، بأنها السبب فيما وصلنا إليه الآن.²

كما أن على أصحاب الأعمال أن يشجعوا عمالهم على تشكيل منظمات نقابية لهم داخل منشأهم لاستعمالها كالية للحوار للنهوض بالمنشأة من كبوتها إذا لزم الأمر، وتحسين ظروف العمل بالمنشأة من ناحية أخرى في مقابل زيادة الإنتاجية والأرباح للمنشأة بما يساهم في دعم الاقتصاد القومي وزيادة معدل النمو الاقتصادي.

¹ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 56.

² احمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، مرجع سابق، ص 11.

دور جديد لأطراف العمل الثلاثة:

أخيرا يتبلور لدينا دور جديد لأطراف العمل الثلاثة حيث أن علاقات العمل في ظل مرحلة التحول تتطلب بالضرورة مشاركة الأطراف الثلاثة (الحكومة والعمال وأصحاب الأعمال) في استيعاب طبيعة المرحلة المقبلة، وتفهم الدور الجديد الذي يتعين على كل طرف القيام به، وهو الأمر الذي يتطلب تحولا فكريا يأخذ بأسباب التحول ومقتضياته، ويؤكد على قدرة تبادل الرأي بين الأطراف الثلاثة.

وذلك من خلال النقاط التي وردت بمؤتمر كونهاجن 1995: -

- 1- لا يمكن ان ينشا تعاون ثلاثي (الحوار الاجتماعي) مجد وفعال بدون اقتصاد السوق مع الأخذ بالاعتبار البعد الاجتماعي وتوفير الديمقراطية.
- 2- وحدة التعاون الثلاثي تمنح فرصة تطبيق التسويات بين المقتضيات الاقتصادية والاجتماعية بفعالية وبالتالي تسمح بتعزيز السلم الاجتماعي والتجانس
- 3- يتمثل التحدي الأساسي للتعاون الثلاثي بالمساهمة بشكل فعال في التصدي النتائج السلبية الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن عوامة الاقتصاد وبرامج ومسئولة قابلة التكيف الهيكلية.¹
- 4- احترام حق التنظيم والحاجة الى منظمات حرة والمساءلة ولها صفة التمثيلية للعمال ولأصحاب العمل.
- 5- التشاور الثلاثي " الحوار الاجتماعي " أحد الوسائل الناجحة ليس فقط في الأزمات وتردي الأوضاع وإنما أيضا في أوقات الازدهار الاقتصادي.

¹ يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 204.

المطلب الثاني: دور الحكومة:

ودور الدولة كذلك له مفهوم جديد في ظل مرحلة التحول، فهي لم تعد الإدارة والنقابة وصاحب العمل، أي لم تعد هي الممثل الوحيد للأطراف الثلاثة لأن النقابات، كما رأينا، لها مهمتها الجديدة، وصاحب العمل سيصبح فردا من الأفراد أو شخصا من أشخاص القانون الخاص، ولكن ذلك لا يعني أن الدولة لن يكون لها دور، لكن دورها سيختلف عما كان عليه من قبل.

فالدولة عليها الآن أن تقوم بدور الحكم المحايد بين طرفي علاقة الإنتاج، وأن تحافظ على السلام الاجتماعي بين الطبقات، وهو ما يقتضي منها أن تقوم بالمهام التالية:

- وضع الحد الأدنى للأجور اللازم لتحقيق حماية اجتماعية للطبقات الضعيفة اقتصاديا، وإلزام أصحاب الأعمال بهذه الحدود الدنيا، التي يراعى فيها ألا تمثل عبئا زائدا على أصحاب الأعمال، خشية أن يؤدي ذلك إلى إحجامهم عن الاستثمار.

- ثم إن على الدولة أن تشجع الأطراف على المضي قدما في طريق التفاوض القائم على تحديد قواعد اقتسام الربح الناشئ عن جهد العمال ودور صاحب رأس المال وفقا للقواعد التي يحددها اتفاقهم الجماعي.

- ثم إن على الدولة أخيرا أن تتدخل لإجبار أحد الأطراف على الدخول في مفاوضات أو تنفيذ عقد العمل الجماعي المبرم بين العمال وصاحب العمل، ولو اقتضى الأمر لتنفيذه بالقوة، في سبيل تجنب الاضطرابات الاجتماعية.

