

الحوار الاجتماعي وترقية العمل اللائق من منظور تشريعات العمل الدولية والوطنية

SOCIAL DIALOGUE AND PROMOTION OF DECENT WORK ON PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL AND NATIONAL LABOR LEGISLATION

شتيوي ربيع (*)

: قسم علم الاجتماع جامعة جيجل

chetiouirabia@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2020/02/27 تاريخ القبول: 2020/07/12

الملخص:

يسود عالم الشغل الكثير من التحديات والخلافات المتعددة الأبعاد والتي تكون لها انعكاساتها السلبية على البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول، وهو الأمر الذي انتهت له هيئة الأمم المتحدة فأنشأت منظمة عالمية وهيئات إقليمية تعنى بقضايا الشغل، تصدر مجموعة من التشريعات والاتفاقيات الملزمة للدول للحفاظ على مصالح مختلف أطراف عالم الشغل.

إن الانخراط في مسعى ضمان توفير عمل لائق يتمتع فيه العمال بحقوقهم المادية والمعنوية في جو من الحرية والمساواة والكرامة الإنسانية لهم ولأسرهم، يتطلب من حكومات الدول توفير مناخ من الحرية والتعددية السياسية والنقابية، قبل فتح باب الحوار الاجتماعي بين مختلف الشركاء الاجتماعيين لتعزيز الحلول التوافقية، والوصول إلى اتفاقيات جماعية في عالم الشغل، بما ينسجم مع تشريعات العمل الدولية وما تنص عليه دساتير وتشريعات العمل على مستوى كل دولة.

نسعى من خلال مقالنا هذا وفي ضوء كل ما سبق إلى إبراز كيفية بلورة العمل اللائق من خلال آلية الحوار الاجتماعي وفقا لما تنص عليه تشريعات العمل الدولية والمحلية.

الكلمات المفتاحية: العمل، الشركاء الاجتماعيون، الحوار الاجتماعي، العمل اللائق،

Abstract:

The world of work is dominated by many problems and multidimensional disputes

that have negative repercussions on the economic and social structure of countries that is why the United Nations has taken notice of. And has established a global organization and regional institutions concerned with labor issues, by issuing a set of legislation and agreements binding on countries to preserve interests of different parts of the work world. Engaging in an endeavor to ensure the provision of decent work in which workers enjoy their material and moral rights in an atmosphere of freedom, equality and human dignity for them and their families, requires the governments of states to provide a climate of freedom and political and union pluralism, before opening the way for social dialogue between the various social partners to enhance consensual solutions, access To collective agreements in the world of work, in line with international labor legislation and what is stipulated in labor laws and legislation at the level of each country.

We seek, through our article, and in light of all of the above to highlight how to develop decent work through the mechanism of social dialogue in accordance with the provisions of international and domestic labor legislation.

Key words : work, social partners, social dialogue, decent work .

*شتيوي ربيع

مقدمة:

إن العمل من الموضوعات ذات الأهمية البالغة في حياة الأفراد والمجتمعات، ما جعل المجتمع الدولي يدعو إلى توفيره لكل من يطلبه واعتباره من الحقوق الأساسية، غير أن مشكلات العمل لا تتصل فقط بندرته، التي تنتج عنها ظاهرة البطالة وما تخلفه من انعكاسات سلبية على المجتمع، وإنما تتعلق أيضا بطبيعة ونوعية العمل وشروطه، التي تكون في بعض الأحيان غير إنسانية، أي لا تتناسب مع الكرامة الإنسانية ولا تحقق للعامل ما يطمح إليه. وهو الأمر الذي انتهت له هيئة الأمم المتحدة، فأفردت له منظمة خاصة تعنى بمشاكله وهي المنظمة الدولية للشغل، التي تعتبر بمثابة هيئة عالمية لحماية الطبقة الشغيلة من استغلال أرباب العمل، وهي تحت الدول والحكومات على المصادقة على الاتفاقيات الدولية الرامية إلى أنسنة عالم الشغل، وتدعو إلى فتح حوار اجتماعي مكثف ما بين مختلف الشركاء الاجتماعيين في

عالم الشغل، لتصميم وتجسيد السياسات الرامية لجعل العمل لائقا بمتطلبات الحياة الكريمة.

1- الإطار المفاهيم:

1- العمل: هو ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة - على حد تعبير عالم الاجتماع والأنثربولوجيا "مارسال موس" (Mauss Marcel) - ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل جماعات العمل. (منظمة العمل العربية، 2011: ص15) إن اهتمام علم الاجتماع بالعمل يرجع إلى أن الكثير من القضايا الاجتماعية تتصل بصفة مباشرة وبعلاقة واضحة بالعمل، لقد أسهم اتساع نطاق العمل المجاور في ظهور اهتمام عالمي بظروف العمل ما جعل مسألة التشغيل تتحول إلى مسألة اجتماعية بامتياز.

