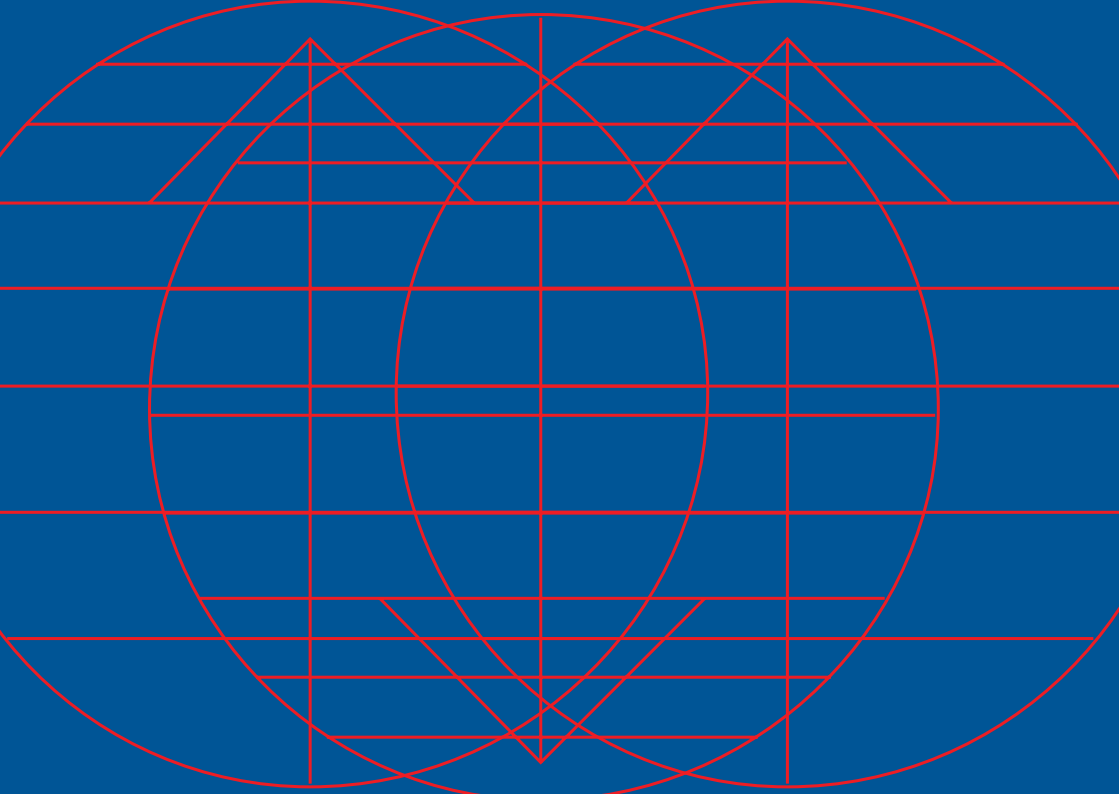


الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية

إعداد

أحمد محمد مصطفى



الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية

إعداد

أحمد محمد مصطفى

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٤	مقدمة
٨	الباب الأول: النقابات وتحدي التحولات العالمية
٩	▪ مفهوم معايير العمل الدولية
١٠	▪ توجهات قوى الليبرالية الجديدة
١١	▪ أبرز التحولات العالمية المؤثرة على النقابات العمالية
١٣	▪ الحركة النقابية في مواجهة التحولات العالمية
١٤	في مجال زيادة العضوية وتنظيم الفئات العمالية الجديدة
١٥	في مجال التضامن الدولي النقابي
١٦	في مجال تطبيق معايير العمل الدولية
٢٠	الباب الثاني: مواثيق واتفاقيات الحقوق والحريات النقابية
٢٧	▪ الحقوق النقابية الأساسية
٢٩	▪ الاتفاقيات الأساسية كما جاءت بإعلان مبادئ منظمة العمل الدولية في ١٩٩٨
٤٤	الباب الثالث: الحوار الاجتماعي
٤٥	▪ مفهوم الحوار الاجتماعي
٤٥	▪ أهداف الحوار الاجتماعي
٤٩	▪ شروط الحوار الاجتماعي
٥٢	▪ عوامل نجاح الحوار الاجتماعي
٥٣	▪ أدوار الشركاء الاجتماعيين في الحوار الاجتماعي
٥٩	▪ مستويات الحوار الاجتماعي
٦٢	▪ أشكال الحوار الاجتماعي
٦٤	▪ الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحوار الاجتماعي
٦٧	▪ مهارات ضرورية لنجاح الحوار الاجتماعي



مقدمة

نعيش اليوم في عالم يموج بالمتغيرات والتحولات، في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية. هذه المتغيرات جميعاً لم تعد بمعزل عن بعضها البعض، بل صارت متلاحمة ومتراصة ترابطاً عضوياً، بحيث أن التغيير في أحدها ينتقل بالتبعية إلى المجالات الأخرى، حتى أصبح من الصعب أن نميز أين بالضبط بدأ التغيير، وما هو العامل الذي أحدث التحول.

فإذا نظرنا إلى هذه التحولات، قد نسأل هل كان المحرك لها هو التطور التكنولوجي الرهيب في مجال الاتصالات والمعلومات. أم أن التوجه نحو الاقتصاد الحر، وتحرير التجارة العالمية، وتقليص دور الدولة في العملية الاقتصادية كان هو المحرك الرئيسي للتغيير.

أم أن التحولات السياسية على الساحة المحلية والدولية، كان هو أصل هذه التحولات جميعها. إلا أن ما يمكن الاتفاق عليه أن التحول قائم بالفعل، ويؤثر علينا، سنأه أم أبينا، في كافة جوانب حياتنا اليومية، في بيوتنا وشوارعنا ومدارسنا ومصانعنا وايضاً في نقابتنا.

وكما تغيرت الأفكار والاتجاهات، تغيرت النظم والسياسات، وكان لمجال (العمل النقابي العمالي) النصيب الأكبر من هذا التغيير، حتى صار التغيير في فكر القيادات النقابية هو المؤشر والعلامة الدالة والدليل الحي على جوهر التحولات العالمية وماهيتها.

فالقيادات النقابية، تتخذ القرارات وتشارك في صنع الأحداث، وتؤثر بذلك في مئات الآلاف من افراد الطبقة العاملة وكذلك في المجتمع. فهي بذلك الأوسع تأثيراً، وأيضاً الأعمق تأثيراً، فمجال العمل النقابي العمالي هو أكثر المجالات حساسية للمتغيرات، التي تحمل في طياتها فرصاً هائلة وتحديات غاية في الخطورة.

من هنا يمكن أن نقول، أن الخلل الذي يواجه بعض نقاباتنا في التعامل مع التحولات المعاصرة، هو في الجانب الأكبر منه خللاً معرفياً، والعجز الذي يصيبنا في مواجهة التحديات التي تفرضها علينا هو غالباً عجزاً متصل بنقص المعلومات والمعارف النقابية وخصوصاً المعارف المتصلة بالحركة النقابية الدولية، فكيف لنا أن نواجه تحولات القرن الحادي والعشرين، وماذل كثير من اعضاء التنظيم النقابي وقياداته بعيدة عن المعارف الضرورية لإدارة مؤسساتنا النقابية. لذلك كانت قضية تحديث الفكر النقابي، قضية استراتيجية في سياق التعامل مع المتغيرات المعاصرة.

من أجل ذلك، يسعدني أن أقدم هذه المادة العلمية في شكل سلسلة من الكتيبات صغيرة الحجم لتسهل على القارئ المتعجل الاطلاع السهل حسبما يتيسر له من وقت، وتكون دليلاً تدريبياً لقياداتنا النقابية والتنقيفية، في هذا المجالات الهامة.

وتضم هذه السلسلة الكتيبات التالية:

١ . الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية:

(ويتضمن عرضاً لمضمون الاتفاقيات الدولية التي تحمى الحقوق والحريات النقابية، ولآلية الحوار الاجتماعي)

٢ . الاستقلالية والديمقراطية النقابية:

(ويتضمن عرضاً لمجموعة من المفاهيم المتصلة بقضية الممارسة الديمقراطية في ادارة شؤون التنظيم النقابي، ومعايير الاستقلالية النقابية).

٣ . الاسرة النقابية الدولية:

(يتضمن تعريفاً بالاتحادات النقابية الدولية والمنظمات العمالية الدولية والاسماء المختصرة لها).

٤. مهارات ضرورية للقائد النقابي:

(ويتضمن بعض مهارات العمل النقابي مثل مهارات الاتصال، مهارة ادارة الاجتماعات، مهارة كتابة التقارير، مهارات المفاوضة وتكتيكاتها).

٥. عملية التخطيط النقابي الاستراتيجي:

(ويتضمن الاسلوب العلمي للتخطيط والادارة الاستراتيجية باستخدام تحليل SWOT، كيفية مواجهة الأزمات النقابية)

٦. الاضراب والاعلاق:

(ويتضمن عرضا لحقي الاضراب والاعلاق في ضوء ما نصت عليه المعايير الدولية والتشريعات المحلية، وكيف تتعامل النقابات مع الإضراب).

٧. الادارة النقابية:

(ويتضمن لمفهوم ووظائف إدارة المنظمات النقابية، ومسئوليات أعضاء التنظيم النقابي وهياكله).

وإني إذ أقدم الشكر لمؤسسة فريدريش إبيرت على دعمها ومساهمتها الايجابية في ظهور هذه الكتيبات، ارجو أن تكون هذه الكتيبات اضافة الى المكتبة العمالية وأن تكون عوناً لإخواننا وزملائنا النقابيين والمدربين العماليين.

أحمد محمد مصطفى



الباب الأول
النقابات وتحدي
التحولات العالمية

من الأسئلة التي يحتاج العمال الإجابة عنها خلال سعيهم لتحصيل مطالبهم المشروعة هو: إلى أي مدى تتفق تشريعات العمل الوطنية مع المعايير الدولية للعمل؟

ولكن بالطبع قبل أن نجيب عن هذا السؤال فإن الأمر يتطلب أولاً أن نعرف ماهي هذه المعايير:



مفهوم معايير العمل الدولية:

- **فالمعنى الأول ..** يشير الى الشروط والظروف الفعلية للاستخدام والعمل ورفاهية العمال في مكان و زمان محددين، وبيان حالة قوة العمل الذي يتم من خلال احصائيات تشير الى مستويات التعليم والمهارات الفنية، والاجور وساعات العمل.. الخ ويطلق على هذا النوع (شروط العمل)
- **اما المعنى الثاني..** فهو معياري او توجيهي!! فمعايير العمل تشترط (ما ينبغي ان تكون عليه شروط وظروف العمل) وهي تحدد حقوق العمال الأساسية في التجمع والمفاوضة الجماعية.. الخ. كما تشترط أيضا معايير اجتماعية كمعايير الاستخدام والتدريب وانهاء الاستخدام... الخ، وهي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

فقواعد العمل المعيارية توضع على المستويين الدولي والوطني ومن هنا يطلق عليها معايير العمل الدولية ومعايير العمل الوطنية.