- وفيما عدا ذلك يمتنع على الدولة التدخل في علاقة العمال بأصحاب الأعمال.

- توفير إطار قانوني عام يسمح بممارسة جميع الحقوق والحريات السياسية.

- بناء مؤسسات مستقلة (ذات إدارة ثلاثية) تتميز بالمصداقية في إنتاج المعلومات الاقتصادية والاجتماعية.¹

¹ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 114.

- العمل على تنظيم حوار اجتماعي على كافة المستويات وتطويره إلى حوار مدني (يشارك فيه كافة فئات المجتمع المدني).

- دعم البرامج التثقيفية لممثلي النقابات ماديا ومعنويا.

- خلق مناخ سياسي ومدني مستقر يمكن منظمات أصحاب العمل والعمال المستقلة من العمل بحرية، دون خوف من الانتقام.

ويستهدف هذا المقام الإلمام بأهم النتائج المستهدفة من جراء تطبيق الحوار الاجتماعي على علاقات العمل، من حيث رفع مستوى العمل، وتحسين الإنتاجية وكذلك الشفافية، والنزاهة، والثقة في إدارة الإنتاج، وهو ما ينعكس إيجابا على تحقيق الترابط والانتماء داخل الوحدات الإنتاجية وما إلى ذلك.

رؤية منظمة العمل الدولية لدور الدولة:

بداية تستمد إدارة العمل وأنظمتها شرعيتها من اتفاقية العمل الدولية رقم 150 والتوصية رقم 158 المتعلقة بإدارة العمل، ووفقا للاتفاقية المذكورة فإن عبارة "نظام إدارة العمل" تعني جميع أجهزة الإدارة العمومية المسؤولة عن إدارة العمل سواء كانت إدارات وزارية أو مؤسسات عمومية بما في ذلك الأجهزة الحكومية والإدارات المحلية أو أي شكل آخر من الإدارة اللامركزية، وكذلك كل هيكل مؤسسي يقوم لتنسيق أنشطة هذه الأجهزة وضمان استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظمتهم.¹

وتنص الاتفاقية رقم 150 على ضرورة قيام كل دولة تصادق عليها بتنظيم جهاز إدارة العمل وبضمان حسن أدائه لوظائفه وتنسيق نشاطاته ومسئوليته.

واقترضت الاتفاقية رقم 150 أن يتكون الجهاز الوظيفي لإدارة العمل من أشخاص مؤهلين تأهيلا مناسباً لممارسة المهام التي يكلفون بها وأن تمهيا لهم فرص الحصول على التدريب الضروري لأداء هذه المهام وأن يكونوا في عملهم مستقلين عن أية تأثيرات خارجية غير مناسبة وأن يكفل لهم الوضع القانوني ويزودوا بالمعدات والموارد المالية الضرورية لأداء واجباتهم بالفعالية المناسبة.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 156.

ويرتبط بذلك دور الحكومات في هذا المجال من خلال مستويات ثلاث هي:

1- دور إدارة العمل في توفير مقومات الحوار:

للحكومات وعلى وجه التحديد مكاتب العمل دور رئيسي في إرساء ودعم علاقات العمل، وتتعلق هذه المقومات بما يلي:

أ- ضمان الحرية النقابية، وتشمل حق تكوين النقابات وحرية ممارسة النشاط وضمن سلامة تمثيل المنظمات.¹

ب- التسهيلات المقدمة للنقابات وهياكل الحوار الأخرى: حيث أكدت معايير العمل الدولية والعربية على ضرورة منح ممثلي العمال التسهيلات اللازمة لتمكينهم من القيام بوظائفهم بصفة ناجحة، على ألا ينتج عن تقديم هذه التسهيلات عرقلة نشاط المؤسسة أو الإدارة. ومن ضمن هذه التسهيلات: إسناد الشخصية الاعتبارية للنقابات، واستقطاع الاشتراكات، والتفرغ النقابي، وحرية عقد الاجتماعات فضلا عن حماية أعضاء النقابة.