2- الحوار الاجتماعي: ظهر مصطلح الحوار الاجتماعي مع بدايات القرن العشرين، ويقصد به، كما تشير أدبيات منظمة العمل الدولية إلى "مشاركة العمال وأصحاب العمل والحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمالة والعمل، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضة والتشاور وتبادل المعلومات فيما بينها بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل". (بوهزاع، 2014: ص2)

فالحوار الاجتماعي مصطلح يغطي كافة أشكال تبادل المعلومات والمشاورات والمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين، بالإضافة إلى الإجراءات والآليات والمؤسسات التي تنظم الوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية وحلها. (منظمة العمل الدولية، 2011: ص28) فهو مصطلح يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل (أرباب

العمل) والحكومات بصنع القرار بشأن مسائل العمالة ومكان العمل، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضة والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية، والاجتماعية وسياسة العمل، وبشكل في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي ،،، ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائيا بين العمال وأصحاب العمل، أو ثلاثيا لما تنضم الحكومة إليهم، وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح "الشركاء الاجتماعيين". (عناني، 2018: ص445)

1-3-الشركاء الاجتماعيون: مصطلح يشير إلى المشاركين في الحوار الاجتماعي ويطلق عليهم عادة اسم الشركاء الاجتماعيون وهم: ممثلو الحكومات وأيضا المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال ويضاف إليهم أحيانا ممثلو المجتمع المدني.

ولا ينبغي إشراك المنظمات الكبرى فحسب في المشاورات، بل أيضا مع جميع الجهات التي تمثل مجموعة هامة من الآراء بشأن القضية المطروحة للمناقشة. وتقرر الحكومة أي المنظمات يتعين التشاور معها استنادا إلى حسن النية وعلى أساس معايير دقيقة وموضوعية ومحددة مسبقا، وتتمتع هذه المنظمات بحرية اختيار ممثلها في المشاورات. (مكتب العمل الدولي، 2012: ص6)

1-4-العمل اللائق: مصطلح استُخدم لأول مرة سنة 1999 من طرف المدير العام لمنظمة العمل الدولية "خوان سومافيا" (Somafia Juan)، وقد تم اعتماده من قبل الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية منذ سنة 2005. (

rawateb.com)، ويعني: "إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة، والأمان والكرامة الإنسانية، يوفر الأمان للعاملين في مكان العمل، ويوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، ويوفر فرص جديدة للتنمية الشخصية والمهنية، ويشجع على الاندماج الاجتماعي، ويعطي للبشر الحرية في التعبير عن

همومهم ومخاوفهم، وتنظيم أنفسهم للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع". (المرصد العمالي الأردني، 2011: ص2) ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الإستراتيجية التي تسعى منظمة العمل الدولية لتحقيقها وهي: تعزيز الحقوق في العمل، الحق في الاستخدام، الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي وتطبيق الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

2-أهداف الحوار الاجتماعي: يهدف الحوار الاجتماعي إلى إيجاد أرضية لضمان استمرار العملية الإنتاجية والاقتصادية وحل الإشكاليات بين أطرافها، الذين غالباً ما تتسم مصالحهم بالتضارب (إذ يحاول أصحاب العمل زيادة الأرباح وخفض كلفة الإنتاج، ومن جهتهم يسعى العمال إلى تحسين الأجور وظروف العمل)، بأسلوب يسمح لجميع الأطراف بتبادل واستعراض وجهات نظرها بشأن القضايا موضع الخلاف، بدلا من الاتجاه إلى التصلب في المواقف الذي قد ينشأ عنه تزايد حدة الخلاف وتأثر العملية الإنتاجية بالتوقف أو التباطؤ (بوهزاع، 2014: ص3)

ويسهم الحوار في تعزيز وتنمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل والسعي إلى تحقيق قدر من العدالة في علاقة العمل، إضافة إلى تحسين السياسات المرتبطة بسوق العمل. كما أن للحوار الاجتماعي تأثيراً مباشراً على الأمن والسلم الأهلي الذي يشكل عنصراً أساسياً في معادلة التنمية، ذلك أن قيام نزاع بين العمال ونقاباتهم وبين أصحاب الأعمال له بالغ الأثر والنتائج السلبية على الطرفين من خلال تأثيره على استقرار علاقات العمل. (بوهزاع، 2014: ص3) فالحوار الاجتماعي يعزز فكرة التوصل إلى الحلول التوافقية للمشاكل الناشئة، عن مصالح اجتماعية واقتصادية وسياسية متعارضة أو متناقضة بين أطراف مشتركة، ولذلك فهو يوفر الظروف الملائمة للمصالحة بين وجهات النظر المتعارضة أو المتناقضة، ويتيح الفرصة لهذه الأطراف للمشاركة سواء على المستوى المحلي أي في مكان العمل أو على مستوى

المجتمع عموماً، للمساعدة في رسم السياسات وإصلاح الخدمات العامة، وتحسين شروط العمل اللائق الذي يضمن الحياة الكريمة لعموم المواطنين، في إطار تنمية اجتماعية تنطلق من تنمية الإنسان وتنتهي بتنمية الإنسان.