واتفاقيات منظمة العمل الدولية في هذا السياق تضع المعايير الهامة التي نطلق عليها كذلك الحقوق الاجتماعية والتي من بينها: الحد الأدنى للأجور، ساعات العمل، الإجازات، السلامة والصحة المهنية، الأمن الوظيفي، الضمان الاجتماعي

والخدمات الاجتماعية. وهذه المعايير وضعت في الأساس من أجل تقوية قوانين العمل والتشريعات العمالية الوطنية.

ولا يخفي تصاعد خطر تدهور شروط العمل بسبب تزايد أعداد الدول المتنافسة في الاقتصاد العالمي الذي مثل تنوعاً كبيراً في مستويات الدخل والاجور وتكاليف العمل وشروط العمل. وكذلك بسبب تحرير الاسواق المالية واسواق رأس المال مما أثار موجة من الاستثمارات الخارجية المباشرة والمضاربات.

وننتج عن ذلك دخول بضائع مصنعة بأيدي عمالة رخيصة الى اسواق الدول الاخرى ومنها الدول الغنية، ورخص الأيدي العاملة هنا بسبب تدنى الأجور والمزايا.

الأجور المنخفضة والمعايير الاجتماعية المتدنية تعرقل جهود النقابات في الدول ذات الاجور المرتفعة من اجل تحسين شروط العمل. وتلك المعايير المتدنية تحفز انتقال الاستثمارات القائمة في الدول ذات الاجور المرتفعة والتعاقد محلياً لتوفير الانتاج والخدمات.

وبالنظر الى تصاعد وتيرة العولمة يمكن القول بان الحاجة قد زادت الى تطبيق معايير العمل الدولية. وذلك بسبب اتساع الاتجاه نحو (خفض الأجور، إنهاء الاستخدام، إضعاف آليات الحماية الاجتماعية) ... الخ.



توجهات قوى الليبرالية الجديدة

الليبرالية الجديدة والقوى السياسية الداعمة لها والملتزمة بأهدافها ترى ان تحسين شروط الاستخدام وشروط العمل يحدد ضمناً عن طريق النمو الاقتصادي ولا يمكن تحقيقه عن طريق الاتفاقيات الدولية. وان النظام التجاري الحر هو الشكل

الافضل لتحقيق التنمية الاقتصادية ومعها رفاهية العمال بما يعني انه يمكن للدول النامية ان تجذب الاستثمارات الوطنية والاجنبية عبر تجاهل معايير العمل الدولية.

صحيح ان النمو الاقتصادي يساعد في تحسين شروط العمل وهو شرط ضروري لكنه غير كاف! لأن الأمر يعتمد على توزيع عائد الانتاج بين العمل ورأس المال. فالنمو ليس حيادياً فيما يتعلق بالتوزيع فازدياد عدم المساواة في توزيع سوف نتوقف عند أبرز التحولات العالمية ذات الانعكاسات على النقابات العمالية، وسنتعرض لأهم المحاولات النقابية لمواجهة هذه التحولات على المستويات الوطنية والدولية. ونتبين بعض الملاحظات، مثل موقع الديمقراطية، في المسار العام للنقابات العمالية للدفاع عن الحقوق وحمايتها.



أبرز التحولات العالمية ذات الانعكاسات على النقابات العمالية:

١. تغيير ملامح العمالة والعضوية النقابية

لقد خسرت حركات نقابية كثيرة أعضاء من أعضائها بسبب تغيير ملامح العمالة. فغالبًا ما شكّلت أوساط العمال اليدويين في المؤسسات الكبيرة، وفي القطاعات التقليدية كمناجم الفحم، وقطاع المعادن، وقطاع النسيج، والمرافق والسكك الحديدية؛ معاقل الانتظام النقابي. كما اعتبر القطاع العام، في معظم البلدان مجالاً آخر شهد نسبة عالية في الانتظام النقابي. غير أن صناعات تقليدية كثيرة شهدت تراجعاً وبدأ الاتجاه الى خصخصة ما كان تابعاً للقطاع العام في السابق، ينتشر في أنحاء العالم كافة. في الوقت نفسه، بدأ التحول من الأعمال اليدوية الى الأعمال المكتبية، وهي أعمال لم تألف حسن التنظيم النقابي، في معظم البلدان إن لم نقل كلها.

متّلت كثير من التنظيمات النقابية كثيرة العمال الذكور بصفة أساسية، وخاصة الذين يعملون كل الوقت ويشغلون وظائف مستقرة نسبيًا.

غير أن اليد العاملة حققت توازنًا ملحوظًا بين الرجال والنساء في عدد كبير من البلدان؛ كما أن العمل بعض الوقت أصبح أكثر شيوعًا؛ وانتشرت العقود المؤقتة.

علاوة على ذلك، شهد عدد كبير من البلدان تزايدًا في اليد العاملة المهاجرة. وقد ارتبطت هذه التغيرات في بعض الحالات بنمو اقتصاد غير رسمي.



٢. تغيير في إدارة علاقات العمل

نشأت الأنظمة الدائمة التي ترعى علاقات العمل بناءً على اتفاقيات بين اصحاب رأس المال والعمّال. لقد اجريت معظم هذه الاتفاقيات في القرن التاسع عشر في بعض البلدان، وفي أوائل القرن العشرين في البعض الآخر، بينما تأخر ظهورها حتى وقت ليس ببعيد في بلدان أخرى. غير أن شكل هذه الاتفاقيات اختلف بين بلد وآخر؛ إذ كان يتم ضبط الأجور وظروف العمل، اما على المستوى الوطني، إما على مستوى القطاع، إما على مستوى المؤسسة أحيانًا.

ويعمل عدد من الشركات على تحديد نظام خاص بها يرعى علاقات العمل بمعزل عن الاتفاقيات الموسعة التي تجري على المستوى الوطني. فقد أصبحت ظاهرة «ادارة الموارد البشرية» على سبيل المثال، ظاهرة أكثر شيوعا. وهي سياسة تتضمن عناصر كإقامة علاقة مباشرة مع العمّال؛ واعتماد أنظمة أجور يطغى فيها طابع «الفردية» على مبدأ توحيد المعايير من خلال اتفاق جماعي.

كما يعتمد تنظيم العمل عن طريق فرق عمل يترأسها ما يسمّى «بقيادة الفريق» الذين يتم تعيينهم أو انتخابهم ويشكلون جزءاً من الهيكلية الإدارية. ان الهدف من هذه الأنماط إفساح المجال أمام العمال ليكونوا جزءاً منصهراً في الشركة.



٣. الاقتصاد العالمي

إن تحرير التجارة الدولية من أي قيود، وعولمة الأسواق المالية، وتنامي حجم الشركات المتعددة الجنسيات، ادى الى تفويض الأنظمة القائمة على المستوى الوطني. كما أن قيام اسواق عمل إقليمية (كالاتحاد الأوروبي على سبيل المثال) يقضي بخروج القرارات الأساسية المتعلقة بأسواق العمل القومية عن نطاق البلد المعني، حتى بين الاقتصاديات الصناعية. تؤدي مقارنة كلفة اليد العاملة بين بلدان مختلفة الى إحداث تأثير على القدرة التنافسية القومية، كما تؤدي الى صياغة قرارات مشتركة بشأن الاستثمار. كل ذلك في ظل تراجع مضطرد لدور الدولة، في مجال تحديد السياسات الاقتصادية والاجتماعية لصالح المؤسسات الدولية المالية والتجارية.



الحركة النقابية في مواجهة التحولات العالمية

بدأت منذ سنوات عدة محاولات نقابية على المستويات الوطنية والدولية لمواجهة التحديات التي فرضتها العولمة. يمكننا تلخيصها تحت ثلاثة عناوين:

- زيادة العضوية وتنظيم الفئات العمالية الجديدة
- التضامن الدولي
- تطبيق معايير العمل الدولية



١. في مجال زيادة العضوية وتنظيم الفئات العمالية الجديدة:

- تطوير الخدمات التي تقدم للأعضاء: صناديق التضامن، استشارات قانونية، تخفيضات على بعض السلع أو القروض (النقابات البريطانية والأميركية واليابانية مثلاً).
- تنظيم حملات لتنظيم العمال.
- تنظيم العمالة النسائية اما داخل التنظيمات النقابية (كندا، الولايات المتحدة، السويد، هولندا، أوغندا) أو بشكل مستقل من خلال جمعيات عمالية خاصة في الولايات المتحدة، أو الجمعيات في النظام الزراعي غير الرسمي في الهندوراس، كوستاريكا، بنجلاديش...)
- تنظيم وتأمين عقود عمل جماعية للعمال الموسمين أو المؤقتين (هولندا، فرنسا، كندا، ألمانيا...) كما جرى تأسيس جمعيات للدفاع عن هذه الفئات في تشيلي وكوريا وبيرو..
- أسس العمال المهاجرون تنظيماتهم الخاصة لأنهم لم يتمكنوا من الحصول على الدعم الكافي من النقابات الوطنية.
- الحركة النقابية الأوروبية أبقت المتقاعدين في عضويتها وأنشأت لجاناً خاصة للعاطلين عن العمل.
- في مواجهة الصعوبات التي تلقاها بعض التنظيمات الوطنية في تنظيم العمال في القطاع الغير الرسمي أو في مواجهة اهمال البعض الآخر، أنشأ هؤلاء تنظيماتهم الخاصة.



٢. في مجال التضامن الدولي النقابي

- تطورت أشكال التضامن الدولي أما عبر التنظيمات الدولية العامة (الاتحاد الحر مثلاً) أو عبر التنظيمات الدولية المهنية.
- توسع انتساب النقابات والاتحادات الوطنية الى الاتحادات الدولية.
- تجميع المعلومات ذات الفائدة وتعميمها على النقابات عن طريق الاتحادات الدولية.
- تمثيل النقابات والاتحادات الوطنية على المستويات الدولية (في منظمة العمل الدولية، وامام منظمة التجارة العالمية)
- انشاء لجان نقابية تمثل النقابات في مختلف منشآت المتعددة الجنسيات (ميتسوبيشي، هوندا، فيات)
- وهناك أشكال أخرى من التنظيم اتخذ شكل الشبكات او التنسيقات في قطاعات الكيمياء والغذاء مثلاً.
- يمكن أن يهدف العمل الدولي الى دعم نقابة ماء، او تنسيق مطالب محلية، أو تنظيم حملات ذات طابع دولي (للتشهير بشركة متعددة الجنسيات أو لمنع التعامل معها، كما جرى مثلاً مع الاتحاد الدولي للاتصالات مع مؤسسة sprint، أو لتطبيق قواعد سلوك).
- يمكن أن تؤدي المفاوضات على المستوى الدولي ولكن في حالات نادرة، الى عقود جماعية كما حصل سنة ١٩٨٨ بين الاتحاد الدولي للعاملين في التغذية وشركة DANONE.