2— دور إدارة العمل في تنمية الحوار:

ومن البديهي القول بأن توفير مقومات الحوار شرط أساسي ولكنه غير كاف لقيام حوار فعلي ومجدد بين أطراف الإنتاج، وبالتالي، فإن لإدارات العمل دورا رئيسيا في تنشيط الحوار والنهوض به، فبوسع إدارات العمل من خلال التشريعات التي تسنها أو عملها الميداني توفير هياكل الحوار، حيث أقرت معظم التشريعات العربية إحداث هياكل حوار أخرى إلى جانب النقابات. وتكون هذه الهياكل غالبا بإجراءات وشروط مبسطة، وحرصت هذه التشريعات على أن تشمل هياكل الحوار جميع المستويات الوطنية والمحلية والقطاعية والمنشأة. وفي مجال تشجيع الحوار الثنائي بين العمال وأصحاب العمل، أولت تشريعات العمل العربية عناية كبيرة لتنظيم الحوار داخل المؤسسة. وأقرت أنظمة متعددة لتمثيل العمال في المؤسسات من بينها نظام مندوبي أو مندوبات العمال، ونظام اللجان الاستشارية المشتركة. فضلا عن إعطاء المثل للحوار في القطاعات والمؤسسات التي تكون فيها الدولة هي المالك وذلك بهدف إرساء تقاليد حوار وتشاور على المستوى الوطني،

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 82.

حيث نصت تشريعات العديد من الدول العربية على إحداث لجان أو مجالس استشارية عليا أو وطنية، تضم ممثلين عن الوزارات وممثلين عن كل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ومن المهام الموكولة لهذه اللجان أو المجالس المساهمة في رسم وإعداد السياسات والمخططات الوطنية، وإبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية المتصلة بمجالات اختصاصها.

ونظرا لأهمية المفاوضة الجماعية، فإن النهوض بها يرد ضمن الأهداف الرئيسية لكل من منظمي العمل الدولية والعربية، وأصبح حق التفاوض الجماعي يعتبر من الحقوق الأساسية في مجال العمل.

1

وإن كانت المفاوضة الجماعية تهم بالدرجة الأولى أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، فإن دور الحكومات وعلى وجه التحديد إدارات العمل يبقى رئيسيا بالخصوص من خلال توفير مقومات التفاوض الجماعي وتنظيم إجراءاته، ونتاجه وضمان الظروف الملائمة لحسن سيره. ويرتبط بذلك دور إدارة العمل في تنمية المفاوضة الجماعية، وهنا يبرز دور الحكومات وبالتحديد إدارات العمل في تنمية المفاوضة الجماعية من خلال تنظيم إجراءات المفاوضة ونتائجها، وتوفير الظروف الملائمة لحسن سيرها والمساهمة في تدريب المفاوضين، فضلا عن ذلك فإن إدارة العمل لها دور رئيسي كطرق مباشرة في المفاوضات وفض المنازعات أثناء المفاوضات وبعدها.

3 — دور إدارة العمل في ضمان مناخ اجتماعي سليم:

وذلك من خلال ضمان تطبيق النصوص التشريعية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل والتدخل لتسوية نزاعات العمل الفردية منها والجماعية، سواء بالرقابة أو النصح والإرشاد والتوفيق والمصالحة أو التحكيم.

كما تعددت الدراسات لإيجاد السبل الأفضل للرفع من مستوى العمل وتحسين الإنتاجية ومن بينها تنظيم علاقات العمل كعامل بالغ الأهمية لبلوغ هذا الهدف، وقد ركزت معظم البلدان على أربع عوامل مؤثرة في تنظيم علاقات العمل وفي الرفع من مستوى العمل وتحسين الإنتاجية سواء

¹ محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 142.

بصفة مباشرة أو غير مباشرة وهي المفاوضة في الأجور ووضع آليات للتحفيز، والتشاور في تنظيم العمل، وفض النزاعات، والتقليص من الغيابات.¹