وتشير بعض أدبيات منظمة العمل الدولية أن الحوار الاجتماعي يهدف إلى الترويج إلى الأفكار والممارسات التالية:

- الشراكة الاجتماعية عوضاً من المواجهة الاجتماعية.
- التزام الشركاء الاجتماعيين بالديمقراطية للتوصل إلى بناء توافق آراء في عالم الشغل.
- تشجيع الحوكمة الجيدة.
- تحقيق السلام والاستقرار الاجتماعيين والمساهمة في التقدم الاقتصادي والاجتماعي.. (منظمة العمل الدولية، 2011: ص32)
- يمكن إضافة أهداف أخرى تتمثل في:
- إعطاء القرار الاقتصادي والاجتماعي طابعاً ديمقراطياً.
- تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً.
- المشاركة في بناء التماسك والسلام الاجتماعيين اللذين بدونهما لا يمكن التفكير بتنمية مستدامة.
- الحد من الفقر والبطالة.
- التخفيف من التوترات الاجتماعية خلال فترات الأزمات الاقتصادية والعمليات الانتقالية. (منظمة العمل الدولية، 2011: ص30)

- يجري تعزيز الحوار الاجتماعي أيضاً لتسهيل الإصلاحات الاقتصادية من خلال إشراك الشركاء الاجتماعيين في وضع هذه السياسات وبالتالي جعلها مقبولة أكثر من الناحية السياسية. وإلى جانب تسهيل اعتماد الإصلاحات الاقتصادية التي غالباً ما تصاحب إجراءات، يمكن للحوار الاجتماعي استغلال النفوذ والخبرة التي يتمتع بها الشركاء الاجتماعيون، على سبيل المثال، في مجال تعزيز العمالة. (مكتب العمل الدولي، 2008: ص25) إن تبني مبدأ الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين من شأنه أن يقلص من مساحة العمل غير اللائق والهش لصالح توسيع نطاق العمل اللائق، الذي يحسن من المستوى الاقتصادي والمعيشي للعاملين، ويقلل من الآفات الاجتماعية، ويسهم في دمج النشاط الاقتصادي والتجاري غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي المنظم، والمراقب من قبل الأجهزة الرقابية المختصة، الأمر الذي يسهم في تجسيد السياسات الاجتماعية الرامية إلى دعم التنمية الاجتماعية.

3-شروط الحوار الاجتماعي الناجح: لكي نصل إلى حوار اجتماعي مثمر ودائم وذو مصداقية لا بد أن تتوفر بعض الشروط والتي منها ما هو عام ومنها ما هو محدد وهي كما يلي:

3-1-الشروط العامة للحوار الاجتماعي:

- التعددية السياسية والثقافية والنقابية، وبالتالي ممارسة تامة لكافة الحقوق الإنسانية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية كما أوردتها الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، بما في ذلك الحق في اختيار الممثلين بحرية والمشاركة في التصويت.

- الممارسة التامة لكافة الحريات الأساسية وتحديد حرية الضمير والفكر والكتابة والتظاهر.

وهناك شرط آخر في غاية الأهمية يتعلق بحسن النية في الحوار الاجتماعي أي أن تكون لدى كل طرف من أطراف الحوار الرغبة في إنجاح الحوار والسعي لتحقيق ذلك بكل الوسائل المتاحة ولو اقتضى الأمر تقديم بعض التنازلات. (منظمة العمل العربية، 2011: ص20)، وان يتمتع كل طرف من أطراف الحوار بالمرونة اللازمة لقبول الحلول الوسط، (georges, 2008, p,p 4,5) إيماننا منهم بجدوى الحوار الاجتماعي وبأنهم شركاء في عملية التنمية الشاملة.