- يمكن أن تؤدي أيضًا الى اتفاقات على مستوى القطاع ككل، كما حصل بين الاتحاد النقابي الأوروبي والاتحاد الأوروبي لصناعة الأحذية بالنسبة لعمالة الأطفال (سنة ١٩٩٥).
- يجري تنظيم بعض التحركات أو الحملات على المستوى الدولي بالتضامن مع هيئات المجتمع المدني وأبرزها: جمعيات عمالية غير نقابية، هيئات مدنية تسعى لتحقيق أهداف اجتماعية محددة (حماية البيئة، حقوق الانسان، حقوق المرأة، حماية اقلية اتنية... الخ)، ومؤسسات تقدم خدمات اجتماعية (صحية، سكنية، تقنية) للفئات المهمشة بشكل عام. رغم تكرار المناسبات التي تحالفت فيها الحركة النقابية مع هذه الجمعيات الا ان العلاقة لا تزال تحتاج الى جهود متبادلة لتصبح أكثر فعالية، جهود في مجال الرؤية والاستراتيجيات وجهود في مجال الثقة المتبادلة.
- إلا أنه رغم تنظيم الأنشطة في مجال التضامن الدولي تبقى عقود العمل الجماعية العابرة للقوميات نادرة جدًا، وحتى في أوروبا الموحدة يمكن الكلام أكثر عن حوار اجتماعي وليس عن مفاوضات جماعية بمعناها الحقيقي.



٣. في مجال تطبيق معايير العمل الدولية وتفعيل دور منظمة العمل الدولية

عام ١٩٩٥ أعادت منظمة العمل الدولية النظر بمعايير العمل الدولية، وكانت أبرز القرارات .. صدور الاعلان العالمي للحقوق الأساسية في العمل:

- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (الاتفاقيتان رقم ٨٧ و ٩٨)
- حظر العمل الجبري (الاتفاقيتان رقم ٢٩ و ١٠٥)

- المساواة في الفرص والمعاملة (الاتفاقيتان رقم ١٠٠ و ١١١)
- الحد الأدنى للسن وحماية الطفولة (الاتفاقيتان رقم ١٣٨، ١٨٢)

وقد جاء هذا الاعلان نتيجة نقاش حول الصلة بين تحرير عملية التبادل التجاري وحماية حقوق العمال، باعتبار أن لهذه الحقوق الأساسية «التي ينبغي اعتبارها ملزمة للكافة أهمية خاصة في إطار العولمة لأنها تسمح للعمال بالمطالبة بنصيبهم المشروع من فوائد النمو الاقتصادي التي يؤدي إليها تحرير عمليات التبادل التجاري.

شاركت الحركة النقابية الدولية وتشارك بفعالية في إطار منظمة العمل الدولية وهي كانت معنية ومبادرة في المراجعات التي حصلت والتي أشرنا إليها. والهم الأكبر للحركة النقابية في زمن العولمة كان وما يزال هو كيفية احترام معايير العمل الدولية في ظل المنافسة الدولية وتحرير الأسواق وتزايد مناطق الأسواق الحرة.

وأمام عجز منظمة العمل الدولية، من ضمن آلياتها الإشرافية عن تطبيق هذه المعايير، عملت الحركة النقابية العالمية باتجاهات عدة أخرى. ومن أهمها:



الضغط باتجاه المؤسسات المالية والتجارية الدولية:

مع التمسك بدور منظمة العمل الدولية جرى التركيز على منظمة التجارة العالمية مع تقديم الأفكار التالية:

- لا تدعو الحركة النقابية لحد أدنى عالمي للأجور بل تدعم ما جاء في اعلان سنغافورة عن الاحتفاظ بالميزة النسبية التي تستخدمها البلدان النامية في تكلفة الانتاج المنخفضة.

- اعتبار الحقوق الأساسية التي أقرتها منظمة العمل الدولية هي «البند الاجتماعي» الذي يجب أن تتضمنه الاتفاقات التجارية بين البلدان وهي لا تدعو حاليًا للتوسع في البند الاجتماعي ليشمل قضايا أخرى.
- تشرف هيئة مشتركة من منظمة التجارة العالمية ومنظمة العمل الدولية على تطبيق البند الاجتماعي.

إلا أنه يمكننا ملاحظة عدم جدوى هذه المحاولات حتى الآن مع منظمة التجارة العالمية لا في مجال احترام الحقوق الأساسية ولا في مجال التعاون مع منظمة العمل الدولية.

هناك أيضًا محاولات للتأثير على سياسات المؤسسات المالية الدولية (البنك الدولي وصندوق النقد)، أما بالاتصال المباشر أو من خلال حث منظمة العمل الدولية على المشاركة في وضع سياسات هذه المؤسسات. (بعض التعديلات في هذه السياسات والتي نلمسها في التقارير الأخيرة للمؤسسات المالية يعكس ملاحظات الحركة النقابية العالمية مثل مراجعة دور الدولة).



تطوير وتعميم «قواعد السلوك» في المؤسسات المتعددة الجنسيات

سعت الحركة النقابية الدولية ولا سيما المنظمات الدولية القطاعية إلى اتفاقيات مع المؤسسات المتعددة الجنسيات سميت «بقواعد السلوك» التي يجب أن تحترم في المؤسسات التابعة للمتعددة الجنسيات أو المتعاقدة معها. ويمكننا أن نحصي العديد من الاتفاقيات من سنة ١٩٨٨ تتضمن احترام الحقوق الأساسية للعمال.

هناك اعلانان دوليان لقواعد السلوك يمكن الاسترشاد بهما: الأول صادر عن منظمة العمل الدولية (سنة ١٩٧٧)، والثاني صادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سنة ١٩٧٦.

رغم هذه الجهود النقابية ومرجعية الاعلانيين الدوليين تبقى المؤسسات المتعددة الجنسيات وبالإجمال منفلة من الضوابط وتبدو الحركة النقابية العالمية عاجزة نسيئاً عن فرض احترام الحقوق الأساسية للعمال في منشآتها.



الباب الثاني

مواثيق واتفاقيات الحقوق
والحرريات النقابية



أضواء على منظمة العمل الدولية

بعد ما تقدم ينبغي أن نلقى الضوء على دور منظمة العمل الدولية:

- مؤتمر العمل الدولي هو الجهاز التشريعي لمنظمة العمل الدولية الذي يهدف الى توحيد قانون العمل وتدويله.
- ويضم ممثلي الدول الاعضاء (ويصدر عنه اتفاقيات وتوصيات)
- والاتفاقيات التي يقرها تكتسب قوتها التنفيذية لدى الدول التي صدقت عليها.
- اما التوصيات فهي مجرد رغبات يتوجه بها المؤتمر الى الدول لتحقيق تعديل او اصلاح معين في تشريعات العمل فيها.
- وغالباً ما يلجأ المؤتمر الى هذه الوسيلة حينما تكون فرص التصديق على مقرراته من جانب الدول ضئيلة والتوصيات تمهد عادة للاتفاقيات إذا قوى من بعد التيار المؤيد لها.
- في عام ١٩١٩م عقدت الجلسة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، وكان من أهم نتائجها وضع مستويات دولية لعدد كبير من القضايا العمالية.
- بعد الحرب العالمية الثانية – صدرت عن منظمة العمل الدولية اتفاقيتان رئيسيان في هذا المجال.



مستويات عمل دولية وضعتها
منظمة العمل الدولية

الحقوق النقابية

الحقوق الدولية للإنسان

مستويات فرعية أخرى



حقوق العمال في اتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان بشكل عام:

- الإعلان الدولي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام ١٩٤٨.
- الاتفاقية الدولية للحقوق السياسية والمدنية الصادر عن الأمم المتحدة عام ١٩٦٦.
- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة عام ١٩٦٦.



موائيق الحقوق النقابية وحقوق العمال:

- إعلان فيلادلفيا، منظمة العمل الدولية ١٩٤٤.
- قرار منظمة العمل الدولية بشأن استقلالية الحركة النقابية ١٩٥٢.
- قرار منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق النقابية وعلاقتها بالحريات المدنية ١٩٧٠.
- قرار المؤتمر العالمي الخامس عشر للاتحاد الدولي للنقابات العمالية الحرة بشأن حقوق الإنسان والحقوق النقابية: أسس الديمقراطية (كاراكاس ١٧-٢٤ مارس ٩٢).
- لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان الجلسة رقم ٤٨. القرار بشأن الحقوق النقابية (جنيف ١٩٩٢)



وقد أقرت الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ وقد تضمن المواد التالية في شأن الحقوق العمالية والنقابية:

- المادة (٢٠)
 ١. لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية.
 ٢. لا يجوز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما.
- المادة (٢٣)
 ٣. لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادله ومرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

٤. لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.
٥. لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان - تضاف اليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
٦. لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

▪ المادة (٢٤)

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

وفي هذا السياق وافقت الجمعية العمومية للأمم المتحدة على الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في ١٩٦٦/١٢/١٦.

وقد تضمنت ايضا المواد التالية في شأن الحقوق العمالية:

▪ المادة (٦)

١. تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية. وتتخذ هذه الدولة الخطوات المناسبة لتأمين الحق.

٢. تشمل الخطوات التي تتخذها أي من الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى تحقيق كامل هذا الحق برامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية.

المادة (٧)

تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:

أ. مكافآت توفر لكل العمال كحد أدنى:

١. أجورا عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع. وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية.

٢. حياة كريمة لهم ولعائلاتهم طبقا لنصوص الاتفاقية الحالية.

ب. ظروف عمل مأمونة وصحية.

ج. فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية والكفاءة.

د. أوقات للراحة والفراغ وتحديد معقول لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة وكذلك مكافآت عن أيام العطلة العامة.

المادة (٨)

١. تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل:

أ. حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعنى، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية. ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

ب. حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنيه أو تعهديات وحق هذه الأخيرة بتكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج. حق النقابات في العمل بحرية دون أن تخضع لأية قيود سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

د. الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص.

٢. لا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على ممارسة هذه الحقوق بالنسبة لأعضاء القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة الحكومية.

٣. ليس في هذه المادة ما يخول الدول الأطراف في اتفاق منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨ الخاص بحرية المشاركة وحماية الحق في التنظيم اتخاذ الإجراءات التشريعية التي من شأنها الإضرار بالضمانات المنصوص عليها في ذلك الاتفاق أو تطبيق القانون بشكل يؤدي إلى الإضرار بتلك الضمانات.

الحقوق النقابية الأساسية

يعتبر حق العمال في تشكيل والانضمام إلى النقابات وحق تلك النقابات في مزاوله مهامها بحرية من البنود الأساسية للحقوق الدولية للإنسان. وقد تأكد ذلك الحق من خلال اتفاقيات منظمة العمل الدولية وعلى رأسها:

- الاتفاقية رقم ٧٨ الصادرة عام ١٩٤٨ والخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم.
- واتفاقية رقم ٩٨ الصادرة عام ١٩٤٩ الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.