ومن حيث المفاوضة في الأجور ووضع آليات تحفيز يمكن القول بأنه تم رصد بعض التراجع من قبل النقابات عن المطالبة بزيادة الأجور، ولكن المشكلة الأساسية في تحديد الأجر تكمن في التوفيق بين القدرة التنافسية للمنشأة وبس القدرة الشرائية للعمال، فلا يجب أن يمثل الأجر عائقا تنافسيا للمنشأة بالترفع في كلفة الإنتاج ولا أمام تطور القدرة الشرائية للإجراء أو الرفع من مردودهم وتحسين إنتاجهم، ولحل هذه الاشكالية اتجهت العديد من البلدان نحو وضع للتحفيز إلى جانب الأجر الذي أصبح يتكون من قسم ثابت يشمل الحد الأدنى والمنح العامة وقسم متغير يشمل المكافآت والعلاوات وغيرها من المنح المرتبطة بمستوى العمل والإنتاجية. ويبدو من خلال التجارب الأجنبية أن التحفيز أصبح عاملا هاما في منظومة الرفع من مستوى الإنتاج وتحسين الإنتاجية، وعاملا مؤثرا في تنظيم علاقات العمل، ففي بعض الدول يتم التفاوض في شأنه وفي بلدان أخرى يضع آلياته صاحب العمل.

أما فيما يتصل بالتشاور في تنظيم العمل بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل وخلافه، يدعم الثقة بين طرفي الإنتاج ويخلق شعورا لدى العمال بأنهم طرف مسئول عن تطور المنشأة.

كذلك يمكن القول بأن فض النزاعات المهنية الفردية والجماعية يدخل في باب تنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج فكلما كان هذا التنظيم سليما وناجعا كلما انخفض مستوى هذه النزاعات.

وهناك من الدول من اعتمدت الية التوفيق أو المصالحة لفض هذه النزاعات، وذلك عن طريق طرف ثالث محايد ومستقل وعادة ما يكون جهاز إداري مستقل عن جهاز تفتيش العمل وذلك تناسقا مع معايير العمل العربية والدولية ويسمى إدارة المصالحة أو التوفيق.²

¹ بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مرجع سابق، ص 43.

² مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 91.

الخاتمة

الخاتمة:

(الحكومة-أصحاب العمل- العمال) على اختلاف أنواعها ومستوياتها، وعليه فأصول الحوار الاجتماعي وتاريخه أكدها الإسلام من خلال تأكيده لمبدأ الشورى (وأمرهم شورى بينهم)، بل وأكثر من ذلك فإن القبائل العربية قبل الإسلام قد تعاملت مع مبدأ الحوار الاجتماعي بالفطرة وأرست مبادئ الديمقراطية فيما يعرف بمجلس القبيلة أو العشيرة، والتي لم يعرفها الغرت إلا لاحقاً، حيث تعود الجذور التاريخية للحوار الاجتماعي في دول أوروبا إلى أواخر القرن التاسع عشر وداية القرن العشرين، إذ ارتبطت هذه الجذور بالآليات التي اعتمدها هذه الدول آنذاك لتسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل "

وأمام الأهمية التي يحتلها الحوار الاجتماعي باعتباره من الأساليب الديمقراطية في التسيير المشترك للمسائل الاجتماعية والاقتصادية التي تفرزها العلاقة بين كل من المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وتلك الممثلة لأصحاب العمل من جية ثانية والجهات الحكومية من جهة ثالثة"، فلقد حظي موضوع الحوار الاجتماعي (التفاوض الثلاثي) باهتمام على المستوى الدولي، حيث نجد أن منظمة العمل الدولية قد كرست منذ قيامها جهوداً كبيرة ومتنوعة من أجل الحوار الاجتماعي والنهوض به على المستوى الوطني من قبل الدول الأعضاء فيها، خاصة بعد أن أضفى إعلان فيلادلفيا الذي أقره مؤتمر العمل الدولي عام 1944 بنصه على أنه: "يقع على المنظمة التزام أمام الملا... بنشر الدعوة... إلى برامج من شأنها أن تحقق تعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية"، كما برز اهتمامها أكثر بهذا الموضوع بإصدارها الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية"، والتي تلزم الدول المصادقة عليها بتنفيذ جميع الإجراءات التي من شأنها إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"

أما على المستوى العربي فإن اتفاقيات منظمة العمل العربية لم تتناول موضوع بصفة صريحة على خلاف ما قامت به معايير العمل الدولية، وعلى الرغم من ذلك فإننا يمكن استخلاص قبول الدول العربية له، وهو الأمر الذي يتجلى من خلال قبول الدول العربية بدستور منظمة العمل

الدولية الذي يقيم هياكل هذه المنظمة على أساس الثلاثية، كما يتجلى كذلك قبول الدول العربية للحوار الاجتماعي من خلال قبولها للميثاق العربي للعمل الذي ينص 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 نشاط المنظمة.