3-2- الشروط المحددة للحوار الاجتماعي:

- وجود منظمات خاصة بأصحاب العمل والعمال مستقلة وقوية وتمثيلية، وقادرة على الوصول للمعلومات، وإلى المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة.
- الإرادة السياسية والالتزام بالمشاركة في الحوار الاجتماعي من قبل كافة الشركاء الاجتماعيين.
- توفير الركائز المؤسسية اللازمة لتنظيم الحوار الاجتماعي، بما فيها تلك التي تحول دون نشوب نزاعات عمل فردية واجتماعية وحلها.
- تشكيل مؤسسة مستقلة تكون مسئولة عن إصدار الإحصاءات والمؤشرات الاقتصادية الموثوق بها.
- اعتماد لوائح وطنية خاصة بالعمل تضمن تنفيذ وتطبيق محتويات الاتفاقيات والتوصيات (منظمة العمل الدولية، 2011: ص32) التي هي مخرجات الحوار الاجتماعي.

4-مستويات الحوار الاجتماعي: يغطي الحوار الاجتماعي كل قضايا الخدمة في المجتمع، بما فيها الخدمات المدنية، وله مستويات عدة نذكر أهمها:

4-1- المشاركة في المعلومات: إلزام الإدارة العامة (الحكومة) بتوفير كافة المعلومات المتعلقة بالقوانين والتشريعات، الخاصة بالخدمات الاجتماعية المختلفة والنظم الاقتصادية، ونشرها بصورة تمكن كافة المشاركين في الحوار الاجتماعي من الإلمام بها.

4-2- جلسات الاستماع العامة: هذا الشكل يتضمن اللقاءات العامة الموسعة للعاملين أو ممثلين عنهم، لتبادل الآراء والأفكار حول القضايا المطروحة في كل اجتماع للمناقشة والتحاور بخصوصها.

4-3- الاستشارات المباشرة: ويمكن أن يتم ذلك على مستوى الأفراد أو ممثلهم، أو المستشارين المتخصصين في الجهات المشاركة في الحوار الاجتماعي، ومن الممكن أن تتم الاستشارات قبل اتخاذ القرار أو بعده وأثناء التنفيذ.

4-4- المفاوضة الجماعية: الإطار القانوني للمفاوضات الجماعية معروف وهو للأسف محظور في بعض الدول، من بينها بعض الدول العربية وحتى في بعض الدول التي سمحت بذلك لا يخول القانون لكل الكيانات صلاحية المفاوضة والوصول إلى اتفاقيات جماعية (مثل موظفي الدولة). (منظمة العمل العربية، 2011: ص35)

وهناك طرق أخرى مختلفة لإشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القضايا وتوضيحها، ووضع الاستراتيجيات والسياسات لتعزيز المفاوضة الجماعية، وفيما يلي أمثلة على الأشكال المختلفة التي يمكن أن تتخذها:

4-5- اللجان الثلاثية الاستشارية للعمال والعمل: تتألف هذه اللجان أو المنتديات الدائمة من عدد متساوي من ممثلي النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والحكومات. وهي تقدم المشورة إلى السلطات العامة بشأن قضايا العمال والعمل والضمان الاجتماعي، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالمفاوضة الجماعية. ويرأسها وزير العمال والعمل أو رئيس مستقل.

4-6- فرق العمل الخاصة: بعد التمثيل من قبل الشركاء الاجتماعيين حول القضايا ذات الاهتمام، أو المشاورات الثلاثية، يجوز للسلطات العامة إنشاء فرقة عمل مؤقتة مؤلفة من خبراء العلاقات الصناعية، للنظر في المسائل المتعلقة بالمفاوضة الجماعية وصياغة التوصيات. وكثيرا ما يرأس فريق عمل من هذا القبيل خبير مستقل. يجوز اختيار أعضائها من المرشحين الذين يقترحهم الشركاء الاجتماعيون. وعادة ما تعقد فرقة العمل جلسات استماع عامة أو خاصة يدعى فيها ممثلو أصحاب العمل لتقديم آرائهم. وقد يكون تقرير فرقة العمل موضوع حوار اجتماعي ثلاثي.

4-7- اللجنة البرلمانية المختارة أو الدائمة: غالبا ما تنص الإجراءات البرلمانية على لجنة مختارة أو دائمة من المسؤولين المنتخبين للتحقيق في القضايا ذات الاهتمام العام والإبلاغ عنها. وقد يكون الدافع وراء هذه العملية القصور في آليات المفاوضة الجماعية القائمة أو الانتهاكات الجسيمة للحق في المفاوضة الجماعية أو المنازعات العمالية المتكررة.

وتعقد اللجنة عادة جلسات استماع علنية للشركاء الاجتماعيين وخبراء العمل وغيرهم من المعنيين لتقديم آرائهم ومقترحاتهم. في الحالات التي لا توجد فيها مؤسسة رسمية للحوار الاجتماعي الثلاثي، كثيرا ما تدعو السلطات العامة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والنقابات العمالية المسؤولين الحكوميين المكلفين لتشكيل لجنة مخصصة أو لجنة توجيهية. (منظمة العمل الدولية، 2018: ص23)

كما توجد أنماط أخرى للحوار الاجتماعي حيث غالبا ما يتم تعريف هيئات الحوار الاجتماعي بحسب عدد الأطراف المشاركة فيه، فقد تكون هيئات ثنائية أو ثلاثية ويشكل ممثلي الحكومات ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأطراف الأساسية الفاعلة في الثلاثية. حيث تكون الحكومة طرفاً رسمياً في الحوار الثلاثي أما

في عملية الحوار الثنائي فتتم مباشرة بين الإدارة والعمال (أو بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل) بتدخل غير مباشر أو بدون تدخل من قبل الحكومة.

ويمكن أن يعقد الحوار على المستوى المحلي (المنشأة) أو الإقليمي (المحافظة) أو القومي (الوطني) ومن ناحية أخرى يمكن أن يكون على مستوى المؤسسة الواحدة أو القطاع الاقتصادي أو عدة قطاعات اقتصادية. (منظمة العمل العربية، 2011: ص35)

5- أشكال الحوار الاجتماعي: في معظم التجارب التي تم النظر فيها يتبين أن كل حوار اجتماعي ينطوي على ثلاثة أشكال كحد أقصى.

5- أشكال الحوار الاجتماعي: في معظم التجارب التي تم النظر فيها يتبين أن كل حوار اجتماعي ينطوي على ثلاثة أشكال كحد أقصى.

5-1- الحوار ثنائي الأطراف: وفي هذه الحالة هو يشترك: سواء ممثلي الحكومات وممثلي المنظمات الممثلة لأصحاب العمل. أو ممثلي الحكومات وممثلي المنظمات الممثلة للعمال، أو ممثلي المنظمات لأصحاب العمل والعمال، أو صاحب عمل أو ممثليه وممثلي العمال.

5-2- الحوار ثلاثي الأطراف: وفي هذه الحالة يشترك الشركاء الاجتماعيين الثلاثة وهم ممثلو الحكومة وممثلو المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال.

- يمكن في بعض الحالات أن يتخذ شكل الحوار الثلاثي الزائد، وفي هذه الحالة هو يشمل ممثلي المجتمع المدني المنظم الذين يهتمون بالمسائل التي يغطيها الحوار الاجتماعي. (منظمة العمل الدولية، 2018: ص29)

وفي هذا الصدد تشير منظمة العمل الدولية أن الحوار الاجتماعي الثنائي قد يأخذ شكل مفاوضات جماعية أو أشكالاً أخرى من التفاوض والتعاون ومنع النزاعات

وتسويتها. أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال وأصحاب العمل والحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة والقوانين وغير ذلك من إجراءات صنع القرار، التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال وأصحاب العمل. (مكتب العمل الدولي، 2013: ص5) وتعتبر منظمة العمل الدولية أن الحوار الاجتماعي الثلاثي يشكل نموذج الإدارة السديدة من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية والعلاقات المنصفة في مكان العمل، والتنمية المستدامة والاستقرار الاجتماعي والسياسي.

إن منظمة العمل الدولية تشدد على أن يكون الشركاء الاجتماعيون مستقلين عن أي تدخل من جانب الحكومات، ومن بعضهم البعض عند أداء وظائفهم والاضطلاع بأنشطتهم. وينبغي أن يكونوا قادرين على وضع برامجهم وتأدية أنشطتهم بحرية كاملة، بما في ذلك تمثيل مصالح أعضائهم من خلال المفاوضة الجماعية في مفاوضات حرة وطوعية. (مكتب العمل الدولي، 2013: ص6)

لقد أشارت منظمة العمل الدولية أن الجهات المعنية بالحوار الاجتماعي تواجه بشكل متزايد الحاجة إلى معالجة بشكل أفضل لجملة من التحديات. فعلى سبيل المثال تحتاج منظمات العمال إلى مواصلة البحث عن استراتيجيات تخدم تنشيط المفاوضة الجماعية بما في ذلك تلك التي تخص الفئات المستضعفة من العمال، (مكتب العمل الدولي، 2013: ص10) ونذكر منهم (العمال المهاجرين، العمال ذوي الإعاقة، الأقليات الاثنية، العمال الريفيين، العمال المنزليين، العاملين في الاقتصاد غير المنظم،...)، وهي فئات تكون في أغلب الأحيان غير ممثلة في النقابات العمالية، وكثيرا ما تنتهك حقوقهم الأساسية ويستثنون من الحماية التي تكفلها قوانين العمل.

ولتجاوزا هذا الخلل دعت منظمة العمل الدولية إلى فتح النقاش حول دور منظمات المجتمع المدني والحوار داخل المجتمع المدني، في سياق الإدارة التشاركية وعمليات الهيكل الثلاثي + عناصر أخرى، أي إضافة مكون رابع إلى جانب الشركاء الاجتماعيين،

وذلك لاكتساب منظور واسع النطاق وتحقيق توافق حول مسائل محددة، وهذا الإجراء معمول به في جنوب إفريقيا حيث تشارك منظمات المجتمع المدني في المفاوضات الجماعية للمجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل.

وتشكل المجالس الاجتماعية والاقتصادية أحد أشكال الحوار الاجتماعي، فهي تتضمن ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمنظمات الحكومية والأكاديميين، وتسعى هذه المجالس إلى التعبير عن إرادة المجتمع المدني ومصالحه في السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأساسية في البلاد، وقد تبنت الجزائر هذه الرؤية الموسعة للحوار الاجتماعي من خلال استحداثها مجلسا اجتماعيا واقتصاديا يشارك في المداولات حول القضايا الوطنية المهمة. (مكتب العمل الدولي، 2013: ص11)

6- المجلس الاقتصادي والاجتماعي الجزائري: أنشئ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (cnes) وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 93-225 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1414 هـ الموافق 5 أكتوبر 1993.

يتألف المجلس من مائتي (200) عضو موزعين على النحو الآتي:

—ثمانون عضوا بعنوان القطاعين الاقتصادي والاجتماعي.

—خمسون عضوا بعنوان المجتمع المدني.

—أربعون عضوا بعنوان الشخصيات المؤهلة يتم تعيينها لاعتبار شخصي.

—ثلاثون عضوا بعنوان إدارات ومؤسسات الدولة.

يعين الأعضاء لعهد مدتها ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

يجب أن تحتوي تشكيلة الفئات المماثلة المذكورة أعلاه الثلث (1/3) من النساء، على الأقل. (www.cnes.dz)

7- مهام المجلس الاقتصادي والاجتماعي: يكلف المجلس الاقتصادي والاجتماعي في إطار مهامه كمؤسسة استشارية وإطار للحوار في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ومستشار للحكومة بما يلي:

- توفير إطار لمشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين.

- تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، والتكويني والتعليم العالي والثقافة والبيئة ودراسها.

- عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة. (www.cnes.dz)

8- خصائص العمل اللائق: نشرت منظمة العمل الدولية في شهر ماي 2012 الإصدار الأول لدليل عنوانه: "مؤشرات العمل اللائق: المفاهيم والتعاريف" وهو أداة توجيهية للدول الأعضاء وللجهات المعنية بإعداد البيانات الإحصائية المتعلقة بالإطار القانوني للعمل اللائق، والتي ترغب في وضع مؤشرات وطنية للعمل اللائق لأغراض التحليل ووضع السياسات. (الأمم المتحدة، 2013: ص16)

- وفقا لما صرح به مدير منظمة العمل الدولية فان هذه الهيئة مهتمة بمسألة العمل اللائق، وليس الهدف من ذلك هو خلق فرص عمل فحسب وإنما «خلق فرص عمل ذات جودة مقبولة حيث لا يمكن فصل حجم التشغيل عن جودته. وان جميع المجتمعات تمتلك مفهوماً خاصاً بها فيما يتعلق بالعمل اللائق، ولكن جودة التشغيل قد تعني أموراً عدة، منها: أن تتعلق بأشكال مختلفة من العمل، أو قد تعني ظروف عمل مختلفة، أو المشاعر المتعلقة بقيمة العمل ودرجة الرضا عنه، كما أضاف أننا اليوم في حاجة إلى وضع نظم اجتماعية واقتصادية تكفل الأمن القاعدي والتشغيل إلى جانب بقائها قادرة على التكيف مع الظروف السريعة التغير في خضم سوق عالمي

عالي التنافس». (المدير العام لمنظمة العمل الدولية . "خوان سومافيا"، في الجلسة رقم 87 لمؤتمر العمل الدولي 1999. (الأمم المتحدة، 2013: ص8) وبالرجوع إلى التراث النظري الذي زودتنا به موثائق وتوصيات منظمة العمل الدولية يمكن استنباط أهم خصائص العمل اللائق وهي تتمثل على وجه الخصوص فيما يلي:

- 1-انه عمل منتج بمعنى انه عمل حقيقي منتج للثروة يعود بالفائدة على العامل ورب العمل والمجتمع ككل وليس مجرد عمل وهمي.
 - 2-انه عمل آمن أي تتوفر فيه شروط الصحة والسلامة الجسدية والنفسية، ويرتبط فيه العامل بعمله بعقود دائمة أو طويلة المدى تجعله يشعر بالاستقرار ويطمأن على مستقبله.
 - 3-يوفر دخل ملائم ومجزي للعاملين يضمن لهم العيش الكريم ويبعدهم عن شبح الفقر والحاجة.
 - 4-يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأفراد عائلاتهم، من خلال الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي، مثل الحق في الرعاية الصحية والتقاعد.
 - 5-يضمن احترام الكرامة الإنسانية (عدم التمييز على أساس جنسي أو عرقي، أو ديني، أو جهوي،،،).
 - 6-يضمن حرية التعبير عن الرأي وحق تأسيس نقابات عمالية أو الانخراط فيها بدون أي مضايقة من طرف رب العمل، والحق في الحوار الاجتماعي والمفاوضة حول المسائل المرتبطة بالعمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالمسائل التي تؤثر على حياتهم بصفة مباشرة.
 - 7-أن يكون للوظيفة أفاق مستقبلية إي أن توفر الوظيفة فرص للترقية والتطور في العمل ما يسمح للعاملين بتنمية شخصيتهم وتحقيق ذاتهم.
- من الواضح أن بعض خصائص العمل اللائق التي تحت منظمة العمل الدولية على مراعاتها تستند إلى ما جاء به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمد من قبل

الجمعية العامة في 10 ديسمبر 1948، والذي جاء في مادته الثالثة والعشرون ما يلي: (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948)

1- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

2- لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساوي للعمل.

3- لكل فرد يقوم بعمل الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابة حماية لمصلحته.

المادة 24: لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.

9- مركات العمل اللائق: يرتكز العمل اللائق على مبادئ أساسية هي:

1- عوامة عادلة: لا بد أن تهدف السياسات الدولية الجديدة إلى تأمين فرصا للعمل اللائق.

2- التقليل والحد من الفقر: هناك ترابط وثيق بين استحداث فرص عمل جديدة والحد من الفقر.

3- الإدماج الاجتماعي: إن بلوغ المساواة في الفرص والتغلب على كافة أشكال التمييز في العمل ضرورة لتحقيق العدالة.

4- الكرامة: المبنية على أن العمل ليس بسلعة.

5- التنوع: يوضع كل برنامج بناء على احتياجات أي بلد ولا يوضع مقياسا واحدا يطبق على مختلف الدول.

ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية وهي:

1- النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

2- خلق المزيد من فرص العمل للنساء والرجال من أجل ضمان العمل اللائق.

3- تحسين تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية.

4- تعزيز الثلاثية والحوار الاجتماعي. (عالم العمل، 2007: ص19)

وتسعى المنظمة الدولية للعمل من خلال عملها على تجسيد هذه الأهداف إلى بلوغ تنمية اجتماعية حقيقية، حيث تعتبر أن «الحق في التنمية حقا إنسانيا غير قابل للتصرف، يخول لكل فرد ولكل الشعوب المشاركة والمساهمة والتمتع بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كما أشار إليها إعلان الأمم المتحدة حول الحق في التنمية لسنة 1986» (Reilly, 2007, p3). ويتبنى تطبيق ذلك من خلال:

- إعداد برامج وسياسات دولية لتعزيز حقوق الإنسان الأساسية وتحسين ظروف العمل وفرص الاستخدام.

- وضع معايير عمل دولية من خلال صياغة الاتفاقيات واعتمادها، مع إعداد نظام للإشراف على تطبيقها، ومدونات سلوك تشكل توجهات للسلطات الوطنية من أجل تطبيق معايير العمل الدولية التي تعتبر ملزمة بالنسبة للدول المصدقة عليها. (Reilly, 2007, p13)

إن التزام الحكومات بالمعايير الدولية للعمل يبرز من خلال دساتيرها كما هو الشأن في الدستور الجزائري لسنة 2016، الذي أبرز الإطار العام للعمل اللائق في الجزائر من خلال مجموعة من مواده حيث:

تنص المادة 69: لكل المواطنين الحق في العمل.

- يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة .

- الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كميّات ممارسته.

- يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

- تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون.

- تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.

المادة 70: الحق النقابي مُعترف به لجميع المواطنين .

المادة 71: الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون. (دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2016: ص11)

وتحدد قوانين وتشريعات ومدونات العمل في كل بلد ومنها الجزائر آليات إجرائية لتنفيذ السياسة العامة للتشغيل وترقية العمل اللائق، من خلال الأجهزة الرقابية المخولة بمراقبة تنفيذ القوانين سارية المفعول، وتشجيع الحوار الاجتماعي، ليس الثنائي فقط، وإنما الحوار الثلاثي وأطراف أخرى، هذه الأخيرة التي غالبا ما لا تكون ممثلة من طرف النقابات العمالية وإنما يمثلها المجتمع المدني أو لها ممثلين على مستوى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، حيث تشكل لقاءات الحوار فرصة لرفع انشغالاتها (خصوصا الفئات الهشة) إلى الجهة المعنية وهي الحكومة، للعمل على ترقية وتحسين ظروفها بما يضمن لها العيش الكريم.

خاتمة: إن العمل شيء ضروري بالنسبة للإنسان ولذلك اعتبر من حقوقه

الأساسية، غير أنه قد يكون مشكلة اجتماعية عندما يعجز الفرد عن إيجاد فرصة

للعمل، أو يضطر لقبول القيام بعمل لم يختره ولا يتيح له تحقيق ذاته ولا يشكل بالنسبة له مصدر فخر، بل قبل به تحت ضغط المعيشة وثقل أعبائها، كما قد يقبل بأعمال لا تلبي مواردها المتطلبات الأساسية لمعيشته، أو ظروف عمل لا تتوفر فيها شروط الحماية الجسدية والنفسية والاجتماعية للعامل وعائلته وتنهك فيه حقوقه الأساسية. من هذا المنطلق ظهرت ضرورة الحوار الاجتماعي الموسع بين شركاء العمل لتدارس المشكلات والسياسات المتصلة بالعمل والتشغيل بمختلف أبعادها ومستوياتها قصد الوصول إلى إجراءات عملية منصفة تصون كرامة العامل وتحسن من مستوى معيشة الفئات الضعيفة وحققها في ممارسة عملا لائقا، تتمتع فيه بكل الحقوق الأساسية التي تنص عليها المواثيق الدولية والوطنية. كما يعزز الحوار الاجتماعي الأمن والسلم في البلد وخاصة في أوقات الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث يشكل الحوار الاجتماعي الموسع أي الذي تشارك فيه الثلاثية بالإضافة إلى منظمات المجتمع المدني، بصفته ممثلا للفئات الاجتماعية الهشة والمهمشة الأمل الوحيد لتحقيق تنمية اجتماعية عادلة ومتوازنة.

المراجع والمصادر:

- 1- منظمة المرأة العربية: (2011) النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة.
- 2- خليل بوهزاع: (2014) متطلبات الحوار الاجتماعي في دول مجلس التعاون، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السابع للجمعية الاقتصادية العمانية للتنمية المستدامة وسوق العمل، مسقط: 9-10، مارس.
- 3- منظمة العمل الدولية: (2011) مجلة عالم العمل، دار الكتب، بيروت، عدد 71، أبريل .
- 4- سعاد عناني: (2018) الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد 6، جوان.
- 5- مكتب العمل الدولي: (2012) اتفاقية المشاورات الثلاثية، جنيف.
- 6- المرصد العمالي الأردني : (2011) العمل اللائق، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.

- 7- مكتب العمل الدولي: (2008) الحرية النقابية على أرض الممارسة- الدروس المستخلصة-، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف.
- 8- منظمة العمل العربية: (2011) الحوار الاجتماعي من اجل تنمية مستدامة، مؤتمر العمل العربي، الدورة 38، القاهرة 15-22 مايو.
- 9- منظمة العمل الدولية : (2018) المفاوضة الجماعية - دليل للسياسات- ، مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة.
- 10- مكتب العمل الدولي : (2013) الحوار الاجتماعي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف.
- 11- جميع الحقوق محفوظة cnes 2016 <http://www.cnes.dz/ar/>، اطلع عليخ يوم 2019/10/23.
- 12- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي : dz.cnes، اطلع عليه يوم 2019./10/09
- 13- الأمم المتحدة : (2013) تقرير منظمة العمل الدولية بشأن التطورات المستجدة في إحصاءات العمالة والأعمال التحضيرية للمؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمالة، الدورة 44، من 26 فبراير إلى 1 مارس.
- 14- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : (1948) اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة (217 ألف د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر.
- https://www.oic-iphrc.org/ar/data/docs/legal_instruments/Basic_IHRI/775283.pdf
- 15- عالم العمل : (2007) العمل اللائق والبرامج الوطنية، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد 60، جنيف، ديسمبر.
- 16- رئاسة الجمهورية، الأمانة العامة للحكومة، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (2016)، <https://www.joradp.dz/trv/acons.pdf>.
- 17- <https://rawateb.org/labour-law/equality-at-work/decent-work>
- 18- Georges Minet. (2008) "Some aspects of social dialogue from an ILO stand point" (in) Expert Group meeting on economic and social councils 24 – 25 July
- 19 - O'Reilly, Arthur, (2007) the right to decent work of persons with disabilities, Geneva, International Labour Organization