يمكننا ان نلخص مضمون الاتفاقيتان ٧٨ و ٩٨ فيما يلي:



١. حق العمال أجمعين، دون أي تمييز أو تفرقة أيا كان نوعها في الانضمام إلى تنظيمات بمحض اختيارهم دون الحاجة إلى تصريح مسبق.
٢. حق النقابات في وضع الدساتير واللوائح الخاصة بها، وانتخاب ممثليها بكل حرية وتنظيم إدارتها وأنشطتها وبرامجها دون أي تدخل من السلطات الحكومية.
٣. حق النقابات في الانضمام معاً في اتحادات قومية ودولية وحق اسى منها في الانضمام الى التنظيمات النقابية الدولية.
٤. حماية النقابات من الحل أو الإيقاف بموجب قرار إداري.
٥. حق النقابات في توفير الحصانة لمقارها وتأمين مراسلاتها واتصالاتها الهاتفية.
٦. حماية العمال من القرارات والأفعال المناهضة للنقابية في مجال عملهم.
٧. حماية النقابات من أي تدخل من جانب أصحاب الاعمال في عملية تشكيلها وسير عملها وإدارتها.
٨. حق حماية الأموال والأصول الخاصة بالنقابات ضد أي تدخل من السلطات الحكومية.
٩. حق النقابات في المفاوضة جماعياً على تنظيم شروط وظروف العمل وغيرها من القضايا التي تؤثر على حياة أعضائها.
١٠. حق النقابات في ممارسة أنشطتها داخل الشركة وفي مقر العمل.
١١. حماية الممثلين النقابيين من السجن والاعتقال لقيامهم بأعمال تتفق مع ممارستهم لحقوقهم النقابية.
١٢. حق العمال ونقابتهم في الإضراب كوسيلة هامة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

الاتفاقيات الأساسية كما جاءت بإعلان مبادئ منظمة العمل الدولية في ١٩٩٨

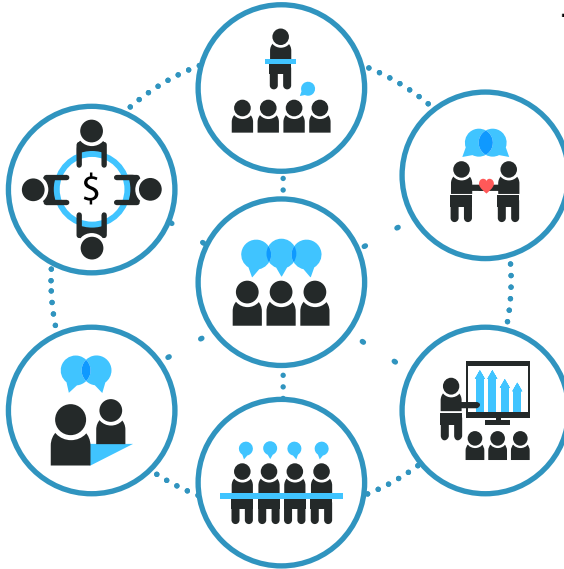
تضمن الإعلان أربعة مبادئ يعبر عنها ثمانية اتفاقيات أساسية:

المبادئ الأربعة هي:



أما الاتفاقيات الثمانية فهي:

١. الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
٢. الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن المفاوضة الجماعية وحق التنظيم.
٣. الاتفاقية الدولية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ بشأن منع السخرة والعمل الجبري.
٤. الاتفاقية الدولية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن تحريم العمل الجبري.
٥. الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.
٦. الاتفاقية الدولية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.
٧. الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن تساوي الأجور عند تساوي العمل.
٨. الاتفاقية الدولية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهن.





وفيما يلي شرح هذه المبادئ والاتفاقيات:

المبدأ الأول: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

- تعتبر منظمة العمل الدولية الحرية النقابية من أهم حقوق الإنسان الأساسية وشرط أساسي من شروط حقوق العمال وحماية مصالحهم.
- تشكل حرية التنظيم النواة المركزية لأداء المنظمة ومن شأن عمليات انتهاء هذا الحق، أن يهدد كيانها وهيكلها التنظيمي ذات التكوين الثلاثي.
- إن حرية تكوين المنظمات أساس عمل المنظمة ويتغلغل في نشاطها.
- إن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو من أهم أهداف المنظمة الذي ورد في دستورها عام ١٩١٩.
- إن إعلان فيلادلفيا الصادر عام ١٩٤٤ الذي أرفق بدستور المنظمة ينص على التأكيد على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة وفي شكل خاص التأكيد على أن حرية الرأي والاجتماع أمران لا غنى عنها لأطراف التقدم.

١. الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨
الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

الهدف من هذه الاتفاقية:-

حماية منظمات أصحاب الأعمال والعمال ضد تدخلات السلطة

أهم المبادئ والحقوق التي تتضمنها هذه الاتفاقية:-

- حق منظمات العمل والعمال في تكوين المنظمات التي تختارها.
- حق تكوين النقابات دون إذن مسبق.
- حق الانضمام الى المنظمات النقابية.
- حق إعداد اللوائح والقواعد الإدارية للمنظمة النقابية.
- حق المنظمات في انتخاب ممثليها بحرية تامة.
- حق المنظمات في تنظيم إدارتها وواجهه نشاطها وصياغة برامج عملها.
- عدم جواز حل المنظمات او وقفها عن طريق السلطة الإدارية.
- حق المنظمات في تكوين الاتحادات العامة والانتساب الى المنظمات الدولية.
- حق تعزيز مصالح العمال (الإضراب).

٢. الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩

بشأن المفاوضة الجماعية وحق التنظيم

الهدف من هذه الاتفاقية:-

حماية العامل أثناء ممارسته للحق النقابي ضد أعمال التمييز للحد من حريتهم النقابية وتجنب وضع العامل أمام أحد الخيارين أما الانتماء النقابي أو الحفاظ على مورد رزقه.

أهم المبادئ والحقوق التي تتضمنها هذه الاتفاقية:-

- قبل الاستخدام: تجنب تعليق استخدام عامل على شرط عدم الانضمام للنقابة أو التحلي عن عضوية نقابة.
- أثناء الاستخدام:
 - فصل العامل أو اتخاذ أي تصرف آخر من شأنه الإضرار به بسبب انضمامه للنقابة أو اشتراكه في أي نشاط نقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل برضاء صاحب العمل.
 - يجب توفير الحماية المناسبة لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ضد تدخل بعضها في أعمال البعض سواء بصورة مباشرة أو من خلال مندوبيها أو أعضائها ومن قبيل التدخل دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب الأعمال.
- المفاوضات الاختيارية: تشجيع وتقرير المفاوضات الاختيارية.



المبدأ الثاني: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري

- والمعني بالعمل الجبري في الاتفاقية بأنه كل عمل أو خدمة يطلب تأديتها عنوه من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة.
- والعقوبة هنا يقصد بها حرمانه من أي حق أو أي ميزة.
- ولكن هناك إلغاء فوري بالنسبة لبعض الفئات من الأشخاص والأعمال مثل المرأة والأحداث تحت سن ١٨ عام ومن يتجاوز ٤٥ سنة وكذلك العجزة.

- والأعمال مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم والأعمال الزراعية الإجبارية... الخ.

٣. الاتفاقية الدولية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠

بشأن العمل الجبري أو الإلزامي

الهدف من هذه الاتفاقية:-

- الإلغاء التدريجي للعمل الجبري.

إن التعبير في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن الخدمات التالية:

- أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية.
- أي أعمال أو خدمات تمثل جزء من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل.
- أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت اشراف ورقابة سلطة عامة وألا يكون هذا الشخص مؤجرا أفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها.
- أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ.
- الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع.

٤. الاتفاقية الدولية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري

الهدف من هذه الاتفاقية:-

- الإلغاء الفوري للعمل الجبري لخمسة أسباب محددة وهي:
 ١. كوسيلة للضغط السياسي أو التوجيه الفكري أو كعقوبة على التمسك بأراء سياسية أو بأراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الأراء
 ٢. كوسيلة تعبئة لحشد الأيدي العاملة وتسخيرها في أغراض التنمية الاقتصادية.
 ٣. كوسيلة للمحافظة على النظام في العمل.
 ٤. كعقوبة على المشاركة في الإضرابات.
 ٥. كوسيلة للترقية العنصرية أو الاجتماعية أو الوطنية أو الدينية.



المبدأ الثالث: القضاء الفعلي على عمل الأطفال

يقوم مبدأ القضاء الفعلي على عمل الأطفال الذي يتضمنه الإعلان على معايير العمل الدولية، بما فيها اتفاقية الحد الأدنى للسن.

وسوف يؤدي اعتماد صكوك جديدة تتعلق بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال إلى تعزيز المعايير القائمة.

ويعكس هذا النهج التدريجي الاعتراف بان عمل الأطفال يمثل مشكلة معقدة، تتأصل جذورها في الفقر وانعدام فرص التعليم.

٥. الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام

الهدف من هذه الاتفاقية:-

القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

المبادئ والحقوق التي تتضمنها الاتفاقية:

- تحديد حد أدنى لسن الاستخدام لا يقل عن ١٥ سنة ولكن باستطاعة الدول النامية أن تعرف الحد الأدنى لسن الاستخدام ١٤ سنة.
- تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام التي يحتمل أن يعرض الحدث للخطر ب ١٨ سنة أو ١٦ سنة مع الضمانات الملائمة.
- السماح بالعمل منذ ١٣ سنة أو ١٢ سنة إذا كان الحد الأدنى ١٤ سنة في أعمال خفيفة لا تكون مؤثره على صحتهم أو نموهم أو تعطل دراستهم.

٦. الاتفاقية الدولية ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال

الهدف من هذه الاتفاقية:-

- القضاء الفوري على أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- تعرف الاتفاقية الطفل على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة:

حددت الاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال في الآتي:

١. كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والفنائة والعمل القسري أو الإجباري والتجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.
 ٢. استخدام الطفل في أعمال الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروضاً إباحية.
 ٣. استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات أو الاتجار بها.
 ٤. الأعمال الخطرة التي يرحح إن تؤدي إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- يجب على كل دولة أن تتخذ التدابير اللازمة للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال من خلال التعليم المجاني - التدريب - التأهيل.



المبدأ الرابع: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهن

- التفرقة في حد ذاتها مهينة ومنافية للكرامة الإنسانية
- ويقصد بحظر التمييز في الاستخدام والمهن:
 - الأولى استبعاد عدم المساواة في العمل
 - والثانية تشجيع المساواة في إيجاد فرص العمل

٧. الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عند تساوى العمل

الهدف من هذه الاتفاقية:-

تحديد معدلات الأجور وكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الذكور وإناث عن العمل عند قيامهم بعمل ذي قيمة متكافئة.

وسائل تطبيق هذه الاتفاقية:

- القوانين أو اللوائح الوطنية
- أي نظام قانوني لتحديد الأجور
- الاتفاقات الجماعية
- أي مزيج من هذه الوسائل

كما أوجبت الاتفاقية على الدولة العضو أن تتخذ التدابير اللازمة لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين إنجازه.

ولا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ووجود فروق بين معدلات الأجر تقابل فروق في العمل الواجب إنجازه ناجم عن التقييم الموضوعي للعمل.

٨. الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨

الخاصة بعدم التمييز في الاستخدام والمهن

الهدف من هذه الاتفاقية:-

▪ منع أي تمييز أو استثناء أو تفضيل في الاستخدام والمهن على أساس الأصل أو اللون أو النوع أو الدين أو الرأي السياسي أو النشأة القومية أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي الذي من شأنه منع أو إساءة تكافؤ الفرص أو المعاملة في التوظيف أو المهنة.

وتطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء المصدقة على الاتفاقية اتخاذ الإجراءات التالية:

- صياغة وتطبيق سياسات وطنية ترمي الى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهن (الاستخدام – التدريب – الترقى – شروط وظروف العمل).
- إلغاء أي أحكام قانونية تنص على التمييز أو ممارسات إدارية.



الشرط الاجتماعي

ويقصد به مراعاة الحد الأدنى من المعايير الأخلاقية للعمل المعترف بها من المنظمات الدولية وتضم الحقوق الأساسية للعمال مثل:

- حرية التنظيم والتعبير
- المفاوضة الجماعية
- حظر العمل الجبري
- التمييز في المعاملة
- حماية المرأة
- تحديد الحد الأدنى في السن المسموح به لعمل صغار السن
- تأمين ظروف عمل مناسبة من حيث:
 - حد أدنى للأجور
 - حد أدنى للإجازات
 - شرط السلامة والصحة المهنية

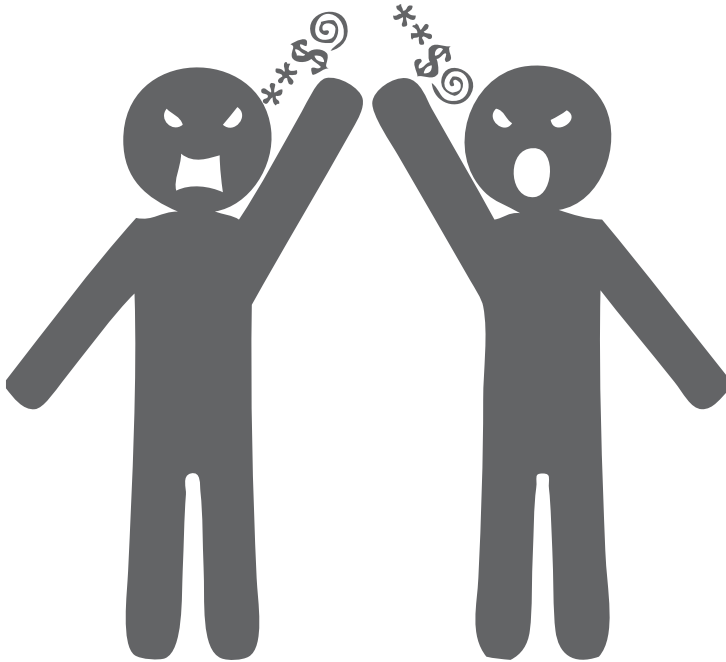
الاتفاقية رقم (٨٥١) لسنة ٢٨٩١ بشأن إنهاء الاستخدام

- أكدت الاتفاقية بأنه لا ينهي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو سلوكه أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة.

- **وان الاسباب التي لا تشكل اسباباً صحيحة للفصل هي:**
 - الانتساب النقابي او المشاركة في انشطة نقابية.
 - السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال او ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها.
 - رفع الشكوى او المشاركة في اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلماً من اخلال بالقوانين او اللوائح او تقديم طعن الى السلطات الادارية المختصة.
 - العنصر او اللون او الجنس او الحالة الاجتماعية او المسؤوليات العائلية او الحمل او الدين او الرأي السياسي او النسب القومي او الاصل الاجتماعي.
 - التغيب عن العمل اثناء اجازة الوضع.
 - التغيب عن العمل بسبب المرض أو التعرض لحادث.

- **ونظمت الاتفاقية الاجراءات واجبة الاتباع قبل او وقت الفصل بأسس واضحة مثل:**
 - انه لا ينهي استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه او ادائه قبل ان تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة اليه.
 - ويحق لأي عامل يرى ان استخدامه قد أنهى دون مبرر الطعن فيه امام القضاء في غضون مهلة معقولة بعد الفصل (يحددها قانون العمل الوطني)

- وتقع مسؤولية اثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام على صاحب العمل وبالطبع فان القضاء او اي هيئات مختصة اخرى تنظر في شكوى العامل فأنها مخولة بالاتفاقية سلطة الوصول الى نتيجة بشأن سبب الفصل بناءات على ادلة يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنية.





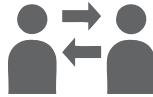
الباب الثالث
الحوار الاجتماعي

مفهوم الحوار الاجتماعي:

يعرف الحوار الاجتماعي بأنه: كل المفاوضات والمشاورات وتبادل المعلومات والمقترحات حول الموضوعات ذات الصلة بالأوضاع الاقتصادية الاجتماعية كالحماية الاجتماعية والأجور والحوافز والمكافآت وساعات العمل والراحت والإجازات، والسلامة والصحة المهنية، وحماية حقوق النساء، والأطفال في العمل، وكافة ما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل والتي تؤثر فيها السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة والأزمات التي تعانيها.

وتروج منظمة العمل الدولية لآلية الحوار الاجتماعي باعتباره الآلية المثلى لتعزيز شروط عمل ومعيشة أفضل، وسيلاً مهماً لتحقيق العدالة الاجتماعية. لذلك يعد اقرار الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي من أهم أهداف منظمة العمل الدولية، وجزء لا يتجزأ من برامج العمل اللائق في جدول أعمال المنظمة.

ولا تفرض منظمة العمل الدولية نموذج واحد للحوار الاجتماعي يمكن تطبيقه في البلدان المختلفة، بل يجب أن يتم تكيف الحوار الاجتماعي ليتناسب مع واقع وظروف كل بلد، وبما يتيح للشركاء الاجتماعيين الشعور بالمسؤولية عن هذا الحوار، من هنا يأتي التنوع الفني في أشكال وممارسات الحوار الاجتماعي حول العالم.



أهداف الحوار الاجتماعي:

بحسب التوصية التي اعتمدها الدورة (٩٠) لمؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٢، فإن الحوار الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في:

- تعزيز المبادئ الأساسية والحقوق في العمل
- تحقيق بيئة سليمة للعلاقات الصناعية
- تحقيق فرص عمل جديدة وتحسين الحماية الاجتماعية

فهذه الآلية تقوم على تعزيز السلام الاجتماعي والتوصل إلى حلول توافقية للمشاكل الناشئة عن المصالح الاجتماعية المتعارضة. فتقوم بدفعهم إلى التجمع في منظمات يختارونها بأنفسهم، لتمثلهم في التفاهم مع الأطراف الأخرى، من أجل حماية مصالحهم بعيداً عن الصراعات.

هذا من شأنه أن يجعل المجتمع أكثر تضامناً واستقراراً وإنصافاً. وضمان مشاركة جميع أطراف المجتمع في صياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم تعزيز الديمقراطية داخل المجتمع، بما ينعكس إيجابياً على النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة العادلة.

ومن هنا يمكن تلخيص أهداف الحوار الاجتماعي كما يلي:

- توفير شروط عمل عادلة ومنصفة، وتحسين أحوال المعيشة والتوازن بين الأطراف الاجتماعية المختلفة، بما يجعل المجتمع أكثر تضامناً واستقراراً وإنصافاً.
- تحقيق مبادئ العمل اللائق بمؤسسات العمل والمجتمع، وتوفير المناخ الصحي الذي يحفز على العمل، وعلى زيادة الانتاجية وتحسين الأداء الاقتصادي وتحقيق التنمية.
- فتح مجال إعمال مبادئ وحقوق العمل الأساسية بفاعلية، وتطبيق معايير العمل الواردة في الاتفاقيات الدولية، خاصة تلك المتعلقة بحماية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي.
- تخفيف حدة نزاعات العمل والصراعات الاجتماعية، عن طريق اعتماد سبل الشراكة والتعاون لفض النزاعات والخلافات.
- دفع النمو الاقتصادي والاجتماعي والتنمية الشاملة.
- تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية طريقاً للسلم الاجتماعي والاستقرار.

أهداف الحوار الاجتماعي، طبقاً لمنظمة العمل الدولية:

- المساهمة في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية.
- تشجيع السلم والاستقرار الاجتماعيين.
- دفع وتحفيز النمو الاقتصادي.
- توفير العمل اللائق الذي يضمن المساواة والأجر الكافي الذي يكفل الكرامة الانسانية للعامل وأسرته.
- تقوية الانسجام الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين الذي من شأنه أن يعمل على تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.
- رفع قدرات الشركاء الاجتماعيين في كافة الميادين لضمان إقامة حوار اجتماعي دائم وفعال من خلال توفير وتقديم المعلومات المطلوبة التي من شأنها أن تعمل على مساعدة الدول في تحقيق أهداف الحوار الاجتماعي والحقوق الأساسية في العمل.

أهداف الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات، منها:

الحفاظ على علاقات عمل مستقرة، وهذا من شأنه أن يعمل على:

- زيادة الإنتاجية.
- الحفاظ على وظائف العاملين الحالية في المؤسسة.
- خلق فرص عمل جديدة، من خلال التوسع وزيادة الإنتاجية والحد من أوقات العمل الإضافي.

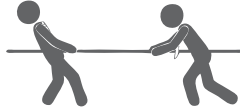
وأهدافه على المستوى الوطني، منها:

خلق التوافق الاجتماعي الذي يعمل على استقرار السياسات الاقتصادية والاجتماعية، والذي من شأنه أن يعمل على:

- توفير بيئة مناسبة لجذب الاستثمارات.
- رفع مستوى الحماية الاجتماعية للعاملين في جميع القطاعات.
- وضع برامج تدريب مستمر ومناسب لتوفير أيدي عاملة كفئة ومدربة، وتلبي احتياجات سوق العمل.
- الحد من نزاعات العمل الفردية والجماعية.
- المساهمة في تحسين السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

وفي كل الأحوال يجب أن يستهدف الحوار الاجتماعي:

- حماية الحقوق الأساسية للعمل.
- تعميق المشاركة الديمقراطية لأطراف العملية الإنتاجية في المجتمع.
- المساهمة في إيجاد حلول مناسبة للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية.
- إعمال وإتاحة الأساليب السلمية في النزاعات والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي.
- المساهمة في تطوير التشريعات الوطنية والدولية الخاصة بالعمل.



شروط الحوار الاجتماعي:

حتى يتحول الحوار الاجتماعي إلى نمط حياة يحتاج إلى توافر شروط لتفعيله وضمان نجاحه، ومن أهم هذه الشروط:

- توفر إرادة سياسية صريحة لقيام حوار اجتماعي حقيقي.
- وجود منظمات نقابية قوية مستقلة وممثلة للعمال، لها القدرة على التفاوض والحوار وعلى صياغة المقترحات والبدائل، ونفس الشيء بالنسبة لمنظمات أصحاب الأعمال.
- تمكين النقابات من الوصول إلى لمعلومات الضرورية والإحصاءات الحقيقية لتتمكن من المشاركة الفاعلة في الحوار الاجتماعي.

لإجراء حوار اجتماعي فعال ومنتج بين أطراف التنمية المختلفة، يلزم توافر الشروط التالية:

١. وجود منظمات ممثلة لكل طرف:

ويقتضي وجود منظمات ممثلة لكل طرف من أطراف الحوار الاجتماعي، الاعتراف بحق العمال وأصحاب الأعمال في إنشاء نقاباتهم، وحق الانضمام إليها، بحرية وبدون تمييز. وحريتها في وضع لوائحها وإدارة شئونها واختيار أعضائها، والدفاع عن مصالحهم بالطرق المشروعة.

٢. أن تتمتع النقابات بالقوة والتأثير:

أن تتمتع بالقوة والتأثير، وديمقراطية الإدارة، واستقلاليتها عن الحكومات وأصحاب الأعمال والأحزاب وغيرها من المؤسسات، وفاعلة في تمثيل

الفئة التي تتحاور باسمها ومؤثرة فيها. والقوة المطلوبة في النقابات هي قوة تمثيل الحقيقي لأعضائها، وقدرتها على قيادتهم.

٣. وجود مصالح مشتركة بين الأطراف المتحاوره:

على الرغم من أن مصالح الطرفين المتحاورين غالباً ما تكون متعارضة، إلا أنه حتى يقوم حوار فلا بد من وجود قدر من نقاط التلاقي والمصالح المشتركة بينهما يمكن أن يبني عليها الحوار. وليس أفضل من علاقة العمل التي تجمع الطرفين مثلاً على تلك المصالح المشتركة. ويأتي دور الحوار هنا ليبيّن مدى حاجة كل طرف إلى الطرف الآخر، وتكمن أهميته في قدرته على الحد من هذا التعارض وعدم تحويله إلى صراع ونزاع مستمر.

٤. اقتناع الأطراف بالحوار الاجتماعي:

لا بد من قناعة أطراف علاقة العمل الثلاثة بأهمية الحوار الاجتماعي كأداة لحل النزاعات وآلية للوصول لاتفاق مقبول وملزم لكل الأطراف وليس لطرف واحد.

الشروط الأساسية للحوار الاجتماعي طبقاً لمنظمة العمل الدولية، هي:

١. توافر الإرادة السياسية الصريحة، والالتزام بحسن النية من قبل جميع الأطراف المعنيين بالمشاركة في الحوار الاجتماعي.
٢. وجود منظمات نقابية قوية، ومستقلة وممثلة لكل من العمال وأصحاب العمل، لديها القدرات التقنية، وحق الوصول إلى المعلومات المناسبة للمشاركة بفاعلية في الحوار الاجتماعي.

٣. احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (المنصوص عليهم في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية ٨٧، ٩٨).

٤. الدعم المؤسسي المناسب، وتوافر بيئة علاقات صناعية جيدة (سيادة القانون، مؤسسات فعالة للإلزام بالقانون، وآليات تسوية النزاعات على مستوى المؤسسات والقطاعات والمستوى الوطني العام).

٥. الاعتراف والاحترام المتبادل بين ممثلي الشركاء الاجتماعيين. وشيوع الديمقراطية، وترسيخ مفهوم وثقافة الحوار على مستوى المجتمع.

ولا بد في كل ذلك من توافر إرادة سياسية منحازة لمشاركة أصحاب المصلحة في اختيار السياسات والتشريعات وخطط العمل التي تطبق عليهم وتتحكم في مصالحهم.

وهناك إلى جانب الإرادة السياسية عوامل أخرى تعطي أهمية للحوار خاصة في المجال الاجتماعي والاقتصادي ومنها ما يلي:

- بيئة سياسية مناسبة توفر مناخ ديمقراطي عام يحترم المشاركة وحرية الاختيار.
- سياسة اقتصادية متوازنة، تحمي اقتصاد السوق وتحمي المصالح الاجتماعية للمواطنين.
- بنية تشريعية متكاملة، تحمي وتؤكد الحقوق الأساسية في العمل، وتحترم حق الشركاء الاجتماعيين من التفاوض حول شروط العمل والاستخدام.
- مؤسسات إدارة العمل، على درجة عالية من الكفاءة تساعد على المشاركة الاجتماعية.
- منظمات ديمقراطية ومستقلة وممثلة لكل من العمال وأصحاب الأعمال.
- تمتع كل أطراف الحوار الاجتماعي بالكفاءة الفنية وروح التعاون والتفاعل.



عوامل نجاح الحوار الاجتماعي:

يجب التأكيد على توفير ضمانات لنجاح الحوار الاجتماعي، تشكل في ذاتها المناخ المناسب لإعماله ونجاحه، ومن أهم هذه الضمانات ما يلي:

١. كفالة حق التنظيم والحرية النقابية:

يؤدي التدخل في منظمات العمال وأصحاب الأعمال إلى فشل الحوار وانعدام فاعليته، فعندما يشارك في الحوار ممثلون عن العمال يدينون بالولاء لأصحاب الأعمال أو لأجهزة الدولة، ففي الغالب سوف يضحون بمصالح العمال ويسلمون بما يطلب منهم من الجهات ذات السيادة عليهم، ويقبلون بحلول لا تمثل إرادة العمال ولا تحسن أحوالهم.

لذلك فالعلاقة بين حق حرية التنظيم ونجاح الحوار الاجتماعي مؤكدة. فكلما توافرت الحرية النقابية للعمال ولأصحاب الأعمال كان الحوار الاجتماعي قابلاً للنجاح.

٢. الاعتراف بحقي الإضراب للعمال والإغلاق لأصحاب العمل، عند غياب سبل الحوار:

إن وجود حق الإضراب للعمال وحق الإغلاق لأصحاب العمل هي أسلحة هامة في أيدي طرفي علاقة العمل تزيد من التوازن النسبي في العلاقة بينهما قبل الحوار الاجتماعي وخلال حل النزاعات. بشرط تنظيم استخدام هذه الحقوق ووضع الضوابط اللازمة لإعمالها، دون إفراغها من مضمونها.

٣. حرية الحصول على المعلومات:

من الضمانات الهامة التي يجب توافرها لنجاح الحوار توافر المعلومات الصحيحة واللازمة للحوار، سواء كانت اقتصادية أو مالية ومحاسبية أو قانونية.

٤. تدريب المشاركين على مهارات الحوار ومتطلباته:

التدريب عملية مطلوبة في كل مستويات الحوار خاصة على مستوى المنشآت (أي عند ممارسة المفاوضة الجماعية). وهو مطلوب للعمال ولأصحاب الأعمال أو من يمثلونهم، وكذلك للمثلي الطرف الثالث وهي الحكومة.

٥. توافر حسن النية بين المتحاورين:

فتوافر حسن النية في الحوار الاجتماعي ضروري لنجاح الحوار، وأن يدخل كل طرف إلى الحوار منطلقا من الاقتناع به كوسيلة ناجزة لحل النزاعات، وبرغبة صادقة في الوصول به إلى نتائج، والسعي إلى إنجازه بشتى الوسائل، والتسليم بأن تقديم بعض التنازلات في الحوار الاجتماعي هي أمر مطلوب ومتوقع.



أدوار الشركاء الاجتماعيين في الحوار الاجتماعي:

لكل من الشركاء الاجتماعيين، العمال وأصحاب الأعمال والحكومات-دورا رئيسيا في الحوار الاجتماعي، حيث أن قيامه يتطلب وجود الشركاء وجودا قويا ومستقلا وفاعلا، وإلا انعدمت فرص قيام الحوار الاجتماعي بدونهم.

والاستقلالية يجب أن تتحقق لأطراف الحوار الاجتماعي الرئيسية بنفس القدر، إلا أنها تكون أكثر خطورة وتعرضا بالنسبة لنقابات العمال التي يجب أن تحرص وتنتبه لضرورة الاستقلال عن: الحكومات وأصحاب الأعمال والأحزاب والتيارات السياسية.

أولا: دور الحكومة (وزارة القوى العاملة) في الحوار الاجتماعي:

تلعب الحكومات من خلال الإدارة المختصة بشئون العمل دوران رئيسيان في الحوار الاجتماعي، سواء كان الحوار ثلاثيا ويكون تدخل الدولة فيها مباشرا باعتبارها

طرفا رسميا في الحوار الثلاثي، أو في الحوار الثنائي ويكون تدخل الحكومة فيه غير مباشر بغرض دفع الحوار بين العمال وأصحاب الأعمال، هما:

١. **التعزيز والترويج:** معايير العمل الدولية قد ألزمت الحكومات من خلال إدارتها المختصة بالعمل بتعزيز وترويج الاستشارات مع الشركاء الاجتماعيين (العمال وأصحاب العمال)، واقترحت لذلك مبادرة الحكومات بإنشاء إجراءات محددة لضمان وتعزيز المشاركة من قبل الشركاء الاجتماعيين.

٢. **المناصرة والدعم:** كما ألزمت الحكومات بتجهيز وسائل وإرشادات لتشجيع الحوار بين الشركاء الاجتماعيين.

وزارة العمل تعد شريك أصيل في الحوار الثلاثي لتشجيع تبادل التشاور والتعاون، ويمتد لكافة القضايا ذات الصلة بأنشطة العمل والتشغيل على المستوى الوطني.

وتلتزم الدولة بأن تضمن حسن أداء جهازها الإداري لوظائفه في هذا الشأن، وأن تعهد بذلك إلى أشخاص مؤهلين مدربين مستقلين في قراراتهم عن أية تأثيرات خارجية غير مهنية، ومسلحين بالحصانات والوسائل القانونية والمادية التي تكفل لهم حسن أداء عملهم.

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

١. **دور وزارة العمل في توفير مقومات الحوار:**

يكون للحكومات- وعلى وجه التحديد إدارات العمل- دورا رئيسيا في إرساء ودعم علاقات العمل وتوفير مقومات الحوار الاجتماعي. وتتعلق هذه المقومات بما يلي:

▪ ضمان الحرية النقابية والحق في التنظيم.

- توفير تسهيلات للنقابات وممثليها لتمكينهم من القيام بوظائفهم بشكل فعال. بالإضافة لاحترام الشخصية الاعتبارية للنقابات، واحترام استقلاليتهم.

٢. دور وزارة العمل في تنمية الحوار:

لا يكفي توافر مقومات الحوار الاجتماعي لقيام حوار فعلي ومنتج بين أطراف العمل، حيث يحتاج الأمر لتنشيط ودعم من وزارات العمل للحوار والنهوض به. وتوفير المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والإحصائيات من قبل مؤسسات متخصصة ومستقلة وذات مصداقية.

٣. توفير المناخ السياسي الداعم لفاعلية الحوار:

وربما لا يكون هذا الدور لوزارة العمل وحدها ولكن هو دور الحكومة كلها وكافة مؤسسة الدولة الرسمية، وذلك من خلال إعداد وتفعيل التشريعات المنظمة لعلاقات العمل والحوار الاجتماعي التي تتفق والمعايير الدولية، والتدخل الحاسم والنزيه والحيادي في الوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية وتسويتها، وتوفير السياسة الاجتماعية التي تحقق العدالة.

ثانيا: دور نقابات العمال في الحوار الاجتماعي:

لا يمكن تصور حوار اجتماعي الحقيقي سواء على مستوى مؤسسة أو قطاع اقتصادي ما أو على مستوى الدولة بدون مشاركة رئيسية من العمال ونقاباتهم. خاصة وأن الحوار يدور حول مصالحهم وحقوقهم في الأساس، ومنها:

١. الدفاع عن حرية التنظيم النقابي واستقلاليتهم، الحقوق والحريات النقابية.
٢. التمسك بالحوار الاجتماعي وحق المفاوضة الجماعية، باعتبارها من الحقوق الأساسية للعمل ووسيلة لا غنى عنها للدفاع عن حقوق العمال وتعزيز مكاسبهم، ولتوسيع نطاق الديمقراطية والعدالة الإنسانية والكرامة الإنسانية.

٣. توسيع نطاق الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ليشمل مبادئ العمل اللائق وشروط تحقيقه، ويتناول كافة الأمور ذات الصلة بالعمل، ومنها:

- الحدود الدنيا للأجور، وزيادة الأجور.
- الحوافز والأجور الإضافية والمشاركة في الأرباح.
- تحديد ساعات العمل والراحات والإجازات.
- تأمين بيئة العمل والسلامة والصحة المهنية.
- مواجهة إصابات العمل، والتأمين الصحي.
- الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية.
- المساواة بين الجنسين.
- حماية حقوق النساء في العمل.
- التعليم والتدريب والتأهيل المهني.
- المشاركة في إدارة المؤسسة ورسم سياساتها.
- تطبيق معايير العمل الدولية.
- سياسات التشغيل ومواجهة البطالة.
- العدالة الاجتماعية ومحاربة الفقر.

ثالثاً: دور منظمات أصحاب الأعمال في الحوار الاجتماعي:

تلعب منظمات أصحاب الأعمال دوراً رئيسياً في المشاركة في وضع الشروط اللازمة لتحقيق أهداف الاستخدام ومستويات المعيشة، لأنها تعبر عن احتياجات مؤسسات أصحاب الأعمال التي تمثلها سواء كانت مؤسسات منفردة أو بعض أصحاب الأعمال-التعبير عنها بدقة وتوازن.

وتقدم منظمات أصحاب الأعمال بصفتها شريكاً أساسياً في التشاور الثلاثي والحوار الاجتماعي مساهمة كبيرة في نجاح الحوار. وعليها أن تعني بمناقشة الأمور التي تحافظ من خلالها على مصالحها الاقتصادية.

دور منظمة العمل الدولية في الحوار الاجتماعي وتعزيز الثلاثية:

يعد الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي من أهم أهداف منظمة العمل الدولية، وقد تجلّى ذلك بوضوح في دستور المنظمة بشكل واضح، وفي هيكلها التنظيمي، حيث أنها الوكالة الوحيدة التابعة لهيئة الأمم المتحدة التي تتميز بمشاركة ممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال مع ممثلي الحكومات في مجلس إدارتها وكافة هيئاتها وأنشطتها.

كما يبرز ذلك من خلال معايير العمل الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي والتي تؤكد على دور الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي.

ولتأكيد ذلك قامت المنظمة بربط أنشطة التعاون الفني بتعزيز الثلاثية والحوار الاجتماعي بما يساهم في المشاركة الفاعلة للشركاء الاجتماعيين في صياغة وتطبيق السياسات الدافعة للتقدم الاجتماعي.

ويعد الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي جزءاً لا يتجزأ من العمل اللائق في جدول أعمال منظمة العمل الدولية، كما يعد أيضاً أداة أساسية لإنجازها. حيث دفعت التوصية المتعلقة بالحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي الذي اعتمدها الدورة التسعين لمؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٢ بهذه الفكرة إلى الأمام، معترفة بأن الحوار الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في تعزيز الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل وتحقيق بيئة سليمة لعلاقات العمل، بالإضافة إلى تحقيق فرص عمل جديدة وتحسين الحماية الاجتماعية.



وتتلخص جهود منظمة العمل الدولية فيما يلي:

- تمت صياغة معايير العمل من خلال الحوار والتشاور بين أطراف العمل الثلاثة.
- الترويج والتعريف باتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالحوار الاجتماعي وبالتشاور الثلاثي، والتوصيات ذات الصلة بها.
- ربط أنشطة التعاون الفني التي تقدمها المنظمة بضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي والثلاثية، لضمان مشاركة أطراف الحوار الاجتماعي في صياغة وتطبيق السياسات العامة للتقدم الاجتماعي.
- اعتبار الحوار الاجتماعي من الأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق والعدالة الاجتماعية، وأداة أساسية لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية.



هياكل الحوار الاجتماعي:

تختلف هياكل (أنماط) الحوار الاجتماعي طبقاً لعدد الأطراف المشاركة في الحوار، فقد تكون هيئات ثنائية أو ثلاثية، وعموماً فإن أطراف الحوار الاجتماعي الأساسية هي الأطراف الفاعلة في الثلاثية: ممثلي الحكومة ونقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

وعادة ما تكون الحكومة طرفاً في الحوار الاجتماعي، فتكون طرفاً أساسياً إذا ما كان الحوار ثلاثياً، أما في عمليات الحوار الثنائي فيكون الحوار مباشرة بين العمال وإدارة العمل أو بين نقابات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم، وبغير تدخل من الحكومة أو بتدخل غير مباشر منها.

وقد يأخذ الحوار الاجتماعي شكلاً رسمياً عندما يتم من خلال المؤسسات (ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة)، وقد يكون غير رسمي بمجرد التفاهم، وقد يكون مزيجاً من الحوار الرسمي وغير الرسمي. كما يمكن أن يتم الحوار الاجتماعي على مستوى وحدة أو منشأة، أو على مستوى إقليم، أو على المستوى الوطني العام. كما يمكن أن يكون على مستوى مؤسسة واحدة أو قطاع اقتصادي أو عدة قطاعات اقتصادية.

الأطراف الفاعلة في الحوار الاجتماعي ومستويات المشاركة:

أ. **الثلاثي:** الحوار الثلاثي يمكن تعريفه بأنه: كل المبادلات بين الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال نقابات العمال، المتعلقة بصياغة وتطبيق السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ويكون مجالها في الغالب الاقتصاد الوطني الكلي.

ب. **الثنائي:** ويشمل الحوار الاجتماعي الثنائي ممثلي الحكومة مع نقابات العمال، أو ممثلي الحكومة مع منظمات أصحاب الأعمال، أو نقابات العمال مع ممثلي صاحب العمل أو منظمات أصحاب الأعمال.



مستويات الحوار الاجتماعي:

يتم الحوار الاجتماعي على عدة مستويات وأصعدة، منها ما هو مباشر وملمس لأطراف الحوار مباشرة، ومنها ما هو أوسع من سلطاتها ونطاقها، ومنها:

١. الحوار الاجتماعي على مستوى الوحدة أو الفرع:

نظراً لتضخم المنشآت الاقتصادية وتجاوزها حدود منشأة أو إدارة واحدة أو نطاق جغرافي واحد أو حتى شروط وظروف عمل موحدة، ظهرت الحاجة لهذا

المستوى من الحوار. فهو أكثر الأشكال مباشرة بالمطالبات اليومية في علاقات العمل.

٢. الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة:

وهذا المستوى يحوز على اهتمام أكبر لكبر احتمالية حدوث، ولارتباطه بتخفيف وتقليل منازعات العمل، وغالبا ما يجري الحوار في هذا المستوى ما بين نقابة العمال وإدارة المؤسسة ممثلة لصاحب العمل، ويصل لاتفاقية المؤسسة التي تسري على كل عمال المؤسسة وترتبط في الغالب بتحديد بعض شروط أو ظروف العمل، وتسري لفترة محددة من الزمن.

٣. الحوار الاجتماعي على مستوى القطاع أو المنطقة:

يمكن أن يتم على مستوى قطاع اقتصادي كامل (صناعي أو تجاري أو خدمي. الخ) أو على مستوى وزارة حكومية بكل دواوينها والهيئات التابعة لها، كما يمكن أن يكون على مستوى نطاق جغرافي كامل (منطقة صناعية أو مدينة كبرى أو محافظة أو إقليم)، ويكون الحوار في هذه الحالة بين اتحادات نقابية نوعية (قطاعية) أو اتحادات نقابية إقليمية ممثلة للعمال من جهة ومنظمات أصحاب عمل أو إدارات حكومية ممثلين لأصحاب الأعمال من الجهة الأخرى، وذلك بخلاف إمكانية مشاركة ممثلي الحكومة كميسر للحوار ومسجلاً للاتفاقيات الناتجة عنه وضامناً لتحقيق نتائجه.

ويعد الحوار الاجتماعي على هذا المستوى ذو أهمية لدوره في تحقيق قدر كبير من الاستقرار في علاقات العمل، ويمنع وصول نزاعات العمل إلى مستوى الصدام أو توقف العمل. ويفضل في مثل هذا المستوى أن يتم التشاور بشكل دوري وثابت بين نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال، ويمكن أن يتم هذا التشاور من خلال لجان محددة يتم هذا التشاور فيها على فترات زمنية دورية.

٤. الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني (الدولة):

يكون الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني في المسائل العامة والكبرى، مثل إقرار الحريات النقابية وآليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، أو شروط الاستخدام والتوظيف، أو التدريب والتأهيل المهني والتقني، أو تحديد الحدود الدنيا للأجور أو زيادتها، أو تحديد ساعات العمل، أو حماية عمل النساء، أو تقييد عمل الأطفال، أو الخدمات الصحية، أو الحقوق التأمينية الاجتماعية وغيرها. وعادة ما يتخذ هذا المستوى من الحوار هيئة الثلاثية (اتحادات نقابات العمال المركزية وممثلي الحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال أو ممثليهم). وعادة ما يصل هذا المستوى من الحوار الاجتماعي إلى اتفاقيات عامة أو قرارات إدارية حكومية أو تشريعات تمس كل العاملين على مستوى الدولة أو قطاع كبير منهم.

٥. الحوار الاجتماعي على المستويات الأكبر من المستوى الوطني (الدولية):

يمكن أن يتم الحوار الاجتماعي على مستوى تجمعات إقليمية (اتحاد إقليمي دولي، أو سوق إقليمي مشترك، أو تجمعات قومية أو قارية)، كما يمكن أن يكون بين شركات متعددة الجنسيات واتحادات نقابية دولية، وعادة ما ينتهي هذا المستوى من الحوار الاجتماعي إلى إبرام اتفاقيات إطارية بين اتحادات نقابية دولية وشركات متعددة الجنسيات، وهي ليست باتفاقيات عمل جماعية بل هي أطر مبادئ تؤكد على الالتزام بالحقوق الأساسية للعمل والإقرار بآليات وهياكل للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في المؤسسات المتواجدة على صعيد الأقطار المختلفة.



أشكال وأنشطة الحوار الاجتماعي:

يغطي الحوار الاجتماعي قضايا العمل في المجتمع، وتتعدد أشكاله والأنشطة المرتبطة به، ومنها:

١. تبادل المعلومات:

يعد تبادل المعلومات أحد أكثر العناصر لزوماً لقيام حوار اجتماعي فعال، وقد لا يدل تبادل المعلومات في حد ذاته على إي نشاط حوارى مشترك بين الأطراف الاجتماعية، إلا أنه يشكل المقدمة الضرورية لإجراء أي حوار أو اتخاذ أي قرار أو الوصول لأي اتفاق.

ويقع عبء ضمانات إلزام الأطراف بإتاحة المعلومات التي لديها على الحكومة، بل وتلتزم الحكومة من ناحيتها بنشر كافة المعلومات ذات الصلة بالعمل من قوانين وتشريعات وبيانات وإحصاءات، وعن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، ونشرها بشكل دوري ومنتظم ومتاح للجميع وبصورة تمكن أطراف الحوار الاجتماعي بخاصة من الحصول عليها بسهولة ويسر.

٢. جلسات الاستماع العامة:

تتطلب جلسات الاستماع عقد اجتماعات بين الأطراف الاجتماعية، يمكن أن تكون على شكل لقاءات عامة وموسعة-دورية أو عند اللزوم-بين ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل لتبادل الآراء والأفكار حول القضايا ذات الصلة بعلاقات العمل والمنشأة والإنتاجية وغيرها من الموضوعات التي تطرح للحوار.

٣. التشاور:

التشاور هو تبادل الآراء والأفكار، ويتطلب مشاركة الأطراف الاجتماعية في إبداء وجهات النظر في الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المشتركة، وخاصة

تلك التي تتعلق بالحوار الاجتماعي، بما ييسره ويجعله أكثر عمقاً وإنتاجاً، ويمكن أن يتم التشاور من خلال تشكيل هيئات تشاورية ثنائية أو ثلاثية حسب الحالة مثل: لجان شئون العاملين، لجان الأجور والحوافز، لجان الإنتاج، لجان السلامة والصحة المهنية، لجان الخدمات الاجتماعية. وغيرها)، كما يمكن أن يتم من خلال نفس هذه الأشكال مفاوضات ثنائية تؤدي إلى اتفاقيات ملزمة لجميع الأطراف (الحكومات، أصحاب العمل، العمال).

٤. المفاوضة الجماعية:

تعد المفاوضات الجماعية أكثر نماذج وأشكال ممارسة الحوار الاجتماعي أهمية وانتشاراً. حيث تتمكن الأطراف الاجتماعية التوصل من خلالها إلى اتفاقات سواء على مستوى مؤسسة أو قطاع أو نطاق جغرافي أو على المستوى الوطني العام أو حتى على مستوى دولي. خاصة وأن المفاوضات الجماعية تتميز بأن لها أطر قانونية محددة ومعروفة.

٥. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

يُعد المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي أحد أشكال الحوار والتشاور الاقتصادي الاجتماعي، وإن كان من الممكن أن يختلف اسمه من بلد لآخر، ولكنه يظل إطاراً هاماً للتشاور حول القضايا الاقتصادية والاجتماعية، من خلال كيان يضم ممثلين عن فئات المجتمع المختلفة، العمال والفلاحين والصيادين وأصحاب الحرف والمهنيين وأصحاب الأعمال من خلال منظماتهم، النساء، الفئات المهمشة والضعيفة، الأقليات، منظمات المجتمع المدني، خبراء وباحثين وغيرهم.

وهذا المجلس هو آلية للحوار والتشاور وإبداء الرأي في القضايا العامة، خاصة الاقتصادية والاجتماعية، وفي كل ما يتصل بالحياة

اليومية للمواطنين، ولا تكون الآراء الصادرة عنه ملزمة للسلطات، إلا أن استطلاع رأيه يعد شرطاً لصحة القرارات التي تصدر عنها، خاصة في المسائل الاقتصادية والاجتماعية، ولهذا المجلس الحق في مخاطبة الجهات ذات الاختصاص، وأن يتابع ويراقب وضع وتنفيذ السياسات والبرامج والخطط ذات الصلة.



اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالحوار الاجتماعي:

أصدرت منظمة العمل الدولية ١٨٨ اتفاقية، تتصل بكافة معايير العمل، ومنها بالطبع ما تتصل بالحوار الاجتماعي، ومنها:

١. فيما يتصل بالحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية:
 - الاتفاقية رقم (١١) لسنة ١٩٢١، بشأن الحق النقابي للعمال الزراعيين.
 - الاتفاقية رقم (٨٤) لسنة ١٩٤٧، بشأن حق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة.
 - الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
 - الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩، بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
 - الاتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١، بشأن ممثلي العمال.
 - الاتفاقية رقم (١٤١) لسنة ١٩٧٥، بشأن منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨، بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الوظيفة العامة.

- الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١، بشأن المفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٢، بشأن إنهاء الاستخدام.
- التوصية رقم (٩١) لسنة ١٩٥١، بشأن الاتفاقات الجماعية.
- التوصية رقم (١٤٣) لسنة ١٩٧١، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.
- التوصية رقم (١٦٣) لسنة ١٩٨١، بشأن المفاوضة الجماعية.

بالإضافة إلى:

- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، سنة ١٩٩٨.

٢. فيما يتصل بمستويات الحوار والتفاوض:

أ. على مستوى المنشآت:

- التوصية رقم (٩٤) لسنة ١٩٥٢، بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة.
- التوصية رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٧، بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة.
- التوصية رقم (١٣٠) لسنة ١٩٦٧، بشأن بحث الشكاوى داخل المنشأة بغية حلها.
- التوصية رقم (١٩٨) لسنة ٢٠٠٦، بشأن علاقة الاستخدام.

ب. على مستوى القطاع الصناعي والوطني:

- التوصية رقم (١١٣) لسنة ١٩٦٠، بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على المستويين الصناعي والوطني.

ج. على المستوى الوطني:

- الاتفاقية رقم (١١٧) لسنة ١٩٦٢، بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية.
- الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤، بشأن سياسة العمالة.
- الاتفاقية رقم (١٢٩) لسنة ١٩٩٦، بشأن تفتيش العمل في الزراعة.
- الاتفاقية رقم (١٣١) لسنة ١٩٧٠، بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.
- الاتفاقية رقم (١٤٤) لسنة ١٩٧٦، بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية،
- الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨، بشأن إدارة العمل.
- التوصية (١٥٢) لسنة ١٩٧٦، بشأن المشاورات الثلاثية لتشجيع تطبيق معايير العمل الدولية، والإجراءات الوطنية المرتبطة بأنشطة منظمة العمل الدولية.

٣. فيما يتصل بالنزاعات الجماعية:

- التوصية رقم (٩٢) لسنة ١٩٥١، بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين.

مهارات ضرورية لنجاح الحوار الاجتماعي:

يحتاج الحوار الاجتماعي إلى آليات ووسائل لضمان نجاحه، منها:

١. السعي لفهم الآخر:

فلا بد لنجاح الحوار الاجتماعي من سعي كل طرف للإفصاح وبشكل واضح عن ذاته وطلباته في الحوار. كما يكون من المهم أن يستمع كل طرف للطرف الآخر بشكل جيد ويحاول أن يفهمه على النحو الذي يبديه بغير تحوير أو تصيد وليس بالشكل الذي يروق لنا أو نتوقه أو نتمناه. ومن الضروري أن يفهم كل طرف بواعث وأسباب موقف وطلبات الطرف الآخر وأن يقدرها من موقع وظروف الآخر الاقتصادية والاجتماعية معا. إن هذا الأسلوب في الحوار الاجتماعي يجعل الحوار إيجابيا وليس مجرد مناظرات كلامية ومبارزات لفظية.

٢. التحرر من الصور الذهنية المسبقة عن الآخر:

ومن المهم بمكان في الحوار الاجتماعي التخلص من الصور الذهنية السابقة عن الطرف الآخر واعتباره يريد الحصول على كل شيء أو أن ينفرد بالمكاسب والأرباح، ولن يقدم أية تنازلات أو يقبل أية خسائر، فالحوار الناجح هو الذي يقوم على التخلص أولا من الأحكام المسبقة عن الطرف الآخر والدخول معه في رحلة استكشافية للتعرف عليه كما هو فعلا.

٣. تعلم لغة الحوار:

فالحوار الاجتماعي ككل حوار له لغة وطريقة تجعله مفيدا ومنتجا، ولغة أخرى تجعله عنيفا ومنفرا ومؤلما للآخر، فيضر بالحوار ويسبب في استفزاز الآخر ويطلق حساسياته وخبراته السلبية. وتعلم والتدريب على الاهتمام بالمنطوق لا بالنوايا، وأن يستند كل طرف على ما يقوله الطرف الآخر، وليس على ما يدور في أذهانهم وأفئدتهم. أي التفكير فيما يقول الناس وليس فيما يفكرون.

الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية

إعداد: احمد محمد مصطفى*

نشر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)

حقوق الطبع © ٢٠١٧ محفوظة لمؤسسة فريدريش إيبيرت

جميع الحقوق محفوظة

تمت الطباعة بجمهورية مصر العربية

أصدر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)

* هذا الكتاب لا يعبر عن رأي مؤسسة فريدريش إيبيرت ويحمل المؤلف

كامل المسؤولية عن محتوى الكتاب

ملاحظة للعلامة التجارية:


العلامة التجارية وشعار مؤسسة فريدريش إيبيرت ومؤسسة فريدريش إيبيرت، (مكتب مصر)


مملوكة من قبل: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

وتستخدم بموجب ترخيص من قبل مالك العلامة التجارية.

 www.fes-egypt.org

 fes@fes-egypt.org

 /FESEgyptOffice

 /fes_egypt

حول مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر

استلهاً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبيرت العامة و المتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام ١٩٧٦. يعمل المكتب بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقية مبرمة مع الحكومة المصرية. هذه الاتفاقية تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم ١٩٧٦/١٣٩ وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام ١٩٨٨ وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم ١٩٨٩/٢٤٤ وموافقة البرلمان المصري.

كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الثورة المصرية سنة ٢٠١١. وسيكون التعامل مع هذه المطالب هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة ومؤسسة فريدريش إيبيرت على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية.

تتعاون مؤسسة فريدريش إيبيرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

البيئة والتنمية المستدامة

التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تمكين المجتمع المدني

التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبيرت

مكتب مصر

٤ شارع الصالح أيوب،

١١٢١١ الزمالك، القاهرة - مصر

ت: ٠٠٢٠٢ ٢٧٣٧١٦٥٦-٨

ف: ٠٠٢٠٢ ٢٧٣٧١٦٥٩

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

www.fes-egypt.org