قائمة المصادر والمراجع:

1- الكتب

أحمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية -المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإعلان، التحكيم، الوساطة، المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، د. ذ. ر. ط، الإسكندرية، 2005.

أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، د ذ ر ط، القاهرة، 1976 .

بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2009 .

جميل الشرفاوي، النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ذ.ر.ط، 1981.344.

خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005،.

مجدي عبد الله شرارة، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2003.

يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، عمان، 2006.

2- الرسائل الجامعية

-أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق (بن عكنون)، جامعة يوسف بن خدة، ديسمبر 2008.

-بالي قطة، ازالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007-2008.

-بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في للجزائر، رسالة لنيل الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.

-بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003-2004 .

3- المجالات والملتقيات:

-أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بور سعيد 4-7 افريل 1999 .

-أسامة عبد الخالق، الحوار الاجتماعي ودوره في تحقيق التكامل الاقتصادي العربي ومواجهة تحديات العولمة، الندوة القومية حول تعزيز الحوار الاجتماعي لمواجهة الاخطار الاقتصادية، المنعقدة بعمان ايام 20-22 أكتوبر 2008.

-جلال محمد نعمان، العولمة بين الخصائص القومية والمقتضيات الدولية، مجلة السياسة الدولية، العدد 134، المجلة المغربية للدارة المحلية والتنمية ، 2008.

-سليمان علي أحمد، منظمة العمل العربية ودورها في تعزيز الاجتماعي، مجلة العمل العربي، العدد 78، 2005.

- طيب لوح، التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي، الدورة 309، مجلس الادارة لمكتب العمل الدولي بجنيف من 4 الى 19 نوفمبر، جنيف، 2010.
- عبد الله قادية، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر. مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، جامعة وهران، 2013.
- مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عدد، 02، 2011.
- مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفا تر السياسة و القانون، العدد 4، جانفي 2011.
- وليام سمبسونن الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الاساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الندوة الاثليمية التي نظمها المكتب الاقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، يوم 24-26 أكتوبر.
- 4- مطبوعات:
- أحمية سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي للنقابات العمال العرب، 2007.
- العتبي منصور، المفاوضات الجماعية كاسلوب لحل منازعات العمل في ظل اقتصاد السوق، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2008.
- بن عباس كعبوش سامية، من ترقية الحوار الاجتماعي والاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر، .
- بن عباس كعبوش سامية، من ترقية الحوار الاجتماعي والاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر، .
- عبد السلام عياد، المفاوضات الجماعية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، 1992 .
- محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية. د. ذ، ر، ط، القاهرة، 1996 .

منظمة العمل الدولية، دليل بشأن المفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة، مصر،
2012.

يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، د. ذ. ر. ط،
القاهرة، 1996.

الفهرس:

أ..... مقدمة:

الفصل الاول: ماهية الحوار الاجتماعي

المبحث الاول: تعريف الحوار الاجتماعي وأهدافه 5

المطلب الاول: مفهوم الحوار الاجتماعي وخصائصه. 5

المطلب الثاني: أهداف الحوار الاجتماعي: 9

المبحث الثاني: مؤسسات الحوار الاجتماعي 15

المطلب الأول: النقابات العمالية 15

المطلب الثاني: الحكومة وأرباب العمل 20

الفرع الاول: الحكومة: 20

الفرع الثاني: منظمات ارباب العمل: 25

الفصل الثاني : دور أطراف الحوار في ترشيد السياسات الإقتصادية و الاجتماعية في الجزائر

المبحث الأول: آليات الحوار الاجتماعي: 29

المطلب الأول: اجتماعات ولقاءات الثلاثية: 29

المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية للعمل: 33

المبحث الثاني: دور أطراف الحوار الاجتماعي: 36

المطلب الاول: دور النقابات العمالية وارباب العمل: 36

الفرع الاول: دور النقابات العمالية: 36

الفرع الثاني: دور ارباب العمل: 41

المطلب الثاني: دور الحكومة: 43

49 الخاتمة:

51 قائمة المصادر والمراجع:

55 الفهرس: