

الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل
التجربة البولندية

الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل

التجربة البولندية

تحت إشراف

يوليوش غاردافسكي
كاتاجينا باخنيك

قسم الدراسات العربية والإسلامية جامعة وارسو
قسم الدراسات الإقتصادية-الإجتماعية كلية وارسو الإقتصادية

وارسو 2012

جميع الحقوق محفوظة لـ يوليوش غاردافسكي و كاتاجينا باخنيك والمؤلفين
مراجعة وتقييم: البرفيسور الدكتور يانوش دانتسكي
والدكتور آدم مروزوفيتسكي
تصميم الغلاف: فيكتور ديندو
الترجمة: د. جورج يعقوب، د. هاتف الجنابي، عبد القادر مصلح
مُنسق الترجمة العربية: د. جورج يعقوب

تمّ تمويل هذه الكتاب من قبل وزير الخارجية في جمهورية بولندا
في إطار ”التعاون في مجال الدبلوماسية العامة 2012“

الآراء الواردة في هذا الكتاب تُعبّر عن أصحابها ولا علاقة
لرأي وزارة الخارجية البولندية بها

الطبعة الأولى 2012
قسم الدراسات العربية والإسلامية
كلية الإستشراق - جامعة وارسو

العنوان:

Katedra Arabistyki i Islamistyki
Wydział Orientalistyczny
Uniwersytet Warszawski
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28
00-927 Warsaw, Poland
<http://arabistyka.uw.edu.pl>

مطابع: جامعة وارسو. العنوان:

Zakład Graficzny Uniwersytetu Warszawskiego,
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, 00927
Warsaw Poland
رقم الإيداع: 1229/2012

الرقم الدولي: ISBN 978-83-903229-2-6

محتويات

7 المقدمة
	كاتاجينا غوراك-سوسنوفسكا، التحولات البنوية في بولندا
13 والربيع العربي
14 التحولات السُّبُويَّة البولنديَّة
	بولندا ما بعد 1989 والعالم العربي ما بعد 2010 وجوه الاختلاف
20 والتشابه
25 اهتمام بولندا بربيع الشعوب العربي
34 رافاو توفالسكي، اعادة الهيكلة والحوار الاجتماعي
34 التحولات والحوار الاجتماعي
44 أَلْخَصَّصَةُ وَالْهَيْكَلَةُ - والحوار الاجتماعيّ
46 بداية التحوّلات
53 المرحلة الثانية
63 المرحلة الثالثة: من الخصخصة والهيكلية إلى النشاط التكيّفي الفردي
72 الشركاء الاجتماعيّون في القطاع العام وتحديات التّحديث
79 ظروف العمل في القطاع ومقترحات التغيير
86 عاملون آخرون في القطاع العام
87 صورة الحوار الاجتماعي في القطاع الخاصّ
87 مقدّمة
88 أوجُه الحوار الاجتماعي
100 مقتضيات فعاليّة الحوار الاجتماعي

111	تحدّيات المستقبل – الشركاء الاجتماعيون وموقفهم من التغييرات في سوق العمل والأزمات الإقتصادية
127	يان تشاجاسي، علاقات العمل الجماعية (الصناعية)
127	الفصل الأول
132	النقابات العمالية
145	منظمات أصحاب العمل
150	الدولة
153	الفصل الثاني. عمليات: مفاوضات، معلومات ومشاورات
164	الإخبار والاستشارات
181	الفصل الثالث. نتائج: الاتفاقات الجماعية، الأحلاف الاجتماعية والإضرابات
181	الاتفاقات الجماعية – أزمته وأسبابها
184	الاتفاقيات والتفاهات الاجتماعية
203	الاضرابات
208	الفصل الرابع. الحوار الاجتماعي البولندي على خلفية دول المنطقة الأخرى
208	جذور الحوار الاجتماعي في بولندا
211	الحوار الاجتماعي في بقية دول أوروبا الشرقية والوسطى
230	الحوار الاجتماعي في المنطقة: التشابه والفروق
236	يوليوش غاردافسكي، الخاتمة. سلّم القيم البولندية والتحويلات البنوية الاجتماعية والإقتصادية
252	معلومات عن بولندا
264	المؤلفون
267	قسم علم الاجتماع الإقتصادي في كلية وارسو الإقتصادية ...
270	قسم الدراسات العربية والاسلامية بجامعة وارسو

المقدمة

نضع بين يدي القارئ الكريم كتاباً، يطمح أن يستعرض التاريخ المُعقد لعلاقات العمل البولندية، والحوار الإجماعي فيها، عبر عقدين من الزمن من التحولات البنيوية. يتألف الكتاب من نصين اثنين يتعاملان مع الموضوع من زاويتين مختلفتين. النصّ الأول يُركز على العلاقات البولندية العربية، بينما يستعرض النصّ الثاني خلاصات اجتماعية لجوانب مختارة من ذهنية البولنديين في زمن التحولات البنيوية.

المدخل الذي أعدته كاتاجينا غوراك-سوسنوفسكا (Katarzyna Górak-Sosnowska) يقدم تحليلاً جامعاً، مُقتدراً، تقارن فيه المؤلفة بين التحولات المؤسسية على المستوى السياسي والإقتصادي التي تمت في بولندا والبلدان العربية. وتستشهد بتقرير التنمية البشرية العربية (Arab Human Development Report) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) لسنة 2002، الذي يشير إلى حاجة المجتمعات العربية إلى الديمقراطية بمعنى الحريات المدنية، والانتخابات الحرة ودولة القانون. كما أنها لا تتفق مع الأساطير السائدة التي تروج أن المجتمعات العربية غير راغبة بنظام السوق والديمقراطية. إضافةً لذلك يتعرّض المقال للعلاقات السياسية والثقافية التي تربط البلدان العربية مع بولندا.

في الفصل عن علاقات العمل الجماعية بقلم يان تشجاستي (Jan Czarzasty) يستعرض المؤلف الموضوع بمنهجية أكاديمية. فيبدأ من التعريفات، وشرح كبريات الإتجاهات النظرية لعلاقات العمل. ويبدأ من تقديم شبكة كلاسيكية ووظائفية للمفاهيم وفقاً لآراء جون دونلوب (John Dunlop)، ثمّ يستعرض تعريفات منظمة العمل الدولية. هذا الجزء النظري يشكل مرجعاً وأرضية لكي يستعرض المؤلف بالتفصيل الوجوه الثلاثة لعلاقات العمل البولندية: بُنية وتطور النقابات المهنية، ومنظمات أصحاب العمل، وعمل الهيئات الحكومية. وينتقل المؤلف في الجزء الثاني إلى المفاوضات والمشاورات وآليات نقل المعلومات، فيركّز بانتظام على الوجوه السلبية التي تظهر في علاقات العمل البولندية.

تواجه عقود العمل على مستوى الشركة، أو المهنة وغيرها في العديد من البلدان أزمات ناجمة عن عملية العولة في العالم "المابعدصناعي"، لكنّ الأزمة في بولندا تتخذ أشكالاّ حادة (2.9% فقط من العاملين البولنديين مشمولون بهذا عقود) ينتقل المؤلف إلى مؤسسات الإعلام والمشاورات والمداومات المتعلقة بإدخال بعض مقررات الإتحاد الأوروبي حيّز التنفيذ، وأنّه كان لا بدّ لبولندا أن تختار إمّا النموذج التشيكي أو المجري. ثمّ ينتقل المؤلف لاستعراض بُنى أهمّ مؤسسات الحوار الاجتماعي كاللجان الثلاثية للشؤون الإجتماعية-الإقتصادية، وبعدها يستطيع القارئ أن يتعرّف على خصوصيات عمل هذا المؤسسات. يقوم تشجاستي بوصف لأهمّ المداومات التي جرت في إطار الحوار الاجتماعي البولندي (أي الحوار الاجتماعي بين أطراف علاقات العمل وهي: النقابات ومنظمات أصحاب العمل والحكومة). ويبدأ من الحديث عن "العقد المتعلق بشركات الدولة في مرحلة التحولات البنوية" لسنة 1993. والتي أحدثت على أثرها اللجنة الثلاثية. وتشكّلت اللجنة فعلاً سنة 1994، غير أنّه لم يتمّ التوقيع لاحقاً، في إطارها على أيّ عقد اجتماعي أساسي، علماً أن بعض

الإتفاقيات الصغيرة وُقِّعت. ومع ذلك فإنها لعبت ولا تزال تزال تلعب دوراً هاماً، قد لا يتناسب مع الآمال التي وضعها فيها مؤسسوها. ينتقل المؤلف بعد ذلك للحديث عن الإضرابات في بولندا.

يعالج رافاو توفالسكي (Rafał Towalski) مسألة الخصخصة وهيكلية المهن والشركات في سياق الحوار الاجتماعي، وهو بذلك يتناول موضوعاً قريباً من موضوع تشاجاستي، لكنه يلقي الضوء عليه من زاوية سياسة الخصخصة الحكومية. وقد تناول عمليات انهماك المجموعات المهنية ذات المصلحة في الخصخصة. في البداية حاولت الحكومة أن تقوم بالهيكلية من جانب واحد (ويجب أن نفهم من هذا المصطلح اللطيف، تسريح العمال عديمي الفائدة)، ولكن سرعان ما تبين أنه لا يمكن إجراء ذلك دون مفاوضات اجتماعية، فبدأت تتشكل اللجان الثلاثية لشؤون الهيكلية على مستوى المهن (أول لجنة تشكلت في قطاع المناجم سنة 1992). ويقوم المؤلف بدراسة عمليات الهيكلية. هنا يجد القارئ مقاطع من مقابلات اجتماعية مع الأشخاص المنخرطين في عملية الهيكلية.

ويطرح الكتاب مواضيع هامة أخرى كالحوار الاجتماعي في القطاع العام، وعلينا أن نتذكر هنا بأنه لا يوجد في هذا القطاع الجوّ الملائم للنقابات، فلا يوجد في هذا القطاع، غالباً أرضية مؤسسية للتواصل بشكل منتظم، وأخيراً يتناول آفاق الحوار الاجتماعي في بولندا.

ويعتقد المشرفون على هذا الكتاب ومؤلفوه، أن القارئ سيتمكن من وضع صورة عن علاقات العمل في بولندا بمعناها الواسع. وكانت نيتنا - رغم الحجم الصغير نسبياً للكتاب - أن نقدم صورة مُعمّقة، لا تتجنب الإشارة للمصاعب التي لا تزال بولندا تواجهها، بل نجدها تزداد نظراً للأزمة العالمية. ومع ذلك إذا نظرنا إلى الخلف لسنوات 1989-1990، سنجد أن مستوى التزاعات

قد هبط بشكل واضح والكثير من الفضل يعود للحوار الاجتماعي. الخاتمة عبارة دراسة مبدئية سوسيولوجية من تأليف يوليوش غارداغسكي (Juliusz Gardawski) يصف فيها التغييرات الذهنية-الروحية في المجتمع البولندي وبخاصة الذهنية الاقتصادية. ويستعرض الفترة الواقعة بين نهاية نظام اشتراكية الدولة وحتى العقد الأول من القرن العشرين.

وقد تُرجم الكتاب للغة العربية، فقد حدثت مؤخراً تغييرات سياسية واجتماعية هامة. فموجة الربيع العربي شملت العديد من الدول وسببت في أشكال مختلفة من التغييرات، فهي أحياناً أطاحت بالنظام القائم، وأحياناً أدت إلى تغييرات هامة في موازين القوى في السلطة القائمة. ولا تزال الإحتجاجات مستمرة، ففي سوريا تدور حرب أهلية دامية. ووصل الإسلاميون من جماعة الإخوان المسلمين في مصر إلى السلطة. ولكن لا يزال المجتمع ينظم المظاهرات والإحتجاجات ضد الحاكمين الجدد هذه المرة. مرحلة "ما بعد الثورة" تتيح المجال للتغييرات على مختلف المستويات، والمسلمون لا يرفضون مبدأ نظام السوق. من الصعوبة بمكان أن نعمم، وأن نضع دولاً متنوعة في خانة مشتركة واحدة، خاصةً وأنها تختلف فيما بينها من الناحية الاقتصادية والسياسية والثقافية، والاختلافات لا تشمل دخل الفرد فقط بل تتسع لتشمل النظام السياسي والعلاقات الخارجية وميزان القوى الداخلي.

عمليات التحولات البنيوية التي بدأها الربيع العربي ستستمر طويلاً وتحت عوامل متنوعة. كما يذكر يوليوش غارداغسكي في خاتمة الكتاب فإن الذهنية-الروحية، وخاصةً الاقتصادية، في المجتمع البولندي تتغير ببطء، ولا تزال تعشعش فيها الكثير من تصورات الماضي. وقد تكون هذه العملية أكثر تعقيداً في البلدان العربية، آخذين بعين الاعتبار الفروقات الثقافية والدينية. ومع ذلك ونظراً

للعلاقات التي تربط بولندا بالعالم العربي، يأمل المشرفون على الكتاب ومؤلفوه، أن تكون التجربة البولندية نافعة للعرب، فهي تُري محاسن ومصاعب التحولات الإقتصادية. ولا بدّ من التأكيد بأنه لا يجوز فرض أيّ تجربة بالقوة على الآخرين، فقد يرى فيها الناس محاولة لفرض قيم غريبة عليهم.

المشرفون

كاتاجينا غوراك-سوسنوفسكا

التحولات البنيوية في بولندا والربيع العربي

حملت بداية سنة 2011 معها تغييرات أساسية على خريطة العالم الجيوسياسية. فخلال شهرين فقط، أسقط زعيمان عربيان في شمال إفريقيا هما: زين العابدين بن علي في تونس، وحسني مبارك في مصر. وأحدث الشعار الذي رفعه الشعب في شوارع مصر "الشعب يريد إسقاط النظام" صدها في كل أنحاء بلدان المنطقة. وكان للإضطرابات والمظاهرات الهائلة التي عمّت المنطقة، أساس مشترك من البنى الديمغرافية والإقتصادية والسياسية أو البنيوية. أما كثرة وتنوع الأسباب النابعة من اختلاف الظروف المحلية فهي التي أوجدت المسارات المختلفة لعملية التغيير، فقد جاءت حادة في سوريا وليبيا، وتوافقية في الأردن والمغرب.

جذبت الأحداث الجارية منذ مدة في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا انتباه الرأي العام العالمي بما فيها بولندا. والتحليلات المتداولة في الصحف ووسائل الإعلام، نقلت قبل كل شيء سير الأحداث، وحاولت أن تصيغ سيناريو المستقبل. لم يتحقق شيء منه في أغلبه، نظراً لديناميكية تطور الأحداث في المنطقة. وقد قوبلت الأحداث التي جرت في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالاهتمام في بولندا، ليس لطبيعتها المثيرة فحسب، بل لأنها تُذكرهم

بنضالهم ضد النظام الشمولي الذي كان يحكم في بلدهم، فقد انتفض البولنديون عبر تاريخهم مرات عديدة ضدّه. وقد ارتبطت انتفاضتهم الأخيرة باهتبار المعسكر الإشتراكي في أوروبا وآسيا الذي بدأ في بولندا.

يتألف هذا المقال من ثلاثة أقسام: القسم الأول يستعرض خلفيّة التحولات البنيوية في بولندا، والطريقَ إلى المائدة المستديرة والمجالات الرئيسية للتحولات. يتناول القسم الثاني المقارنة بين التحولات البنيوية البولندية لسنة 1989 بالتحولات الجارية في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتي أُطلق عليها في الغرب اسم "الربيع العربي". كما سيحري الحديث عن أربع مجالات يمكننا أن نجد فيها عناصر مشتركة للتجربة البولندية. أمّا القسم الثالث فيتناول ردّة الفعل البولندية على الربيع العربي. وهي خطوات على المستوى السياسي والمحلي.

التحوّلات البُنويّة البولنديّة

رغم مرور ما يزيد عن العشرين عاماً على مفاوضات المائدة المستديرة، التي شكّلت بداية للتحولات البنيوية في بولندا سنة 1989، فإنّ عملية التحولات وآثارها، ومرحلة جمهورية بولندا الشعبية التي سبقتها، لا تزال مادّة للنقاشات المُحتدّمة بين الأطراف. فهناك أصوات تدين بوضوح تراث النظام الديمقراطيّ الشعبي، وترى فيه نظاماً تسلطياً خنق صوت المواطن. وهناك أصوات ترى بعض الجوانب الإيجابية فيه، كنظام الرعاية الاجتماعيّة للفئات المهتدة بالحرمان على سبيل المثال. وبنفس الشكل يجري تقييم السنوات الأولى من التحولات الإقتصاديّة فالبعض يرى في التحولات التي ربما

كانت مؤهلة للمجتمع، ترى أنها كانت عمليةً ضرورية لغرس آليات اقتصاد السوق في بولندا. والبعض الآخر يرى قبل كل شيء، التكاليف الاجتماعية الباهظة لهذه الإصلاحات، والفروق الاجتماعية، والبطالة التي جاءت نتاجاً لها. بل لا تزال أصداء فترة ما قبل الإصلاحات تُسمع في المناقشات والمناظرات المحتمة الآن حول إمكانيات وقدرات الدولة البولندية. وهكذا نجد أن تعدد الآراء يخلق صعوبات في تقديم تقييم واحد مُجرد عن التحولات البنوية في بولندا¹. ومن المؤكد أن الأجيال القادمة، التي لم تعرف فترة بولندا الشعبية، ولا تتذكر السنوات الأولى للتحولات البنوية، ستفعل ذلك بشكل أفضل. غير أنه يمكننا أن نقول بثقة، أنه خلال ما يزيد على العشرين سنة تلك، تمّ الوصول - على المستوى الإقتصادي - إلى آليات تُمكن الانتقال من الإقتصاد الموجه مركزياً إلى اقتصاد السوق، وعلى المستوى السياسي انتقلت بولندا من الإشتراكية إلى الديمقراطية².

كانت بولندا قد وقعت بعد الحرب العالمية الثانية في دائرة نفوذ الإتحاد السوفييتي في إطار ما كان يسمى بالمعسكر الإشتراكي³

¹ لذلك فيما يلي من توصيف للتحولات سألجأ إلى معلومات معجمية، لكي أتمكن من استعراض التغييرات بشكل مختصر وموضوعي قدر الإمكان.

² تتمتع الديمقراطية البولندية بمزايا خاصة. وفقاً لاستطلاع أجرته (The Economist Intelligence Unit) في سنة 2010، فقد احتلت بولندا المركز 48 في العالم من حيث نوعية الديمقراطية في إطار البلدان التي أُطلق عليها "الديمقراطيات المتصدّعة" (flawed democracy) والتي من بينها فرنسا وإيطاليا وإسرائيل. وحصلت بولندا على أعلى الدرجات في سلم للدرجات من 0-10 في مجال العملية الانتخابية والتعددية (9.58) وحرية المواطن (9.12) وكانت الدرجات متوسطة في مجال عمل الحكومة (6.07) والمشاركة السياسية (6.11) وجاءت أدنى الدرجات في مجال الثقافة السياسية (4.8). أنظر: Democracy index 2010, The Economist Intelligence Unit (Limited 2010) ص. 4.

³ وجود بولندا في المعسكر الإشتراكي تفرّر في مؤتمر يالطا سنة 1945 الذي التقى فيه قادة التحالف المعادي للهتلرية من بريطانيا العظمى والولايات المتحدة الأمريكية والإتحاد السوفييتي، حيث

مما جعلها تابعةً لثقافة وإيديولوجية غريبتين عنها فرضتا عليها. وبدى للعيان بسرعة أنّ هذا النظام عقيم، فلم يشبع الحاجات الإقتصادية للسكان، أمّا على المستوى السياسي فقد قطع صلات بولندا بالعالم الخارجي سواء بالدول الغربية أو بدول عدم الانحياز وبكلمة عن كل الدول من خارج المعسكر الاشتراكي. وفي الحديث عن المستوى الاجتماعي، فإنّه داس على القيم الأساسية للمجتمع البولندي كالدين أو حرية الكلمة. ولذلك قاوم البولنديون النظام الاشتراكي وأرادوا تغييره، ونجحوا في ذلك بعد أربعين سنة. ولكن علينا الاعتراف أنه خلال تلك الفترة تشكّل نموذج "موديل" اجتماعي - اقتصادي في بولندا.

انضمت بولندا في العام 1949 إلى مجلس التعاون الإقتصادي⁴، أي تم إخضاع اقتصاد البلاد عملياً لخطط الإتحاد السوفييتي المركزية، الشيء الذي أدى إلى فقدان السيادة الإقتصادية، وإلى تنفيذ مشاريع اقتصادية مفروضة من فوق، لا تأخذ بعين الاعتبار تحسين حالة المواطنين، بل تنفّذ القرارات الصادرة في موسكو. وهكذا بدأت عملية تصنيع قسريّة سريعة، وبخاصة تم التوسع في الصناعات الثقيلة. غير أنّ عملية التصنيع هذه قامت على حساب التنمية الزراعية وإنتاج الموادّ الإستهلاكية، أي على حساب

جاء في أحد قراراته أن تخضع بولندا للنفوذ السوفييتي وكذلك ألمانيا الشرقية. وقد ضمّ المعسكر الاشتراكي في أوروبا البلدان التالية: الإتحاد السوفييتي الذي كان بدوره يضمّ روسيا وليتوانيا ولاتفيا وإستونيا وروسيا البيضاء وأوكرانيا كما ضمّ المعسكر الاشتراكي جمهورية ألمانيا الديمقراطية (ضمّت إلى ألمانيا الإتحادية) وتشيكوسلوفاكيا (انقسمت إلى تشيكيا وسلوفاكيا) والمجر ورومانيا وبلغاريا وألبانيا ويوغسلافيا (انقسمت إلى: صربيا، وسلوفينيا، وكرواتيا، والبوسنة والهرسك، والجبل الأسود، ومقدونيا) إضافة إلى بولندا.

⁴ تأسس مجلس التعاون الإقتصادي بمبادرة من جوزيف ستالين في مؤتمر موسكو وكان الهدف من هذه المنظمة التنسيق بين اقتصادات بلدان المعسكر الاشتراكي، كما كانت سياسياً تهدف إلى تقوية تبعية بلدان أوروبا الشرقية والوسطى من الإتحاد السوفييتي.

احتياجات المجتمع. وهذه الأسباب كانت البرامج التصنيعية تواجه احتجاجات من قبل المجتمع، كانت بدورها تُقمع. ومع ذلك كانت تنتهي بتغييرات في قمة السلطة الحاكمة وقد حدث ذلك في سنة 1956 و1970 و1980. وكانت كل سلطة جديدة تجيء وتبدأ الحكم من زيادة النفقات لزيادة المواد الاستهلاكية لامتصاص النقمة الاجتماعية، لكنها في نهاية الأمر تعود من جديد إلى خطط التصنيع. في سنة 1956 أُقرّ دستور جديد وتقوّت الأجهزة الأمنية. وكان الهدف من ذلك حماية النظام السياسي من معارضة مُحتملة. إضافةً لذلك قيّدت النشاطات الدينية والفنية والثقافية، وخضعت للرقابة الصارمة. وفي الخمسينات أُمّمت ممتلكات الكنيسة الكاثوليكية، وصندوق كاريتاس الخيري التابع للكنيسة. وقد شكّلت هذه الخطوات، صدمة موجعة للمجتمع، نظراً لأنّ الدين المسيحي كان يرافق البولنديين منذ القدم. وفي هذا المجال كان لاختيار الكاردينال البولندي كارول فويتيو (Karol Wojtyła) بابا الفاتيكان باسم يوحنا بولص الثاني سنة 1978، كان له أهمية معنوية كبيرة.

اتسمت سنوات السبعين بمحاولات للإصلاح وتحديث الإقتصاد، وبالإحتجاجات كذلك. فقد نجحت المساعي لإنشاء منظمات اجتماعية-سياسية مستقلة مثل: "لجنة الدفاع عن العمال" و"النقابات المهنية الحرة" و"لجنة الدفاع الذاتي الفلاحي". في سنة 1980 تأسست "النقابة المهنية الحرة المستقلة (تضامن)" وهي التي غيرت مصير بولندا. فقد انضمّ إلى هذه المنظمة الملايين من المواطنين المطالبين بالدمقرطة والرعاية الاجتماعية وحرية الكلمة. وقد انتبه الإتحاد السوفييتي إلى حالة عدم الإستقرار الداخلي في بولندا وهددها بالتدخل المسلح. في ذلك الوقت أعلنت الأحكام العرفية على كامل البلاد (1981-1983) وانتقل أغلب نشاط المنظمات المستقلة إلى العمل السري.

في نهاية الثمانينات تجددت الإضرابات. ولكن التغييرات التي حصلت في الإتحاد السوفييتي بقيادة غورباتشوف إضافة إلى الضغوط الاجتماعية المتصاعدة، أجبرت السلطة في بولندا الشعبية لإجراء حوار مع المعارضة. وبهذا الشكل توصلوا إلى مفاوضات المائدة المستديرة، والتي شارك فيها ممثلو عن السلطة ومنظمة التضامن والكنيسة وشخصيات مستقلة. وقد نجحت مفاوضات المائدة المستديرة في صياغة برنامج للمجالات التي ستتم فيها الإصلاحات السياسية والإقتصادية والتي بفضلها بدأت عملية التحولات البنيوية. شكّلت أواخر الثمانينات وبداية التسعينات منعطفاً هاماً في تاريخ بولندا. ففي سنة 1989 أُجريت انتخابات إلى مجلس النواب (حرّة نسبياً) وإلى مجلس الشيوخ (حرّة تماماً). وقد نجح مرشحو منظمة التضامن بالكامل في انتخابات مجلس الشيوخ. ثم حلّ حزب العمال البولندي الموحد الذي حكم البلاد في مرحلة بولندا الشعبية، وأدخل نظام التعددية الحزبية والكثير من الحريات للمواطنين. كما تمّ تغيير الإسم الرسمي للبلاد من "جمهورية بولندا الشعبية" إلى "جمهورية بولندا" وأعيد النسر المكلّل بالتاج كرمز لبولندا بدلاً من النسر الأبيض بدون تاج.

في بداية التسعينات بدأت الإصلاحات الإقتصادية التي قادها نائب رئيس مجلس الوزراء آنذاك ليشيك بالتسيروفيتش. وكانت تهدف إلى مكافحة التضخم الهائل من ناحية، ونقل الإقتصاد من اقتصاد مبرمج مركزياً، إلى اقتصاد السوق من ناحية أخرى. وبفضل تطبيق هذه السياسة الإقتصادية نجحت بولندا في تقليص الديون. على الساحة الدولية استردّت بولندا سيادتها، وأخرجت الجيوش السوفييتية التي كانت تعسكر على أراضيها في سنة 1993. وتمّ حلّ حلف وارسو ومجلس التعاون الإقتصادي، مما سمح لبولندا إجراء عمليات التكامل مع الدول الأوربية (انضمت إلى الإتحاد

الأوروبي سنة 2004) والعالم. اللوحة أدناه تصوّر المعطيات الاجتماعية-السياسية المختارة المتعلقة بولندا المعاصرة:

اللوحة رقم 1. بولندا الوجه الاجتماعي - الإقتصادي

الجغرافية	
المساحة	321 ألف كم مربع
الجيران	روسيا (مقاطعة كالينينغراد) ليتوانيا، روسيا البيضاء، أوكرانيا، سلوفاكيا، تشيكيا، ألمانيا، وبحر البلطيق من الشمال.
السكان	
عدد السكان	38 مليون نسمة
التركيبة الإثنية	بولنديون (91%) الأقلية السيليزية (809 آلاف نسمة) الكاشوب (228 ألف نسمة) الألمان (109 آلاف نسمة)
البنية الدينية	الكاثوليك (88%) الأرثوذكس (1.3%) البروتستانت (0.3%)
الأعمار	أقل من 15 عاماً 15% من 15-64 عاماً 71% أكبر من 64 عاماً 14%
متوسط الأعمار	40 عاماً
متوسط عمر (حياة) الفرد	النساء 80 عاماً الرجال 70 عاماً
الإقتصاد	
الناتج المحلي الإجمالي	781 مليون دولار وفقاً للقدرة الشرائية
الناتج المحلي الإجمالي للفرد	ألف دولار 20.5
النمو الإقتصادي	4.4%
البنية الإقتصادية	الزراعة 3.4% الصناعة 33.6% الخدمات 63%
البطالة	12%
الدّين العام	56.7% من الناتج المحلي الإجمالي

المصدر: الإحصاء الوطني الشامل 2002 و2012 ووكالة الاستخبارات الأمريكية، كتاب حقائق العالم (CIA World Factbook).

بولندا ما بعد 1989 والعالم العربي ما بعد 2010 وجوه الاختلاف والتشابه

يمتد تاريخ العلاقات بين بولندا والعالم العربي إلى بداية الدولة البولندية تقريباً. فأول وصف لبولندا كان بقلم ابراهيم بن يعقوب الرحالة القرطبي (912-حوالي 966). ولكن طول هذه العلاقات لم تنعكس على تكثيف العلاقات المتبادلة بسبب البعد الجغرافي وانعدام التاريخ الإستعماري لبولندا، بل أكثر من ذلك، ففي مرحلة التوسّع الإستعماري للدول الأوربية الكبرى في منطقة الشرق الأوسط كانت بولندا مُقسّمة بين المستعمرين وبقيت لمدة 120 عاماً منذ 1795.

بدأت العلاقات العربية البولندية تنتعش بعد الحرب العالمية الثانية. وكان العامل المشترك هنا انتساب بولندا للمعسكر الإشتراكي. فقد قَدِم إلى بلدان أوروبا الشرقية والوسطى ومنها بولندا طلاب عرب درسوا وبقي قسم منهم واستقرّ وأسس أسرة. وهم الآن من الطبقة الوسطى والوسطى العالية ويعملون أطباء ومهندسين ومعلّمين. من ناحية أخرى سافر الكثير من البولنديين إلى البلدان العربية (العراق وليبيا والجزائر وغيرها) ليعملوا في مجال العمران.

وجاء انهيار المعسكر الإشتراكي في 1989 ليغيّر من طبيعة الإتصالات المتبادلة. في الوقت الحاضر تستقبل بولندا مهاجرين للعمل ولاجئين، علماً أنّ أعدادهم تُعتبرُ ضئيلاً بالمقارنة مع عدد سكّان بولندا البالغ 38 مليون نسمة. ويقدر عدد العرب في بولندا بما يزيد عن عشرة آلاف. أمّا أغلبية البولنديين في البلدان العربية فهم من السّياح. وتُعتبر مصر وتونس من الأماكن المحببة للسّياح البولنديين.

العالم العربي ليس وحدةً متجانسة. لذلك فإن ما جرى ويجري هناك من عمليات ديناميكية اجتماعية-سياسية أطلق عليها "ربيع الشعوب العربية" سارت بشكل يختلف مع اختلاف هذه الدول. وتم إزاحة الرئيسين في مصر وتونس بسرعة نسبيًا، وبدون إراقة للدماء. وقد أجرى كلا البلدين انتخابات رئاسية وبرلمانية، وبدأ في عملية التحولات البنيوية بعناء. أما إزاحة الرئيس اليمني استغرقت مدةً أطول بكثير، والتي عادت إليها الآن الحياة الطبيعية. في ليبيا وسوريا، اتخذ الوضع طابعاً دموياً. ليبيا تقوم ببناء دولتها من الأساس. أما سوريا فلا تزال ساحة للصراعات تقترب من الحرب الأهلية. في بقية البلدان العربية لم تتسع ساحة الاحتجاجات التي اندلعت وانطفأت سنة 2011. ومن هنا الصعوبة في تطبيق التجربة البولندية في التحولات البنيوية على الواقع الاجتماعي-السياسي في مختلف البلدان العربية، لأنها تختلف عن بعضها. ولكن ومع ذلك يمكننا أن نشير إلى عدة نقاط مشتركة يمكنها أن تُفيد البلدان العربية التي تمرّ في مرحلة التحولات البنيوية.

الموروث الاشتراكي: وقعت بولندا بعد الحرب العالمية الثانية تحت النفوذ السوفييتي واتخذت الديمقراطية الشعبية نظاماً لها. وقد اتسم هذا النظام بصفات مشتركة للدول الاشتراكية وللدول العربية كذلك وهي: التسليطة والدور الهام للجيش فقد كان آخر رئيس لبولندا الشعبية الجنرال فوتشيخ ياروزيلسكي (Wojciech Jaruzelski) والاقتصاد الموجه مركزياً.

في نهاية الثمانينات عندما بدأت تسود القناعة، بحتمية التغييرات، قررت منظمة التضامن وكانت أكبر قوة معارضة في بولندا الشعبية، قررت أن تتحاور مع السلطة، مما أوصلهم إلى مفاوضات المائدة المستديرة، وإلى رفض اللجوء للقوة. وهكذا تم تغيير النظام بالطرق السلمية، رغم وجود أقلية في وسط المعارضة

كانت تسعى نحو الحلول الثورية. في سنة 1989 أجريت انتخابات حرة نسبياً وبعد سنتين أجريت أول انتخابات حرة تماماً. يجدر الذكر هنا أن أغلب البلدان العربية بدورها اختارت الإبتعاد عن العنف. والمسألة المهمة التي يجب أن تحلها البلدان العربية التي تسير على درب التحولات، هي مشكلة الدور الذي يمكن أن يلعبه الأشخاص من النظام البائد في المجال السياسي. في مصر رغم تسميتهم بالفلول إلا أنهم شاركوا في الانتخابات البرلمانية والرئاسية. واتبعت بولندا نفس الحل. ومن الجدير بالذكر أن حزبين يساريين من جذور اشتراكية هما "تحالف اليسار الديمقراطي" و"اتحاد العمل" حصلا على 47% من الأصوات. وفي السنوات 1995-2005 انتخب ألكسندر كفاشنيفسكي (Aleksander Kwaśniewski) رئيساً لجمهورية بولندا، وكان في النظام السابق عضواً في حزب العمال البولندي الموحد الحاكم سابقاً.

الحاجة إلى هيكلية الإقتصاد: كانت هيكلية الإقتصاد أحد أهم المهام الملحة أمام بولندا الساعية نحو الديمقراطية. فقد كان النموذج الإقتصادي المتبع والموجه مركزياً عديم الفعالية.

كانت خطة بالتسيروفيتش (Balcerowicz)، أي حزمة الإصلاحات الإقتصادية والبنوية في النظام التي أعدها ليشيك بالتسيروفيتش⁵ تفترض استقرار الإقتصاد الكلي، مع تحديد مسار الإنتقال نحو اقتصاد السوق. وشملت الخطة إصلاحاً شاملاً للإقتصاد القومي، بما فيها الإقتصاد المالي للمؤسسات التجارية- الإقتصادية التابعة للدولة، والقوانين المصرفية والضرائبية والقروض، والقروض،

⁵ ليشيك بالتسيروفيتش (Leszek Balcerowicz) بروفسور بولندي في العلوم الإقتصادية. كان نائباً لرئيس الوزراء وزيراً للمالية في السنوات 1989-1991 وكذلك 1997-2001 ثم توباً منصب حاكم المصرف المركزي البولندي في 2001-2007.

والعملات الصعبة والجمارك، إضافةً إلى قواعد العمالة، والقيام بالنشاطات الإقتصادية. وقد جلبت خطة بالتسيروفتش العديد من النتائج الإيجابية، فقد انخفض التضخم والعجز في الميزانية وازداد النمو الإقتصادي، وبدأت عملية الخصخصة، ونشأ نصف مليون شركة خاصة حتى عام 1992. ولكن إغلاق شركات القطاع العام أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة، بما يزيد على العشرة بالمئة. وكان من النتائج السلبية للخطة، الإنفتاح السريع للسوق الداخلية على البضائع المستوردة، التي أغرقت السوق بالبضائع الرخيصة بالمقارنة مع مثيلاتها من البضائع البولندية.

تقف البلدان العربية الآن أمام التحديات المتعلقة بهيكلة الإقتصاد الوطني كما تشكل البطالة لأن تحدياً كبيراً. فقد كانت البطالة في وسط الشباب في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قبل عام 2009 عالية جداً. ومنذ إسقاط حسني مبارك ازداد عدد العاطلين عن العمل مليوناً. وبلغت البطالة في تونس 18%. رغم أن الواقع الإقتصادي يختلف بين البلدان العربية وبولندا. فلم تجر في أي من بلدان الشرق الأوسط أو شمال إفريقيا تأميمات بهذا الحجم الهائل أو تصنيعاً قسرياً كما جرت في بولندا، ولكن مع ذلك فالحاجة ملحة إلى الهيكلة رغم ما قد يرافقها من تكاليف.

دور المؤسسات الدينية: يشكل الكاثوليك في الدولة البولندية أكثر من 90% من عدد السكان، لذلك يمكننا القول إنها دولة متجانسة من هذه الناحية، والبولنديون هم أكثر شعوب الإتحاد الأوربي تديناً، سواء على المستوى الفردي أو المؤسساتي⁶ وكان

⁶ وفقاً للدراسات المقارنة في إطار (European Social Survey) لسنة 2006 فإن 54% من البولنديين يمارسون طقوسهم الدينية مرة في الأسبوع على الأقل واحتلت إيرلندا المرتبة الثانية 46% وهناك 48% يصلي مرة في اليوم على الأقل (في إيرلندا 46%). قارن: الكنيسة عشرون

المذهب الكاثوليكيّ دائماً يلعب دوراً هاماً في تحديد هويّة البولنديين.

كانت حرّية نشاط الكنيسة مقيّدة في مرحلة بولندا الشعبيّة إلى حدّ كبير، وكانت السلطة قد أمّمت الكثير من أملاكها. ورغم هذا فقد كانت الإمكانيّات متاحة في محيط الكنيسة لإيجاد ظروف للمناظرات الاجتماعيّة والسياسيّة. ونستطيع أن نقارن القيود التي كانت مفروضة على الكنيسة في بولندا بالقيود على المجموعات الدينيّة في بعض البلدان العربيّة، ولكن علينا أن نتذكّر أننا في حديثنا عن بولندا نتكلم عن مؤسسة كنسيّة أمّا في البلدان العربيّة فالكلام يجري على تجمّعات سياسيّة- اجتماعيّة. وقد قوّت التحولات من مركز الكنيسة في الحياة السياسيّة والاجتماعيّة في بولندا. في سنة 1990 أدخلت مادة التربية الدينيّة إلى المدارس ورياض الأطفال. في سنة 1993 تم التوقيع على اتفاقية مع الفاتيكان. كما تم حظر الإجهاض وتقييده قانونياً. في سنة 1997 استطاع التحالف السياسي ذو التوجّه المحافظ- الليبرالي والمسيحي وكان اسمه "العملية الانتخابيّة- التضامن" استطاع هذا التحالف الحصول على 43.7% من الأصوات في الانتخابات إلى مجلس النواب. وعلى الرغم من أن الأحزاب ذات التوجه المسيحي احتلت مركزاً قوياً بشكل متأخر بالمقارنة مع الأحزاب الإسلاميّة في تونس أو مصر إلا أن الشبه الكبير يبقى قائماً.

دور القطّاع الثالث: كان لمنظمة "النقابة المهنية الحرة المستقلة (تضامن)" الدور الأكبر في مقاومة النظام في بولندا الشعبيّة، وكانت قد تأسست في سنة 1980 بناء على اتفاقيات آب- أغسطس التي

عقدت بين التضامن والحكومة آنذاك. كما لعبت هذه الحركة دوراً هاماً في مفاوضات المائدة المستديرة التي أُجريت سنة 1989 مع السلطة آنذاك. وكانت الإضرابات الجماهيرية التي اندلعت في بداية الثمانينات ونهايتها، بسبب الحالة الاقتصادية السيئة، من فقدان السلع في المحلات، وغلاء المواد الغذائية الأساسية إلى التضخم النقدي. وهنا يمكننا المقارنة بالإحتجاجات في كل من مصر وتونس، والتي اندلعت بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية، رغم أن النقابات كانت ضعيفة بالمقارنة مع بولندا. ولكن بالمقابل يوجد في العديد من البلدان العربية في شمال إفريقيا وفي الأردن ولبنان، قطاع قوي من المنظمات غير الحكومية. ويمكن لهذه المنظمات أن تلعب دوراً هاماً في عملية التحولات سواء على مستوى إبداء الرأي أو حماية الحقوق، وكذلك العمل لمصلحة المجتمعات المحلية. فإذا أخذنا بعين الإعتبار التكاليف الإجتماعية الباهظة في كل التحولات سنرى أن نشاط هؤلاء يصبح ضرورياً.

اهتمام بولندا بربيع الشعوب العربي

اهتمت بولندا بشكل مبكر نسبياً في أحداث الربيع العربي، وذلك لسببين: الأول هو تجارب التحولات البنوية في بولندا نفسها. فقد تتابعت الأحداث بتأثير عامل الدومينو في الربيع العربي سنة 2011 مما ذكرَ بانقيار حلف وارسو في أوروبا الشرقية والوسطى الذي بدأ من بولندا. أما السبب الثاني فكان تولّي بولندا لرئاسة مجلس الاتحاد الأوروبي في حزيران- يونيو 2011، خاصة وأن الأحداث توسّعت في تلك الفترة في البلدان العربية. وكما هو معروف فإن الاتحاد الأوروبي يرتبط بعلاقات سياسية واقتصادية وثقافية مع دول

شمال إفريقيا والشرق الأوسط. والجدير بالذكر هنا أن بلدان حوض البحر الأبيض المتوسط لم تكن تحظى بالأولوية أبداً في السياسة البولندية، لأن اهتمام بولندا كان منصباً على بلدان شرق بولندا أي بلدان الإتحاد السوفييتي سابقاً. ولكن تولى بولندا للرئاسة في هذه اللحظة الحرجة للعالم العربي تطلبت الأخذ بعين الاعتبار الربيع العربي في برنامج العمل الرسمي للإتحاد الأوروبي:

على ضوء الأحداث الأخيرة في تونس ومصر وليبيا وغيرها من دول "الحوار الجنوبي" فإن الرئاسة البولندية ستسعى إلى التعاون المُستند على مبدأ الشراكة، وإلى دعم التحولات الديمقراطية وبناء هياكل عصريّة للدولة تعتمد على الإصلاحات الدستوريّة، وتقوية القضاء والأمن ومحاربة الفساد⁷. وكان المهمّ هنا أنّه "من أجل شرعنة الحركات الديمقراطية كان لا بد من أن يأخذ التونسيون والمصريون والليبيون على عاتقهم تحمّل المصاعب"⁸.

وبكلمات أخرى كانت السلطات البولندية أبعد ما يكون عن فرض رؤيتها على المجتمعات العربيّة. فلا بدّ للتحولات أن تكون داخلية أي مُصاغة ومُنفذة من قبل المجتمعات المحليّة كي نصل إلى النظام والإستقرار. ومن هنا فقد كانت للنشاطات البولندية في إطار رئاسة الإتحاد الأوروبي طابع غير مباشر، حيث استعرض الإقتصاديّون والقانونيّون والسياسيّون البولنديون تجاربهم في مجال التحولات

⁷ برنامج الرئاسة البولندية لمجلس الإتحاد الأوروبي 2011/7/1 وحتى 2011/12/31، وزارة الخارجية البولندية 2011 ص 10-11.

⁸ رئاسة بولندا للإتحاد الأوروبي، التقرير النهائي لإعداد وممارسة الرئاسة المُعدّ من قبل المفوض الحكوميّ لشؤون إعداد أجهزة الدولة وتوليّ جمهورية بولندا لرئاسة مجلس الإتحاد الأوروبي بالإستناد إلى المادة 1 الفقرة 2 لقرار رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ 15 يوليو- تموز 2008، الجريدة الرسمية العدد 133 النقطة 843 مع التعديلات اللاحقة. وزارة الخارجية البولندية، نيسان- أبريل 2010 ص. 10.

البنيوية مع ممثليّ الدول العربية التي شملها الربيع العربي. بمبادرة من بولندا بدأ تأسيس الصندوق الأوربي من أجل الديمقراطية (European Endowment for Democracy) الذي يهدف إلى دعم المجتمع المدني والتحويلات الديمقراطية⁹. وكان الدافع إلى إنشاء آلية تمويلية للإتحاد الأوربي كهذه هو الوضع في روسيا البيضاء، والتحويلات السياسيّة والاجتماعية في العالم العربي. ويجري العمل حالياً على إدخال برنامج الصندوق الأوربي من أجل الديمقراطية حيّز التنفيذ، والذي سيمولّ جزئياً من ميزانية الإتحاد الأوربي. ومن نشاطات بولندا في إطار رئاسة الإتحاد الأوربي كان تقديم عرض لبدء المفاوضات حول "منطقة التجارة الحرّة" مع مصر والأردن و المغرب وتونس، بالإضافة إلى الحوار حول الهجرة¹⁰. قد تكلل نشاط بولندا أثناء رئاستها للإتحاد الأوربي بعقد مؤتمر دولي تحت عنوان: سياسة الحوار الأوربي الجديدة- في البحث عن نموذج ناجح للتحويلات: (Search New European Neighborhood Policy: (In the of a Successful Transition Model).

الذي نُظّم في بروكسل في تشرين الثاني-نوفمبر 2011 وكان موضوع المؤتمر التحويلات السياسيّة في المناطق المشمولة بسياسة الحوار الأوربي. ولم يتوقّف النشاط البولندي في المنطقة بعد تولّي بولندا

⁹ أنظر: European Parliament of a Recommendation of 29 March 2012 to the Council on the modalities for the possible establishment for a European Endowment for Democracy, 2011/2245 (INI), 29.03.2012, Brussels, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-201200113+0+DOC+XML+V0//EN>.

¹⁰ رئاسة بولندا مجلس الإتحاد الأوربي، مصدر سابق، ص. 172.

رئاسة مجلس الإتحاد الأوروبي، كما لم يكن هذا النشاط خاضعاً لها. فقد زار البلدان العربية التي تغيّرت السلطة فيها كبار السياسيين البولنديين وفي أغلبهم من ذوي الخبرات والتجارب في مجالات التحولات البنوية ومن بينهم:

ليخ فاليسا: الرئيس الأول لبولندا الديمقراطية (1990-1995) عمل في المجال النقابي لسنوات. مؤسس وأول رئيس لنقابة التضامن والتي بلغ عدد أعضائها في الثمانينات حوالي عشرة ملايين عضو. وكان من قادة المعارضة في بولندا الشعبيّة. حاز على جائزة نوبل للسلام في 1983.

وكان فاليسا قد سافر إلى تونس في نيسان - أبريل سنة 2011 قبل أن تتولى بولندا رئاسة مجلس الإتحاد الأوروبي، وقابل الرئيس المؤقت لتونس فؤاد المبرع، وأعضاء اللجنة العليا للإصلاح السياسي، واللجنة العربية لحقوق الإنسان والنشطاء السياسيين، وممثلي القطاعات غير الحكوميّة¹¹. وصرّح الرئيس فاليسا "سأحاول أن أعرف، هل هناك تشابه في النضال، لأن النقابيين هناك يحتجّون ويناضلون. سأقول ما أراه، وكيف كنت سأناضل، وهم سيختارون ما يريدون¹²". كما حل فاليسا ضيفاً على المنظمة العالمية (Young Presidents Organization).

رادوسواف شيكورسكي (Radosław Sikorski) وزير الخارجية من 2007. قام بزيارة لتونس ومصر في حزيران - يونيو 2011، ووقع في مصر اتفاقية تعاون في المجال السياحي، كما افتتح معرضاً بعنوان "عشر سنوات على من عمر حركة التضامن" في الجامعة الأمريكية في القاهرة. ومن تونس أخذ معه ثلاث عائلات ليبية من اللاجئين.

¹¹ معهد ليخ فاليسا، ليخ فاليسا يقابل الرئيس التونسي المؤقت 2011/4/28. http://www.ilw.org.pl/185,59,%22bede_do_dyspozycji%22_-_lech_walesa_spotkal_sie_z_tym-czasowym_prezydentem_tunezji.

¹² ليخ فاليسا على رأس بعثة إلى شمال إفريقيا، معهد ليخ فاليسا. 2011/4/14 http://www.ilw.org.pl/183,59,lech_walesa_na_czele_misji_do_afryki_polnocnej.

وكانت هذه التفاتة رمزية لأنه لا يوجد في بولندا تقاليد في التعددية الثقافية¹³. في تشرين الثاني-أكتوبر 2011 زار رادوسواف شيكورسكي ليبيا، حيث قابل رئيس المجلس الوطني الليبي مصطفى عبد الجليل، ورئيس الوزراء المؤقت محمد جبريل، وبهذا يكون أول سياسي أجنبي يزور ليبيا بعد الإطاحة بالقدافي.

بوغدان بوروسيفيتش (Bogdan Borusewicz): رئيس مجلس الشيوخ منذ 2005. من المعارضين في مرحلة بولندا الشعبية ومن مؤسسي حركة التضامن. سافر بوروسيفيتش إلى تونس قبيل انتخابات المجلس الوطني وقابل الرئيس المؤقت فؤاد المبرع، ورئيس الوزراء المؤقت الباجي قائد السبسي وألقى محاضرة في جامعة المنار¹⁴. كما قدّم الهبات للاجئين الليبيين الموجودين في شوشة في تونس. أما في تموز- يوليو فقد زار مصر حيث التقى المتظاهرين في ميدان التحرير.

غجيغوج كوتكو (Grzegorz Kołodko) بروفييسور في العلوم الاقتصادية ونائب رئيس الوزراء ووزير المالية سنة 1994-1997 شارك في مفاوضات المائدة المستديرة. ألف وحرر أربعين كتاباً نُشرت في خمس وعشرين لغة. واحد من هذه الكتب تُرجم إلى العربية تحت عنوان "حقائق وأخطاء وأكاذيب - السياسة والاقتصاد في عالم متغيّر"¹⁵. ويقوم البروفيسور كوتكو الآن

¹³ <http://wyborcza.pl/2011/6/16> يكورسكي يعود من تونس مع لاجئين،

1,86755,9798541,Sikorski_wraca_z_Tunezji_z_uchodzcami.html .

¹⁴ <http://swiat.newsweek.pl/marszalek-borusewicz-pojechal-do-tunezji-by-wspierac-demokracji,76687,1,1.html>.

¹⁵ يمكن الحصول على أغلبية الكتاب على العنوان التال <http://www.kalimat.org/>

books%20ad%209%82%20a7%20a6%209%82%209%88%20a3%208%20b7%20a7%20a1%209%88%20a3%209%83%20a7%20b0%209%8a%20a8%.pdf.

بجولات في البلدان العربية، بناء على دعوات من مختلف المؤسسات والمنظمات، ويقوم بالدعاية لأفكاره في هذا الكتاب. وقد زار ليبيا ومصر والمغرب وتونس ولبنان والأردن والعربية السعودية وعمان والإمارات العربية المتحدة وقطر والبحرين والكويت¹⁶.

ولكن نشاط بولندا لم يقتصر على السياسة فقط، فقد قام النشطاء من دول شمال إفريقيا بزيارات دراسية، ونُظمت ندوات لهم. كما ابتداءً تنفيذ مشاريع طويلة الأمد للتعاون. ثلاثة منها جديدة بالذكر وهي:

زيارة دراسية للمعارضين التونسيين والمصريين في أيلول- سبتمبر 2011 نظمها المركز الأوربي للتضامن، ومعهد ليخ فاليسا، ووزارة الخارجية البولندية، ومدينة غدانسك. وقد تقابل النشطاء العرب مع ممثلي الحكومة والبرلمان والإدارة المحلية، ومع فقهاء دستوريين واقتصاديين، وكذلك مع ممثلي المنظمات غير الحكومية. ومن هنا يمكننا القول إن الزيارة كانت شاملة وكان الهدف من هذه الزيارة تعريف الضيوف بمختلف جوانب عمل الدولة، التي اجتازت التحولات البنوية. ومن بين المحاضرات التي أُلقيت: بناء المجتمع المدني، والتحويلات الإقتصادية، ودور الإعلام الحر في تقوية الديمقراطية، والأجهزة الأمنية في خدمة الدولة الديمقراطية، ودور الإدارة المحلية في الدولة الديمقراطية وغيرها. وكانت الزيارة تحت رعاية رئيس البرلمان الأوربي (Jerzy Buzek) ورئيس مجلس الشيوخ بوغدان بورتسيفتش¹⁷.

البرنامج البولندي-التونسي - دعم تطوير المجتمع المدني:

¹⁶ لزيادة المعرفة عن هذه الزيارات انظر صفحته <http://www.wedrujacyswiat.pl> /blog/?p=6.

¹⁷ الزيارة الدراسية للمعارضين العرب- وارسو. المركز الأوربي للتضامن، <http://www.ecs.gda.pl/newss/news/2803/archive2011/9/8>

ونفذ من قبل "صندوق خزينة الدولة" الذي أنشئ بمبادرة من رئيس جمهورية بولندا، و"الصندوق البولندي للتعاون الدولي من أجل التنمية (تعرف كيف)". وفي إطار هذا البرنامج تم في آذار-مارس تدريب قادة شباب، ومنظمات غير حكومية على الخبرات القيادية. وشارك في التدريب ستون شاباً من ثلاث وستين منظمة تونسية، والتي تأسس أغلبها بعد إسقاط رئيس الجمهورية زين العابدين بن علي. وفي نهاية أيار-مايو وبداية حزيران-يونيو نظم الصندوق زيارة دراسية لقياديين تونسيين حول دور المنظمات غير الحكومية في بناء المجتمع المدني. وقد تعرفوا على مواضيع مثل: العلاقة بين المواطن والدولة، تجارب التحولات في بولندا، خاصة الإصلاحات السياسية وفي الإدارة المحلية. وقد أتاحت الزيارة المجال أمام المنظمات التونسية لتقييم علاقات مع المنظمات البولندية غير الحكومية¹⁸.

اللقاء البولندي-التونسي غير الحكومي وقامت هذه المبادرة في تشرين الثاني - نوفمبر 2011 على هامش زيارة خمسة وثلاثين تونسياً بناء على دعوة من وزارة الخارجية البولندية. في إطار هذا اللقاء قامت المنظمات البولندية غير الحكومية، و"صندوق المساحة الأخرى" بزيارة إلى تونس بناء على دعوة من شبكات غير حكومية (TACID) وأجريت سلسلة من التدريبات في نهاية آذار-مارس ونيسان - أبريل 2012. وقد فتحت صفحة في الإنترنت وفيها معلومات عن المنظمات التونسية ومقابلات مع النشطاء التونسيين: <http://www.wiosnaludow.pl>، Wiosna Ludów"

¹⁸ البرنامج البولندي-التونسي - دعم تطوير المجتمع المدني. "الصندوق البولندي للتعاون الدولي من أجل التنمية (تعرف كيف)". <http://solidarityfund.pl/pl/polska-tunezja>.

* * *

لم تغيّر التحولات الإجتماعية-السياسية، العميقة في كانون الأول - ديسمبر 2010 في شمال إفريقيا والشرق الأوسط والتي بدأت في تونس، لم تغيّر من موازين القوى في المنطقة فحسب بل هدمت الكثير من الخرافات حول المجتمعات المحليّة. أهم تلك الخرافات كانت ما يسمّى بالإستثناء العربي (Arab Exceptionalism) والتي لا تزال منذ الثمانينات من القرن الماضي والقائلة إن العربي ليس مستعداً بل ليس راغباً بحرية السوق أو بالديمقراطيّة. ولذلك تجنّبت موجة العمليّات الديمقراطيّة لهانتينغتون (Huntington) التي شملت مناطق كثيرة لكنها تجنّبت البلدان العربيّة. حتى الديمقراطية اللبنانيّة التي تعتمد المحاصصة الطائفية لم تكن حقيقية حتى النهاية. وكان يُضرب المثل في إسرائيل أو تركيا كمثال للديمقراطية. لكننا نرى في العام 2002 في التقرير المعنون (Arab Human Development Report) الذي نشره (UNDP) أنّ العرب كانوا من أكثر شعوب العالم توقفاً إلى الديمقراطية التي يفهمونها كحرية للمواطن، وانتخابات حرّة ودولة القانون. وبعد أقل من عشر سنوات قرروا أن ينالوا الحرّية بأنفسهم بلا ترغيب من العالم الغربي.

عدا التفرّج وأحياناً التدخّل كما ليبيا بدأ العالم الغربي وبانفعال يبحث عن نقطة ارتكاز، أو أي شيء يسمح لهم أن يفهموا الربيع العربي أو يتوقعوا مسار الأحداث في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وكانت هذه نقطة الإرتكاز هي التحولات التي تمت في أوروبا الشرقية والوسطى والتي بدأت بـ”حركة التضامن“ التي بدأت في بولندا سنة 1989.

إنّ ما يجمع أوروبا الشرقية والوسطى مع شمال إفريقيا وبعض بلدان الشرق الأوسط هو الماضي الإشتراكي لها والتجارب المتشابهة

في مجال التحولات البنوية الإقتصادية (سياسة الإفتاح التي بدأها أنور السادات).

لم ينتبه الباحثون إلى هذه الوقائع وتجاهلوها، وإذا حدث وقارنهما أحد، فإنه قارنهما بالتمور الآسيوية. أمّا الآن فتجري المقارنة مع دول أوروبا الشرقية والوسطى وعلى الأخصّ مع بولندا التي بدأت هذه التحولات.

رافاو توفالسكي

اعادة الهيكلة والحوار الاجتماعي

التحولات والحوار الاجتماعي

يمكننا الآن بعد مرور فترة من الزمن، أن نقسم التحولات البنيوية التي تمت في بولندا إلى ثلاثة مراحل. المرحلة الأولى بدأت سنة 1989 وهي مرحلة الخروج من الإقتصاد المبرمج مركزياً نحو زرع البذور لاقتصاد السوق. المرحلة الثانية والتي بدأت بالموافقة على "الإستراتيجية الوطنية للتكامل" في سنة 1997 وكانت قد اعتمدت على التنفيذ التدريجي للمتطلبات السياسية- الإقتصادية التي كانت شرطاً لقبول عضوية بولندا في الإتحاد الأوربي. المرحلة الثالثة وبدأت سنة 2004 بالتلازم مع انضمام بولندا إلى الإتحاد الأوربي ولا تزال مستمرة إلى يومنا هذا، وفيها كانت بولندا تسعى لتقليص المسافة التي تفصل بولندا عن الدول الغنية في الإتحاد الأوربي، ولبناء وتعزيز مكانتها في منافسات السوق الأوربية والعالمية.

إنّ ما حدّد شكل العلاقات الصناعيّة (industrial relations) وبالتالي شكل الحوار الاجتماعي، كانت العمليّة السياسيّة- الإقتصادية التي تمت في المرحلة الأولى.

فالظواهر والعمليات التي كان بالإمكان مراقبتها في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، هي التي حدّدت تركيبة وبنية الحوار الاجتماعي في بولندا. فقد حددت أولاً الأطر القانونية لعمل الشركاء الاجتماعيين، وفي الدرجة الثانية نُظِّمَت نماذج العلاقة بين الشركاء الاجتماعيين وفقاً لقانون العمل وغيرها من الأنظمة التفصيلية. وأخيراً بدأت مختلف العمليات وخاصةً المخصصة التي وضعت وبشكل طبيعي النقابات وأصحاب العمل في مكائهم على مسرح العلاقات الصناعية.

وفي النتيجة نرى على مستوى المنشأة الواحدة فسيفساء من العلاقات بين عالم "العمل" وعالم "رأس المال" يُحددها حجم المنشأة التي تُقاس بعدد العاملين فيها، ونوعية النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المنشأة، حيث أن نوعية المنشأة تجرّ معها شكلاً محدداً من تنظيم وتقاليد الشركاء الاجتماعيين، وكذلك شكل الملكية والتي غالباً ما تكون تابعة إما للقطاع العام/الدولة، أو للقطاع الخاص.

الأخذ إذاً بعين الاعتبار هذه المعايير الثلاثة يسمح بتجميع هذه الكتلة الهائلة من الشركات في مجموعات صغيرة، تتميز بممارسات مغايرة في مجال الحوار الاجتماعي. (مجال الشركاء الاجتماعيين، وتوزيع القوى، وكيفية الوصول إلى اتفاقات).

ويمكننا أن نتميز المجموعات التالية:

– الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة الإنتاجية منها والتجارية، وتلك التي تقدّم الخدمات، أي قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة.

– الشركات الإنتاجية الضخمة.

– الشركات التجارية والخدمية الخاصة.

– شركات القطاع العام، أو قطاع الدولة، الخدمية

والتجارية والإنتاجية.

– شركات القطاع العام أو الدولة، الإنتاجية والتجارية والخدمية، الصغيرة منها والمتوسطة.

إذا نظرنا إلى المعطيات الإحصائية الصادرة عن الهيئة العامة للإحصاء، سنرى أن الشركات الخاصة هي السائدة. وإذا أخذنا بعين الاعتبار عدد العاملين فإن الشركات الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة، هي السائدة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص. ومع ازدياد عدد العاملين فإن النسب بين عدد الشركات في القطاعات تختلف. ولكن كفة الشركات التي توظف العدد الأكبر من العاملين، جاءت من القطاع العام.

من حيث الترتيب في القطاعات فإن الشركات الخاصة يغلب عليها الصناعات التحويلية والتجارة وكل أنواع الخدمات، أما في القطاع العام فيغلب قبل كل شيء التعليم والرعاية الصحية والنقل جزئياً.

الشركات الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة ذات الملكية الخاصة الإنتاجية والخدمية والتجارية (قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة عموماً).

في الشركات الصغيرة جداً لا يوجد منظمات نقابية نظراً لقلة عدد العاملين.

المعطيات المتحصّل عليها من الدراسات حول تواجد النقابات في الشركات، تُرينا أن النقابات في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة هامشية، وهذا مرتبط بالقانون الذي يحدد الحد الأدنى لعدد لعدد الأشخاص بعشرة أشخاص، بهدف تشكيل نقابة مهنية في شركة، أضف لذلك موقف أصحاب العمل السلبي اتجاه أي شكل من أشكال التنظيمات العمالية.

وهناك قاعدة عامة تفيد بأنه حيث يوجد نقابات هناك اتفاقيات عمل جماعية، أو نظام للأجور. في الشركات الصغيرة جداً لا يوجد اتفاقيات عمل جماعية، والوضع ليس أفضل بكثير في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

وفي ضوء ما ذكرناه من المعلومات يمكننا الإستنتاج بأنّ الحوار الاجتماعي في الشركات الصغيرة والمتوسطة هامشيّ. وفي جزء كبير من الشركات الصغيرة والمتوسطة، ليس هناك ضوابط صارمة لقواعد التوظيف بالمقارنة مع الشركات الكبيرة. وهذا الشيء يسمح لهم بالمرونة في تفسير ضوابط الأجور وأوقات العمل.

الشركات الإنتاجية الكبيرة الخاصة.

يمكننا أن نقسم هذا العالم إلى عالم فيه نقابات وآخر بدونها. بالنسبة للعالم بدون نقابات فإنه يشبه إلى حدّ بعيد عالم الشركات الصغيرة والمتوسطة. ويلعب الكادر الإداري دوراً في علاقات العمل وهو يدير الشركة باسم المالك الذي غالباً ما يكونون مُلاكاً. ولا يمكننا أن نخفي مشاعر النفور التي يظهرها مدراء الشركة اتجاه النقابات. ومع ذلك فإنّ عدم وجود للتمثيل النقابي في هذه الشركات لا يُقارَن مع عدم وجودها الموجه في الشركات الصغيرة والمتوسطة. ظروف العمل والرواتب هناك جيّدة نسبياً، وقلّما نصادف خروفاً للقوانين.

في الكثير من هذه الشركات تنشط نقابات مهنيّة، ولكن علينا أن نتذكّر أنّها غالباً ما تكون شركات خُصّصت، أو شركات من نوع (green field) ذات رأس المال الأجنبي.

وتتملص هذه الشركات من القاعدة المعمول فيها في بولندا والقائلة: حيث يوجد نقابة يوجد اتفاقيات عمل جماعية. علماً أنّه لا

يمكننا القول إنَّ الحقوق النقابية في هذه الشركات لا تُحترم، ولكن في نفس الوقت نجد أنَّ صاحب العمل يستغل الإمكانيات التي يُتيحها له قانون العمل فيسعى إلى الحدّ من تأثير النقابات على مجريات الأمور في هذه الشركات.

وقد أدّى دخول رأس المال الأجنبي إلى "أوربة" علاقات العمل ما نجده في إدخال "اللجان الأوربية في الشركات". ولكن الشيء الذي لا شكّ فيه هو أن صاحب العمل هو الجانب المسيطر في علاقات العمل.

الشركات الخاصّة الكبيرة الخدميّة والتجاريّة.

الوضع في هذه الشركات يشبه الوضع الذي نجده في الشركات الإنتاجيّة الكبيرة الخاصّة. مع فرق واحد مهمّ وهو أن العالم النقابي أضعف.

ويشهد على ذلك تحليلات "مركز دراسات الرأي العام" التي أُجريت تحت عنوان "احترام حقوق العاملين و(المنطقة الرماديّة) في التشغيل. النقابات المهنية في الشركات" ونجد أن المنظمين نقابياً قليلون في الشركات التجارية والخدمية فمن بين كل عشرة أشخاص صرّح شخص واحد فقط أن منظمة نقابية تنشط في شركته وللمقارنة نجد أن نصف العاملين في الشركات الإنتاجية من النقابيين.

فإذا أضفنا إلى ذلك بأن 9% من العاملين في القطاع الخاص أعلن عن وجود منظمة نقابية في شركته سنجد أن هناك ما يسند النتائج التي وصلنا إليها.

وأفضل مثال على ذلك هو شبكة المحلات التجارية ذات المساحات الواسعة، حيث يندر وجود النقابيين فيها. وبالإضافة إلى موقف أصحاب العمل اللاوذي من تشكيل منظمات نقابية، هناك

عنصر آخر يقلص من مستوى النشاط النقابي وهو الأشكال الممرنة في التوظيف وتقلب الكادر الوظيفي الكبير. بالمقارنة مع المنشآت التي تعمل في مجال التجارة والخدمات نجد أن لعلاقات العمل ضوابطها. ونلاحظ من المعلومات المستقاة من عمليات التفتيش لـ"المكتب الحكومي للتفتيش وجودة العمل" أن المنشآت الكبيرة تحترم أكثر من غيرها قوانين العمل في مجال الأجور وأوقات العمل والخدمات الاجتماعية. ولكن هذا لا يعني أن العاملين في تلك الشركات غير محرومين من ممثليهم وبأن الحوار الاجتماعي يقتصر على العلاقات والإحتكاك اليومي المباشر بين العامل ومرؤوسه.

الشركات الضخمة أو الشركات الإنتاجية والتجارية والخدمية العامة.

مستوى التنظيم النقابي في هذه الشركات بالمقارنة مع القطاع الخاص أفضل بكثير. حوالي 70% من العاملين صرح بوجود منظمات نقابية في شركته. ومن الواضح أن القطاع العام أصبح قلعة للحركة النقابية، كما قال البروفيسور يوليوش غاردافسكي. وما يؤكد ذلك المعلومات بأن نسبة المنتسبين إلى النقابات في قطاع التعليم والرعاية الصحية تصل من 70% إلى 80%. وفي 90% من حالات التوظيف نجدها تخضع لاتفاقيات العمل الجماعية.

ومع ذلك فإن العاملين في هذه القطاعات يرون أن ظروف العمل والأجور لديهم أسوأ منها لدى القطاع الخاص. لذلك نجد العاملين في هذا القطاع غالباً ما يتصف بكثرة المطالب من الحكومة التي يرى فيها صاحب العمل المباشر. وليس من النادر أن يشكل العاملون والمدراء تحالفاً للتفاوض مع ممثلي المؤسسات العامة.

ونضيف إلى هذه المجموعة الشركات الكبيرة المُنحصصة والتي لا تزال الحكومة تملك فيها قدرًا كبيراً من الأسهم. والمقصود هنا قطاع الحديد والفولاذ، ونقل السكك الحديدية وقطاع الطاقة. فقد توارثت هذه القطاعات البنى النقابية وممارسات الإتفاقيات الجماعية، ولذلك نجد أن عدد المنتسبين للنقابات عال وأن إتفاقيات العمل الجماعية تشمل أكثر من 80% من العاملين.

وبناءً على المعلومات من مجالس الإدارات في تلك الشركات نستنتج أن روح التعاون يسود في العلاقات بين النقابات وأصحاب العمل وتهدف إلى مصلحة الشركة. ومن هنا نجد الاحتجاجات نادرة هناك.

الشركات الحكومية الصغيرة أو الشركات العامة الإنتاجية والتجارية والخدمية.

عدد هذه الشركات قليل نسبياً. فهي إما تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً اقتصادياً بشركات أكبر، أو تكون جزءاً من هياكل تنظيمية أكبر. ومن هنا نجد أن العاملين في شركات كهذه ينتسبون إلى منظمات نقابية تمثل عدة شركات. وفي غيرها نجد العديد من المنظمات النقابية، كما هو معهود في القطاع العام. وغالباً ما تكون شركات تابعة للبلديات بحيث يكون العامل هناك موظف في الإدارة المحلية. وإذا ألقينا نظرة على الإحصائيات المتعلقة باتفاقيات العمل الجماعية سنجد أن أغلبها إتفاقيات معقودة بين مؤسسة من مؤسسات الإدارة المحلية والنقابات المهنية التي تنشط في الشركات التي تملكها الإدارة المحلية.

ومع ازدياد حجم القطاع الخاص يضعف الأمل في أن يستند الحوار الاجتماعي التقليدي على العلاقة بين النقابات وأصحاب العمل. فالنقابات لم تنجح تماماً في إثبات وجودها في الشركات

الخاصة ولن يخطر على بال أصحاب العمل أن يساعدها. ولذلك غالباً ما نسمع مونولوجاً على لسان صاحب العمل لا يستمع إليه إلا القلائل، بدلاً من الحوار. وهنا لا يمكن التقليل من أهمية من الوضع في سوق العمل الذي ليس في صالح العاملين، والذي يُنفر العاملين من الانخراط في أيّ نشاط نقابي قد يسبب في تسريحه من العمل.

وهكذا نجد أن ”الواحات“ التي تعتمد على الحوار الاجتماعي قليلة، في خضمّ الشركات الخاصة والعامّة العاملة في بولندا. ولكن علينا أن نتذكر أن هذه المرحلة انتقاليّة. والحكومات المتعاقبة منذ بدء التحولات البنيوية كانت مضطّرة لتجسيم مساحات الخدمات الاجتماعية إلى أقصى الحدود. فإذا تم ذلك فإن القواعد النقابية ستتقلص بشكل واضح. ومن هنا فإننا لا نعجب أنّهم ليسوا من أنصار التحولات. وقد نجدهم يتخذون مواقف ”غير رافضة“ ولكنهم غالباً ما يركّزون على التقليل من التكاليف الاجتماعية للتحولات، أو نجدهم يناضلون من أجل حماية خاصّة لأولئك الذين فقدوا عملهم بنتيجة التحولات.

في الوقت ذاته، وكما تُعلّمنا التجارب فإنّ التحولات وخاصّة تلك التي نريدها أن تمرّ بشيء من الهدوء النسبي، ترتبط بحجم الدعم الشعبي لها. وهذا الدعم مشروط بعدّة عوامل، أحدها الحوار الاجتماعي الفعّال.

وللاستفادة من آليات الحوار الاجتماعي يتعيّن على كلا الطرفين أن يحددا الاستراتيجية اللازمة.

فالمطلوب من الكوادر القيادة إذاً أن تعمل باتجاه التعاون، ومن النقابيين أن يُغيّروا من طريقة عملهم القائم على الدور التمثيلي إلى دور المشارك.

والقيادة التي تتصرف بشكل أوتوقراطي وعمليّ وتتجه نحو ممارسة السلطة على الفرد والمجموعات عبر فرضها بذكاء لإرادة مركز القرار، وتكرس البنية التنظيمية الهرميّة، وهذه القيادة تختلف عن "القيادة المتعاونة" التي تُدخل شكلاً أطلق عليه كروسييه (Crosier) (آليّة) للعب الاجتماعي بحيث لا تُفرض قواعداً مُقدّماً بل تتحدّد هذه القواعد من قبل المشاركين بهذه اللعبة بل يكتشفونها أحياناً أثناء اللعب.

عمليّات التحفيز والرقابة تعمل كالعناصر أثناء اللعبة التي يُقرّها المشاركون في المنظمة، والتي تصبح أداة يضبط تعاونهم. وجوهر القيادة المتعاونة هنا يعتمد على ملكة إقناع المشاركين أن ثمار اللعبة ستكون الفوز بنتيجة مشتركة ساهم كل منهم في إحرازها بهدف الفائدة الشخصية.

من الناحية العملية نجد أنّ القيادة المتعاونة يرتبط باستخدام عمليات توفيقية متطورة (الإستشارات، إبداء الرأي، التفاوض، والوساطات). القاعدة الأهمّ هنا هي أن تشمل هذه الإجراءات لكافة المشاركين الاجتماعيين، لأنه بهذا الشكل تبدأ عملية الإدارة تتخذ طابع الإتفاقات المُتعددة الأطراف، وليس مساومات ثنائية بين مجلس الإدارة والعمال. الآليّة الثانية المهمّة هي تشكيل فرق مكلفة بمهمات محددة طارئة لحلّ مشاكل تطوير الشركة واستراتيجيتها. وهذه الآليّة تُبطل التوتّرات التي ترافق صراعات المصالح التي تظهر في مثل هذه الحالات، وتسمح بإضعاف المقاومة اتجاه مشاريع التغيير.

من ناحية ثانية يؤمل من النقابات أن تلعب دور المشارك. في النموذج التشاركي المذكور نُدخل آليّة المشاركة في السلطة والواجبات، والتي تسمح بتحريك عملية تفاوضيّة متكاملة تعتمد استراتيجية التوفيق إي باتجاه التفاهم لا المواجهة. وهذا بدوره يسمح

للنقابات التسرّب إلى بنية مصالح مختلف الفئات الاجتماعية - المهنية، ويفتح إمكانيات فعلية للإتفاق على هذه المصالح.

عند الحديث عن الدور التشاركي فإننا نتحدّث عندما:

- تكون التوقعات الموجهة بدقة إلى النقابات من قبل مختلف الفئات العاملة قد تجاوزت دورَ الحامي لتصوّر الشركة كراعٍ. (عن طريق الطموح للمشاركة في إدارة الشركة).

- يتوقّع مجلس الإدارة أو إدارة الشركة أن تشارك في الإدارة، أو تعلن الإدارة عن استعدادها للدخول في حوار اجتماعي مع النقابات والعمل على أساس الشراكة.

فإذا استُكمل هذان الشرطان، فإنّ النقابة ستجد نفسها في وضع مختلف نوعياً عمّا إذا كانت تلعب دورها التمثيليّ.

أولاً المشاركة في الإدارة تعني المشاركة في المسؤوليةّ اتجاه الشركة وليس اتجاه العاملين فيها فقط.

ثانياً يحصل تغيير هامّ في العلاقات بين النقابات ومجلس الإدارة/ الإدارة. في مثل هذه الحالة نحن أمام علاقة شراكة تعتمد قبل كلّ شيء على أن هذه المشاركة تُجبر النقابات على أن تأخذ بعين الاعتبار مصالح الفئة الإداريّة، وبشكل خاصّ ظروف السّوق والظروف الاقتصادية للشركة. قواعد اللعبة هنا تتسم بالمرونة، لذلك تحتاج اتفاقات وضوابط.

تجارب الخصخصة والهيكلة نادراً ما تتفق مع السيناريو المذطور أعلاه. ومبدأ المشاركة غالباً ما تكون مفروضة، لأنّ مجالس الإدارة أو أصحاب العمل غير مهتمين بمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرارات. من الصعوبة بمكان أن نقاوم الانطباع أنّ عشرين عاماً من التحولات البنيوية سببت في تغييرات عميقة مُقلقة في عقلية اللاعبين على الساحة الاقتصادية، تستند بقصد أو بدون قصد على

تجاهل قاعدة تشكّل أساساً من أسس أوروبا المعاصرة، ألا وهي الحوار الاجتماعي.

فالحوار الاجتماعي في أوروبا جاء نتيجة لفهم دروس التاريخ، ومن الحوادث المفجعة في نتائجها بين الفئات الاجتماعية الكبيرة. وهو في نفس الوقت نتيجة لفكر سياسي برغماتي.

إن وجود إمكانيّات مؤسّساتيّة وإجرائيّة لمشاركة ذوي العلاقة أو من يمثلهم في اتخاذ اقرارات تمسّهم مباشرة، يبدو شرطاً ضرورياً للرّضى من العملية الديمقراطية، التي تؤسس بدورها للإستقرار السياسي. وكبيرة هي تكاليف المفاوضات (تكاليف الصفقات) والإتفاقيات المعقودة التي جاءت بنتيجة التنازلات وليس بسبب التمسك بخيارات تُعدّ الأفضل من الناحية العقلانية. ولكنّ التكاليف البديلة والخسائر السياسية كان من الممكن أن تكون أكبر.

الخصخصة والهيكلة - والحوار الاجتماعي

غالباً ما يُطلق تسمية "تحوّلات بُنيويّة" على التغيير الذي تمّ في بلدان المعسكر السوفييتي بعد العام 1989، وبهذا نمناها طابعاً شاملاً متعدّد الأبعاد. فالتغيير طرأ على كلّ مجالات الحياة لمواطنيّ البلدان التي كانت واقعةً تحت تأثير روسيا السوفييتيّة، أو كانت تدور في فلكها. في هذا الجزء سنركّز على التحوّلات في المجال الإقتصادي.

بعد عشرين سنةً من التحوّلات في بولندا، يمكننا الإشارة إلى ثلاث مراحل على الأقل مرّت بها عمليّة الانتقال من نظام الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق. وكان أندجي لوبيّ قد كتب (Andrzej Lubbe) عن المرحلتين الأولىّتين دراسة تحت عنوان "تحوّلات،

عَصْرَةَ أم تطبيع؟ اختيارات لنموذج للإقتصاد البولندي بعد عام 1989". ووفقاً لرأيه فإن المرحلة الأولى استمرت حتى النصف الثاني من العام 1990 تقريباً. واعتمدت هذه المرحلة بالدرجة الأولى على تنفيذ ما سُمِّيَ بخطة بالتسيروفيتش (Balcerowicz) والتي هي عبارة عن حزمة من القوانين غيّرت النظام الإقتصادي البولندي. وقد اعتمدت الخطة هذه على وضع ضوابط تحدُّ من التضخم الهائل، ولكنها إضافةً لذلك تضمّنت الخصخصة، وكسر الاحتكارات، ولبيرالية التجارة الخارجية، وتحرير سعر العملة البولندية، والحدّ من تدخل الدولة في الاقتصاد¹. ويرى أندجي لوبي (Andrzej Lubbe) أن عملية التغيير هذه اعتمدت على تهديم السوق العفوي للنظام القديم وإنشاء سوق بديل بشكل عفوي كذلك².

المرحلة الثانية استمرت حتى قبول بولندا في الاتحاد الأوروبي. وقد تمّ خلال هذه المرحلة تنفيذ برنامج محدّد، واضح المعالم، من أجل تطويع النظام الاقتصادي، والسياسي البولندي مع متطلبات نظام الاتحاد الأوروبي الذي يتمييز بمؤسسيته القويّة. وتسمّت هذه العملية تحت إشراف صارم من قبل مؤسسات الدولة والمؤسسات الأجنبية.

المرحلة الثالثة بدأت بعد انضمام بولندا إلى الاتحاد الأوروبي. و ترتبط هذه المرحلة في المجال الإقتصادي، بأعمال التكيف مع القواعد التنافسيّة للإقتصاد المِعولم. وهذا يعني بالنسبة للمؤسسات التجارية-الإقتصادية، أن عليها أن تقوم بتغييرات تهدف إلى جعلها لاعباً كامل العضوية في السوق الحرّ. وهنا تراجع دور الدولة إلى خلق ظروف مؤاتية لتطوير الشركات، إضافةً إلى وظيفتها في حماية حقوق المواطنين.

¹ أندجي لوبي (Andrzej Lubbe) تحولات وعَصْرَةَ أم بكل بساطة تطبيع؟ اختيارات النموذج الإقتصادي البولندي بعد عام 1989. المنشور في: عصرنة البني والوكالات المؤسسات تحت إشراف مورافسكي (Morawski) وارسو 2010، ص. 76.

² http://www.balcerowicz_wirtualia.pl/planbalcerowicza.htm.

بداية التحوّلات

كما ذكرتُ فإنَّ الحِصْصَة كانت واحدةً من العناصر الهامّة في التحوّلات والتي افترض أنها سترفع من فعالية الإقتصاد، والإنتاج، وستمتصُّ العاطلين عن العمل، والتي كان من السُّمُوع أن يزداد عددهم بنتيجة تطبيق البرنامج بأكمله.

في السنوات الأولى حَظِيَتْ الحِصْصَة، كما بقية الخطة لبناء الدولة بموافقة غالبية المجتمع. ولكنَّ ومع مرور الوقت وظهر نتائج تحويل الملكية إلى العيان بدأ الدعم يتدهور. وفي نفس الوقت بدأ يظهر الإنقسام بين المستفيدين والمتضررين من عملية الحِصْصَة. وبهذا تحققتنا أن مدى تقبُّل المجتمع للحِصْصَة يشكل المفتاح لنجاح العملية.

ويتعلق هذا الأمر قبل كل شيء بطواقم العمل في المؤسسات التجارية-الإقتصادية التي يُرادُ حِصْصَتها. واستمر الاعتقاد لمدة طويلة بأن نجاح الحِصْصَة مرتبط إلى حدٍّ كبير بمدى موافقة العاملين على تغيير الملكية. أما حجم الموافقة فهو مرتبط بمدى القلق والتوقعات المرتبطة بالحِصْصَة.

ومن خلال الدراسات التي أُجريت آنذاك، نجد صورة جليّة لدرجة تقبُّل الحِصْصَة. فقد وُجِدَ فيها كميةً من المخاطر تساوي كميةً المكاسب التي تحملها الحِصْصَة في طيّاتها. أنظر إلى اللوحة.

اللوحة رقم 1. الآراء حول مختلف نتائج الحِصْصَة:

لا	نعم	تؤدي الحِصْصَة إلى
7	85	زيادة الانضباط في العمل
11	80	التخلُّص من الخاملين والعاملين غير الضروريين.
13	75	تحسين نوعية السُّمُوعات والخدمات.
15	74	الفضائح الماليّة واغتناء الماكزين.

19	71	زيادة العاطلين عن العمل.
15	69	تحسين إدارة المؤسسات التجارية-الإقتصادية.
20	62	تراجع دور النقابات المهنية.
24	54	زيادة في مداخيل ميزانية الدولة.
34	51	سوء الظروف الاجتماعية للعمل.
37	41	زيادة أجور العاملين.

المصدر: من دراسة لـ: (B. Wojciech) و (J. Czaplinski) بعنوان: مطاردة الثعلب- التنوع الاجتماعي وبُنية المواقف اتجاه الخصخصة الصادرة في إطار ”بين الأمل والقلق - النتائج الاجتماعية للخصخصة“ تحت إشراف (J. Gardawski) و (L. Gilejko) وارسو. منشورات كلية وارسو الاقتصادية، 1997 ص. 53.

فكلّما ازدادت الهواجس ازدادت الصعوبات في تنفيذ خطة الخصخصة. ومن هنا جاءت الأهمية القصوى للشركاء المُجتمَعين (الاجتماعيين) وبالتحديد للنقابات المهنية في عملية الخصخصة. كما يقول (Leszek Gilejko) كان للنقابات المهنية مكانة هامة في المؤسسات التجارية-الإقتصادية التابعة للدولة، وخاصة في بداية التسعينات. علماً أنّها كانت تملك إمكانية التأثير على عملية الخصخصة، وأحياناً كانت صاحبة المبادرة في عملية التحولات. ولكن في غضون ذلك، بدأت الخصخصة تؤثر سلباً على بُنية الحركة النقابية. لأنّ تغيير أشكال الملكية أضعف من مكانة المنظمات النقابية في مواقع العمل. ولم تتشكّل منظمات نقابية في الشركات الخاصة الجديدة. والكثير من شركات الدولة التي لم تُخصّص أفلست. وعلى هذه الشاكلة بدأ نطاق النقابات المهنية يضيق.

كما أفادت نتائج الدراسات التي أُجريت آنذاك فإنّ المنظمات النقابية بدأت تسجّل تراجعاً في شعبيتها بالمقارنة مع غيرها، بسبب التحولات البنوية. غير أنّ المنظمات النقابية وعلى رأسها ”التضامن“، كانت قد وضعت مظلة واقية فوق عملية

التحولات منذ بدايتها. وأصبحت نقابة "التضامن" القوة السياسية الرئيسية خلال العشرين سنة التالية، كما صارت قوة أساسية في صياغة علاقات العمل في الشركات³. وبغض النظر عن آراء مختلف أنواع النشطاء في الحركة النقابية، إلا أنهم دعموا الإصلاحات على كافة المستويات.

ومما لا شك فيه أن النقابات كانت تواجه اختياراتٍ صعبين: التمسك في الدفاع عن الإصلاحات أو التركيز على مصالح الشغيلة وتقوية القاعدة التنظيمية. في المرحلة الأولى كان النصر حليف الخيار الأول، وكما كتبَ (Juliusz Gardawski) و (Leszek Gilejko) "لعبت النخبة في التضامن دوراً رئيسياً في مرحلة إصلاح السوق، فقد كان من المستحيل إجراء عملية "العلاج بالصدمة التي نفذها (Balcerowicz) دون موافقتهم، خاصة وأن أدبيات وقيم هذه الحركة كانت خالية من شيء اسمه الإقتصاد الليبرالي المُخصَّص، بل على العكس كان الكلام يجري عن اقتصاد اجتماعي تكون فيه الإدارات العمالية المحلية قوية... إلخ. كان لا بدّ إذاً من تحولات عميقة في منظومة القيم في داخل الحركة النقابية⁴." وكانت الأسباب التي أدت إلى إضعاف قوة النقابات على المدى البعيد هي: إصلاح السوق، وتغيير أشكال الملكية، وتنامي دور ما يُسمّى "الخصخصة التأسيسية"، وازدياد البطالة.

ومن خلال الدراسات التي أجراها قسم علم الاجتماع التابع لكلية وارسو الإقتصادية، سنة 1996 نجد أن 65% من نشطاء النقابات و59% من المدراء يرون أن خصخصة شركات الدولة أدت

³ نكسة التضامن في وارسو، وارسو 2005، ص. 48.

⁴ غردافسكي، غيليكو، البولنديون والنخبة الصناعية البولندية- عن الخصخصة، المنشور

في: بين الأمل والقلق، وارسو 1997، ص. 28.

إلى إضعاف مكانة النقابات. والجدير بالذكر أنّ الضعف هذا لم ينجى من موقفهم من عملية الخصخصة، خاصّة وأنّ النقابات اتخذت في بداية الأمر موقفاً حيادياً من هذا الموضوع، فهي لم تبادر إلى شيء، لكنّها في نفس الوقت لم تكبح عملية الخصخصة. وأكدت الأغلبية الساحقة من مُدراء شركات الدولة التي تمّ خصخصتها أنّ النقابات في نشاطها كانت تأخذ بعين الاعتبار مصلحة المؤسسات التجارية-الإقتصادية، وكانت تميل إلى التفاوض وتقديم التنازلات. على أيّة حال، كانت هذه الطريقة الأنجع للدفاع عن مصالح الشغيلة آنذاك. وكان 79% من المدراء و75% من القادة النقابيين يشاطرون الرأى بأنّ للمفاوضات فعالية عالية⁵.

ولا شكّ بوجود اعتقاد راسخ أنّ الإضرابات تجلب الضرر على العمال أنفسهم، وهو الشيء الذي أدّى إلى عقْلنة استراتيجية عمل النقابات. ومن الطبيعي وجود صراعات، لكنها كانت في إطار المؤسسة التجارية-الإقتصادية الواحدة. وكان الصراع بين الشغيلة وإدارة المؤسسة مُحْتدماً في ثلث المؤسسات التي خضعت للدراسات الآنفة الذّكر. وغالباً ما كانت الصراعات تتعلق بالأجور والتسريح من العمل (أنظر اللوحة).

اللوحة 2 أسباب الصراعات في مكان العمل:

أسباب الصراعات	نسبة القائلين بهذا الرأى
قضايا أجور	80
تسريح من العمل	30
تقليص الخدمات الاجتماعية	18

⁵ غيليكو، الخصخصة والنقابات المنشور في: بين الأمل والقلق، ص. 124.

13	الخصخصة
6	الانضباط في العمل

المصدر: ر. توفالسكي. (R. Towalski) تأثير الخصخصة على ديناميكية الصراعات دراسة في من دراسة إطار "بين الأمل والقلق - النتائج الاجتماعية للخصخصة" تحت إشراف (J. Gardawski) و (L. Gilejko) وارسو. منشورات كلية وارسو الاقتصادية، 1997 ص. 103.

وكما ذكرتُ فإنّه حتى عندما كانت الخلافات تستخدم داخل المؤسسات التجارية-الإقتصادية، فإنّ اللجوء إلى الإضراب كان آخر الحلول، نتيجةً للإعتقاد السائد بضرر الإضرابات. ويعبر عن ذلك خير تعبير ما قاله أحد النشطاء النقابيين: "الإضراب هو آخر الحلول، لأنّه في نهاية المطاف يُدمر المؤسسة، علينا أن نُقدّر. فإذا كانت المؤسسة تملك نقوداً ولا تريد إعطاءها، عندئذ تُجبر المؤسسة على ذلك عن طريق الإضراب. أما في غير هذه الحالة فإنّ الإضراب يقود إلى دمار المؤسسة."

التقييم الممتدّي للتحوّلات في الملكية ولدت حالة من القلق بأنّ الخصخصة سُنسب في اتساع التوتّرات المرتبطة بالخصخصة. وكان هذا هو السبب الأساس على موافقة الحكومة، في بداية التسعينات على اقتراح لإجراء مفاوضات اجتماعية بهدف الوصول إلى مجموعة من العقود تتعلق بخصخصة المؤسسات التجارية-الإقتصادية، والحدّ الأدنى الاجتماعي، وغيرها من المواضيع المستعصية. وكانت الخصخصة، والعائدات الماليّة من الخصخصة والخدمات الاجتماعيّة أهمّ مواضيع المفاوضات الثلاثية بين الجانب الحكومي والجانب النقابي وجانب أرباب العمل. وكان المطلوب من المفاوضات أن تُفضي إلى صياغة نموذج لتغيير ملكية شركات الدولة بشكل يحظى بموافقة المجتمع. وكما يرى يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) فإنّ النقابيين المشاركين في المفاوضات حول

العقد، أكدوا منذ البداية، بأنهم كانوا مُقدِّماً قد وضعوا في حساباتهم "تعويضات" مادية كبيرة للعاملين⁶.

العقد المتعلق بالمؤسسات التجارية-الاقتصادية للدولة الذي وُقِّع في مرحلة التحوُّلات، سنة 1993 أثار الكثير من المواقف المتعارضة. فمن ناحية رأى النقاييون في العقد نجاحاً، لأنّه ضمن مصالح الطواقم العاملة في تلك المؤسسات المُخصَّصة، كما أنّه صاغ نظاماً يُسهِّل على العاملين تأسيس شركات لهم، تستأجر أملاكاً بطريقة ليزينغ (leasing). من ناحية ثانية أكد معارضو العقد بأنّه أغفل عدداً كبيراً من العاملين البولنديين، وعلى الأخصّ الذين يعملون في دوائر الدولة كالصحّة والتعليم وغيرها.

وكانت بنود العقد تنصّ على تشكيل لجنة ثلاثية تهدف إلى مراقبة ومتابعة العمليّات الاقتصادية، وعرض الآراء والنتائج المتعلقة بأولويّات السياسة الاقتصاديّة والاجتماعيّة، وأدوات سياسة الأجور أمام الحكومة.

وتشكّلت اللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعيّة-الاقتصاديّة سنة 1994 بقرار من مجلس الوزراء. وكانت مهمة اللجنة مراقبة ومتابعة العمليّات الاقتصاديّة والتناسب الأساسي الماكرو اقتصادي، وتقييم الآليّات والأدوات المُستخدمة في السياسة الاجتماعيّة-الاقتصاديّة وتقديم الآراء والملاحظات المتعلقة بأولويّات السياسة الاجتماعيّة والاقتصاديّة.

ولم يتم تحديد معايير تمثيل الأطراف في أعمال اللجنة، فرجعوا إلى معايير تاريخيّة ووجهت الدعوة لموقعي العقد المتعلق بالمؤسسات التجارية-الاقتصادية التابعة للدولة أي خمسة ممثلين لكل من الحكومة وكونفيدرالية أرباب العمل البولنديين، ونقابة التوافق

⁶ غاردافسكي، الحوار الاجتماعي في بولندا- نظرياً عملياً تاريخياً، وارسو 2009، ص. 141.

البولندي العام للإتحادات المهنية (OPZZ) ونقابة التضامن إضافة إلى سبعة ممثلين عن سبع منظمات نقابية أخرى.

في المرحلة الأولى من المفاوضات وكما تُرينا الدراسة التي أعدها يوليوش غاردافسكي كان عمل اللجنة جيداً جداً، وكانت تدور في اللجنة مفاوضات حقيقية حول مؤشرات الأجور في قطاع موظفي الدولة. وقد لعبت عدّة عوامل في ذلك:

أولاً: كان شخص الرئيس الأول للجنة أندجي بونتشكوفسكي (Andrzej Bączkowski) الوزير، الذي كان يعتبر الحوار الاجتماعي رسالة اجتماعية. ويروي يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) حكايات غريبة كانت تدور في وسط المشاركين في الحوار حوله. فقد كان رئيس اللجنة يهرب من المُستشفى لكي يدير المفاوضات، ولم يكن يحسب حساباً لصحته أو لإمكانات المشاركين أو للوقت. كان يعمل جاهداً أن تستمر المفاوضات حتى يصل المتفاوضون إلى تفاهم⁷.

ثانياً: لم تتعامل النقابات المشاركة مع اللجنة الثلاثية على أنها ساحة للصراع السياسي، بل اعتبرتها مكاناً للنقاش التفصيلي والمتخصّص.

ثالثاً: كانت الحكومة تتعامل مع اللجنة على أنها مؤسسة، يمكن من خلالها إيصال آليات هامة - قد لا ترتبط باتخاذ القرارات - لكنها مرتبطة بنظام الزيادة الوسطية للأجور لدى المقاولين ووسائل تأمين الرواتب للموظفين في الدولة.⁸

ومن خلال الدراسات المذكورة آنفاً، حول النتائج الاجتماعية للخصخصة نجد أنه في أواسط التسعينات كانت المفاوضات الثلاثية، بين الحكومة والنقابات وأرباب العمل أفضل

⁷ غاردافسكي، الحوار الاجتماعي، ص. 150.

⁸ غاردافسكي، الحوار الاجتماعي، ص. 151.

وسيلة للدفاع عن مصالح الشغيلة. وجاء ذلك حتماً نتيجةً لإدراك دور الحكومة كوسيط بين مصالح الرأسمال والشغيلة، وكضامن لتنفيذ القرارات المُتخذة. أضف إلى ذلك أن النتائج الإيجابية لعمل اللجنة الثلاثية في السنتين الأوليتين جعلها تحظى بتقدير عالٍ.

المرحلة الثانية

وفقاً للمعطيات الإحصائية وصلت الخصخصة سنة 1997 نقطة عصبية بحيث بلغت مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي 60%، وتمت خصخصة أكثر من نصف الشركات المُعدّة للخصخصة. وتبين أن أغلبية العاملين كانوا يعملون في القطاع الخاص. وشملت الخصخصة بعفوية وسرعة قطاع التجارة والبناء والنقل، وجزءاً من قطاع الصناعات التحويلية. بينما بقي قسم هام من الإقتصاد خارج نطاق الخصخصة ومنها قطاع الدفاع والتعدين والاتصالات.

وعلى الرغم من أهمية هذه القطاعات للإقتصاد، صاروا يطلقون عليها قطاعات المشاكل (القطاعات الإشكالية). ويقول أصحاب دراسة تحت عنوان: "ثلاث بولندات-إمكانيات وحواجز التكامل مع الإتحاد الأوربي" إن القطاعات الإشكالية هي تلك التي فيها:

- عدم اتزان بين العرض والطلب.
- الممتلكات الإنتاجية قديمة وتحتاج إلى نفقات عالية من أجل تحديثها.
- ضعف في إمكانيات المنافسة مع انعدام مؤشر نحو الأفضل.
- صعوبات مالية متزايدة.

— استخدام كبير لمصادر العمل، بشكل يؤثر التغيير فيها على سوق العمل محلياً أو على مستوى البلاد.

ومن بين هذه القطاعات مناجم الفحم الحجري ومصانع الحديد والفولاذ وكذلك صناعة السفن، والغزل والنسيج، والدفاع، والمحروقات والطاقة، والإصطناع الكيميائي الثقيل. وقد أضاف ليشيك غيليكو (Leszek Gilejko) إلى هذه القائمة قطاع المواصلات وقبل كل شيء سكك الحديد والاتصالات⁹.

ولمثل هذه الحالات تم إعداد برامج سميت ببرامج هيكلية القطاعات، والتي أصبح تنفيذها إحدى الصفات المميزة لعمليات الخصخصة والهيكلة، حتى لحظة انضمام بولندا إلى الإتحاد الأوروبي.

وكانت هذه البرامج موجهة إلى القطاعات التي من المفترض أن تقلص من إنتاجها بشكل واضح، وفي نفس الوقت يجب أن تزيد من فعاليتها بشكل جذري، كما أنها وُجّهت إلى القطاعات التي كان عليها أن تتوسع. وقد افترض في برامج الهيكلة هذه، خصخصة عميقة ومشاركة للرأسمال الأجنبي، إضافة إلى تقليص حجم الإنتاج وعدد العاملين. لأن ذلك يشكل ضماناً للحصول على الوسائل الضرورية لتحديثها، والتي لم تكن موجودة في البلاد. واحد من الأسباب الهامة لإجراء هذه العمليات، كانت استعدادات بولندا للانضمام إلى الإتحاد الأوروبي. وكان ينتظر أن تتم عملية هيكلية هذه القطاعات قبل الانضمام إلى الإتحاد، وذلك كي يتسنى لبولندا أن تصبح جزءاً لا يتجزأ من السوق المشتركة. وكانوا قبل كل شيء يضغطون من أجل تخفيض الإمكانيات الإنتاجية لهذه القطاعات، لأنها كانت آنذاك تملك فائضاً في الإنتاج

⁹ ليشيك غيليكو (Leszek Gilejko) المقدمة المنشورة في: الشروط الاجتماعية ونتائج هيكلية القطاعات الإستراتيجية، وارسو 1998، ص. 7.

(قطاع الحديد والفولاذ، واستخراج الفحم الحجري). والسبب في ذلك هو تجنّب خطر الفوضى في الأسواق في حالة توريد كميات كبيرة من المُنْتِجات البولندية الرخيصة، لبيعها بأسعار هابطة. أصبحت مسألة هيكلية القطاعات الإشكالية هذه موضع اهتمام الرأي العام، خاصّةً وأنّ هذه العملية ترافقت مع إصلاحات قطاعات الصحة والتعليم والضمان الاجتماعي، اصطدام هاتين الظاهرتين خلق مشكلة أعمّ وهي علاقة المجتمع بوظيفة وقانونية مجال الخدمات العامة كما يقول ليشيك غيليكو (Leszek Gilejko)¹⁰.

من الدراسات التي أُجريت حول التقييم الاجتماعي لعمليات الخصخصة التي تمّت آنذاك، نستنتج أنّ أغلبية البولنديين كانت مع الإبقاء على ملكية الدولة للصناعات الحربية والسكك الحديدية والخدمات البريدية وصناعات الحديد والمصافي. وقد أيد أكثر من نصف الأشخاص الذين أُجريت معهم الدراسة أن تكون هذه القطاعات ملكاً للدولة¹¹. وكانت فكرة منح أسهم هذه القطاعات للرأسمال الأجنبي لا تحظى بشعبية قوية. ومن الجدير بالذكر أنّ الشعبية لفكرة التمسك برقابة الدولة على هذه القطاعات، كانت تزداد مع مرور الوقت. أنظر اللوحة أدناه:

¹⁰ ليشيك غيليكو (Leszek Gilejko)، هيكلية القطاعات الإشكالية- البرامج والشروط والمشاكل المنشور في: الشروط الاجتماعية ونتائج هيكلية القطاعات الإستراتيجية، وارسو 1998، ص. 22.

¹¹ ليشيك غيليكو، ر. توفالسكي، توقّعات مختلف الفئات الاجتماعية اتجاه السياسة الملكية لخزانة الدولة المنشور: في كتاب: غاردافسكي، غيليكو، توفالسكي بعنوان: توقّعات مختلف الفئات الاجتماعية اتجاه السياسة الملكية لخزانة الدولة، وارسو، ص. 123.

القطاع	شكل الملكية المُفصّل					
	بشكل كامل للدولة		طغيان ملكية الدولة بمشاركة الرأسمال البولندي		طغيان ملكية الدولة بمشاركة الرأسمال الأجنبي	
	¹² 1996	¹³ 1998	1996	1998	1996	1998
السكك الحديدية	56	65,1	13	19	10	5,7
الخدمات البريدية	63	64,4	11	20	7	4,4
مناجم الفحم الحجري	54	50,3	13	24,3	11	6,4
الكهرباء	62	59,4	12	23,4	9	5,1
المصارف الضخمة	47	49,6	13	22,2	13	8,7
الصناعات الحريّة	82	70,6	5	16,1	4	4,4
المشروبات الروحيّة	58	55,1	10	16,5	9	5,7
الحديد والفولاذ	43	50,4	14	23,7	13	8,4
المصافي	45	51,3	14	24	13	7,6

المصدر: ل. غليكو، ر. توفالسكي، توقّعات ... ص. 123.

¹² البولنديون 96، الموقف من التخصصة، تقرير عن دراسات قسم علم الاجتماع في كلية وارسو الاقتصادية.

¹³ البولنديون 96، الموقف من التخصصة، تقرير عن دراسات قسم علم الاجتماع في كلية وارسو الاقتصادية.

وكان للقلق الذي أثارته الخصخصة عدّة أسباب، أهمّها الخوف من العواقب السلبية في مجال الخدمات الاجتماعية. ومن الدراسات المُدرّجة أعلاه نتبيّن أنّ 70% من البولنديين كان يرى أنّ الخصخصة ستجرّ وراءها زيادة في العاطلين عن العمل. وأكثر من النصف كان يخاف من سوء الظروف الاجتماعية، وظروف العمل، والعلاقات في مواقع العمل. علينا أن نؤكّد بأن رأي المجتمع، لم يكن هنا مصدراً يُقاسُ عليه في مجال مقاومة الخصخصة، بل كان مادّة للصراع السياسي. ففي البداية أقرّت أغلب القوى السياسيّة بالحاجة إلى اجتثاث التأميم، ولكن ومع مرور الوقت بدأت تخرج من هذه الصفوف بجمّعات لا تقرّ بنجاحات الخصخصة، وتشكّك في جدواها الإقتصادي.

وفعلاً أصبحت القطاعات أو الشركات المُخصّصة التي خضعت للهيكلة، ساحة واقعيّة للخلافات¹⁴. وكما تُظهر الدراسات، فإنّ تغيير ملكيّة الشركة بحدّ ذاته لم يولد صراعاً، بل ولّدته خطوات تكيف الشركات مع الخصخصة التي رافقت هذه العمليّة. وكثيراً ما كان يتكرّر في أجوبة الاستبيانات، الخوف من إغلاق الشركة كواحد من أسباب الاحتجاجات، ويأتي بعدها تقليص العمالة والأجور. ومن الطبيعيّ أنّ تسيطر أجواء الخوف من نتائج الخصخصة والهيكلة، وأنّ تُخيّم بظلالها على التقييم العام لهذه العمليّة، تُحرّك مقاومةً مفهومة أمام التغيير¹⁵.

¹⁴ ر. توفالسكي (R. Towalski)، تقييم الصراعات الناتجة عن تغيير الملكيّة، مجلة السياسة الاجتماعيّة، العدد 2 لسنة 2000 وارسو، ص. 2.

¹⁵ ر. توفالسكي، تقييم الصراعات الناتجة عن تغيير الملكيّة، مجلة السياسة الاجتماعيّة، العدد 2 لسنة 2000 وارسو، ص. 4.

كان الإعراف من قبل أصحاب القرار بمبدأ الشراكة والتعاون بين أهم القوى الإجتماعية، واحداً من شروط إضعاف المعارضة اتجاه عمليات الخصخصة والهيكلة، وخاصةً في القطاعات الإشكالية، حيث يعمل مايزيد على المليون عامل ممثلين في نقابات قوية، وقد شكّل مبدأ أساسياً في عمليات الخصخصة. وبفضل احترام قاعدة الشراكة الإجتماعية، واستراتيجية الشراكة، توفرت الظروف للقيام بالتنازلات، والتنفيذ الفعال لبرامج هيكلة القطاعات الإشكالية.

وقد لعبت اللجان الثلاثية المهنية دوراً هاماً في ذلك، فقد تولّت مشاكل قطاعات مُحدّدة من حيث هيكلتها، وخصخصتها، وإعادة تنظيمها. وقد تشكّلت هذه اللجان تدريجياً خلال التسعينات، بنتيجة الضغط الإجتماعي الذي كان يسعى إلى إجراء الحوار مع الحكومة، حول مواضيع مُحدّدة تتعلق بمختلف قطاعات الإقتصاد الوطني¹⁶. وكانت الحاجة لها تتعلق بتلك المهن والقطاعات، التي يترتب نجاح هيكلتها على الوصول إلى تفاهم مع الشركاء الإجتماعيين، وبشكل رئيسي مع النقابات. فما كان ممكناً أن يكتب النجاح للتغييرات البنيوية في تلك القطاعات بدون إجماع حول التغييرات المُقترحة، وذلك نظراً لعدد الشغيلة

¹⁶ وفقاً للإتفاقيّة التي عقدها منظمة التضامن في بداية التسعينات مع الحكومة آنذاك، كان يمكن تشكيل فرق ثلاثية مهنية إذا دخلت المنظمة في خلافات مع الحكومة. وكما كتب يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) فقد جاء الحافز الأول في هذا المجال عندما أعلنت الحكومة عن مشروعها للهيكلة المهنية، والتي رأى النقائبيون أنّه غير كاف ولا يراعي بالدرجة المطلوبة مصالح العمال. وقد حصلت الشُعبة المهنية في نقابة التضامن على موافقة القيادة للدخول في خلاف جماعي مع الحكومة. وقد حدّد الممثلون النقابيون وبدأت المفاوضات. وكان طبيعياً أن تشمل المفاوضات أو التنازلات السُّمحتملة كل النقابات المهنية إن لم نقل أهمّها. لذلك دُعي للمشاركة في هذه المحادثات منظمات نقابية أخرى تعمل في نفس المهنة وممثلين عن القيادات. يوليوش غاردافسكي، الحوار الإجتماعي في بولندا النظرية، التاريخ، الممارسة، وارسو 2009، ص. 138-139.

الذين ستشملهم، والنتائج الإجتماعية التي ستخلفها الإجراءات المُتَّخذة، مع ما يرافقها من معارضة للعمال في الشركات المعنية. وكانت هذه اللجان تنشأ فيما مضى بلا أساس قانوني شامل، بل بناءً على قرارات من وزراء العمل المُتتالين، والتي كانت نتيجة لضرورة تنفيذ مقررات تم الاتفاق عليها بين الحكومة والشركاء الإجتماعيين. أمّا في الوقت الحاضر، فإنَّ أغلب هذه اللجان تعمل لبناء أطر قانونية، وأنظمة داخلية، وبرامج خاصّة بها¹⁷. وكان من مهمّات هذه اللجان، التوفيق بين الوثائق الحكومية والتي كانت عبارة عن مشاريع برامج أو إستراتيجيات هيكلية القطاعات والمهن، وحرمة التامينات الإجتماعية، الوقائية بالنسبة للذين صُرفوا من عملهم، إضافةً إلى القرارات القانونية التنفيذية للوثائق المذكورة أعلاه. وكانت اللجان المذكورة تصرف الكثير من الوقت في متابعة ورقابة تنفيذ برامج الهيكلية.

ومن المقابلات التي أجريناها مع المشاركين في الحوار الإجتماعي على مستوى المهن نستشعر أنّ اللجان الثلاثية المهنية صارت منبراً هاماً لمناقشة الأمور المهنية. ومن المُفيد هنا أن نورد ما قاله أحد ممثلي الإدارات الحكومية:

”أريد التركيز في حديثي هنا على اللجنة الثلاثية لشؤون الأمن الإجتماعي لعمال المناجم فأقول: إنّ العمل في هذا الفريق بدأ يؤثر إيجابياً على نشاط النقابات المهنية. عندما أسمع على سبيل المثال ممثلي النقابات المهنية يقولون: (سنطرح هذه المشكلة على اللجنة

¹⁷ في نهاية العام 2000 وبداية 2001 كان العمل منصباً على تحويل الفرق المهنية إلى فرق معالجة المشاكل تابعة للجنة الثلاثية للشؤون الإجتماعية- الإقتصادية. ولكنهم بعد إجراء مشاورات مع ممثلي الشركاء الإجتماعيين قرروا التحلي عن هذه الفكرة.

الثلاثية) ونسأل كيف ذلك؟ خاصةً وأنا وصلنا إلى ثقة اجتماعية كبيرة تأتينا الإجابة: (لا يمكننا أن نسوي القضية هنا، بل يمكننا هناك في اللجنة الثلاثية) لأنهم يثقون بهذه اللجنة“.

ومع تزايد قوة الحوار الاجتماعي في المجال المهني، ضعُف نشاط اللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية-الاقتصادية. ورغم الصعوبة في إيجاد علاقة سببية، إلا أنه منذ سنة 1996 بدأ نشاط اللجنة بالهبوط. ومع رئسها الجديد بدت اللجنة أكثر انهماكاً في السياسة، وبعد فترة من الزمن أدى ذلك إلى كبح نشاطها، خاصة وأن نقابة التضامن لم تكن مهتمة بتقوية حكومة من المعسكر المضاد. فكما يقول يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski): قد يُحسب نجاح اللجنة الثلاثية نجاحاً للحكومة، ومن هنا فإن عقلانية سياسية كهذه، لا بد أن تقف في وجه الشراكة الاجتماعية¹⁸.

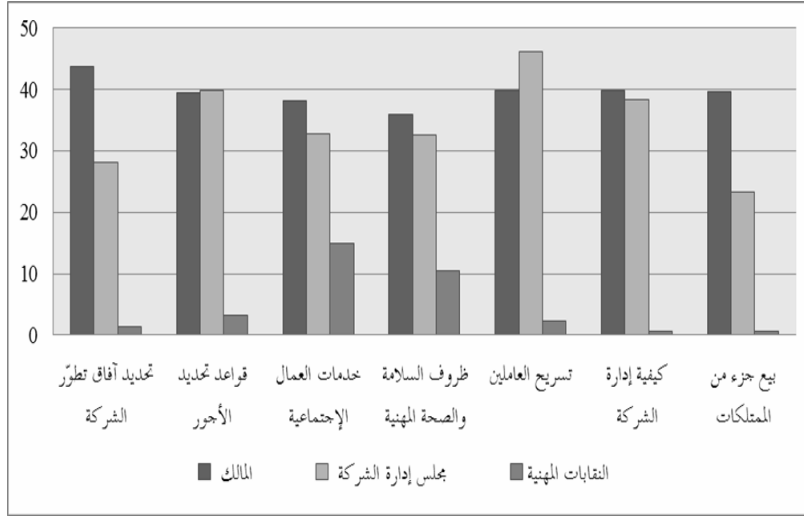
وتمت تحولات هامة في علاقات العمل على مستوى المنشأة. كانت السلطة في المنشآت منقسمة بشكل واضح، بالمقارنة مع بداية التحولات، كما كانت النقابات، وعلى الأخص نقابة التضامن تطمح أن تكون العنصر الأهم. لذلك نجد توجهاً نحو التوسع في صلاحيات المدراء، إلا في الحالات الخاصة المقيدة بظروف خارجية، أو ارتباط المنشأة بسياسة الحكومة.

ومن دراسات أُجريت سنة 1998 حول البولنديين وموقفهم من التخصصية، نجد أن أصحاب العمل والمدراء كان يُنظر إليهم بأهم كانوا أصحاب "الكلمة الأخيرة" في كل القرارات

¹⁸ يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski)، الحوار الاجتماعي في بولندا - النظرية، التاريخ، الممارسة، وارسو 2009، ص.154.

الإستراتيجية، بينما اقتصرت مساهمة النقابات على مجالين: مجال الخدمات الإجتماعية وظروف "السلامة والصحة المهنية".

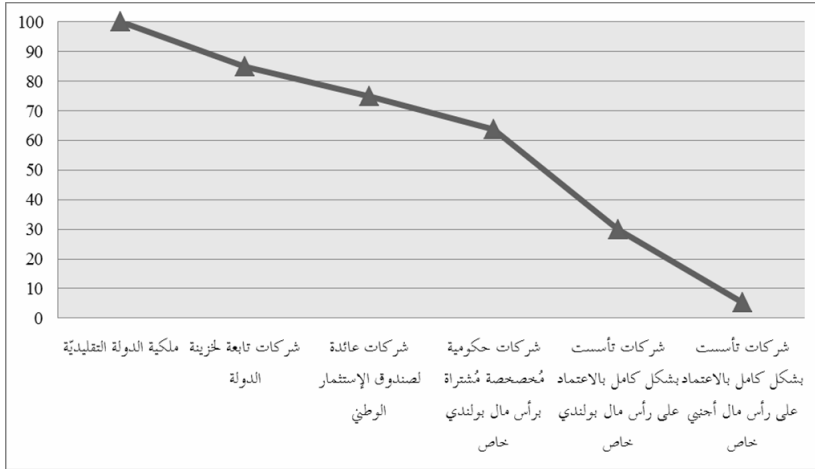
من عليه أن يملك الحق في التأثير على مختلف مجالات حياة الشركة



وهكذا تأكّدت في الواقع العملي الأولويات الإجتماعية. في التسعينات كانت قوّة المدراء تزداد تدريجياً بالترافق مع عملية تآكل وطميش النقابات المهنية.

وتعتمد عملية التآكل على التقليل الطولي لنسبة الأنتساب النقابي في المنشآت مع التقدّم نحو مقياس القطاعات المملوكة. انظر الرسم أدناه:

مساهمة الشركات التي يتواجد فيها النقابات المهنية في سنة
1998 نسبة الشركات (%)



أما عملية التهميش فتعتمد على الإقلال من مكانة النقابات مع تقلص في حضورهم. وإذا كان بإمكاننا أن نجد بعض النقابيين ذوي وظائف رقابية، وتخصصية، في شركات الدولة، فإننا نجد أن العاملين في هذه الوظائف كانوا يتجنبون بشكل واضح الإنتساب إلى النقابات في الشركات الخاصة.

ومع تصاعد قوة المدراء هبط استعدادهم للتفاوض مع النقابات، ونجد انعكاسا لهذا الوضع في الإحصائيات، التي تُظهر ديناميكية عقود العمل الجماعية. ففي العام 2006 تم عقد سبعة آلاف عقد جماعي، بينما انخفض الرقم في السنة التالية إلى أقل من 1500 عقد.

المرحلة الثالثة

من الخصخصة والهيكلية إلى النشاط التكتيقي الفردي

في سنة 2004 انتهت في بولندا عملية التكامل مع أوروبا بقبولها في الاتحاد الأوروبي، وكانت الستتان التاليتان حاسمتين لعمليات الخصخصة والهيكلية.

من تقرير "خصخصة شركات الدولة في سنة 2005" نستنتج أنه في سنوات 1990-2005 تمت خصخصة 7263 شركة حكومية، أي 90% من كل المنشآت المشمولة بقوانين الخصخصة. وما تبقى من الشركات فإن نصفها أعلنت إفلاسها بسبب وضعها الإقتصادي المتردي. ومن هنا يمكننا القول إنه في أواسط السنوات العشرة الأولى من القرن الحادي والعشرين اكتملت فعلياً عملية خصخصة الإقتصاد المركزي الموجه الذي استمر حتى نهاية 1980. وقد أدت الخصخصة إلى تغييرات عميقة، هامة في علاقات العمل للتحولات في مجال الشراكة الاجتماعية.

وكانت المردودات في أغلبها سلبية، وارتبطت قبل كل شيء بالضعف الواضح لتمثيل العاملين.

وكما يمكننا أن نستنتج من البحوث التي أجرتها مجموعة:

يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) و ب. غونتشاج (B. Gąciarz) وأ. موكشيشفسكي (A. Mokrzyzewski) وف. بانكوف (W. Panków) في نهاية التسعينات، فإن مستوى الانتساب للنقابات كان متعلقاً بشكل ملكية المنشأة. فقد لاحظ الباحثون أن 100% من الانتساب للنقابات كان في شركات الدولة وتشاركيات العاملين (شركة برأسمال الشغيلة).

في الدرجة الثانية من حيث التسلسل جاءت الشركات المملوكة من قبل خزينة الدولة (شركات تحوّلها الدولة لإعدادها

للخصخصة) 86% منها كانت تملك نقابات، والمؤسسات التي تملكها البلديات وهنا نجد أن 88% منها كانت تملك النقابات. علينا أن نتذكر هنا أن الشركات المذكورة كانت تنتظر دورها للخصخصة، أو على هامش الخصخصة. وعندما قام الباحثون بمقارنة الشركات المملوكة من قبل خزينة الدولة بمؤسسات الدولة التجارية- الاقتصادية التقليدية، تبين أن التآكل البطيء في اللحمة النقابية كان واضحاً في الأولى. علماً أن النقابات كانت متواجدة في الماضي في المؤسسات. وهناك مجموعة أخرى من المؤسسات التجارية- الاقتصادية حيث بلغت نسبة المنشآت التي تتواجد فيها النقابات من 65% إلى 75%. وكانت هذه منشآت تابعة لصناديق الاستثمار الوطنية أو مؤسسات تجارية- اقتصادية حكومية سابقة بيعت جزئياً أو كلياً لمستثمرين خاصين. ويرى المؤلفون أن التآكل النقابي كان أعمق في قطاع مؤسسات الدولة التجارية- الاقتصادية سابقاً بالمقارنة مع شركات خزينة الدولة. أما في المؤسسات التجارية- الاقتصادية التي تأسست منذ البداية على الرأسمال الخاص فكانت نسبة النقابيين فيها هي الأقل.

المعلومات الآتية أوصلت الباحثين إلى نتائج عامة. ومنها أن شكل الملكية معيار يؤثر بقوة على تنوع الوجود النقابي في المنشآت. وهكذا نجد أن الابتعاد عن ملكية الدولة للمؤسسات التجارية- الاقتصادية والاقتراب نحو الملكية الخاصة الصافية في الظروف البولندية يعني انتقالاً تدريجياً من نموذج المؤسسات التي تملك نقابات نحو مؤسسات بلا نقابات.

والخصخصة لا تعني تآكل الوجود النقابي فقط بل تعني كذلك تهميشه. ومؤشر هذا نجده في ذلك التنوع في أجور النشطاء النقابيين بحسب نوعية الملكية في الشركة التي يعملون فيها. وفي تحليل لمتوسط الأجور في الشركات ذات الملكيات المختلفة، وجد

الباحثون أن الإنتساب إلى نقابة ما لا يؤثر على مستوى الأجر في شركات الدولة. وهكذا إذا بدأنا من شركات الدولة التقليدية مروراً بالشركات المخصصة، إلى الشركات التي نشأت حديثاً فإننا في نفس الوقت نتحرك باتجاه طواقم عمالية يحصل فيها النقابيون على أجور أقل بالمقارنة مع غير المنتسبين للنقابات ويتعلق هذا الأمر بالعمال غير المؤهلين كذلك حيث نجد أن هؤلاء يتمتعون بأجور أعلى في شركات الدولة.

المؤشر الثاني لتهميش النقابات المهنية بنتيجة الخصخصة هو اتساع عدم التناسق في العلاقات مع السلطة وتأخذ هذه العملية نفس منحى تآكل النقابات. فكلما ابتعدنا عن شركات الدولة نحو الشركات الخاصة، كلما ازدادت قوة الإدارات وتقيدت مجالات النقابات.

والخصخصة لا تعني تآكلاً أو تهميشاً للنقابات فحسب، بل تؤدي كذلك إلى اختفاء أشكال تمثيلية للعمال كالمجالس العمالية التي يُستعاض عنها بممثلين في مجلس الإدارة ما هم إلا ألعوبة¹⁹.

في نفس الوقت انتهت برامج هيكلية القطاعات المهنية ومن بينها قطاع الحديد والصلب ومناجم الفحم الحجري أو السكك الحديدية.

أثارت عملية الهيكلة الكثير من الانفعال، فقد نُظر إليها عبر تكاليفها الاجتماعية التي أدت إلى تقليص العمالة. وقد كانت أعلى موجة من تسريح العمال في السنوات 2001 و2002 بحيث قُلص ثلث العاملين في قطاعات المناجم والحديد والطاقة. وقد عُرض على العمال المُسرّحين تعويضات تقاعدية وفي حالات نادرة عُرض عمل آخر.

¹⁹ R. Towalski, (2000) *Privatization and industrial relations*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/09/feature/pl0209103.htm>.

ومنذ بداية الخصخصة أو الهيكلة كانت الضمانات الاجتماعية الطريقة المفضلة لمساعدة العمال المسرحين. وأثناء عملية الخصخصة، كانت أشكال وحجم هذه الضمانات تخضع لحزمة من الخدمات الاجتماعية، تساعد في تأمين المكتسبات العمالية والاجتماعية. وكانت هذه الحزمة مكلفة للغاية، لكنها كانت ثمناً للسلم الاجتماعي الذي صاحب هذه العملية. وخير مثال على ذلك كانت هيكلية قطاع الحديد والفولاذ التي رافقها تسريح حوالي 100 ألف عامل وتم ذلك دون احتجاجات عمالية.

كان ذلك ممكناً بفضل اتباع سياسة الحوار الاجتماعي. ومن خلال الدراسات التي قام بها قسم علم الاجتماع في كلية وارسو الاقتصادية سنة 2006 نلاحظ توافر الشروط الضرورية لإجراء الحوار الاجتماعي في الشركات المشمولة ببرنامج الهيكلة. ووصلت نسبة الإلتساب النقابي في الشركات الخاضعة للدراسة إلى 80%²⁰. علماً أن كل المنظمات النقابية كانت متواجدة في الشركات المشمولة بالدراسة. ومن هنا لن نتعجب إذا علمنا أنه تم عقد اتفاقيات عمل جماعية في كل الشركات. إضافة لذلك كانت الشركات مشمولة باتفاقيات جماعية شملت مجتمعة²¹.

كما ذكرنا سابقاً فإنّ العنصر الهامّ الداعم لذلك كانت اللجان النوعية الثلاثية التي شاركت في صياغة وتنفيذ مشاريع الهيكلة والإشراف عليها ومن بينها:

- حزمة الخدمات الاجتماعية في قطاع المناجم.
- حزمة الخدمات الاجتماعية في قطاع الحديد- اتفاقية في

²⁰ للمقارنة كانت نسبة الإلتساب للنقابات في كامل الإقتصاد الوطني 14%.

²¹ ر. توفالسكي، برامج الهيكلة. التنفيذ والمردود المنشور في: أبطال الهيكلة- أدوار صعبة واختيارات، تحت إشراف ل. غيليكو، وارسو 2006، ص. 204-205.

مسألة شروط الإجراءات الوقائية الإجتماعية المتعلقة بعملية هيكلية الصناعات الحديدية والفولاذية.

– برنامج هيكلية الصناعات الحديدية والفولاذية في بولندا سنة 1998.

– برنامج هيكلية الصناعات الحديدية والفولاذية – تحديث 2001.

– ملحق برنامج هيكلية الصناعة العسكرية ودعمها في مجال التحديث التقني للقوات المسلحة البولندية (هيكلية العمالة).

– برنامج هيكلية الصناعات البولندية لفحم الكوكس.

– حزمة الخدمات الإجتماعية في قطاع فحم الكوكس.

– مشروع برنامج وزارة الخزانة البولندية لتطبيق سياسة التمليك فيما يتعلق بالطاقة.

– استراتيجية الصناعات الخفيفة للسنوات 2000-2005.

– برنامج هيكلية صناعة التعدين والصناعة التحويلية للكبريت في بولندا.

ومن مراقبة سلوك الأطراف المشاركة في الحوار في إطار اللجان آنذاك، يمكننا استخلاص بعض القواعد ومميزات الطرق والأشكال التي اعتمدها، والتي حدّدت أدوار أطراف الحوار.

وكشريحة في الحوار، كانت النقابات المهنية كما يرى المراقبون مُصمّمة على النضال في سبيل حقوقها. وقد برزت بعض النزاعات بين بعض النقابات، وخاصة في التجمّعات الكبيرة في الصناعات التعدينية والطاقة على سبيل المثال. لكنّ النقابات في المفاوضات الثلاثية كانت غالباً ما تمثّل صوتاً واحداً.

أما المطالب العمالية، فقد كانت في أغلبها موجّهة إلى الحكومة وليس إلى أصحاب العمل، رغم التقدّم الملحوظ في خصخصة بعض القطاعات، والذي كان يعني تقليص دور الحكومة.

ومن الطبيعي ألا يتعلّق الأمر بكلّ القطاعات. وقد قيّم أحد ممثليّ النقابات المشاركين في الحوار الاجتماعي الثلاثي في قطاع الطاقة تقييماً إيجابياً لأعمال اللجنة، وأشار إلى خصوصية المفاوضات في هذه اللجنة فقال: ”يتمّ حلّ المشاكل في لجان الحوار الاجتماعي الثلاثي وهذه حقيقة، فلا وجود لصولات وجولات سياسية أو مزايدات في المطالب. في هذه اللجان النقابات تحاور الحكومة وأصحاب العمل يتفرّجون، لأنهم لا يستطيعون الكثير بل يخافون“ ويرى هذا النقابي ”أن نقابات أصحاب العمل تابعة للمالكين...“ وقد تكون هذه النقابات موجودة ظاهرياً ولكنها فعلياً لا... في بولندا نقابات أصحاب العمل شريكة في الحوار ولكنهم شركاء بمعنى أنهم يجلسون إلى مائدة الحوار ويتحاورون، ومع ذلك فهم مرتبطون دائماً بسياسة الحكومة... ومن هنا لا يتّخذ صاحب العمل قراراً لا يتفق مع إرادة الحكومة²²“.

في ذات الوقت كان ممثلو أصحاب العمل عادةً عن طيب خاطر وبروح توافقية يتعاونون من أجل الوصول إلى مواقف مشتركة، سواء مع الجانب الحكومي أو الجانب النقابي. وبخاصة كانوا يتعاونون مع الجانب النقابي في فترة الإعداد لحزمة الحماية الاجتماعية أو المالية التي غالباً ما كانت تأتي من الحكومة. وكانوا يتعاونون مع الجانب الحكومي أثناء صياغة البرنامج الحكومي المتعلقة بالهيكل وبخاصة هيكل العمالة.

ولم يكن نادراً أن يتكلّم النقابيون وأصحاب العمل بصوت واحد في لقاءات اللجان. وكان النقابيون وأصحاب العمل يتوافقون على المواقف، عندما يجتمعون في إطار اللقاءات الثنائية التي تسبق

²² Towalski R. (2003), *Operation of tripartite sector teams examined*, <http://www.eorofound.europa.eu/eiro/2003/08/feature/pl0308101f.htm>.

جلسات اللجنة الثلاثية والتي ستتخذ قرارات مصيرية حول مستقبل القطاعات. وغالباً ما كان التوافق هذا يتخذ شكل اتفاقية تُقدّم للجانب الحكومي.

أما الجانب الحكومي الذي كانوا يرون فيه صاحب عمل، يستطيعون مطالبته بتقديم الحماية للشركات المشمولة بالخصخصة، فقد كان، وبشكل رئيسي مُشرّعاً يُعدّ المشاريع والقرارات الحكومية لإبداء الرأي فيها.

وفي أغلب الأحيان كان الجانب الحكومي - نظراً للمشااورات التي تجري - يلتزم بالأخذ بعين الاعتبار الإتفاقيات الموقّعة وتنفيذ بنودها. ونادراً ما كانت الحكومة وسيطاً في حلّ النزاعات بين الأطراف الاجتماعية.

في الوقت الحاضر وبعد الإنتهاء من أغلبية برامج الهيكلية، أصبح نشاط اللجان محدوداً للغاية. بعض اللجان دخلت في سبات، أي أنّها لم تُحلّ قانونياً ولكنها لا تجتمع أو تناقش شيئاً ولا تُفتش عن مجالات جديدة يمكنها أن تعمل فيها.

ولجان أخرى وجدت مجالات جديدة لنشاطها وهي قبل كلّ شيء الحصول على موارد من الإتحاد الأوربي لتمويل دورات للتدريب والتأهيل المهني في القطاعات.

وتتفرغ هذه اللجان قبل كلّ شيء لرفع مستوى التأهيل وبناء سند من الخبرات للقطاع.

وانتهت عملية الخصخصة وبرامج الهيكلية بسيطرة القطاع الخاصّ وتقليص مشاركة الدولة في الإقتصاد إلى حدوده الدنيا الذي لا بدّ منه.

وكانت كلّ الخطوات المتعلقة بالخصخصة تخصّ شركات بحدّ ذاتها، يجب عليها أن تتدبّر أمورها في ظروف منافسة متصاعدة

وسوق متقلّبة. ففي وقتنا الحاضر لا يشكّل زيادة الربح أو الإنتاج للشركة التحدي الأكبر، بل الأزمات المتلاحقة.

وقد أثرت أزمة سنة 2008 الماليّة بشكل موجه، ولا تزال آثارها قائمة رغم مرور عدّة سنوات. وكان من نتائج الأزمة أنّ الكثير من الشركات اضطرتّ لاتخاذ قرارات تمكّنها من الاستمرار وأقصد هنا قرارات تقشفيّة أصابت العاملين قبل كل شيء. وكان الخوف من فقدان العمل على أشده في وسط البولنديين وبشكل غير مسبوق.

في ظروف كهذه يبدأ أصحاب العمل بمنح إجازات بدون راتب لبعض العاملين، وبتعليق نظام العلاوات، وتسريح العاملين الذين دخلوا سنّ التقاعد. وفي الحالات القصوى يلجأ أصحاب العمل إلى التسريح الجماعي.

وإذا لم ينوجد في الشركة ممثلون للعاملين فإن صاحب العمل يتخذ قرارات تعمل لمصلحته، وليس بالضرورة لمصلحة العاملين، الذين يقفون مكتوفي الأيدي اتجاه ذلك. أليست وضعيتهم بالمقارنة مع صاحب العمل أضعف بما لا يقاس؟

والوضع يختلف نوعاً ما في حالة الشركات التي فيها ممثلون نقاييون لأن أغلب القرارات المذكورة أعلاه تتطلّب حواراً مع ممثليّ العاملين. ومن الدّراسة التي أعدّها ياتسيك مينتشينا Jacek (Mećina) بعنوان "دراسة عن المشاركين في الحوار الاجتماعي على مستوى موقع العمل" نستنتج أنّ العاملين يتوقّعون من ممثليهم أن يدافعوا عن أماكن العمل²³. وعلى الرغم من مشروعية تطلّعات العاملين إلا أنّها تضع النقابات أحياناً في مواقف مُحرجة،

²³ ياتسيك مينتشينا (Jacek Mećina)، الحوار الاجتماعي على مستوى الشركة الواحدة - بين المبادئ والواقع، وارسو 2009، ص. 189.

فالحفاظ على إمكانية العمل لا يتفق على العموم مع السعي لإنقاذ الشركة.

ويرى بعض النقابيين، أن هذا الوضع ناجم من فقدان الثقة بالنقابات من قبل العاملين. وقد صرح أحد القادة النقابيين في إحدى الشركات في مقابلة يقول: "التواصل مع طواقم العاملين مهمة، لكنها مسألة صعبة، لأن الناس وبكل بساطة لا يصدقوننا... فإذا تكلمنا باسم مجلس الإدارة عن قضية تسديد قرض ما على سبيل المثال، تكون ردّة الفعل الناس: ما علاقتنا بذلك... أنا هنا كي أعمل وأتلقى أجري"²⁴.

ومن الملاحظ أن الهبوط في مستوى الثقة بالنقابات المهنية أكدته الدراسات الجارية على مستوى عموم بولندا. وقد أُجريت في العام 2001 دراسات حول الثقة بالنقابات وكانت النتائج أنّه في حالة حصول مشكلة في موقع العمل فإنّ الأغلبية العظمى البالغة 55% من المُستطلّع آراؤهم سترجع حلّها إلى الرئيس المباشر، أو إلى زميل في العمل (14%) بينما 6% فقط منهم ستحيل القضية إلى النقابة.

وهذا المستوى الهابط من الثقة في النقابات المهنية يعود إلى التصوّر النمطي الشائع بأنّ النقابات عبارة عن منظمات مُسيّسة، تسعى قبل كل شيء إلى تأمين مصالح نشطائها.

وقد يكون هذا ناجماً من الإستراتيجية التي اتبعتها النقابات أثناء عملية الخصخصة والهيكلية لمختلف القطاعات الإقتصادية. وكانت النقابات قد وقعت في مأزق، الإختيار بين المسؤولية اتجاه المجتمع أم اتجاه العاملين الذين تمثّلها، واختارت دون تردد مصالح

²⁴ تقرير من دراسة تتعلق بحاجة تأهيل المشاركين في الحوار الاجتماعي على مستوى الشركة الواحدة. مخطوط.

الفئات المهنية التي تمثلها. وقد نفهم هذه الإستراتيجية، ولكنّ دوائر اجتماعية واسعة ترى فيها سمات الأوليغاركية. ومع ذلك فإن الحوار الاجتماعي حول عمليات الخصخصة والهيكلة - بغضّ النظر هل جاءت تحت ضغط الجانب العمالي أم لا - أدّى إلى ضمان مصالح الكثير من العاملين وتخفيف التوتّر الاجتماعي بفعل النتائج السلبية لعملية التحولات. ولذلك في تقييمنا للحوار الاجتماعي ومشاركة النقابات في التحولات علينا أن نفكر كيف كان لهذه العمليّات أن تسير، لو أنّها أُخذت من جانب واحد من قبل السياسيين أو مدراء الشركات غير آبهة بصوت العاملين.

الشركاء الاجتماعيّون في القطاع العام وتحدّيّات التّحديث

حتى العام 1989 لم يكن هناك تعريف للقطاع العام في القانون البولندي، وبالتالي لم يكن هناك قوانين وأنظمة تضبط بشكل موحد حتّى أساسيّات تدبير الموارد الماليّة العامة، وثروة القطاع العام. والقطاع العام الذي يُطلق عليه في بولندا "قطاع الأموال العامة" (في الإحصائيات البولنديّة القطاع العام يعني كل المنشآت والشركات التابعة لخزينة الدولة، وكذلك وحدات الإدارة المحليّة ومنظّماتها). وقد تمّ تعريف القطاع العام في المرسوم التشريعي المتعلّق بالأموال العامة الصادر في تشرين الثاني - نوفمبر 1998.

في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات من القرن الماضي عندما كانت بولندا تمرّ في مرحلة التحولات البيويّة، كانت الدولة

تسيطر على قطاع الخدمات العامة، كما كانت تسيطر على الاقتصاد بأكمله تقريباً. فقد كانت أغلب الخدمات مدعومة وبقوة من قبل خزينة الدولة، إلى جانب قطاع خاص هامشي في مجال التعليم والخدمات الصحية.

وكما يرى مؤلفو تقرير بعنوان "قطاع الخدمات العامة في بولندا" فإن التحولات في القطاع العام اتخذت المسارات التالية منذ سنة 1989:

– إعادة النشاط للإدارة المحليّة (إدارة وحكم المناطق إدارة ذاتيّة).

– الخصخصة في القطاع العام.

– الإصلاح الإداري.

– إصلاح قطاع التعليم والصحة.

– تقليص القطاع العام المركزي.

ونظراً للتضخّم الهائل في الخدمات الاجتماعية في المرحلة الإشرائية، فقد كان من السهل نسبياً خصخصة بعض القطاعات، كالخدمات البيطريّة وخدمات كتاب العدل. وقد تمت خصخصة المنشآت التابعة للبلديات، وكذلك الشركات الكبرى بعد العام 1992. وفي ذلك الوضع الجديد كان من الممكن إنشاء المدارس، والجامعات، والمراكز الصحيّة الخاصّة. ومع ذلك لا تزال الصعوبة قائمة في وضع حدود واضحة المعالم للملكيّة الخاصّة. وتبقى المشكلة المركزيّة التي لم تحل بعد ألا وهي تحديد "محفظة" السلع العامة المُستعبدة من اللعبة الكلاسيكية لآليات السوق، وإخضاعها لآليات أخرى في التوزيع والمُحافظة.

بكلمة أخرى علينا أن نُحدّد المساحات، أو المجالات التي تخضع لآليات السوق، وتلك التي يجب استبعادها عن هذه الآليات. ترى الأغليّة الساحقة من الباحثين، أنّ السوق يسير بشكل جيّد،

عندما تكون مادة التبادل هي ما يسمّى بالسلع الخاصة. وترتكز خصوصية السلع الخاصة على قاعدتين: الأولى وتعتمد على قاعدة الاستبعاد وهي تعني أنّه إذا اقتنى المُستهلك "أ" سلعة محددة، ودفع مقابلها الثمن المناسب، حينها يفقد المُستهلك "ب" الحقّ في هذه السلعة، أي يتمّ استبعاده من إمكانية استهلاكها. والقاعدة الثانية تعتمد على أنّه لا يمكن لكلّ المُستهلكين أن يقتنوا نفس السلعة، بل عليهم أن يتنافسوا عليها. وقد تكون هذه الفرضية خادعة، لأنّ الإنتاج الشامل للسلع وتوزيعها يجعلها في متناول كل من يرغب فيها، ويمتلك الوسيلة اللازمة لذلك. ويبقى "العمل" السلعة الوحيدة الخاضعة لهذه القاعدة. ولذلك من المفيد، الاستفادة من نموذج اي. سافاس (E. Savas)، في محاولة التعريف بالمساحة التي تشغلها السلع العامّة.

تقسيم السلع في الإقتصاد وفقاً لـ اي سافاس (E. Savas)

درجة فردانية الإستهلاك	سلع فردية	سلع مُشتركة (استهلاك خاصّ - صعوبة استبعاد الراكب الحرّ من الاستهلاك)	سلع مثالية خاصة (استهلاك فرديّ - سهولة استبعاد الراكب الحرّ من الاستهلاك)
	سلع مُشتركة	سلع مثالية عامّة (استهلاك جماعي - صعوبة استبعاد الراكب الحرّ من الاستهلاك)	سلع مُعرّفة جبركياً (استهلاك جماعي - سهولة استبعاد الراكب الحرّ من الاستهلاك)
		كبيرة	صغيرة
احتمالات استبعاد المستهلك (الراكب الحرّ)			

وقد يُفترض أحياناً أنّ السلع العامة هي تلك التي تُنتجها مؤسسات الدولة، وتُوزَع بعيداً عن آليات الأسعار. ويعرّف جيمس بوكنان جونيور (James M. Buchanan Jr) السلع العامة كذلك بأنها السلع التي يتولّى القطّاع العام عرضها.

وإذا أخذنا بعين الاعتبار العديد من الأمثلة في مختلف البلدان، فإننا نلاحظ أنّ السلع العامة، بدورها تخضع لآليات السوق كذلك. ومن الطبيعي أنّ السلع العامة التي تحظى باهتمام خاصّ لا تسمح لآليات السوق بالنجاح في ظل إنتاجها وتوزيعها. وفي هذه الحالات يجب القيام بعمليات معقدة لإعادة توزيع المداخل لدعم العرض العام للسلع العامة.

وتكمن المشكلة في الإجابة على السؤال التالي: كيف يُمكننا تحديد كميّة السلع العامة الضرورية، خاصّةً وأنّ الطلب الفعّال على السلع هو المعيار الذي يمكننا تطبيقه؟ والكثير من النظريات الاقتصادية تتعامل مع هذه القضية بأشكال مختلفة.

فعلى سبيل المثال نرى أنّ التيار الليبرالي الجديد يفضي حالياً إلى نفي عرض السلع العامة. فالسلع العامة وفقاً لذلك، يمكنها ويجب أن تكون ملكيّة خاصّة كي تثير المنافسة التي تؤدّي بدورها إلى تحسين نوعيّة المُنتجات وزيادة فعالية الإنتاج. وينحصر دور الدولة حينها على "خلق الطلب على السلع" عن طريق الدّعم المادي للمستهلكين، وكذلك على القيام بدور المُستهلك كي يقدّم السلع للمحتاجين. وهذا التوجّه لا ينفي دور الدولة في عمليّة تقديم السلع العامّة، بل يغيّر دورها بحيث لا تُنتج السلع، بل تعمل على شرائها. ولا حاجة بنا للقول إنّ أنصار هذه الحلول كثيرون في بولندا.

والنقاش المحتدم في بولندا لا يزال متعلّقاً بتحديد مجال السلع العامة التي يجب أن تُنتج أو تُشترى. والموقف الليبراليّ من التحولات

البنوية، الذي تميّز به كلّ السُّنْحب الحاكمة في بولندا منذ سنة 1989 قام على توسيع المسافات، وليس على المساواة في الحصول على السِّلْع. وجرّت الآليّات التي أنتجت عدم المساواة وراءها، ضرورة تحريك المساعدات الإجتماعية، كمؤسسات لسياسة الدولة، التي لا يمكنها أن تواكب الفروقات الإجتماعية التي تنشأ. وهكذا ينشأ تناقض بنيوي، لأنّ الثراء يُصبح هدفاً مُنفلتاً لذوي الإمتيازات، في الوقت الذي تنقلص فيه المساعدات الإجتماعية مع تزايد الفئات الفقيرة.

وهناك عدّة احتمالات للتطور الإجتماعي اللاحق في بولندا تتضمن عدّة حلول:

الإحتمال الليبرالي: يتميّز بشكل واضح بقطين ويؤدّي على المدى البعيد إلى ترسيخ مجتمع يُقسم إلى جماعة تملك الثروة، وأخرى لا تملك الثروة ولا تحصل على الحقوق الإجتماعية أو السلع والخدمات. ويؤدّي هذا التقسيم إلى من يملك ولا يملك، إلى تقسيم من يعرف ولا يعرف، نظراً لعلاقة ذلك بالحصول على الإنترنت والتكنولوجيات الجديدة للإتصالات بين الناس. فالقسم الأول يستفيد من أحدث المعارف ويصبح مستهلكاً لها وبذلك يصبحون أعضاء في المجتمع المُعولَم، أما القسم الثاني، فهو الأسوأ. ومثل هذا السيناريو يعني بناء "رأسمالية الضواحي" التي توفر السلطة والمال لفئات نخبوية قليلة. وعلى هذه الشاكلة ينقسم المجتمع إلى فئة صغيرة غنيّة، وأغلبية من الفقراء أو غير الأغنياء. والدولة هنا لا تتدخّل بشكل مباشر لإلغاء الفروق الإجتماعية، بل على العكس، لأنّ تقاعس الدولة يؤدي إلى زيادة الفروق. وحينها نصبح أمام الكثير من السلع الرائعة الخاصة والمستوردة واطمحلال في السلع العامة.

الإحتمال الليبرالي الجديد: ويعني تطبيق نموذج اجتماعي - اقتصادي أكثر حداثة، وإدخال آليات تسهّل الوصول إلى الملكية الخاصة للجميع. وكان أساس هذا الإتجاه الفكري ما سُمّي بـ نيو ديل (New Deal) الذي طُبّق في الولايات المتحدة الأمريكية في محاولة للخروج من الأزمة التي عصفت بها في الثلاثينات من القرن الماضي. وقد سُمّي "برنامج الرأسمالية الشعبية" الذي اعتمد قبل كل شيء على تأمين العمل (عبر سياسة التشغيل على كامل الملاك) وضمن الملكية الخاصة. وجوهر الليبرالية الاجتماعية يعتمد على المساهمة الفعّالة للدولة، في خلق الفرص والظروف المتساوية لنشاط المواطنين. ولا تنفي الليبرالية الجديدة أيّاً من القيم الليبرالية، وخاصة الحرية الشخصية، ولكنها في نفس الوقت ترى ضرورة نشر هذه القيم في المجتمع. وبما أنّ الليبرالية الجديدة تستشعر الخطر من احتكار السلطة من قبل الفئات النخبوية، لذلك تقترح توسيع حرية المجتمع (تقوية الإدارات المحليّة) بحيث لا تقتصر على حرية الفرد فقط. وبهذا قد تتبدّل الأوضاع الحالية بحيث يصبح الهدف من الخصخصة هو زيادة عدد الناس الذين يعتمدون على أنفسهم، ويحافظون بالإعتماد على ما يملكون. ونسمي هؤلاء في اقتصاد السوق الاجتماعي، والذي هو الشكل الأوربي لليبرالية الجديدة، نسميهم الطبقة الوسطى. وفي سيناريو الليبرالية الجديدة قد يتسبّب تحريك الآليات لخلق الطبقة الوسطى في خلق صورة للنموّ جذابة، لأنّها ترتبط بمقولة أنّ أفضل سياسة اجتماعية هي تلك التي تُحفز على النمو الاقتصادي، ولتحقيق ذلك لا بدّ من الإرادة السياسية للتغيير عن طريقة التمويل لمحاربة البطالة كحدّ أدنى. ولكننا نجد أنّ أغلب المخصّصات من "صندوق العمل" تذهب إلى الطرق السلبية في مكافحة البطالة، أي تذهب على شكل معونات. سياسة بناء الطبقة الوسطى تتطلب قلب بنية المخصّصات، بحيث توجّه في أغلبها نحو الأشكال

الفعّالة للإستثمار في موقع العمل والتدريب. وعلى هذا الشكل يتمكّن العاطل عن العمل من التملك، بدلاً من أن يكون زبوناً دائماً أمام مكاتب العمل، والمساعدات الإجتماعية، وهو في النتيجة سيدير على الدولة بالأرباح على شكل ضرائب يدفعها. هذا السيناريو يفترض تصاعداً في علاقات الشراكة الإجتماعية والإقتصادية. ونشوء الطبقة الوسطى القائمة على الملكية الخاصة، تكون مستقلة اقتصادياً عن الدولة، وتخلق أماكن للعمل، وتزيد من ثروات البلاد. طبقة كهذه تصبح "صمّاماً مُنظماً" يقف بين الأغنياء والفقراء، بحيث يمنح الفقراء إمكانية التقدّم في المجتمع. في هذا السيناريو الدولة لا تُزعج في شيء، بل تصبح راعياً للعمل التدريجي نحو الضمانات الإجتماعية. بهذا الشكل يمكننا المحافظة على تفاوت مناسب بين السلع العامة والسلع الخاصّة. وهناك مساحة واسعة للبضائع المُعرّفة جمركيّاً، لتكون في متناول الكثير من الميسورين.

التضامن الإجتماعي الجديد يعتمد في أساسه على منح الأوليّة للعلاقات الإنسانية قبل العلاقات الإقتصادية. والنموذج المتوقع للسياسة الإجتماعية يعتمد بديهيةً شاملة وهي أن العمل هو المفتاح لحل القضايا الإجتماعية. فعلى العمل يستند تساوي الفرص في الإستفادة من السلع العامة: المعرفة (التعليم)، والتشغيل، والرعاية الصحية، والإسكان. في هذا التصوّر تلعب السلع النموذجية العامة دوراً هاماً. فالذين لا يملكون المعرفة، والعمل، والرعاية الصحيّة والمسكن، هؤلاء يجب إيجاد ضمانات لهم من المساعدات الإجتماعيّة. أما الدولة فهي اللاعب الرئيسي في السياسة الإجتماعيّة، ونظراً لاهتمامها بالمستقبل، فعليها أن تستثمر باستمرار في السلع المذكورة آنفاً. والنفقات في هذا المجال تضمن فعالية اجتماعية في المستقبل وتدرّ بزيادة الدّخل.

وقد يعتبر البعض هذا التصور خيالياً، ولكن مما لا يرقى إليه الشك أنه يرتبط بعملية اتساع دائرة الإدارة المحلية، بغض النظر عن ضرورة التقدم في أوساط الطبقة الوسطى. ففي الإدارة المحلية الحقيقية تكمن الإحتياجات المُحفزة غير المُستفاد منها من قبل المواطنين، والتي يمكنها تحسين الوضع الاجتماعي. تصوّر كهذا يتطلّب شكلاً جديداً للدولة المُساعدة التي تقوم بخدمة المجتمع، وليس التحكم في مصير المواطنين.

كما ذكرتُ فإنّ بولندا تنهج الطريق الليبرالي، ومن غير المُتوقّع أن يحدث تغيير في ذلك. ووضع كهذا يشكل تحدياً لكل القطاع العام. وقبل كل شيء للعاملين في هذا القطاع. ويتفق أغلبية الخبراء الإقتصاديين، على أن حجم القطاع العام كبير أكثر مما يجب، إضافة إلى أنه غير فعّال، فهو يستخدم الكثير من ذوي الأجور الجيدة، بغير المردود المطلوب.

ظروف العمل في القطاع ومقترحات التغيير

نستنتج مما ورد في تقرير ”كم شخصاً توظّف الدولة البولندية؟“ المنشور في تموز- يوليو 2012، أن عدد العاملين في القطاع العام في بولندا بلغ في نهاية سنة 2011 حوالي 21.6% من مجموع العاملين، علماً أن هذه النسبة في تناقص مستمر. ويصل التقرير إلى نتيجة هامّة مفادها أن القطاع العام ليس فعّالاً، وأن العاملين فيه يتميّزون بفعالية مُتدنيّة، ولا وجود للتنافس بينهم، وأن السبب التنظيمية غير مرنة بحيث تؤدي إلى عدم الإستفادة من المصادر البشرية على الوجه الأفضل. وفي نفس الوقت أكد أصحاب

التقرير أن متوسط الأجور في القطاع العام أعلى من الأجور في القطاع الخاص (قد تصل إلى 30%).

وهناك الكثير من الأساطير التي حيكت حول الامتيازات الاجتماعية للعاملين في القطاع العام. وقد ركز التقرير المذكور على ثلاث فئات من العاملين وهم: المعلمون وعاملو الخدمات الرعاية الصحية، والعاملون في الشركات التابعة للدولة في مجال الصناعة وخدمات السوق.

ويفيدنا التقرير بأن وقت دوام المعلمين البولنديين هو واحد من أقصر الأوقات في أوروبا. ومن قراءة "الوثيقة المعلم" التي تشكل للعاملين في قطاع التربية اتفاقية عمل جماعية تقريباً نجد حماية زائدة عن الحد في وجه تسريح المعلم. ونجد كذلك حقوقاً إضافية في الإجازات، مما يولد عبئاً ثقيلاً على ميزانية المحلة في الإدارة المحلية (gmina)، التي يخضع لها جهاز التعليم. والعمل في القطاع العام للرعاية الصحية أقل جاذبية، نظراً للأجور الممتدنية هناك. ولذلك يقترح أصحاب التقرير خصخصة هذا القطاع، كي تزداد الأجور كما يرون.

الفئة الأخيرة التي لفت التقرير الإنتباه إليها هي فئة العاملين في شركات الدولة الصناعية وشركات خدمات السوق بمعناها العريض. ويتمتع العاملون هناك بضمانات واسعة في البقاء في العمل، وهو الشيء الذي يؤدي إدارة غير فعالة للقطاع. أمّا عن الأجور فلا يوجد كلمة واحدة في التقرير.

ويشير مؤلفو التقرير بوضوح إلى أن كل منغصات هذا القطاع تكمن في النقابات المهنية العاملة في هذا القطاع، وكما جاء "النقابات تقف في وجه تحسين سياسة التوظيف".

ويمكننا القول إن التقرير المذكور يصب في تيار دأب على دعم خصخصة وعصرنة القطاع العام، علماً أنه لا يراعي الجانب الاجتماعي.

والدليل على ذلك ”برنامج تنظيم وتقييد النفقات العامة“ الحكومي لسنة 2004 وكان مادة لتحليلات وتعليقات واسعة النطاق. وكان البرنامج هذا يتألف من قسمين. القسم الأول يتعلق بالإدارة والمعونات العامة، والنفقات المرتبطة بهيكله قطاعات مختلفة، من بينها قطاع السكك الحديدية أو الدفاع. وقد عبرت الحكومة عن ذلك بقولها: ”هذه ليست من الأشياء التي تفكر الحكومة فيها، بل من التي اتخذت قرارات فيها...“ وفعلاً قررت الحكومة من بين ما قررت تقليص عدد المناصب القيادية وعدد مكاتب الاستشارات السياسية للوزراء، والمؤسسات المركزية. وخطت الحكومة لتخفيض عدد المناصب القيادية بنسبة 10%. كما تقرر تحديد التوظيف في دوائر الدولة في المحافظات خلال ثلاث سنوات بنسبة 15%. إضافةً بذلك قررت الحكومة متابعة الهيكله في مديونية قطاع مناجم الفحم الحجري، والسكك الحديدية الحكومية، والرعاية الصحية، بحيث تتمكن هذه القطاعات من سد ديونها العامة والقانونية. كما كانت الحكومة ترغب في تبديل مجالات المعونات العامة بحيث لم تعد تُقدّم للشركات الهابطة ذات الاقتصاد الرديء، بل للشركات الواعدة.

كما أرادت الحكومة تعديل آليات الترقيات وسط المعلمين بحيث يهدف التوفير المادي بشكل ملموس. وقد أكد البرنامج: ”وهكذا فنحن لا نأخذ شيئاً، بل إنها عملية تحسين للآليات بحيث تصبح الترقية تتفق مع الكفاءات المهنية وعلى خط واضح تتفق والرفع الحقيقي لمستوى الكفاءات...“.

الجزء الثاني من البرنامج يتعلق بالنفقات الاجتماعية وكان لها طابع اقتراحات طرحت للمناقشة، ولم تكن قرارات لمجلس الوزراء.

أهمّ تلك المقترحات كانت تتعلّق برفع السن التقاعدي، ووضع قيود على نظام خدمات التقاعد المُبكر. كما كان من المفروض أن تتغير قواعد تقويم الخدمات الإجتماعية.

كما حدد مجلس الوزراء القواعد التي سيتمّ على أساسها مناقشة هذه التغييرات. فقد اقترحت - في إحدى المراحل - الحكومة الحوار حول هذه المواضيع على كافة القوى السياسية، وكانت ترافقها مناظرات على مستوى المواطنين. كما أُجريت المحادثات في إطار مجموعات من الخبراء. إضافة لذلك كان من المفروض أن يُتفق على الحلول في إطار اللجنة الثلاثية.

وقد ثبت أن هذه القنوات لم تكن كافية للإستشارات مع المجتمع حول التغييرات. فقد رفضت أكبر مركزية نقابية (التضامن) وأصدرت على الفور بياناً ترفض فيه المقترحات، من حيث شكل وطريقة إجراء المناظرات في قضايا عمالية أو اقتصادية أو إجتماعية. في إحدى الجلسات للجنة الثلاثية تكلم رئيس منظمة التضامن آنذاك قائلاً: "أحذر الحكومة من اللجوء إلى الحوار الشكلي، أو من إيجاد هيئات جديدة، أو من إجراء حوار من خارج اللجنة الثلاثية. أحذر من أعمال كهذه، لأنها ضربة من الخلف للشركاء الاجتماعيين...".

في نفس الوقت قامت لجنة نسائية لنقابة كبيرة أخرى بتأجيل المقاومة ضدّ مساواة السنّ التقاعدي بين المرأة والرجل. فقد رأت الناشطات في ذلك محاولة لانتزاع حقوق مُكتسبة رأت النساء فيها مكاسب للمرأة، خاصّة بعد هيكلية التشغيل وزيادة البطالة.

وبعد فترة قصيرة أعلنت هذه المنظمة رفضها القاطع لمشروعَيّ القرارين المعروضين على الاستشارات وكان المشروع الأول حول تسويق العمالة ومؤسسات سوق العمل والثاني عن خدمات التقاعد المُبكر. وقد كتبت المنظمة تقول: "إنّها لن

تتسامح أو توقع تحت أشكال ومهازل تزيد بشكل ملحوظ من البطالة وتزيد في تقليص عدد الوسائل الوقائية المتواضعة أصلاً، للعاطلين عن العمل، خاصة بعد المحاولة الإنسانية في تقصير الفترة التي يتلقى فيها العاطل عن العمل المعونات...“.

وكانت ردة الفعل من قبل المنظمات المهنية النوعية أكثر حدة. وكان الرد على اقتراح الحكومة في مجال الرعاية الصحية أن قامت فيدرالية نقابات العاملين في الرعاية الصحية، وسكرتارية الرعاية الصحية في نقابة التضامن، والاتحاد العام البولندي لنقابة الممرضات والقابلات بالدعوة إلى الاحتجاج. وقد شارك في مظاهرات الاحتجاج في شوارع العاصمة عدة آلاف من العاملين في قطاع الرعاية الصحية وممثلين عن النقابات والشركات الأخرى. وقد رأى المراقبون في مظاهرة عمال الرعاية الصحية، أوّل احتجاج على شكل (تنسيقية) يتجاوز المنشأة الواحدة. وبعد عدة أيام قام المعوقون بمسيرة في نفس الشوارع ليعبروا عن رفضهم للتعديلات على قانون إعادة التأهيل المهني والاجتماعي للمعوقين، والتي كانت جزء من خطة متكاملة لإصلاح القطاع العام والنفقات العامة.

وتعكس الاحتجاجات التي رافقت إدخال البرنامج حيز التنفيذ، خصوصية القطاع العام. هذه الخصوصية تتميز بالحساسية المفرطة لهذا القطاع على التغييرات. وتلعب العناصر أدناه دورها في التأثير على هذه الحساسية اتجاه التغيير:

- إدراك الرسالة التي يحملها كل قسم من أقسام القطاع العام.
- الحيز الذي شغلته هيكلية العمالة لنتيجة التغييرات.
- درجة تسييس العملية، بمعنى إلى أي درجة تشكل التغييرات المقترحة أداة للمراوغات السياسية بين الحكومة والمعارضة، وإلى أي درجة يدعم المجتمع التغييرات في مختلف القطاعات. وعلينا أن نتذكر أن مسألة العمالة تشغل المكان

الأول كعقبة في وجه التغييرات.

كما ذكرنا سابقاً فإنّ العنصر السلبي الرئيسي في عملية الخصخصة هو تقييد العمالة، ومن هنا من الطبيعي أن تخلق المحاولات الإصلاحية والتحويلات القلق والخوف في أوساط العاملين. وهناك عنصر آخر يدخل في تركيبة خصوصيات القطاع العام وهو العدد العالي نسبياً من المنتسبين للنقابات فيه. من 12% من النقابيين نجد أن الثلثين يعملون في القطاع العام. وبذلك أصبح القطاع العام كما يقول يوليوش غاردافسكي "قلعة" للنقابات المهنية، والتي كان أحد أسباب ضعفها كما نعلم عملية الخصخصة. وأفضل أجواء هذه القلعة تحصيئاً هي: التعليم، والعلوم، والرعاية الصحية. كل واحد من خمسة أشخاص من المنتسبين للنقابات يعمل في أحد القطاعات المذكورة سابقاً. كما يوجد نسبة لا بأس بها من النقابيين في الإدارة المحلية. فإذا أضفنا لذلك الجزء الصناعي والتعديني التابع للدولة، سنجد أن حوالي 60% من مجموع النقابيين البولنديين يعملون في تلك القطاعات الثلاث.

وبما أنّ النقابات تملك قاعدة قوية من الأعضاء فإننا نجدهم ينشطون ليس في الإلحاح على مطالبهم، بل في عملية العصرية والخصخصة.

والشيء المؤسف أنّه عندما تكون الحكومة هي صاحبة العمل، أي إليها توجه المطالب العمالية، حينها يتيسر الحوار إلى أبعد الحدود، مما يؤثر على قوة التوتّرات التي تصاحب كل أنواع التحويلات في هذا القطاع. واحد من الاحتجاجات التي تم التعليق عليها كثيراً، وعكس في نفس الوقت خصوصية الحوار الاجتماعي في القطاع العام، كان الإحتجاج الذي أُطلق عليه "المُخيم الأبيض" وكان مكاناً لاحتجاج المرضيات أمام مقر مكتب رئيس مجلس الوزراء في وارسو العاصمة. وقد أُقيم هذا "المُخيم" عفويًا في 19

حزيران - يونيو سنة 2007، وكان يتكون من 150 خيمة ووصل الحد الأقصى للمحتجّات هناك إلى ثلاثة آلاف مُحتجّة. كان ذلك بعد أن رفض رئيس الوزراء مقابلة ممثلات عن المرضات المُحتجّات في قضية رفع أجورهن وإصلاح قطاع الرعاية الصحية. في نفس الوقت قامت بعض ممثلات الاتحاد العام لنقابة المرضات والقبالات، باحتلال مكتب رئيس الوزراء منذ 19 حزيران- يونيو. في اليوم الثاني صباحاً استُخدمت القوّة في إزاحة المرضات من الجزء الذي كنّ يحتلنه من الشارع. بعد سبعة أيام من احتلال مكتب رئيس الوزراء أعلنت ثلاثة من المرضات المعتصمات الإضراب عن الطعام. هذا الشيء أجبر رئيس الوزراء على تغيير موقفه ووافق على استقبال المحتجّات. وعلى الرغم من استمرار اللقاء فقد استمر الإضراب عن الطعام.

في السابع من تموز- يوليو 2007 أعلن محافظ مازوفشا أنّ "المُخيم الأبيض" غير شرعي، لأن المرضات كنّ قد حصلن على الموافقة للتظاهر في يوم 19 حزيران- يونيو بين الساعة 12 و 15 فقط. في الوقت الذي حصلن على الموافقة على الاحتجاج أمام مقر مكتب رئيس الوزراء في 24 حزيران. ولذلك تقدّم المحافظ إلى رئيس مدينة وارسو بطلب لحلّ هذا الاحتجاج، غير أنّ رئيس وارسو رفض تنفيذ الطلب مبرراً أنّ احتجاج المرضات سلمي وشرعي، ولا يشكّل خطراً على حياة أو صحة الآخرين، كي يمكن حله.

وقد زار الكثير من السياسيين المرضات المحتجّات منهم يولانتا كفاشنييفسكا (Jolanta Kwaśniewska) زوجة رئيس الجمهورية، وريشارد كاليش (Ryszard Kalisz) نائب يساري في البرلمان البولندي، وهاننا غرونكيفتش-فالتس (Hanna Gronkiewicz-Waltz) رئيسة مدينة وارسو. كما زارهم من الفنانين والممثلين الممثلّ مارك كونراد (Marek Kondrat) والممثلة كريستينا ياندا (Krystyna

(Janda) والممثلة ماريا سيفيرين (Maria Seweryn) والمطربة إيفيلينا فلينتا (Ewelina Flinta). كما انضم إلى المحتجات الوارسويون وممثلون من النقابات الأخرى حتى من جمهورية جنوب إفريقيا. وصدرت في المخيم جريدة "نداء المُخيم الأبيض" بالتعاون مع هيئة تحرير "النقد السياسي" (Krytyka Polityczna) المجلة السياسية - الاجتماعية اليسارية، وبالاتفاق مع مجلس إدارة الاتحاد العام البولندي لنقابة المرضات والقابلات. كما نظمت الاحتجات في المخيم نقاط استشارات وقائية طبية مجانية. في 13 تموز- يوليو 2007 وبعد الوساطات قررت المرضات المحتجات فضّ الاحتجاج والمخيم. وعلى الرغم من الدعم الشعبي القوي للإحتجاج فقد صرّحت زعيماته أن الاحتجاج لم يحقق الأهداف التي وضعها.

عاملون آخرون في القطاع العام

يختلف وضع العاملين في الإدارات العامة بعض الشيء، خاصةً منذ بدأت في سنة 1990 تدخل حيز التنفيذ حلول بنويّة بعد إقرار قانون "الخدمة المدنية" الذي حدد شروط العمل للموظفين في الخدمة المدنية. وكان الهدف الرئيسي للمُشرّع من هذا القانون إنشاء مصادر بشرية كفوءة، وحيادية سياسياً، وضرورية لعمل إدارات الدولة بالشكل الصحيح. ولكن وبكل أسف هناك إجماع بين المختصين بأن المُشرّع أغفل أثناء عمله على هذا القانون مجموعة من الحقوق الجماعية للعاملين. وبالنتيجة نجد أن موظف الدولة يتمتع بحقوق أقل بكثير من حقوق الآخرين بنتيجة اتفاقيات العمل الجماعية. ويتعلّق الأمر بقواعد الأجور التي يشملها قانون

الخدمة المدنية، أي لا تخضع لضوابط الخدمة الجماعية. ومن هنا فإن الأجور وتنوعها يعتمد فعلياً على قرار على المستوى الوزاري.

ويحدد القانون بوضوح أنواع المناصب وسلّم الترقيات فيها وخصوصية ومكان العمل. وفي نفس الوقت حُرّم الموظفون من حقّ الإضراب، كما قيّدت ظروف تواجد النقابات هناك. وبالنتيجة فإن المدى الذي تصل إليه النقابات في المفاوضات الجماعية، يكاد لا يُذكر. وعلى الرغم من أنّ العمل في الخدمة المدنية يُعتبر جذاباً، ويُنظر إليه على أنه عمل مستقر ومضمون، لكنّ ذلك يتمّ على حساب التبعية بينهم وبين رؤسائهم.

صورة الحوار الاجتماعي في القطّاع الخاصّ

مقدّمة

يقترح ياتسيك ميتشينا (Jacek Męcina) في دراسة له بعنوان "الحوار الاجتماعي على مستوى منشأة العمل الواحدة - بين المبادئ والوقائع" يقترح تعريفاً للحوار الاجتماعي فيقول: الحوار الاجتماعي على مستوى منشأة العمل الواحدة والذي يدور بفضل صاحب العمل وممثليّ العمّال في قوالب مؤسّساتية من قبل النقابات المهنية ومجالس العمّال، يشمل فيما يشمل من المجالات: تشكيل ظروف العمل والأجور على مستوى المنشأة، وإيجاد وتغيير الأطر القانونية للمنشأة، كعقود العمل الجماعية، والأنظمة الداخلية والإتفاقيات، إضافة لذلك يشمل تمثيل المصالح، ويتمّ كل هذا عن طريق إيصال المعلومات والمشاورات والمفاوضات. الهدف من الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة هو تمثيل الحقوق والمصالح العمالية في علاقات

العمل، وخلق جو إيجابي من الناحية التنظيمية، وإبعاد الصراعات²⁵ ويتضمن هذا التعريف عدّة عناصر هامة، أردتُ التنبيه إليها. أولاً يجري الحديث هنا عن التمثيل العمالي، وفي هذا السياق فإن الحوار الاجتماعي يُعدُّ جسماً غريباً في الجزء الأكبر من القطاع الخاص. ثانياً على الحوار أن يخلق علاقات جيدة في مكان العمل، ولكننا نستنتج من الدراسات التي سأعرضها أدناه والتي تستند بشكل أساسي على الدراسات النوعية، التي أجريتها بمشاركة "معهد الشؤون العامة" سنة 2009²⁶، نستنتج أن الصورة أكثر تعقيداً. ونتائج الدراسة تسمح برسم خطوط لألوان الطيف بأكملها من أشكال الحوار، والعلاقات، والعوائق، وجسور الحوار الاجتماعي في القطاع الخاص.

أوجه الحوار الاجتماعي

على مستوى الشركة الواحدة، يُمكن للحوار الاجتماعي أن يتخذ طابعاً دورياً، تحدده برامج المفاوضات المتعلقة باتفاقيات العمل الجماعية، والمواعيد التي علاقة مباشرة بصندوق الخدمات

²⁵ ياتسيك مينتشينا (Jacek Męcina) الحوار الاجتماعي على مستوى منشأة العمل الواحدة- بين المبادئ والوقائع، وارسو 2009، ص. 69-70.

²⁶ أُجريت الدراسة في 27 شركة، ستُّ منها تابعة لخزينة الدولة، أما ما تبقى فكانت شركات مُخصّصة أو خاصة. أكبر شركة كانت توظف 5000 شخص، وأصغرها 120 شخصاً. وقد شارك في هذه الدراسة 75 شخصاً (كانوا على العموم من ممثلي أكبر المنظمات النقابية في الشركات وأشخاص من جانب أصحاب العمل، مسؤولين عن العلاقات من النقابات) وفي دراستنا افترضنا جديلاً أن أهم أساسات الحوار الاجتماعي السُّمّجدي هي: الديمقراطية التي تضمن للمشاركين الحرية، واقتصاد السوق الحرة، الذي يجبر الشركاء الاجتماعيين على السعي نحو اقتصاد عقلائي. وقد أغفلنا في دراستنا الشركات الحكومية وشركات الخدمات العامة. بهذا الشكل حصلنا على عينة نقيّة لأبعد الحدود من الشركات التي يعمل فيها شركاء اجتماعيون متحررون نسبياً من الضغوط السياسية، وعليهم أن يأخذوا بعين الاعتبار العامل الإقتصادي، وهو الشيء الذي يقيد المكالمات إلى حد بعيد.

الإجتماعية وتغييرات الأُجور. وقد يتخذ الحوار شكل لقاءات طارئة، عندما تظهر مشاكل تحتاج لحلول آنية فورية. وقد فرّق المشاركون في الحوار الاجتماعي بين الشكّلين المذكورين.

غالباً ما ترتبط فعاليات اللقاءات الطارئة (الآن وهنا نحلّ المشكلة) بالمعلومات عن الوضع في موقع العمل، والطواقم العماليّة والنقابات المهنيّة. وهناك تُحلّ المشاكل والقضايا المُستجدة، التي لا تحتاج إلى لقاءات موسّعة. وجرت العادة أن يلتقي في هذه الاجتماعات ممثلون من درجات أدنى، فليسوا من مجلس الإدارة التي تمثل أصحاب العمل (الخبراء والمفوضون من قبل مجلس الإدارة، أو مدراء دائرة الشؤون الشخصية). ولقاءات كهذه لا تحتاج عادةً إلى إعدادات، لأنّ القضايا في هذه الحالات تُحلّ عن طريق المكالمات الهاتفيّة. ولا تتمّ اللقاءات في هذا الإطار في الأماكن المُخصّصة لذلك، بل في المنشأة، أو في الممرّات، بل أحياناً خارج موقع العمل. وغالباً ما تكون اللقاءات غير رسميّة أو غير مُنظمة، رغم أنّها قد تكون مُكثّفة، ويوميّة. أمّا اللقاءات الاجتماعيّة الدوريّة، فتتّسم بالانتظام، خاصّة في المفاوضات التي تناقش قضية رفع مؤشر الأُجور، أو تقسيم مخصّصات صندوق الشركة للخدمات الاجتماعيّة، والذي يكون مرتبطاً بالوضع المالي للشركة، أو بالوضع الماكرو اقتصادي (تسريحات جماعية، انضمام الشركة إلى شركة أخرى، إنشاء كونسرن) وهذا النوع من اللقاءات، أقلّ بكثير من الحوارات الطارئة، وهي غالباً ما تتخذ الطابع الرسمي (كتابة التقارير، تحديد البرامج الزمنية للنشاط).

وبغضّ النظر عن شكل اللقاءات، نلاحظ شكّلين بُنيويين. ففي أحدهما تقع مسؤوليّة الحوار بشكل واضح على مراكز للقرار مُحددة، سواء من جانب أصحاب العمل أو من جانب العمّال. فكل جانب يعرف بالضبط من يُخاطب، ومن هو الذي يتخذ القرارات الحاسمة. وبهذا المعنى أشار أحد أصحاب العمل إلى مكتب

الشؤون الشخصية فقال: "لديّ مجموعة من الموظفين في قسم الشؤون الشخصية، مُعدّة إعداداً رائعاً. فعندما أكون غائباً يستطيع القادة النقابيون أن يتوجهوا إليهم" وقد تكون مؤسسة أخرى "نحن كمجلس للإدارة نُعدّ مواقفنا قبل المفاوضات مع النقابات، بعد ذلك نحدد فرقة للتفاوض من ثلاثة أشخاص: مدير قسم الأجور ومدير شؤون الموظفين ومدير شؤون مجلس الإدارة. ونحن كمجلس للإدارة قد نتدخل عندما يقتضي الأمر للتدخل على أعلى المستويات." شركات أخرى يقوم مجلس الإدارة فيها بتشكيل فرقة مركزية تتولّى المسائل المتعلقة بعقود العمل. وتضمّ هذه الفرقة ممثلين عن كل النقابات والإدارة. وقد نبّه أحد النقابيين قائلاً: "من الصعوبة بمكان صياغة حلول تفصيلية وحقيقية، في مجموعة عمل كثيرة الأعضاء، لذلك أحدثنا "فرقة عمل" أو ما يُسمّى بالرجل الثالثة للحوار أي هم يعملون والفرقة المركزية تقرّ."

إجراء حوار اجتماعي كهذا يتطلّب استيفاء شروط محددة. واحد من هذه الشروط هي نقابات عمالية تتكلم بصوت موحد وتتعاون فيما بينها بشكل فعّال. وكما يؤكّد النشطاء النقابيون، على الرغم من استقلالية تنظيماتهم عن بعضها "لا نناور على الخلافات بيننا، لأننا كبرنا قليلاً".

في الطرف الثاني نقف أمام حوار بين مشاركين متنوعين، مع عدم وجود بُنى واضحة، مسؤولية عن الحوار الاجتماعي في الشركة. ونجد مثل هذه الأوضاع في الشركات التي يكون فيها عدد النقابيين كثيراً، بحيث يصعب على الجانب العمالي اتخاذ موقف موحد. وهذا يمكن صاحب العمل من أن يلعب، لتتصارع النقابات فيما بينها. ومن هنا فإن التعددية النقابية والتنافس بين المنظمات النقابية في مختلف الشركات، يُشكّل العقبة الرئيسية أمام الحوار الاجتماعي البناء على مستوى الشركة الواحدة. وكما سمعنا من أحد ممثلي أصحاب العمل:

”ندعوا للمحادثات ممثلي جميع النقابات، ولكنّ المحادثات يجب أن تتم على حدة مع (تمثليّة التفاهم بين النقابات) والبقية، لأنّ التنظيمات النقابية لا تريد أن تجلس معاً“ أمّا فيما يتعلق ”بالعبّ“ بالخلافات النقابية فقد صرّح أحد النقابيين قائلاً: ”يستغلّ مجلس الإدارة النشاط من أصغر المنظّمات النقابية ويجرّهم، فيقومون بتبرير نشاط مجلس الإدارة وشرعتها أمام العمال. ليس هذا حواراً بل استغلالاً لمنظّمات ضعيفة ومثليها الضعفاء لتمرير أيّ شيء...“.

ومن جانبهم يجد النقابيون صعوبة في توصيف من يقف في الجانب المقابل. وكما أكّد بعض النشاطاء النقابيين ”في الحوارات مع أصحاب العمل يُرسل أصحاب العمل ممثلين ذوي إمكانيّات محدودة في التأثير على قرارات أصحاب العمل في مسائل محددة“ كما أنّ للشركات التابعة للشركات الأجنبية وضعاً خاصاً: ”في شركتنا نتبع النظام الفرنسي في الإدارة، وفيه لا يخضع مديرُ مصنع العنّفات لرئيس مجلس الإدارة، بل لرئيسه المباشر المسؤول عن العنّفات في فرنسا. لذلك عندما أذهب إليه للكلام عن رفع أجور ساعات العمل الليلية، يقول إنّه لا يستطيع فعل أيّ شيء، لأنّ رئيسه موجود في فرنسا، وهو لن يوافق حتماً على ذلك. وعندما أذهب إلى رئيس مجلس الإدارة، هو الآخر لا يستطيع فعل شيء، لأنهم لن يوافقوا في فرنسا. إننا أمام تَمييع للمسؤولية.“

مما لا شكّ فيه أنّ تنظيم عمليّة الحوار تؤثر على نوعية هذا الحوار. في الكثير من الشركات يتمّ الإتفاق على شكل الحوار، وتُعدّ جداول زمنيّة للقاءات، وتصدر وثائقٍ داخلية ذات الصلة، ويتفقّ على الإجراءات التي تحدد بوضوح أطر الحوار التي يتحرك داخلها أطراف الحوار الاجتماعي. وقد وصف أحد أصحاب العمل تنظيم الحوار قائلاً: ”...لدينا قواعد مدروسة تعجبني إلى حدّ ما، فهناك هيكل لهذا اللقاء: شخص يدير هذا اللقاء (ليس دائماً من مجلس

الإدارة)... ونسعى كذلك للتمسك بمبادئ تعتمد على: الإحترام المتبادل، فعندما يتكلم شخص يستمع إليه الآخرون. شخص واحد يتكلم ولا يشوش أحد على الآخر، وبشكل عام الأمور تسير في جو من الصداقة. كما نحترم قاعدة تقول: كل ما نتحدث عنه، يبقى بيننا إلى أن نبت فيه ونتخذ القرارات بشأنه". يتذكر ناشط نقابي من شركة أخرى الجداول الزمنية للقائه على هذه الشاكلة كان الجدول الزمني يُعدّ لمدة سنة، وكان من غير الممكن ألا تتم اللقاءات. وكان مجلس الإدارة يشارك بأكمله مع المدير العام والإختصاصيين...

درجة تنظيم الحوار مرتبط بموقف الأطراف من الحوار. فكلما قلّ الإهتمام بالحوار، كان الحوار أقلّ تنظيماً. في مثل هذه الحالة تسقط قاعدة اللقاءات الدورية المحددة، بل يتبادل الأطراف بين الفينة والأخرى الرسائل التي لا بدّ منها. وغالباً ما يتسم الحوار بالعفوية والتلقائية. ونادراً ما يتقدّم النقابيون باقتراح كتابي. لا وجود هنا إذاً لإستراتيجية وتخطيط للحوار، بل نجد حلاً أولاً بأول للأمور المُستجدة.

الأطر القانونية للحوار الاجتماعي كافية، كما يرى المشاركون. وهي في أغلبها تتفق مع الأنظمة السارية. ومع ذلك ليس من النادر إدخال حلول جديدة تُغني النشاط الروتيني. وهناك تصريحات للمشاركين تصف هذه الممارسات. في أحد التصريحات نقرأ "يقوم صاحب العمل بالإضافة إلى الحوار مع النقابيين، بإدخال حلول تُفسح المجال أمام إمكانيات الحوار المباشر مع العمّال، وتُسهّل انتقال المعلومات على المستوى العمّالي، كما يجب. تُقدّم المعلومات إلى العمال كلّ يوم من قبل رؤسائهم، عند تبديل التوبة للطواقم العماليّة، إضافة لذلك تُنظّم لقاءات شهرية لكل رؤساء الدرجة الدّنيا وفيها يتمّ إعلامهم بالوضع في الشركة. ويلتقي المدير الرئيسي

للشركة بشكل فصلي مع الطواقم العمالية، وتكون أسئلة العمال قد جُمعت قبل اللقاء. وتتحكم بهذا النوع من اللقاءات قاعدة تسلسل المعلومات، والتي تعوّل على تمثين العلاقات بين العامل ورئيسه المباشر (ويكون من طاقمه). وتُنظّم تدريبات خاصة للمدراء في إطار برامج التطوير والتي تهدف إلى تنمية مواهب القيادة والتواصل. في شركة أخرى صرّح واحد من مجلس الإدارة: "هناك الكثير من أشكال التواصل (الحوار مع الطواقم). وهي لا تقتصر على خط (النقابات - نحن). ويمكنني القول بوجود أشكال أوسع كالمائدة المستديرة التي تُعقد بشكل دوري من قبل مدراء الأقسام ويشارك فيها عمال يُؤخذون من موقع العمل عرضياً، فيشاركون ويوجهون الأسئلة. ويُجاب عليّ الأسئلة على الفور وإذا تعذر ذلك تُعدّ الإجابات فيما بعد. وتُعلق التقارير عن هذه اللقاءات على الجدران، كي يتسنى للجميع الإطلاع على ما يجري. وخلال الدراسات التي أجريناها استطعنا أن نحصي الكثير من القنوات الإعلامية ووسائل المشاورات مع العمّال، وكان من بينها:

- إعلان البيانات عن طريق الإذاعة الداخلية للشركة.
- إصدار جريدة للشركة.
- تقوية العلاقات، ونقل المعلومات بين العمال ورؤسائهم المباشرين.
- صناديق للرسائل غير الموقّعة من أصحابها.
- أنواع من الإستطلاعات في وسط الطاقم العمالي والنقابات العمالية، قبل إدراج بعض الحلول.
- الدعوة من قبل أصحاب العمل للعمّال المؤثرين للحديث معهم حول أوضاع العمال في مواقع الإنتاج، والذين يحظون باحترام خاصّ ويعرفون طعم العمل الشاق.

– الإستفادة من "الموائد المستديرة" حيث يتناقش رؤوساء المناوبات مع العمال في موقع الإنتاج، ويجيبون على أسئلتهم، ويُمكن الإطلاع على التقارير عن هذه المناقشات.

– المُنْتدى الإستشاري (المُنْتدى العمالي) وهو هيئة استشارية مستقلة عن النقابات، ويجري الجانب العمالي معها حوارات دورية.

– والأمثلة المذكورة سابقاً تُرينا التنوع الكبير للممارسات في الحوار الإجتماعي على مستوى الشركة الواحدة. فالشركات تختلف فيما بينها في درجة شكليّة الحوار وُبنيته وتكراره، وعلى الرغم من هذا التنوع الكبير يمكننا أن نُبوِّها.

بناء على الدراسات التجريبية التي أُجريت يمكننا أن نُميّز بين ثلاث حالات نموذجية للحوار الإجتماعي على مستوى الشركة الواحدة. الأولى هي حالة الشراكة، حيث يُجري المشاركون بشكل رسمي أو غير رسمي حواراً اجتماعياً فعّالاً. الحالة الثانية هي حالة الشركات التي يجري فيها الحوار بشكل رسمي للغاية، وبدون فعالية عالية. الحالة الأخيرة هي حالة الشركات التي يجري فيها صراع بين أطراف الحوار، وينعدم الحوار. وتتمازج هذه الصفات في كل الشركات، بحيث تقف جميعها في سلسلة تبدأ من الحوار وتنتهي بالصراع. والتصنيف المُقترح يرينا أشكالاً نموذجية لتصرفات شركاء الحوار على مستوى الشركة.

في العيّنات التي درسناها، كانت العلاقات في العدد الأكبر من الشركات بين العمال وأصحاب العمل، تعتمد على التعاون. لأنّ الحوار الإجتماعي يعتمد على الأهداف المشتركة، والسعي للوصول إلى الهدف عن طريق التنازلات. فتعريف الحوار الذي صاغه الباحثون هو: المقدرة على التفاهم والتوافق والتنازلات والوصول إلى موقف موحد، وهو المقدرة على التعاون مع الآخرين

والخطاب الصادق، واحترام الإلتزامات، وكذلك الإستمرار في المناورات للحصول على المكاسب، ولكن ليس بأيّ ثمن. إن أصحاب العمل وممثلي المنظمات النقابية يشعرون بأنهم من طاقم واحد، وأنهم يلعبون ضمن فريق واحد. يجمعهم هدف مشترك وهو مصلحة الشركة ولديهم شعور بالمسؤولية اتجاهها. وقد نجد تصويراً لهذا الموقف المُنتفتح على الحوار الاجتماعي وعلى أنه قضية مشتركة، نجد عبر التعبيرات المجازية التي استخدمها الأشخاص الذين أجريت عليهم الدراسات:

”نحن نركب نفس العربة“، ”الإضرار بالنقابات، كمن يقطع الغصن الذي يجلس عليه“، ”رقصة التانغو تحتاج لشخصين“ ”لن يساعدنا أحد إن لم نساعد أنفسنا“. في أحد المقابلات مع أحد أصحاب العمل سمعنا:

إن دور صاحب العمل أن يُمرّر رأيه، كي يتمكن في هذه المباراة الدائمة أن يربح مع!! (...). وهنا لا أعرف هل أقول مع خصمه؟ أم مع شريكه الاجتماعي؟ (...). فإذا كانت رغبتنا هي أن يلعب معنا، حينها علينا ألا نكسب المباراة بصفر له (...). لا بدّ له أن يكسب شيئاً (...). من المُمكن كسب الحوار من موقع القوة، لكنّه كسب لمرة واحدة فقط.

والنعوت التي اكتسبتها هذه الحوارات في تلك الشركات: جيدة، ذات معنى، طبيعية، رصينة، مهمة، فيها روح الزمالة، مشتركة. والبعض يؤكد أن الحوارات في شركته لا مثيل لها، نظراً لتقاليدنا التي ترسّخت، أو للروح الإيجابية التي تجري فيها الحوارات. وقد وصف أحد النشطاء النقابيين العلاقات مع صاحب العمل قائلاً:

نحن نختلف ولكننا نختلف بشكل رائع. كنت أتمنى أن تأتي كاميرات التلفزيون، كي تقارن بين سير الحوار عندنا، حتى على

أدنى المستويات والحوارات في مجلس النواب، وكيف في المجلس يتقاذفون الشتائم والتهم بينما يتسم حوارنا بالأدب. علاقات الشراكة التي تميّزت بها تلك الشركات كانت متعلقة إلى درجة كبيرة بمستوى رأس المال (الثروة) الاجتماعي المبني على قاعدة التعاون منذ زمن بعيد، والإحترام والثقة المتبادلتين. الجو المريح المُخيم على سير الحوار، لا يعني أنّ المشاركين لا يتعارضون فيما بينهم، أو لا يفعلون. فهم يستخدمون كل الوسائل المُتاحة لديهم بما فيها الوسائل الأشدّ حدة كالإضراب مثلاً. ولكنهم يتعاملون معها دائماً كشكل من أشكال التفاوض التي يجب أن تُتوّج باتفاق عبر التنازلات. وقد أصاب أحد القادة النقابيين في توصيفه للوضع قائلاً:

”طبعاً هناك مصالح أخرى، ولكن في نفس الوقت هناك حوار ونحن نعرف كيف نتفاهم. المطلوب أن نعرف مدى إمكانيّاتنا، ومتى علينا أن نتوقف، وما إمكانيّات مجلس الإدارة، أي صاحب العمل، وماذا يريد، حينها يتمّ الحوار.“

ولا بدّ من بذل الجهود، لكي يكون الحوار حواراً ندياً، وقد تستمرّ الجهود لعدّة أشهر، بل لعدّة سنوات من المفاوضات وتتطلب إعداداً رصيناً. وعلى الأطراف أن ترقى إلى بعض الحلول. وصّف أحد النشطاء النقابيين المُستطلع آراؤهم سير المفاوضات حول عقد عمل جماعي قائلاً:

”خمس سنوات ونصف من العمل على عقود العمل الجماعية) كانت مليئة بالمفاوضات، تشكّلت خلالها لجان من كلا الطرفين، تلتقي حول مواضيع محددة (...). وكانت المواضيع تُوزّع على لجان أصغر، حيث كنّا نناقش الحلول ونصيغها بشكل موحد، وبعد تلخيصها، كنّا نُسجّل اقتراحات النقابة واقتراحات مجلس الإدارة... بعد ذلك كنا نتفاوض نقطة بعد نقطة، ونقرّها. وعلى هذا الشكل قامت الإتفاقية.“

والنتائج والنجاحات الملموسة هي معيار فعالية الحوار الاجتماعي في هذه المجموعة من الشركات. ومن هنا يمكننا القول إن الحوار التدي يُنقذ الشركة، ويحْتب تسريح العاملين ويوجد حلولاً جديدة. وقد أشار أحد أصحاب العمل إلى آفاق مُشوّقة قائلاً:

”النجاح هو ذلك الحوار الذي أجريناه معاً لنُنقذ الشركة. كنّا نحظي بالدعم من قبل العاملين. منذ سنة 1996 (...) كان الوضع سيئاً للغاية، ولكننا نجحنا، بفضل اتفاق الناس، وكان نجاحنا جميعاً. كان التأخير في دفع الرواتب يمتد إلى ثلاثة أشهر، ومع ذلك لم نُسرّح أحداً، وفي نفس الوقت لم نتوقف عن تحديث السفن. تمكّننا أن نُقنع العاملين ومجلس الإدارة، أننا وصلنا إلى اتفاق وأنقذنا الشركة.“

يُصبح الحوار الاجتماعي الناجم من روح الشراكة، مهمّاً في وقت الأزمات. فالأهداف مشتركة، والثقة الإجتماعية تقلل من حجم المطالب، الحلول المُقترحة، المُتفق عليها من قبل المشاركين في الحوار ليست موضوعاً لزيادة المطالب.

في شركات أخرى اتّخذ الحوار طابعاً شكلياً صارماً. فلم تتجاوز الأطراف المتحاورّة الأطر القانونية التي حدّدها المُشرّع، ولكن كان كل طرف يفسّر هذه القوانين لصالحه. لذلك كانت مساحة الحوار تضيق إلى حدّ بعيد، ولا تدع مجالاً للمناورة، وكان التركيز يتمّ على المسائل الإجرائية، ولذلك كانت نتائج الحوار في تلك الشركات هزيلة.

في عدد قليل من الشركات كانت العلاقات بين العاملين وأصحاب العمل تتسم بالصراعات، أو بالتعاون الزائف. هذا الحوار في واقعهِ ليس حواراً أو تشويه العيوب. إجابات المُستطلع آراؤهم تصف الوضع بالبدايل التالية: شجار، خلافات دائمة، إكراه، استغلال، كلام فضفاض، أي كلام فارغ لا معنى له. وكان

التوصيف أيضاً مشابهاً: لا ضرورة للحوار، حوار ثانوي ومتعب. وسيكون من المفيد أن نذكر عدداً من الأقوال لبعض المشاركين في الحوار الاجتماعي الذي يصوّر بوضوح الوضع:

”حوار أعمى مع أطرش حول الألوان“

”نحن الآن نتكلم فقط. وهذا ليس حواراً، فلن ينجم شيء عن كلامنا. يستطيع الطرف النقابي أن يقول ما يشاء، ويعرض أحلامه، أمّا صاحب العمل فيعمل ما يراه“.

العلاقة بين أطراف الحوار تتصف بالعداء وتتميّز بحجم هائل من انعدام الثقة. الجانب النقابي وجانب أصحاب العمل يصيغون الآراء السلبية ويتراشقونها، بينما الجو محتقن وملئ بالصراعات، بل وبالتصرّفات غير اللائقة. فبدلاً من إرادة الأطراف للوصول إلى تفاهم تراهم يتخذون ويستمتتون في الدفاع عن مواقفهم. واللغة هنا موحية للغاية، فهي لغة الصراع التي تعكسها الأقوال التالية:

”يوجد حجم هائل من انعدام الثقة من قبل النقابيين، ويرون في كل شيء خدعة، ولذلك يخيم جو من الإنفعال على اللقاءات... أو ... نحن حُرّاس لموادّ اتفافية العمل الجماعية، لصدّ مطامع صاحب العمل.“

وغالباً ما يرافق هذا النوع من الحوار عدم توازن بين أطراف الحوار. فصاحب العمل لا يرى حاجة، لأن يتفق مع العاملين على أيّ شيء (خاصةً إذا كانت شركة خاصة)، بل يحتقرهم ويعتبرهم ”شراً لا بدّ منه“ ويعاملهم بتكبر، ويخيفهم، ويؤجّل مواعيد اللقاءات إلى ما لا نهاية، ولا يحضر الاجتماعات، ويرسل للاجتماعات أشخاصاً بدون صلاحيات محددة. ويتهم أصحاب العمل النقابيين بكثرة المطالب، وسوء تقديرهم لحالة الشركة، ولآليات الإقتصاد وتسبيق مصالحهم على كل شيء. ويتهمونهم كذلك بأنهم يتنافسون فيما بينهم على تنسيب الأعضاء، والمزاودات

أثناء المفاوضات، وبأنهم فقدوا التواصل مع العمال ومشاكلهم، وبخضوعهم للمطالب السياسية التي تتقدم بها النقابة، على مستوى البلاد، متجاهلين مصلحة الشركة. ويرافق هذا النوع من الحوار تبديلاً متكرراً لمجلس الإدارة مما يؤثر سلباً على نوعية الحوار. لأن المدير الجديد سيحتاج إلى الوقت ليتعرف على الشركة وخصوصياتها، وطواقمها العاملة، قبل أن يدرك أهمية الحوار. ومن المفيد هنا أن نستشهد بأقوال من كلا الطرفين:

أنا شخصياً أشكّ في العون الذي يمكن أن تقدّمه النقابات إذا تعلق الأمر بشخص بحدّ ذاته. فإذا سرّحوا من العمل أحد معارفهم سيخلقون ضجة حول ذلك، أمّا إذا لم يكن من المقربين من أحد أفراد القيادة فلن تسمع شيئاً. من هنا يجيء رأيي في النقابات. فإن وُجد شخص يساعد العاملين حقاً ويقوم بذلك بذكاء وروية، وبدون أن يضرّ بصاحب العمل، فإنني أحترم شخصاً كهذا، ولا أحترم من يُسهّل قضاياها... الأشخاص في مجلس الإدارة لا يعرفون ما تعنيه كلمة "الحوار الاجتماعي" ويقولون: كيف هذا؟ هذه شركة ونحن المُدراء فما الذي يضطرنا أن نأخذ موافقة هؤلاء العمّال على ما نريد أن نفعله؟ هل في مُخكم سَوس؟ نحن من عليه أن يتفق معكم؟ إنكم تأخذون الرواتب، أنتم إذا قوّة مأجورة عاملة. افرحوا أنكم استلمتم رواتبكم، لأنكم قد لا تحصلون عليها غداً، وفي كل الأحوال إذا ذهب منكم شخص، هناك مئة شخص ينتظرون ليحلوا مكانه. نحن إذاً أمام غطرسة واضحة.

تتصرف النقابات في الشركات التي نجد فيها هذا النوع من الحوار، بطريقتين، متعلقتين بتقديرهم لقواهم الذاتية وإمكانيات تعبئة العمال. فالبعض يتبعون طريقة الإنتقام من صاحب العمل، ويعملون دون أيّ رادع، كي يُجبروا صاحب العمل على التنازلات. والبعض الآخر يتفوقون مع مشاعرهم بالظلم الواقع

عليهم (كالأمر المتعلقة بالأجور مثلاً)، والعجز اتجاه الوضع الإقتصادي والقانوني، إضافة إلى انعدام القوة الداخلية والمواقع، لكي يجعلوا الآخرين، يهتمون بمصيرهم ويتغير شيء على أرض الواقع. وكما هو متوقع، فإن نموذجاً للحوار كهذا ليس فعالاً، ولا يأتي بشيء، ونادراً ما يجلب نتائج محددة. حوار كهذا يُستغل ولا يُستفاد منه لخدمة الأهداف.

مقتضيات فعالية الحوار الاجتماعي

نوعية ومردود الحوار الاجتماعي، بغض النظر عن المستوى الذي يجري فيه ليس متعلقاً بالأطر القانونية فحسب، بل بعوامل عدة لا يمكن لأي من القوانين أن تشملها. في الفترة التي أُجريت فيها الدراسات والتي استشهدتُ مراراً بنتائجها في هذا الفصل، وُجّهت أسئلة حول أهم عنصر لزيادة فعالية الحوار الاجتماعي وقد ذكرت الأغلبية في المقام الأول "الثقة". وسنعرّف الثقة على أنها سلوك اجتماعي و/ أو أخلاقي، وهي حافز إيجابي يُسهّل العيش والتعاون المشترك. وهي كذلك اعتقاد قوي بأن ما نعرفه ونوافق عليه في مجتمع (مجموعة) ما، من العادات والأخلاق يجب أن تكون مُلزماً دائماً وبغض النظر عن الظروف، فيحترمها الجميع بتراهة²⁷. ويشير فرانسيس فوكوياما (Francis Fukuyama) إلى الرابطة القويّة ما بين الثقة ورأس المال الاجتماعي، لأنّ رأس المال الاجتماعي لا يملك طابعاً شكلياً أو مؤسسياً بل يتجلى في أشكال مختلفة

²⁷ العناصر الأخلاقية في اقتصاد السوق. عمل جماعي تحت إشراف بربارة بونغوفسكا

(Barbara Pongowska)، وارسو 2004، ص. 276.

كالإستقامة، والوفاء بالإلتزامات وتنفيذ الواجبات كما يجب، مما يسمح لشخصين أو أكثر بالتعاون.

والمعيار الممتنع لقياس رأس المال الاجتماعي هو مؤشر "الثقة" العامة وهو يعبر عن فكرة انفتاح المجموعات، كي تنشأ شبكة اجتماعية شاملة، تستند كذلك على نفس الأسس الأخلاقية (الثقة، الإعتراف بالفضل، والمعاملة بالمثل)²⁸.

وتلك أحد الأسباب، التي جعلت لرأس المال الاجتماعي وظيفة اقتصادية. لأنه كلما توسّعت قيم رأس المال الاجتماعي، كلما تناقصت التكاليف المحتملة لعقد الصفقات بما فيها تلك المشمولة بالحوار الاجتماعي. أضف إلى ذلك أن الحوار الاجتماعي هو حالة تواصلية يمثّل رأس المال الاجتماعي عنصراً فيها. ومنها: قيم مشتركة محددة، وحدّ ما من الثقة المتبادلة تجعل من المساهمين في المفاوضات شركاء للحوار²⁹.

وهذه الفورمولا تتطلب إلى كلّ ذلك الثقة وما يوصلنا إلى الثقة. على أية حال أصبحت الثقة مؤشراً لنوعية وفعالية الحوار الاجتماعي. وكما كنت قد ذكرت فإن الإعتقاد - حتى ولو كان جزئياً - في العمل على الثقة، يقلّل ممّا نسميه "تكاليف الصفقات" الشيء الذي يؤدي إلى تحسن الفعالية للنشاطات عبر رفع القدرات البشرية الكامنة إلى أعلى الحدود، وربط أصحاب العمل

²⁸ آنا غيزا بولشتشوك، (Anna Giza Poleszczuk) الإقتصاد والشعور الأخلاقي، دراسة منشورة في: الثقافة والإقتصاد تحت الإشراف العلمي لكل من: ياتسيك كوخانوفيتش (Kochanowicz Jacek) وميروسوفا مارودا (Mirosława Marody) وارسو 2010، ص. 268.

²⁹ يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) بين المفاوضات والحوار الاجتماعي المنشور في: مسرحية الديمقراطية؟ تحت الإشراف العلمي لبيوتر جوك (Piotr Żuk) وارسو 2004، ص. 100.

والعاملين بعلاقات حسنة، فيزداد المردود والدعوة للإستقرار وتقلص التكاليف إلى الحدود الدنيا.

وكما يؤكّد المتخصصون في مجال المفاوضات، فإنّه لا يوجد ضمانات بأنّ الثقة تُفضي إلى التعاون، ولكنّ لدينا الكثير من الأدلّة بأنّ انعدام الثقة يعرقل في الوصول للتعاون. الأشخاص المستقلّون الذين لا يثقون ببعضهم، يتصرفون بتردد أو بشكل دفاعي. والتصرّف الدفاعي يعني أنهم لا يصدقون المعلومات التي ترد إليهم، بل يفتشون عن معان وهميّة خفيّة فيها. والتصرّف الدفاعي يرتبط بتصيد المعلومات وإخفائها، والتهجّم على الخصم ومواقفه، والرغبة محاربة مواقف الطرف الثاني، لا الإرادة في التعاون. موقف كهذا قد يحبط المفاوض، ويوقظ فيه الريبة، مما يؤثّر سلباً على عملية التفاوض.³⁰

وكما يؤكّد هؤلاء الخبراء فإنّ بناء الثقة عمليّة مركّبة، لا تضمن مردوداً نهائياً، وترتبط إلى حدّ ما بالصفات الشخصية للأطراف المشاركة. فالناس الذين يحظون بالثقة، يتقاسمون مع الغير المعلومات بسرور، ويفصحون عن حاجاتهم ومواقفهم والوقائع المتعلقة بالأوضاع. ومن باب المقارنة فإنّ انعدام الثقة يصاحبه الدخول في المناوشات حول الآراء، واستخدام التهديدات والتصلّب في المواقف.

إيجاد الجو المناسب وغيرها من التحركات التمهيديّة تحتلّ أهميّة خاصّة، إذا عرفنا أنّه يجب بناء ثقة متبادلة أثناء المفاوضات. فالثقة تفسح المجال أمام التصريحات والنشاطات، التي تنفق وروح

³⁰ ر.ي. ليفيتسكي (R.J. Lewicki)، دافيد. م. ساونديرس (David M. Saunders)، بروس بارري (Barry Bruce)، جون. و. مينتون (John W. Minton)، أسس المفاوضات، بوزنان 2008، ص. 168.

التعاون والإفتتاح والمودّة. فإذا بدت الرغبة بالتعاون، فإنّها ستستمر. وإذا حدث هذا منذ البداية، نستطيع حينها أن نؤكد أن توجّه الطرفين سيكون إيجابياً. والبدايات لا تساعد على تحديد طابع واتجاه المفاوضات فحسب، بل تقرر في وتيرتها وزخمها. وبقدر ما تستمر حالة الثقة والتعاون بين الأطراف، بقدر ما يصبح من السهل إعادتها إذا تعثرت المفاوضات³¹. وكما يرى ياتسيك مينتشينا (Jacek Męcina) الثقة المتبادلة، في مرحلة التفاهم بين الطرف العمالي وطرف صاحب العمل تتلازم وبقوة مع احترام الإتفاقيات. وهذا التلازم بين هذين العنصرين دليل على قوة العلاقات المتبادلة بين الأطراف، والشرط الضروري والأهم للشكل الإيجابي لهذه العلاقات هو بناء الثقة، واحترام الإلتزامات المتبادلة. حينها تبدو المسائل الإجرائية والمؤسسية، غير ذات بال لإجراء الحوار في الشركة³². ومن هنا يتضح أن جو الثقة العام بين الأطراف، وتجنّب الحالات التي يمكنها أن تهدد هذه الثروة الإجتماعية، تُعتبر حجر الأساس للحوار الاجتماعي الناجح. وكما يقول أحد النقابيين في إحدى المُنشآت: لا يمكننا أن نخذع أنفسنا. فعلى صاحب العمل إما أن يحترم التزاماته، أو ينسحب بعد أن يقدم حججاً دامغة. وبنفس الرّوح تحدّث قائد إحدى المنظمات النقابية: الثقة أيضاً هامة. يجب على صاحب العمل أن يثق بالنقابات التي غالباً ما تقترح حلولاً فيها شيء من المخاطرة للشركة، ولكن من ناحية ثانية يجب على النقابات أن تثق بصاحب العمل، بأنه لا يخدعهم، وأنه سينفذ ما تم

³¹ روي ليفيتسكي (Roy J. Lewicki) دافيد. م. ساونديرس (David M. Saunders)، بروس بارري (Bruce Barry) جون. و. مينتون (John W. Menton) أسس المفاوضات، بوزنان 2008، ص.169.

³² الحوار الاجتماعي على مستوى موقع العمل. - بين المبادئ والواقع. دراسة جماعية تحت إشراف ياتسيك مينتشينا (Jacek Męcina) وارسو 2009، ص. 70-72.

الإتفاق عليه. وليس صعباً أن نفقد الثقة، ولكنّ الخديعة قد تُستخدَم لمرة واحدة، بعدها تتوقف المحادثات.

في نفس الوقت فإنّ مستوى الكفاءات الذي سنتحدث عنه في الفصول القادمة، أو توازن القوى هي من العناصر التي تتغير في الحوار، إذا تمكّن الشركاء الاجتماعيون أن يجمعوا مخزوناً من الثقة، قد يعوّض عن غيرها من النواقص. وهذا على الأقل ما يمكننا أن نستقرأ من تصريحات المشاركين في الحوار الاجتماعي:

الثقة أهم شيء، لأنّ بقية الأشياء ستجيء نتيجة لها إذا توفّرت. خاصةً وأنا على علم تام بانعدام التوازن. فإذا لم يتوفر التوازن، ومع وجود فوراق في المؤهلات سنقف أمام معادلة من الدرجة الثالثة، لذا تبقى الثقة أهم شيء بالنسبة لي. لأنّها إمّا تكون أو هي معدومة بالملق. فإذا جمع الأطراف روح التفاهم، وكنت متأكداً من أن ما يقوله الطرف الثاني هو الحقيقة بعينها، وهي وقائع وليست مناورات أو تلاعب، وأنّه يعاملني منذ البداية معاملة نديّة، وهو يعلم أنني لن أتملص من تصريح قلته بالأمس، أو أنكره. حينذاك يكون لدينا قاعدة للبدء بالمحادثات والمفاوضات. وما عدا ذلك يخضع للتبدلات. فقد يحدث أن نفاوض صاحب العمل في قضية ما (الخدمات الاجتماعية) مثلاً وتكون كفاءتنا ومعارفنا أفضل من صاحب العمل، لأنّه لم يتعمّق كثيراً في هذا الموضوع... والحقيقة أنّه لحدّ الآن لم نتفوّق على صاحب العمل بحيث نصل إلى شيء من التوازن، إلا إذا كنّا نتكلّم عن الإضراب، فيكون "قد وصل الفأس إلى الرّأس" بالنسبة لصاحب العمل، ونصبح نحن في موقع اللامبالاة، بينما تتوقف الشركة.

كما يقول الخبراء فإنّه من السهل أن نثق بالأشخاص الذين نرى بينهم وبيننا تشابهاً. فلن تستغرب إذاً أن بعض الشركاء الاجتماعيين، جعلوا من المعرفة الرصينة بين كافة أفراد العاملين في

الشركة شرطاً للوصول إلى مستوى عالٍ من الثقة، وأنهم جميعاً بغض النظر عن بعض الخلافات المحتملة، يشكّلون أسرة واحدة، وهي من مستلزمات رأس المال الاجتماعي، وتسهّل الدخول في المفاوضات في جوٍّ من الثقة المتبادلة.

وهناك عامل آخر مهمّ يؤثّر في فعالية الحوار الاجتماعي وهو كفاءات المشاركين. والدليل على ذلك هذا الجواب الذي جاء ردّاً على سؤال حول ما الذي يُسهّل وما الذي يُعيق في الحوار الاجتماعي:

الشيء الأهم هو الكفاءات، فكلّ شيء ينبع من الكفاءات. لأنّ الشخص غير الكفوء يرى في الطرف الثاني عدواً، أو يباليغ في تقدير حجم الطرف الثاني، أو يُنقص من قدره. فالمعرفة والتجربة تُسهّل كثيراً في إجراء المحادثات حول المواضيع الصعبة.

ولأهداف دراستنا هذه سنعرّف الكفاءة على أنّها كلّ الخصال والمعارف التي يملكها المشاركون في الحوار والتي يستخدمونها كما يجب وبتكرار منطقي بهدف الوصول إلى النتائج المتوقعة.

وقد أشار بعض المستطلع آراؤهم إلى مجالات محددة من المعرفة والمعلومات والتجارب تجعل من المشارك في الحوار كفوءاً. ومن هنا سنحاول أن نصنّف ونوضّح أهمّ صفات "المشارك المثالي في الحوار الاجتماعي" التي تسمح له بإدارة الحوار لشكل فعّال.

على رأس هذا الصفات تبرز المعارف العامّة والدرايات الاجتماعية، لأنّ المُحاور الاجتماعي الكفوء يجب أن يملك القدرة على تدبّر العديد من القضايا والمشاكل، ولكنّه إنسان، لذلك لا يمكنه أن يكون خبيراً في كلّ قضية. فالشيء المهمّ هنا أن يملك إمكانات من المعرفة والخبرة، تسمح له بالتعامل مع المشاكل ورسم

الإستراتيجية، وإيجاد الحلفاء الذين يساعدونه في حل هذه المشكلة أو تلك، كما عليه أن يستمر على نهجه في تحقيق الأهداف.

وتلعب المعرفة حول الشركة وكيفية عملها دوراً بالغ الأهمية. ويبدو أن هذا النوع من المعرفة يكتسب أهميته في الشركات الضخمة والشركات القابضة، حيث فيها يكون العمل متخصصاً للغاية. ولكن هذا الشيء يهّم النقابيين وإدارة الشركة على حدّ سواء. في إحدى الشركات الضخمة التابعة للدولة، كان التغيير السريع لمجلس إدارة الشركة في السنوات الأخيرة، يشكلّ عنصراً يحدّ من فعالية الحوار الاجتماعي.

فكان يتسلّم وظيفة المدير العام والمدراء أشخاص لا يفهمون سير العملية الإنتاجية. وكان هذا يشكلّ عقبة أمام التفاهم بين النقابات والإدارة.

ومن المهم - في الشركات الضخمة- التنبيه إلى الآفاق العولمية لعمل الشركة. فعندما تكون الشركة جزءاً من كونسرن عالمي يمكننا أن نسمع أصواتاً تقول: في شركة ضخمة كشركتنا التفاهم مهم جداً (...). وإتنا جزء من من شركة عالمية ضخمة، وبأن ما يجري في اسبانيا على سبيل المثال، يؤثر على ما يجري في بولندا. في الكثير من الأحوال نفتقد إلى معرفة والتفهم...

ومن نتائج هذه الدراسات نلاحظ وجود مشكلة اسمها **مشكلة جعل الحوار مهنيّاً**. والمشاكل المتعلقة بالكفاءات الإحترافية التي يُستفاد منها في إدارة الحوار الاجتماعي هي:

- مجال واسع جداً.

- ديناميكية عالية للتغيرات، تجعل التمكّن من المعرفة عملاً قائماً بحدّ ذاته. وهكذا على سبيل المثال كان المتكلمون سواء من جانب إدارة الشركات أو من النقابات يتدمّرون من التغيرات

السريعة في قانون العمل التي تعيق أحياناً بل يستحيل معها أن تتابعها.

– وقد تيقن أصحاب العمل والنقائون بأن حل المشكلة الأخيرة لن يكون إلا بواسطة التعميد (outsourcing). ويمكن أن نعهد ببعض القضايا المُنْتَازَع عليها إلى شخص متخصص، كمستشار قانوني على سبيل المثال. يؤكّد أحد ممثلي أصحاب العمل: من الطبيعي أن نتتبع قانون العمل، ولكني لا أطمح أن أتدرّب في هذا المجال، لأنّ هذا الموضوع يشكّل جزءاً صغيراً من عملي، لذلك يجب أن يعيّن مُستشار قانوني للبحث في تفاصيل القضايا المُنْتَازَع عليها.

وتكليف المتخصصين من الخارج ليعالجوا تفاصيل الحوار الاجتماعي، يفرض بعض القيود، لأنّه وقبل كل شيء يغيّب جوهر الحوار الذي يستند قبل كل شيء على الاحتكاك المباشر بين ممثلي أصحاب العمل والنقابات. ويرى البعض أنّه يخفف من وزن الثقة، ويقلّل من احتمالات الوصول إلى اتفاقات جيّدة. ويمكننا القول مُستشهدين بتصرّف لإحدى السيدات المُستطلع آراؤهم: ليس هناك أسوأ من أن يأتي شخص من الخارج، لأنّ ذلك يعصف بالثقة في الداخل، ويُدخل إلى المحادثات عنصراً جديداً يُزعزع الثقة. وهذا ينطبق على أصحاب العمل، كما ينطبق على العاملين. فالمفروض أن تجري المحادثات بين طرفين بدون وسطاء.

والكفاءات في مجال التواصل بدورها مهمّة كذلك. غالباً ما عرّفها مشاركوّ الحوار الاجتماعي على أنّها القدرة على الكلام مع الآخرين، والإستماع إليهم، وفهم حوافزهم، واستشعار لماذا يريدون هذا ويرفضون ذلك.

وإذا حللنا الإستبيانات المتعلقة بالمشاركين في الحوار الاجتماعي من حيث الكفاءات، سنصل إلى نتيجة مفادها أن

المشاركين يملكون تجارب غنيّة في مجال الحوار الاجتماعي، ولكن يوجد مجالات عديدة، لا بدّ من رفع كفاءات المشاركين الاجتماعيّين.

إنّ تجارب المشاركين مُبهرة. فالنقاييون الذين درسنا حالتهم، مارسوا الحوار الاجتماعي في المتوسط 15 عاماً. (أقل مدّة بلغت ثلاث سنوات وأطول مدّة 35 سنة من التجارب). وبلغ متوسط ممارسة الحوار الاجتماعي وسط أصحاب العمل 12 سنة (أقل مدّة سنتان وأطولها 28 سنة).

مستوى المؤهلات العلمية هي أعلى في أوساط أصحاب العمل الخاضعين للدراسة. ولا يقلّ المؤهل العلمي في وسطهم عن الشهادة الثانوية. أمّا في وسط النقاييين فكانت نسبة من يحمل مؤهلاً دون الشهادة الثانوية - شهادة مهنيّة 10%. وكان كل واحد من ثمانية في وسط أصحاب العمل يحمل شهادة الماجستير والنصف من النقاييين.

وقد رفض خمس المستطلع آراؤهم أن يردوا على السؤال المتعلّق بالكفاءات في مجال الحوار الاجتماعي. كما أورد البعض في هذا الحقل، سواء من النقاييين أو أصحاب العمل دراسات الدبلوم العالية من مختلف المجالات العلمية: إدارة في التربية والتعليم، وإدارة الأعمال والتسويق، الأكاديمية السياسيّة، والمدراء الماليون، وغيرها. وقد أورد البعض في حقل الكفاءات تدريباته التي مرّ بها في مجال الحوار الاجتماعي. كما أورد البعض التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية، إضافة إلى قانون العمل.

وقد شارك أغلب الذين أجابوا على السؤال مرّة على الأقل في دورات تدريبيّة حول التواصل والمفاوضات. كما خضع قسم من النقاييين كل سنة لدورات تدريبيّة تنظّمها النقابات نفسها حول المسائل القانونيّة وكذلك حول إدارة المحادثات والمفاوضات بمعناها

الواسع. ويقوم موظفو أصحاب العمل كذلك بدورات على حساب صاحب العمل، غالباً ما تتعلق بقانون العمل والمفاوضات. وكان واضحاً أنّ الجانب النقابي، لم يكن يتمتع بنفس الكفاءات، كما كانت الفوارق في الكفاءات لدى النقابيين واضحة. والمنظمات النقابية الكبيرة كمنظمة التضامن مثلاً أو تلك التي تتفرع من "التفاهم البولندي العام للنقابات" والتي تملك هياكل كبيرة وقواعد عريضة، فإنها تستخدم إذا اقتضت الحاجة أخصائيين مؤهلين من الحقوقيين والمفاوضين من خارج موقع العمل. إضافة لذلك يجرون دورات بتدريبات داخلية، ترفع من كفاءاتهم باستمرار. والنقابيون من المنظمات الصغيرة والضعيفة لا تملك هذه الإمكانيات، ومن هنا يأتي ضعف الكفاءات لدى أعضائها.

هؤلاء الثعالب المتمرسة، ليسوا بحاجة إلى الدورات التدريبية فقد اهتمت أسنانهم عليهما من كثرتها، أقصد هنا النقابي الذي مرّ عبر كل الدورات التي نظمتها النقابة أو قدمها له صاحب العمل، وكل ذلك كي يتعلم بعض الشيء (...). بكل بساطة هو يعرف كل هذه التدريبات كما يعرف نفسه (...). هؤلاء النقابيون الأساسيون (النشطاء) متدربون ويعرفون ما يقولون (...). لكنّ الوضع أسوأ بالنسبة للنقابيين في المنظمات الصغيرة، ولديهم مشاكل من النقص في المعلومات أو قلة التدريب، نظراً لصغر قواعدهم.

في الشركات العريقة حيث التقاليد النقابية المديدة مترسخة نجد أنّ لدى النقابيين كفاءات مهنية عالية، فهم على دراية بالآليات الحوار الاجتماعي ويملكون قدرًا من المعارف الإقتصادية والقانونية، وكل ذلك بفضل خبرتهم الطويلة، أضف إلى ذلك أنهم يتمتعون جزئياً بكفاءات اجتماعية كمعرفتهم بالآليات المفاوضات.

أمّا بالنسبة لمثلي أصحاب العمل فهم غالباً ما يؤكّدون بأنهم بكفاءات كافية في على كلّ المستويات الثلاثة. علينا في هنا أن

نؤكد أنهم عندما يتكلمون بهذا الشكل فأفهم غالباً ما يأخذون بعين الاعتبار فرق الخبراء الذين يستفيدون منهم، إضافةً إلى كفاءاتهم وكفاءة الأشخاص المسؤولين مباشرة عن الحوار الاجتماعي (المدرء ومكتب الشؤون الشخصية... وغيرها).

ويعترف النقابيون عادةً بهذا الوضع، خاصةً بالنسبة للكفاءات المهنية والتقنية: يستطيع صاحب العمل أن يوظف أشخاصاً تخرجوا من دورات تدريبية (...). ولكن النقابات تملك أشخاصاً ذوي مواهب فطرية أصيلة، غير أنهم ليسوا مُعدّين الإعداد الكافي للتراعات مع صاحب العمل.

ومن المشاكل الهامة، المستوى المُتدني لكفاءات الكوادر المتوسطة وما دونها. إنهم يفتقدون إلى المعرفة في إدارة الأشخاص، وغالباً لا يعرفون كيف يتحاورون مع الآخرين، وكيف يحفزونهم. إنهم يديرون الشؤون الشخصية عبر ممارسة الضغوط. وإلى ذلك، هم لا يستطيعون أن يرفضوا تنفيذ تعليمات سيئة، تكون نتائجها تجاوزات لقانون العمل مثلاً، فهم ليسوا حازمين (الكفاءات الاجتماعية) ويفتقرون إلى الحجج (عدم المعرفة - الكفاءات المهنية). يقول أحد النقابيين:

يتعامل الكادر المتوسط مع العمّال العاديين بشكل سيء، فلا يحترمهم، ولا ينقلون المعلومات لهم على الوجه السليم والدقيق. وقد جاء هذا من الموروث السابق. لا أعرف هل غسلوا أدمغة هؤلاء. فيكفي أن يتوجه الإنسان للآخرين بشكل لبق فتكون النتيجة إيجابية (...). هذا ما نتكلم عنه، كي تتحسن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.

من العوامل التي تدخل في إطار مقتضيات فعالية الحوار الاجتماعي "اقتصاد المعلومات" الحصول على المعلومات حول

أوضاع الشركة، يشكل أحد الأسس في غياب التوازن بين أطراف الحوار الاجتماعي. وكان النقاويون قد أكدوا أكثر من مرة بأن الحصول على المعلومات بدون أية قيود حول أوضاع الشركة، يشكل شرطاً ضرورياً للحوار. وقد أثار النقاويون هذا الموضوع قبل غيرهم: العقبة تكمن في غرابة المعلومات، وعرقلة الحصول عليها تحت مختلف الحجج. إنها عقبة في الحوار إلى جانب الأسباب الاقتصادية. لن يكون هناك توازن في الحصول على المعلومات، ولكن يجب الحصول على المعلومات وإلزام الحائزين عليها بالحفاظ على سرّيتها تحت طائلة العقوبات. فعندما أملك المعلومات أستطيع الوصول إلى استنتاجات منطقية وإلا سأتحبّب وأتخيل.

تسليك المعلومات في الشركة لا يتم بين الشركاء الاجتماعيين فقط فالمعلومات التي تصل إلى الطواقم العمالية مهمة جداً. ويرى النقاويون: المهم هو التواصل المباشر مع العمال، رغم أنها عملية صعبة، لأن الناس وبكل بساطة لا يصدقوننا.. فعندما نقول لهم شيئاً باسم مجلس الإدارة وأن الأخير يُسدّد القروض، تأتي الإجابة بسيطة: وما علاقتنا لذلك.. أنا هنا لكي أعمل وأحصل على أجري. فلا مجلس الإدارة يستطيع الوصول إليهم ولا نحن.

تحديات المستقبل – الشركاء الاجتماعيون وموقفهم
من التغييرات في سوق العمل والأزمات الاقتصادية

يجب على الشركاء الاجتماعيين أن يكونوا مستعدين في المستقبل القريب لمواجهة تحديات عديدة استدعتها التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجارية.

واحدة من أهم المخاطر هي الهبوط في النمو السكاني، لأنه بالمقارنة مع الدول الأوروبية الأخرى فإن وضع بولندا ليس جيداً. وتوقعات هيئة الإحصاء العامة للسنوات 2008-2035 تتحدث بأن: "عدد سكان بولندا سيتناقص تدريجياً، علماً أن هذه الوتائر ستزداد مع الوقت" في سنة 2011 بلغ عدد البولنديين في السن الإنتاجي حوالي 27 مليوناً من البولنديين، أما في سنة 2060 سيبلغ عددهم 16 مليوناً وسيتمكن عشرة ملايين منهم من الحصول منهم على العمل. وهذا يخلق مشكلة ليس فقط للنظام التقاعدي الذي بدأت تحفُّ منابعه من الاشتراكات، نظراً لتناقص عدد العاملين. في الوقت ذاته على هذا النظام أن يمول أعداداً متزايدة من المتقاعدين الذين تطول أعمارهم باستمرار. يشكل هذا الوضع تحدياً لسياسة العمالة الموجهة قبل كل شيء إلى كبار السن.

إذا سألنا أنفسنا لماذا يزداد عدد الذين لا يريدون إنجاب الأطفال، ستأتي الإجابة في المقام الأول بانعدام الثقة في المستقبل، فيما يتعلق بالعمل والاستقرار المالي. وعلى الرغم من التطور الاقتصادي الذي تشهده بولندا، إلا أن بعض الظواهر السلبية ترافقه، ومن أهمها زيادة البطالة. ويجري هذا في سوق للعمل غير منضبطة ومرنة للغاية. كما نلاحظ ازدياد عقود العمل لإنجاز عمل معين من سنة لأخرى، وهذا النوع من العقود لا يخضع لقانون العمل. والكثير من الشركات تحاول الإلتفاف على قوانين العمل السارية من خلال عقود كهذه، لأن شروط العمل وفقاً لهذا النوع من العقود أكثر مرونة، وفي نفس الوقت تُتيح المجال للتوفير في الأجور.

في نفس الوقت تتزايد أعداد ما يسمى "بعقود المزابل" أي عقود إلى أجل محدد، وهي في أغلبها لا تزيد على ثلاث سنوات. وهكذا وبالنظر إلى الأجور المتدنية والأوضاع القلقة للعمال، والقيود

القانونية المفروضة الناجمة عن طبيعة هذه العقود، نجد أن مركز العامل في سوق العمل ضعيف للغاية.

وهذا الأمر من شأنه أن يؤدي إلى اتباع سياسة للأجور مضرّة بالعمل. فالحد الأدنى للأجور حالياً يبلغ 40% من متوسط دخل الفرد. وهو واحد من أقل الحدود الدنيا للأجور في أوروبا. وبالتحليل الإحصائي سنجد فروقاً فاضحة بين الحد الأدنى للأجور وأعلى الأجور. ومن الإحصائيات نستنتج أنه 10% من ذوي الأجور العالية من البولنديين كانت أجورهم تزيد بمقدار 794.1% في العام 2008 بالمقارنة مع 10% من ذوي الأدنى الأجور. وأكثر من 60% من العاملين يتلقى أجراً أقل من متوسط الأجر الإجمالي.

أضف لذلك تنامي المنطقة الرمادية في العمالة، وهذا يعني أن قسماً من العمل المبذول من قبل البولنديين لا يخضع لأيّ جرد. في ظل هذه المشاكل، والتي يزيد من صعوبة حلها تفاقم الأزمة العالمية، لا بدّ من التعاون بين عالم العمل وعالم رأس المال. أي لا بدّ من تطوير تجارب الحوار الاجتماعي عبر المفاوضات، التي تؤدي إلى توقيع عقود بغض النظر عن مستوى أو درجة المفاوضات. من الدراسات التي أجريت ومن بينها دراسة قام بها البنك الدولي نكتشف علاقة مباشرة في مختلف البلدان بين اتفاقيات العمل الجماعية من ناحية ومستوى البطالة، ودرجة الفروق في الأجور، ومجالات الخلافات العمالية من ناحية أخرى. فكلّما كانت اتفاقيات العمل الجماعية أكثر تطوراً كلّما انخفض مستوى البطالة وتقاربت الفروق في الأجور وكانت الإضرابات قصيرة.

والكثير من الدراسات من هذا النوع تبحث في اتفاقيات العمل الجماعية، في سياق تأثيرها على نتائج التغييرات في الاقتصاد التي تتم عن طريق العلاج بالصدمة (والتي يدخل في عدادها ظواهر الأزمات).

لم ينجحوا في بولندا في إيجاد آليات جيّدة متطورة للعقود على مستوى المهنة قبل كل شيء، ولا على المستوى المحليّ أو كافة البلاد. وإذا كانت الإتفاقيات على مستوى الشركة تتعلق بظروف العمل والأجور لأكثر من 20% من العاملين بشكل عام، فإنّ الإتفاقيات مع عدة شركات معاً تشمل بضعاً من نسبة العاملين. ومن معطيات وزارة العمل والسياسة الإجتماعية من شهر نيسان - أبريل من سنة 2011 هناك 170 اتفاقية عمل جماعية مُسجّلة لأكثر من شركة مُجمّعة، وقد شملت 390 ألفاً من العاملين، أي 4% تقريباً³³. وعلينا أن نضيف هنا أن بعض الاتفاقيات تتعلق بشركة واحدة، لكنّها متعدّدة الفروع.

ونظراً للتأثير الضعيف للإتفاقيات على ضبط ظروف العمل والأجور، فهل من الممكن أن تتطوّر هذه الاتفاقيات لتشمل أكثر من شركة واحدة؟ وهل يمكنها أن تدعم تحت أيّ شكل من الأشكال اتفاقيات العمل الجماعية على مستوى الشركة الواحدة؟ تُطرح هذه الأسئلة تحت ضغط الإتحاد الأوربي الذي يُشجّع على ضوابط كهذه. الأفق ليس واضحاً والعقبات تكمن في عوامل موضوعية.

العامل الأول له طابع تاريخي. فكما نستنتج من دراسة ي. فارتني (J. Wratny) التي عرضها في عمل بعنوان "الإتفاقيات الجماعية في نظام العمل الديمقراطي" فإن العمل بناء على الإتفاقيات على مستوى الشركة يرتبط بالتراث القانوني في هذا المجال.

العامل الثاني له طابع بنويّ. وهو مرتبط بالطبيعة التنظيمية للنقابات المهنية. ونستنتج من كافة التحليلات، بأنّ مركزية المفاوضات الجماعية تتلازم مع البنية المركزية للحركة النقابية، ومع

³³ <http://www.dialog.gov.pl/node/132>.

تفوق النشاط النقابي مركزياً في الشركة الواحدة أو الشركات المهنية. وهناك حيث تكون الشركة هي مكان الأنشطة النقابية، أو حيث تستند النقابات في قواعدها على المنظمات المتواجدة في الشركة، هناك نجد لامركزية في اتفاقيات العمل الجماعية. وهذا ما نجده في بولندا حيث نجد أن البنية بكاملها تعتمد على المنظمة في الشركة الواحدة. ومن هنا يرى الكثيرون أن الحوار الاجتماعي على مستوى الشركة هو الأهم.

ولذلك لا يمكننا إلا أن نتفق مع مؤلفي التقرير المعنون "الإهتمام بالعمل..." فإذا كانت اتفاقيات العمل الجماعية شكلاً مفيداً لضبط ظروف العمل والأجور، ويمكنها أن تُتيح الفرص للتنزلات الضرورية، فإن الاتفاقيات الجماعية لأكثر من شركة مجتمعة، لا حاجة لها في ظروف القوانين السارية الآن والقوانين الأوروبية المُعقّدة³⁴. ومن هنا الصعوبة في إقناع أصحاب العمل بزيادة نشاطهم في الحوار الاجتماعي على مستوى الشركة أو المهنة. وهنا لا يسعنا إلا الاعتراف بالدور الذي تلعبه النقابات في إيجاد منابر للحوار، وخاصةً في الأماكن التي ينعدم فيها مثل هذه الممارسات. هذا ما حصل في العام 2007 حيث قامت عدّة نقابات من سبع شركات لصناعة السيارات بالتوقيع على اتفاقية للتعاون، على أمل تدعيم موقفهم التفاوضي اتجاه صاحب العمل. ومثل هذه المبادرة كان يمكنها أن تجبر أصحاب العمل على المفاوضات على مستوى أكثر من شركة. ولكننا وجدنا أصحاب العمل قد اتخذوا موقفاً سلبياً من هذا الإقتراح، ورفضوا أية إمكانية للمفاوضات على هذا المستوى³⁵. أما بالنسبة للاتفاقيات على

³⁴ العناية بالعمل...، مصدر سابق.

³⁵ R.Towalski, *Automotive trade unions sign cooperation agreement*, 2007, www.erofound.europa.eu.eiro/2007/10/articles/pl110710039.htm.

مستوى أكثر من شركة مجتمعة فيمكننا القول إنها عنصر تزييني لا أكثر للشركات المتعددة الفروع والمنتشرة في كافة أرجاء البلاد. وربما لهذه الأسباب أيضاً تُعقد اتفاقيات اجتماعية، في الوقت الذي يتم فيه حالياً، إبرام اتفاقيات اجتماعية ثنائية أو ثلاثية الأطراف في بلدان أخرى. ونجد أن الشركاء الاجتماعيين في بلدان الإتحاد الأوروبي يساهمون في المناظرات التي تهدف إلى مواجهة المشاكل ومن بينها: عوالة الأسواق، والأزمات، وتصاعد المنافسة والضغط التي تُمارس على التنافس، وتصاعد تأثير المجتمع المعلوماتي (المُحوَسَب)، والتحوّلات في طرق الإنتاج، وعادات الإستهلاك ونمط الحياة، وشيخوخة المجتمع، وتطوير مرونة أوقات الدوام والعمل، واستمرارية الحقوق الاجتماعية العمالية المكتسبة في حالة الانقطاع عن العمل أو تغييره.

ويرى الكثيرون من الخبراء البولنديين أن آفاق إبرام اتفاقيات ثلاثية الجانب لا تزال بعيدة للغاية. ولكن نتائج التعاون الثنائي بين المنظمات النقابية، ومنظمات أصحاب العمل تمنح الأمل بإيجاد أرضية للحوار الاجتماعي. وهذا يتفق مع توقعات الخبراء البولنديين، من الذين يرون في الحوار المستقل (بلا مشاركة الحكومة) أداة فعالة لحل المشاكل في عالم العمل. لأن المفاوضات والاستشارات بين أصحاب العمل والنقابات المهنية - بدون مشاركة الحكومة - هي أهم ما يحتاجه أصحاب الشركات والعاملين فيها.

في الدول التي نجد فيها الحوار الاجتماعي متطوراً، حيث اتفاقيات العمل الجماعية منتشرة بشكل واسع، نجد أن النتائج السلبية الناجمة عن التحوّلات الاقتصادية لا تؤثر بشكل موجه. ونرى من الدراسات كذلك أنه في المكان الذي تشمل فيه الاتفاقيات الجماعية للعمل، أكبر قدر ممكن من العاملين تزداد الأجور، وبالنتيجة تتضاءل مجموعة ما يسمى "العاملين الفقراء". إضافة لذلك نجد أن اتساع رقعة الاتفاقيات الجماعية، يعني تنسيقاً

أفضل في سوق العمل، وإمكانيات متنامية للإستفادة الفعّالة من المصادر البشرية.

أمّا بالنسبة للحوار المستقل في بولندا وتقويته فذلك يتطلب عدة تغييرات تنظيمية وقانونية وثقافية.

وقد يكون أحد الشروط لتحسين وتنشيط التعاون بين الشركاء الاجتماعيين، هو إدخال تغييرات في قواعد التمثيل للشركاء الاجتماعيين.

فكما يرى الخبراء فإن تمثيل النقابات أو أصحاب العمل، يعني التمتع بمواهب خاصّة لمناقشة مواضيع محددة في علاقات العمل الجماعية، وعلى الأخصّ في طبيعة ووظيفة الأطراف في العقود والإتفاقيات الجماعية والعمل الجماعي. إن تطبيق هذه القاعدة يحظى بأهميّة خاصّة نظراً للتعددية النقابية، المُستندة إلى وجود أكثر من منظمة نقابية في المنشأة الواحدة، تتنافس فيما بينها أحياناً. هذه الظاهرة تؤدي إلى الكثير من الحالات غير الطبيعية. وكانت هناك محاولات جرت لتغيير قواعد التمثيل وما ينجم عنها من الصلاحيات. وفي سنة 2009 جاءت للمرة الأولى معلومات حول نوايا الحكومة لتغيير الأنظمة المتعلقة بالتمثيل النقابي. وكان المقصود آنذاك تخفيض عدد المنظمات العاملة في الشركات التي يحقّ لها المشاركة في المفاوضات. وقد اقترح أن يُمنح هذا الحق للمنظمات الكبيرة في الشركة فقط.

ولكنّ هذه المسألة تثير الكثير من الآراء المتضاربة . وقد كتب عنها بيوتر أوستروفسكي (Piotr Ostrowski) في مقاله المعنون "هل تُدافع النقابات الكبيرة عن مصالح العمّال بشكل أفضل" يستعرض فيه العديد من الأدلة التي تؤيد أو تعارض محاولة تغيير الأنظمة المتعلقة بتمثيل النقابات.

وكما يرى المؤلّف فإنّ أنصار التغيير هم أصحاب العمل قبل كلّ شيء، فهم يرون أنّ تحديد عدد المنظمات النقابية المُمثّلة في

الشركة الواحدة، يُزيد من إمكانيات الوصول إلى اتفاقيات، ونتائج مُشتركة، إضافةً لذلك فإنه كلما قلَّ عدد ممثليِّ العمال كلما زادت الإمكانية لإقناعهم. ويعطي أصحابُ العمل أمثلةً كثيرة على ذلك: مؤسَّسة البريد البولندي، والتلفزيون البولندي والمناجم، حيث ينشط العديد من المنظمات النقابية بحيث بلغت نسبة الإلتساب للنقابات ما يزيد على 100% لأنَّ القانون يسمح بالإلتساب إلى أكثر من نقابة واحدة. ولذلك وكما يرى أصحابُ العمل فإنه يمكننا أن نتوقَّع أفعال النقابات التي لها أساس متين في الشركة دون مفاجآت، فهي في نشاطها تعتمد على حجج واقعية بعيدة عن الانفعال، ولا تعمل على مبدأ ”دبرها على الواقف“. ولكنَّ وكما يرى المؤلِّف فإنَّ المنظمات النقابية الكبرى تتفق في هذه الفكرة مع أصحابُ العمل (النقابة المهنية الحرة المستقلة ”تضامن“، و التوافق البولندي العام للإتحادات المهنية و مُنتدى النقابات المهنية) واختصارهما البولندية على التوالي من اليسار إلى اليمين (NSZZ Solidarność, OPZZ, FZZ). الخلاف هنا يدور حول سقف عدد الممثلين. وكما يرى قادة المنظمات النقابية الكبرى، فإنَّ للنقابات التي تضمُّ أكبر عدد من العاملين فقط الحق في إجراء المفاوضات وإمكانيات التأثير الفعلية على قرارات الشركة. ويدعم هذا الرأي الكثيرُ من الحُجج. النقابات الكبيرة التي تملك الخبرة وطواقم الأخصائيين والإمكانيات الضرورية هي التي تستطيع بشكل من الأشكال إجراء مفاوضات مع أصحابُ العمل المستعدين بشكل رائع والمدعومين من حقوقيين ذوي شهرة ومستشارين. بل وأكثر من ذلك لأنَّ ترك السلطة في محيط بعض المنظمات النقابية قد يؤدي إلى تضافر نشاط النقابات واستقطاب الأعضاء وبالتالي يؤدي زيادة قوتهم أثناء المفاوضات. وبالنتيجة قد يؤدي إلى مواجهة التناقص في عدد المنتسبين إلى النقابات في بولندا.

ويجب أن نذكر هنا وجود الكثير من المنظمات النقابية الصغيرة والتي يُطلق عليها "النقابات الصفراء" وهي تتأسس بمبادرة من بعض العمال لتحقيق أهدافهم فقط، وبهذا يُضعفون من تضامن ووحدة المنظمات النقابية الأخرى. فتجدهم يسعون إلى مَطْمَطة المفاوضات أو إفشالها. ومن هنا فإنّ إضعاف نقابات كهذه والحدّ من إمكانيّاتها، يؤدي إلى تقوية المنظمات الكبيرة. والشيء الذي يشكّل خطراً كبيراً على النقابات في الشركات هو مَطْمَطة المفاوضات إلى ما لانهاية، أو انعدام نجاحات ملموسة. فمن الصعوبة بمكان أن تشرح للعامل البسيط أسباب انعدام النجاحات. وهكذا يتحوّل حماس العاملين إلى خصومة في فرقة المفاوضات، الشيء الذي يضرّ طبعاً بالمفاوضين النقابيين. فإذا رفعنا من سقف التمثيل لن تستطيع "النقابات الصفراء" أن تُخرّب على أنشطة النقابات الكبيرة. ويُلفتُ بيوتر أوستروفسكي (Piotr Ostrowski) الانتباه إلى العقبات العديدة التي تحدُّ من قاعدة التعددية النقابية، وأوّل هذه العقبات هي التقاليد الراسخة للتعددية النقابية في بولندا. فقد كان شعار "التعددية النقابية" واحداً من أهم الشعارات التي رفعتها منظمة التضامن في بدايتها، لأنّه كان يعبر عن السعي نحو ديمقراطية واستقلالية العمال.

وثاني العقبات هي أنّ النقابيين يعتقدون أنّ كلّ القادة النقابيين في الشركات يسعون دائماً إلى تحقيق المطالب العمالية ويدافعون ويمثّلون حقوق ومصالح الشغيلة. ولكنها للأسف مقولة خاطئة. وبعيداً عن التعميم، يحدث أن تسميل النقابات وبالأخصّ قادتها نحو الأوليغاركية، والتّمترُس في المواقع التي حصلوا عليها، وإلى تقييد الديمقراطية داخل المنظمة النقابية، بل قد يصل الأمر بهم إلى مؤاتاة مصالح أصحاب العمل. ومن هنا فإنّ إتاحة إمكانية تأسيس نقابة جديدة بشكل مستقل عن صاحب العمل والقائد النقابي

الأوليغاركي، سيكون من مصلحة العاملين في الشركة ومصلحة القيم النقابية للحركة بجمعها.

أما المتخصصون في مجال قانون العمل، فهم متأكدون أنه بفضل التعديلات في مجال التمثيل النقابي سيصبح ممكناً اختيار منظمة واحدة على الأقل (من النقابات العمالية أو منظمات أصحاب العمل) مُمَوَّلَة بتمثيل العمال أو أصحاب العمل في قضايا مُعَيَّنَة. مفهوم التمثيل يشير إلى خصائص أو خصال محددة لهذه المجموعة أو تلك بشكل تسمح بتمييزها عن الآخرين.

كنتُ قد ذكرتُ العامل الثقافي الذي يشتمل كذلك على طبيعة علاقة المجتمع بالمنظمات النقابية. وقد حُلِّتْ وكتبتُ الكثير فيسوافا كوزيك (Wiesława Kozek) عن صورة النقابات في المجتمع. وهي ترى أن العلاقات الجيدة التي كانت تربط النقابات بوسائل الإعلام انتهت مع إعلان الأحكام العرفية في بولندا سنة 1981. في السنوات 1981-1982 كانت وسائل الإعلام تُري النقابات على أنها مؤسسات مُمَوَّلَة لتمثيل المصالح وبأنها ممثلاً تقدمياً للتغيير. بعد العام 1989 ومع التوسُّع في التحولات البنيوية الإقتصادية والإجتماعية، كان نفس الصحافة المؤيد للنقابات يخفُّ يوماً بعد يوم. في العام 1990 ترسَّخت صورة المنظمات النقابية على أنها تُحرِّك الاحتجاجات العمالية التي تلعب دوراً في الصراعات الدائرة وتنشط على جذور الصراع. كما نجد أن محاولة التعاون بين النقابيين وأصحاب العمل تُقدِّم بشكل موجه وغير موضوعي: التشكيك بالقادة النقابيين على أنهم عقدوا صفقة مع أصحاب العمل أو المدراء. أمَّا الاحتجاجات فتُقدِّم على أنها صراع مع دولة تسعى إلى تحديث الإقتصاد عبر إصلاحات لصالح اقتصاد السوق، وأن النقابات تُعيق هذه التحولات³⁶. ومما لا شكَّ فيه أن هذا يؤثِّر في

³⁶ ف. كوزيك (W. Kozek) المُخرَّبون- الصورة المُنحازة للنقابات العمالية في الحلات الأسبوعية السياسية في بولندا. المنشور في: قولبة علاقات العمل في بولندا، وارسو 2003، ص. 170.

توجيه الآراء لنشاط النقابات. ومن دراسات "مركز أبحاث الرأي العام" نستنتج أن تقييم النقابات جاء سلبياً فيما يتعلق بمردودية نشاطها، وبشكل عام تغلب الآراء السلبية اتجاه نشاط النقابات³⁷. ومن هنا تواجه النقابات تحديات لا تتعلق بالدفاع عن المصالح العمالية فحسب، بل بتحسين صورة النقابات، وهو الشيء الذي يؤثر بشكل كبير على نشاط النقابات في الوقت الحاضر.

حجم المشاكل التي تقف في وجه الشركاء الاجتماعيين تدفعنا للسؤال عن الحاجة إلى توسيع مساحة الحوار الاجتماعي بشكل تتجاوز علاقات العمل التقليدية، إلى ضمّ النشاط المنخرطين في تنظيمات في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومنها المنظمات اللاحكومية، كما هو جارٍ في العديد من الدول الأوروبية، حيث نرى بوضوح تيارين رئيسيين للحوار المنظم بين الحكومة والمجتمع.

التيار الأول هو الحوار الاجتماعي الذي يتسم بالرسمية ويعبر عن نفسه بإنشاء مؤسسات محددة، يتمتع فيها الشركاء الاجتماعيون بمواقع تفاوضية قوية، تسمح لها باستخدام حق النقض اتجاه الإقتراحات التي تقدمها الحكومة، وهو ما يعرف بـ (veto players) والشيء المهم هنا هي المفاوضات بين ممثلي مصالح مختلف الأطراف. وفي هذا الإطار تُجري الحكومة مفاوضات مع ممثلي العمال وأصحاب العمل قبل كل شيء.

التيار الثاني للحوار هو أقل رسمية من سابقه، ويتخذ شكل استشارات اجتماعية، غالباً ما تنشأ بشكل طارئ ولمدة قصيرة تهدف إلى إبداء الرأي في سياسة الحكومة في قضية محددة. وهذا لا يمنح ضماناً للشركاء الاجتماعيين في المشاركة في اتخاذ القرارات

³⁷ فيتريل. م، رأي في النقابات المهنية والحوار الاجتماعي - بيان من دراسة. ب/س/ 2/ 2009، مركز دراسات الرأي العام، وارسو.

الحاسمة، أي لا تمنحهم حق النقض (veto players) في إجراءات تشكيل سياسة اجتماعية محددة. المسؤول عن سير الحوار وشكل السياسة هي الإدارة العامة. ويطلق على هذا النوع من الحوار "المشاركة الاجتماعية الموجهة من قبل المسؤولين"³⁸ وهذا يعني أنهم يؤثرون على طريقة اختيار المشاركين في الإستشارات، وأنهم كذلك يختارون من اقتراحات الشركاء الاجتماعيين، تلك التي تتفق مع الأعمال التي تقوم بمبادرة من السلطات العامة. إنه إذاً شكل من أشكال الحوار الاجتماعي يخدم البرنامج الذي تمثله المؤسسات الإدارية، وليس الطرف الاجتماعي. وهو أي البرنامج يسمح بالمحافظة على تماسك أفضل، وتوجه نوعي للسياسة العمومية. كما يقيد من عدد الصراعات بين أطراف الحوار، أي أنه يسمح بإجراء المشاورات الاجتماعية بشكل أفضل. وأكبر مثال على ذلك هو الحوار المدني الذي يجري مع شرائح اجتماعية أوسع تضم قبل كل شيء المنظمات غير الحكومية والمنظمات المهنية وكذلك الإدارة المحلية. ونعتقد أن الطريقة الفعالة لشرعنة السياسة الاجتماعية، هي تلك التي تتخذ قوالب مؤسساتية للحوار، أو عقوداً اجتماعية مع مشاركة المعارضة السياسية في المشاورات. ونتائج المشاورات الاجتماعية "الرخوة" التي تتخذ شكل حوارٍ مدني قد تُرفض إذا تغيّرت الحكومة الائتلافية مثلاً³⁹.

³⁸ قارن: ج. ماحون، م. إيفرسون (G. Majone, M. Everson): *Institutional Reform: Independent Agencies, Oversight, Coordination and Procedural Control*, (w:) O. de Schutter, N. Lebessis, J. Paterson (red.), *Governance in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001.

³⁹ للتوسع في هذا الموضوع أنظر: T.G. Gross, *New Modes of Governance in New European Union Member States. A report on social dialog in selected European Union countries*, New Gov, project no. CITI-CT-2004-506392, ref. no. 17/D08, 2006 (<http://www.eu.newgov.org/>)

ومن المؤسف أنّ كلا التيارين لا يؤثّران فعلياً على السياسات التي تتبعها الحكومات المتلاحقة.

والصورة المأخوذة على المستوى المركزي من إجابات المُستطلعة آراؤهم، هي صورة سلبية قبل كل شيء. فهناك الكثير من المآخذ اتجاه الحوار الاجتماعي والمشاركين فيه. ويمكننا القول إن أهم مأخذ هو توجيه التهمة بانعدام الحوار عموماً. وكما يرى أحدهم فإنّ الوضع يسير من سيء إلى أسوأ لأنّ التغييرات التي تتقدّم باطراد تحوّل الحوار إلى مونولوج. وكثيراً ما تأتي مثل هذه التهم من قبل المواطنين، الذين يتلقون اقتراحات "لا تحتمل الرّفص" من قبل الحكومة. وهكذا تنعدم الإرادة للمناقشات وتنعدم مجالات محدّدة قابلة للنقاش. ومن الدراسات التي أجراها قسم علم الاجتماع الاقتصادي تتكرّر مسألة أنّ الحوار الاجتماعي في بولندا هو واجهة لا غير. وكما يرى المشاركون فإنّ الحوار بحدّ ذاته لا يزال يجري، ولكن لا أهميّة كبيرة له، لأنّه نوع من النشاط الشكلي المُموّه، ولأنّه نشاط يتخذ قرارات في قضايا تافهة، لا تغير شيئاً مهماً. وإلى نفس النتيجة توصل ممثلو منظمات أصحاب العمل والنقابات كذلك حيث رأوا أنّ النقاشات الدائرة في إطار الحوار الثلاثي لا تدور حول أشياء هامّة.

"(...) الحوار الاجتماعي يتحرّك في إطار العموميّات، وفي الحقيقة لا نخرج أبداً أو نادراً ما نخرج منه نحو المناقشات الجوهرية حول مشكلة محدّدة، وفي سياق كيفية حلّها، وكيفية خلق الأطر القانونيّة التي تفي بالمرام. نحن حقيقةً نرفع شعارات فقط، والتي عندما نحاول تأطيرها قانونياً، تتغير تماماً، أو تُصبح غير قابلة للتطبيق، نظراً لأنّ المطالب المطروحة ليست واقعيّة."

"(...) الحوار الاجتماعي في تراجع. نحن الآن في وضع نتكلّم ولكن لا أحد يسمع كلامنا. نتكلّم ولكن لا شيء بعد ذلك.

يُمكننا أن نتكلّم ونتناقش لعدّة أشهر أو ساعات، لكنّ النتيجة ضحلة جداً أو لا توجد نتيجة على الإطلاق.“

المسائل المذكورة أعلاه مرتبطة بشكل وثيق بمشكلة انعدام الثقة المُتبادل بين الأطراف. وقد يُشار إلى هذه المشكلة على أنّها سبب التّظاهر بالنقاش، ولا واقعيتها أو نتيجة لها.

”(...) انعدام الثقة يشكل أساساً لعجزنا عن التفاهم في الكثير من المسائل. نحن نبدأ الحوار وتراه مستمرّاً، ولا يوجد من ينفي ذلك (...) لكنّ كل طرف يتعامل مع الآخر كما الكلب مع القنفذ.“

”(...) لا يزال مستمرّاً، لكنّه تظاهرٌ بالحوار. صحيح أننا لا نشق ببعضنا، ولكن هذا لا يأتي من عدم ثقتنا بأصحاب العمل، بل من جوّ انعدام الثقة. ما تحدثنا عنه بأنّ المحاورين تفاهموا. تفاهمنا وفجأةً يغيّر شخص ما فيما اتفقنا عليه، ولا يمكننا أن نفعل حيال ذلك شيئاً. بإمكاننا أن نحصل على شيء عبر المفاوضات، ولكنّ ذلك لا يحظى دائماً بالموافقة هذا من ناحية، من ناحية أخرى لا توجد صلاحيات بأنّ ما اتفقنا عليه (شركتي تناضل مثلاً وما نريد الوصول إليه) سيتضمّنه القانون.“

ومع ذلك نجد عوائق أخرى إلى جانب تلك التي ذكرناها آنفاً من انعدام الثقة. أوّلاً موقف الطرف الحكومي الذي كنّا قد تحدثنا عنه. والحجج هنا كثيرة، منها أنّ ممثلي الطرف الحكومي توصل شركاءها إلى نتيجة مفادها أن الحوار الاجتماعي ”شرٌّ لا بدّ منه“ وأنّه يقف عائقاً في طريق تنفيذ الحلول والإقتراحات التي تراها الحكومة. ثانياً يحدث أن تُتهم الحكومة بعدم الالتزام والجهد المطلوب في الحوار، وبعدم التفهّم للقرارات المُتخذة. والمقصود هنا كما يرى بعض المُستطلع آراؤهم أنّ الحكومة لا تُجري محادثات شاملة، بل تسعى للحلول الآنيّة التي تهدف الحصول على

دعم هذا الطرف أو ذاك. وكما قال أحدهم: ” (...) هناك نفور من المحادثات الشاملة (...) وغالباً ما نرى لدى الجانب الحكومي الرغبة في الحلول الآتية والتملق لهذه المجموعة أو تلك.“

ويُدرِك ممثلو الطرف الحكومي نقطة ضعفهم، وينبّهون إلى عدم وجود الوقت الكافي للمساهمة الفعالة في الحوار من قبل الأشخاص المسؤولين فعلياً عن اتخاذ القرارات في الدولة. وهم بذلك يدركون ما يفكر به الطرف الاجتماعي في الحوار.

” (...) ويُعيب الجانب الاجتماعي، والعاملون منهم على الخصوص، على الحكومة بأنها لا ترسل الممثلين المناسبين. ويتحسس الجانب الاجتماعي في مسألة أن يكون الممثل المناسب على المستوى المناسب. وقد رأيتُ أكثر من مرّة بأن ممثل الحكومة ليس بالضرورة هو الشخص المتخصص في قضية ما، بل يجب أن يكون شخصاً يملك القرار والمسؤولية في هذه القضية.“

ومن العوائق كذلك تسييسُ الشركاء الاجتماعيين. في معرض تقييمه للشركاء الاجتماعيين في إحدى المقابلات قال يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) ” (...) كل من الأطراف يتمتّع بنقاط ضعف وقوّة. ومن وجهة نظر ثقافة الحوار فإن الجميع يتعلم الحوار. خلال دراساتي كنتُ أولي اهتماماً لهذه المسألة وهي: لماذا لا ينسحب النقابيون من اللجنة عندما تسير الأمور ضدّ رغبتهم؟ وهو شيء كُنّا نراه كثيراً منذ مدة قصيرة. وقد علمتُ من قادتهم بأنهم يرون في هذه اللجنة مؤسسة هامّة، رغم انتقاداتهم لها ورغم معرفتهم بنواقصها. (...) قد يُحسب لصوت النقابات حساب. وكما يؤكّدون فإنه يُحسب أحياناً. ومن هنا تُصبح اللجنة قيمة بحدّ ذاتها. ومن ناحية أخرى نجد أن نقطة ضعف النقابات تكمن في ارتباطها السياسيّة، التي تشكّل لعنة في زمننا هذا⁴⁰. فإذا

⁴⁰ مجلّة الحوار الاجتماعي، 2003.

استطاع النقابيون أن يتحرروا من الدائرة المغلقة اللعينة للإرتباطات السياسية فإنهم سيتمكنون من خلق قوة فعلية يحسب حسابها أصحاب العمل والحكومات المتعاقبة على حد سواء.“
هناك مشكلة أخرى تواجه تطوّر ثلاثية الحوار، غالباً ما نساها وهي بكل بساطة عدم الإيمان بمبدأ الشراكة، الذي يمتدّ جذوره إلى ميل المجتمع البولندي نحو رقابة الدولة.

يقول تاديوش مازوفيتسكي (Tadeusz Mazowiecki) أحد قادة التحولات البنيوية في بولندا (...). من غير الممكن في النظام الديمقراطي التخلي عن المسؤولية السياسية التي جاءت عن طريق الانتخابات (...). وتسليمها لمؤسسة تجارية⁴¹.

وبنفس الروح تكلم يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) ” (...). بغض النظر عن كون البرلمان المؤسسة التي بيدها الحق المطلق في البت في الأمور، إلا أن هيئات الديمقراطية التوافقية- ومن بينها مؤسسة الحوار- يمكنها أن تكمل إجراءات الديمقراطية البرلمانية“⁴².

في ظروف كهذه من الصعوبة بمكان أن يتحلّى حوار الدولة مع المجتمع بالديناميكية، خاصّة وأنّ الشركاء الاجتماعيين يدافعون بقوة عن مواقعهم، ويشككون بإمكانية توسيع الحوار نحو ”وجوه جديدة“.

⁴¹ ي. تشاحاسي (J. Czarzasty) وك. غيتكا (K. Getka) الحوار الاجتماعي في بولندا بين اليوم والغد. مواد المؤتمر، كلمة تاديوش مازوفيتسكي (Tadeusz Mazowiecki) وارسو 2003، ص. 4.

⁴² مصدر سابق، ص. 7.

يان تشاجاستي

علاقات العمل الجماعية (الصناعية)

الفصل الأول

إن "علاقات العمل" هي شكل خاص من العلاقات الاجتماعية، تتشكل ضمن إطار سوق العمل من خلال الممثلين الجماعيين وفيما بينهم. حسب ف. مورافسكي (W. Morawski) فإن "علاقات العمل هي صيغ للعلاقات بين أصحاب العمل وبين العمال (والمنظمات التي تمثلهم مثل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل) وبين الدولة (الحكومة)"¹. من أجل إعادة هيكلة هذه الصيغ من الضروري - برأي هذا المؤلف - معرفة العلاقات المتداخلة التي تربط الشركاء ودرجة تأثير المحيط عليهم²، ويشترط ذلك وضع علاقات الممثلين في أطر مناسبة قانونياً واقتصادياً وسياسياً واجتماعياً³، تنشئ مجموعة مميزة لمجتمع ما من الظروف الحضارية التي تحدد الأطر المتبادلة للفاعليات المبذولة من قبل هؤلاء الممثلين.

¹ ف. مورافسكي (W. Morawski)، علم الاجتماع الاقتصادي، 2001، ص. 198.

² المرجع السابق.

³ سبق ذكره، *A Dictionary of Sociology*.

في التقاليد الأنكلوساسية (وتبعاً لذلك، في المؤلفات التي تخص الموضوع الصادرة باللغة الإنكليزية)، لتعريف العلاقات المنظمة التي تربط ما بين الممثلين الجماعيين يُستخدم مصطلح "العلاقات الصناعية" (industrial relations)⁴. تم استعماله في عشرينيات القرن الماضي عندما أصبحت العلاقات الجماعية لمثلي السوق موضع اهتمام للأكاديميين، في البداية من قبل الاقتصاديين المعنيين بتأثير ودور النقابات على الاقتصاد والمجتمع⁵، وبنتيجة ذلك أخذت موقعها ضمن برامج البحث العلمي والتدريس الجامعي⁶.

من الناحية التاريخية (في المنظور العصري تعتبر تقليدية) فإن مفهوم العلاقات الصناعية تم صياغته من قبل J. Dunlop ج. دونلوب في عام (1958). وأخذ مكانته الدائمة بين المفردات الفكرية للعلوم الاجتماعية وأصبح نظام ارتكاز للمفاهيم النظرية اللاحقة المتعلقة بالموضوع⁷. حدد دونلوب العلاقات الصناعية بأنها نظام فرعي للعلاقات الاجتماعية مشمول تحليلاً، بالرغم من ارتباطه الوثيق مع النظم الفرعية المتبقية: الاقتصادية والسياسية⁸. في نظام معرفي بهذا الشكل يمكن التمييز بين أربعة عناصر جزئية مرتبطة ببعضها البعض

⁴ هذه الثنائية في الفهم هي السبب في استعمال مصطلح "علاقات العمل" و "العلاقات الصناعية" في بقية النص بشكل مرادف.

⁵ هـ. موريل، علاقات العمل - ومعضلاتها، في: علاقات العمل الجماعية أثناء عملية التحولات، إعداد هـ. موريل، أكاديمية العلوم البولندية، وارسو 1995.

⁶ B. Kaufman, *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States. Summary and Conclusion*, In: *Industrial Relations. Critical Perspective on Business and Management*, vol. 1 *Approaches to Industrial Relations and Trends in National Systems*, ed. J. Kelly, Routledge, London/New York 2002, p. 93.

⁷ مرجع سابق 117، J. Kelly, *The Field of Industrial Relations*, Ibidem, p. 117.

⁸ J. T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press/Holt, Carbondale/Edwardsville 1977, p. 5.

وتتميز العمليات الجارية فيما بينها. تضم العناصر الجزئية لنظام العلاقات الصناعية ما يلي:

1. **الممثلين (الجماعيين)**، والذين ينقسمون إلى ثلاث فئات: العمال وممثليتهم، أصحاب العمل وممثليتهم، ومؤسسات (أجندة) الإدارات الحكومية⁹؛

2. **السياقات** — الخارجية بالنسبة للنظام والتي تحكم عمله، وتؤثر على بقية النظم الفرعية للمجتمع، والتي تضم مثلاً التقدم العلمي، وصيغة توزيع السلطات في المجتمع، وظروف السوق والخزينة وما شابه ذلك؛

3. **الإيديولوجية** — المتواجدة في النظام والتي تتعلق بدور الممثلين وأدراكهم المتبادل والتطلعات الناتجة عنها؛

4. **الأسس** — التي تنظم (قانونياً) وتوفر الأطر اللازمة لسير عمليات مضمون علاقات العمل.

أما عناصر عمليات العلاقات الصناعية فهي:

1. **المساومة الجماعية** (المفاوضات أو المحادثات الجماعية) collective bargaining، والتي يتفاوض فيها الجانبان في نظام ثنائي حول الأسس الأولية للعمل المشترك وتبادل مخزون المعلومات المتوفرة لدى كل طرف بما يخص علاقات العمل، مع التركيز بشكل خاص على قضايا الأجور وساعات العمل¹⁰، تعريف منظمة العمل الدولية هو كالاتي: "[كل المفاوضات]، التي تجري بين صاحب العمل أو

⁹ المرجع السابق، ص. 7.

¹⁰ الاتفاقية رقم 154 لمنظمة العمل الدولية (MOP) المتعلقة بدعم المفاوضات الجماعية، والتي تعتبر أن المساومات الجماعية تتضمن المفاوضات بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل أو منظمة واحدة على الأقل تمثل أصحاب العمل من جهة ومنظمة، واحدة على الأقل تمثل العاملين من جهة ثانية، بهدف: تحديد شروط العمل والتوظيف، تنظيم العلاقات ما بين أصحاب العمل والعاملين؛ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم وبين منظمة أو منظمات تمثل العمال.

أصحاب العمل أو على الأقل منظمة واحدة تمثلهم من جهة وبين منظمة واحدة على الأقل تمثل العمال من جهة ثانية بهدف:

(أ) تحديد شروط العمل والتوظيف؛ و/ أو

(ب) تنظيم العلاقات ما بين أصحاب العمل والعمالين؛ و/ أو

(ت) تنظيم العلاقات ما بين أصحاب العمل أو منظماتهم وبين منظمة أو منظمات العاملين.

2. الأزمة الصناعية، الناتجة عن الخصومات الناشئة على أرضية تضارب المصالح والتي تقسم طرفي علاقات العمل. والأزمة التي تظهر قد تتحول إلى إضراب، والإضراب يعتبر الشكل الرئيس للأزمة الصناعية¹¹. إلى جانب الإضرابات يمكن أن نميز أشكال أخرى للأزمة مثل النزاع الجماعي، أو "الابتزاز العمالي، التغيب عن العمل، المغالاة في تغيير طواقم العمال، معنويات عمل منهارة، المغالاة بالتغيب لأسباب مرضية، [...] مظاهرات عمالية، مسيرات احتجاج، احتلال مباني أو مقرات الشركات أو السلطات المحلية من قبل العاملين، قطع الطرقات، اشتباكات في الشوارع"¹². "الصورة المعكوسة" للإضراب هي إغلاق الشركة، أي قيام صاحب العمل من جهته بإيقاف نشاط الشركة بحيث لا يسمح للعاملين من أداء عملهم، ولكن هذا الشكل من التصرف ممنوع قانونياً في بولندا. فيما يخص العلاقات التي تربط لاعبي العلاقات، فإنها في حالة العاملين وأصحاب العمل تحمل شكلاً مباشراً، لأن كلتا العمليتين

¹¹ ر. توفالسكي، (R. Towalski) الأزمات الصناعية في أوروبا الغربية وفي بولندا، مطبعة المدرسة العليا للتجارة، وارسو 2001.

¹² ف. كوزيك، هل سيظهر طراز جديد؟ مشكلة مأسسة المساومة الجماعية في علاقات العمل، في: مأسسة علاقات العمل في بولندا، إعداد ف. كوزيك، دار شولار، وارسو، 2003 ص.

المذكورتين آنفاً يمكن أن تجري بينهما دون تدخل الحكومة. وهذا نابع من كونهما تمثيلين واضحين (بالرغم من أن لكل منهما طريقة مختلفة) لمجموعي مصالح متبلورتين. من الناحية التاريخية فإن أهم لاعبي الفئة الأولى أي الذين يمثلون مصالح العاملين هي النقابات العمالية. الدور الأساسي للنقابات هو العمل لمصلحة من تمثلهم وذلك بالسعي لتوفير لأفضل ظروف ممكنة للعمل من ناحية الأجور، واستمرار التوظيف، وأمان العمل، والمكتسبات الاجتماعية. لا يمكن أيضاً عدم الانتباه لوجود أشكال أخرى لتمثيل مصالح العاملين غير النقابات. من أكثرها أهمية يمكن أن نحصي الإدارة الذاتية للعاملين، كمجالس المؤسسات (العمالية، أو للعاملين).

وفقاً للتعريف المستعمل في منظمة العمل الدولية فإن النقابة العمالية هي "منظمة تجمع العمال المستخدمين، والتي يتجاوز مداها عادة حدود العمل، أسست بهدف القيام بنشاطات جماعية من أجل حماية أو تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي لأعضائها".

أما بما يخص منظمات أصحاب العمل فإن منظومة المصالح التي تربط أعضائها لها شكل مختلف: بخلاف ما هو موجود في التجمعات العمالية فهي متفاوتة وغير منسجمة وتغلب عليها صفة التناقض الناتج من كون أصحاب العمل حتى بتضامنهم حول أهداف مشتركة يتنافسون بنفس الوقت فيما بينهم. ونتيجة انفرادية أصحاب العمل فإن منظماتهم لها صيغة تآلف فضفاض. ويجب التأكيد أيضاً على أن عملية تشكيل منظمات أصحاب العمل كانت من منظور تاريخي تالية قياساً بنمو النقابات العمالية¹³.

حسب المصطلحات المستعملة في منظمة العمل الدولية، فإن المنظمة التي تمثل أصحاب العمل هي كل منظمة تجمع أصحاب العمل ويكون هدفها مساندة وحماية مصالحهم.

¹³ علاقات العمل الجماعية...، مرجع سابق.

اللاعب الثالث في نظام العلاقات الصناعية هو الدولة ممثلة بأجندتها ومؤسستها (على الأغلب أقسام في الإدارة الحكومية مسؤولة عن العمل والشؤون الاجتماعية أو السياسة الاجتماعية) وهي تحتل مكاناً خارجياً في النظام الذي نتطرق إليه: تلعب دور المنظم وواضع القوانين، تُنشئ وتفرض الأطر النظامية (القانونية) التي يتحرك ضمنها اللاعبان الباقيان، وتقوم بوظيفة رقابية. في وقتنا الراهن، ونظراً لمشاركة القطاع العام المباشرة والقوية في اقتصاديات الدول المتقدمة وتلك التي تشهد تحولات، فإن الدولة تلعب دوراً مزدوجاً: دور الحكم ودور صاحب العمل.

إن التفاعلات الحاصلة بين ممثلي علاقات العمل تجري على أرضية مُتعثرة جراء العملية، من المفروض أن تؤدي إلى نتائج ملموسة على شكل نظم جماعية أو اتفاقيات أو تفاهات اجتماعية، هذا إذا استطاعت الأطراف المشاركة التوصل إلى إجماع. أما في حالة انعدام إمكانية التغلب على تناقض المصالح فإن السيناريو الأكثر واقعية هو التراجع.

النقابات العمالية

إن النقابات العمالية هي أهم اللاعبين في العلاقات الصناعية. إن النقابة العمالية هي تمثيل منظم للمصالح الجماعية للعاملين. هذه المنظمات نشأت من تقاليد النقابات الحرفية، وصيغتها المعاصرة ولدت في القرن التاسع عشر ورافقت انتقال المجتمع من مجتمع زراعي إلى صناعي. ولهذا السبب فإن أول بلد أوروبي تشكلت فيه النقابات العمالية كان بريطانيا العظمى ومن ثم الدول الغربية الباقية مع اضطراد التطور الصناعي فيها.

في بولندا تشكلت النقابات العمالية قبل حصول بولندا على استقلالها عام 1918، وفي فترة ما بين الحربين العالميتين (1919-1939) كان للحركة النقابية البولندية مكانة قوية قياسية من حيث التأثير ضمن الطبقة العاملة ومن حيث قدرة التحريض على الاحتجاجات، ولكنها كانت تحتج منقسمة على الصعيد السياسي (كان للنقابات العمالية علاقات قريبة من الأحزاب السياسية التي كانت بدورها تمثل أطرافاً واسعة للمعتقدات بدءاً من الشيوعية مروراً بالمسيحية الديمقراطية وصولاً إلى القومية المحافظة)، بالإضافة إلى الفروقات الإثنية والقومية (قبل الحرب العالمية الثانية كانت بولندا بلداً يشكل فيه أبناء الأقليات القومية والإثنية قرابة ثلث مجموع السكان)، وأخيراً كانت النقابات متنوعة جغرافياً من حيث أصول العديد من النقابات العمالية التي تصل إلى ما قبل الحرب العالمية الأولى. بنتيجة كل ذلك كثيراً ما كان التوتر والتراع يسودان العلاقات بين النقابات العمالية¹⁴.

بعد نهاية الحرب العالمية الثانية تم فرض نظام اشتراكية الدولة في بولندا، وأصبحت النقابات العمالية تحت سيطرة الدولة وجزءاً من جهازها البيروقراطي. في عام 1949 تم تشكيل تجمع النقابات العمالية (ZZZ) الذي جمع كل النقابات العمالية العاملة رسمياً، وكانت منظمة حسب الحرفة (مثلاً نقابات عمال المناجم، أو نقابة المعلمين). كان المجلس المركزي لنقابات العمال (CRZZ) يقود التجمع. كان لنقابات العمال البولندية - كما لمثيلاتها في كل المعسكر الشرقي - صفة "لينينية"، سميت أيضاً نوعاً من "شريط البث" الذي كان عليه تنفيذ الأهداف المحددة في الخطط المركزية

¹⁴ J. Gardawski, A. Mrozowicki, J. Czarzasty, *Trade Unions in Poland*, ETUI, Brussels 2012.

لنمو الاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك فإن النقابات العمالية على مستوى المعامل كان لها وظيفة اجتماعية ورعاية¹⁵. لم تكن النقابات العمالية ولم يكن بوسعها أن تكون ممثلاً حقيقياً لمصالح العاملين، الشيء الذي ظهر جلياً أثناء الانفجارات الاجتماعية العفوية التي كانت تحصل دورياً في البلاد نتيجة للإحباط (1956، 1970، 1976). انفرط هذا الطراز تحت تأثير الأحداث عامي 1980-1981، التي تسمى أحياناً "الثورة البولندية"¹⁶ ولكنها اتخذت مجرىً سلمياً خالصاً. في عام 1980 وتحت تأثير موجة الإضرابات التي عمّت البلاد نتيجة الاثيمار الحاد للوضع الاقتصادي والتدهور المستمر لأحوال المعيشة، نشأت في المعسكر الشيوعي وباستقلالية عن السلطات الحكومية أول نقابة عمالية ذاتية هي نقابة "التضامن". وأضحت النقابة ظاهرة وموضع اهتمام كبير من العالم¹⁷، وكانت طبيعتها مغايرة للوظائف الضيقة للتتمثيل العمالي. "التضامن" في عامي 1980-1981 كانت حركة اجتماعية ضخمة تمثل كل المجتمع اتجاه السلطة الاستبدادية التي كان المجتمع يعتبرها سلطة غير شرعية. كان ينضوي في صفوف نقابة التضامن عام 1981 قرابة 9 ملايين من البولنديين¹⁸.

إن إعلان الأحكام العرفية في كانون الأول/ ديسمبر عام 1981 كان يعني حظر عمل نقابة التضامن، ولكن السلطات العسكرية التي تولت الرقابة التامة على الدولة ومؤسساتها حظرت عمل النقابات

¹⁵ ف. مورافسكي، (W. Morawski) مرجع سابق.

¹⁶ ت. غارتون-آش، الثورة البولندية "نقابة التضامن" 1980-1981، مطبعة ريسوبليك،

وارسو 1990.

¹⁷ A. Touraine, F. Dubet, M. Wiewiorka i J. Strzelecki, *Solidarity: the analysis of a social movement: Poland 1980-1981*, Cambridge University Press, Cambridge 1983.

¹⁸ J. Gardawski, A. Mrozowicki, J. Czarzasty مرجع سابق.

العملية الرسمية الأخرى. في عام 1983 بدأت عملية "تصحيح" النقابات العمالية على مستوى الشركات والتي أدت إلى تأسيس اتحاد جديد ورسمي عام 1984 للنقابات العمالية سمي تفاهم عموم بولندا للنقابات العمالية (OPZZ). إن إعادة بناء النقابات الرسمية من جديد من القواعد بطريقة (bottom-up) كانت له نتائج ذات مدلول كبير، لأن أقوى درجات الهيكل التنظيمي أصبحت النقابة في المعمل، وعلى المستوى الحرفي (الاتحادات التي تضم فروع مختلفة من الاقتصاد) أصبح أضعف بكثير مقارنة بالعمالي. مازالت آثار تلك القرارات ملموسة حتى الآن في بولندا، لأن تركيب القوى داخل الحركة النقابية (ليس فقط داخل OPZZ) مازال سائدا حتى الآن.

في الثمانينات كانت نقابة "التضامن" تعمل سراً. ظهرت هياكلها التنظيمية إلى العلن خلال الإضرابات عام 1988. وفي بداية عام 1989 عادت النقابة للعمل رسمياً بعد إعادة الاعتبار لها. خلال جلسات "المائدة المستديرة" في النصف الأول من العام ذاته توصل ممثلو نقابات المعارضة ("التضامن") مع ممثلي النقابات الموالية للسلطة (OPZZ) إلى تفاهم حول شكل المرسوم التشريعي المقبل المتعلق بالنقابات العمالية. من المدهش حينها أن النقابات الموالية روجت لفكرة "نقابة واحدة في معمل واحد" (منتخبة من قبل العمال)، ولم تكن "التضامن" مسرورة من ذلك الطرح، وموقفها كان الأرجح في النهاية. إن الحلول المتفق عليها وقتئذ شيدت دعائم أنموذج النقابات التعددية.

بنتيجة الانتخابات النيابية الحرة جزئياً عام 1989 تم إزاحة الحزب الشيوعي عن السلطة. في عام 1990 أجريت أول انتخابات رئاسية عامة وفاز فيها القائد الأسطوري لنقابة "التضامن" ليخ فاونسا. إن النصر الساحق الذي حققته "التضامن" حمل ضمن طياته بذور المشكلات لها ولبقية النقابات العمالية. إن الإصلاحات

الاقتصادية الجذرية التي تم الشروع بتنفيذها عام 1990 (خطة بالسيروفيش) فاجأت المجتمع البولندي بمشاكل جديدة لم تكن معروفة من قبل وفي مقدمتها البطالة وإفلاس الشركات. تعمقت هذه الصدمة على أثر مواقف النقابات العمالية، سواء تلك الداعمة لإجراء الإصلاحات المعلنة مثل "التضامن" أو تلك التي أعطت سماحاً حذراً في تطبيقها. قام القادة النقابيون بممارسة النشاط السياسي والحزبي بشكل عارم، تاركين نشاطهم النقابي وهويتهم الراهنة. وشعرت الطبقة العاملة بأن قادتها وممثليها المنتخبين يمكن أن يكونوا قد خانوها (انظر أوست 2007¹⁹). لا غرابة إذاً في أن النقابات بدأت تخسر الدعم الشعبي، وبدأت صفوفها تتقلص: في عام 1991 كان ينتمي للنقابات العمالية في بولندا 28% من العاملين، في عام 2000 انخفضت هذه النسبة إلى 20%، في عام 2008 كانت بمعدل 16%، وفي عام 2012 اضمحلت إلى 12%. بالمجمل خسرت النقابات العمالية خلال السنوات 1990-2008 حوالي 70% من أعضائها.

الجدول 1. مستوى العضوية في النقابات البولندية (المعطيات بالنسبة المئوية %)

السنة	1991	2000	2002	2007	2008	2010	2012
مستوى العضوية	28	20	18	14	16	15	14

المصدر: مركز فحوص الرأي العام CBOS.

¹⁹ د. أوست (David Ost)، هزيمة التضامن، مطبعة موزا، وارسو 2007.

لا توجد في بولندا بيانات رسمية حول مستوى الانتساب والعضوية في النقابات العمالية. يفحص هذه الظاهرة بشكل منتظم مركز دراسات الرأي العام (CBOS) عن طريق إجراء الاستبيانات. أما المعطيات التي تنشرها النقابات العمالية نفسها فهي غير كاملة.

إن حرية العمل النقابي تضمنها المادة 12 من الدستور البولندي من عام 1997. كما أن المرسوم التشريعي الخاص بالنقابات العمالية من عام 1991 يؤكد في المادة رقم 1 أن النقابة العمالية هي "منظمة اختيارية ذات استقلالية للعاملين يتم إنشاؤها لتمثيل وحماية حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية". وتحدد المادة الثانية من يحق له تأسيس النقابة أو الانتساب لها، وهم: العاملون بغض النظر عن الأساس القانوني الذي ينظم علاقات عملهم، وأعضاء التعاونيات الزراعية الإنتاجية والأشخاص الذين يمارسون عملاً بناءً على عقد عمل إذا لم يكونوا أرباب عمل. ويمكن الانتساب إلى النقابة (ولكن دون حق تأسيسها) من قبل الأشخاص العاملين عملاً متريلاً وللعاطلين عن العمل الذين لم ينضموا سابقاً إلى النقابات إذا سمحت اللوائح الداخلية للنقابات بذلك. ويمكن للمتقاعدين الحفاظ على عضويتهم في النقابة حتى بعد إنتهاء فترة عملهم. وفي مجال الحقوق الناجمة عن المرسوم التشريعي تجدر الإشارة إلى الصلاية المفرطة إذ أنه يمنع الانتساب للنقابة على الأشخاص الذين يمارسون عملاً وفقاً لعقد قانوني مدني. وهذا مفهوم للقضية يتعارض مع مفاهيم منظمة العمل الدولية التي تعتبر النقابة "منظمة تجمع العاملين ومداها يتجاوز حدود مكان العمل، وتُنشأ من أجل إجراء النشاطات الجماعية بهدف حماية أو تحسين الوضع الاقتصادي أو المعيشي لأعضائها". إن استخدام مصطلح "worker" [عامل] في الاتفاقية رقم 87 لا يطابق مصطلح "pracownik" [مستخدم] البولندي الذي يفهم منه أنه الشخص الذي تم تشغيله وفقاً لعقد عمل، أي وفق قانون العمل. يجب أن نضيف هنا أن الطلاب لا يستطيعون الانتساب للنقابات

العمالية في بولندا، إلا إذا كانوا ضمن إحدى الفئات التي تنطبق عليها مواد المرسوم التشريعي المتعلق بالنقابات العمالية.

حسب المرسوم التشريعي للنقابات العمالية، يمكن تأسيس نقابة على مستوى منشأة العمل. ولكي يتم ذلك يجب ما يلي:

- تأسيس نقابة عمالية يتوجب إعلان طوعي عن رغبة عشرة أشخاص على الأقل بصيغة بيان خطي؛

- إقرار اللائحة الداخلية للنقابة وإجراء انتخابات لقيادة

النقابة؛

- تسجيل النقابة في السجل العدلي البولندي (KRS)؛

- إعلان تسجيل النقابة العمالية في مصلحة الضرائب وفي

المركز الوطني للإحصاء؛

- إعلام صاحب العمل بإنشاء النقابة، مما يتطلب

التعريف بهوية الأشخاص القائمين على رأس النقابة.

من المهم أن تأسيس نقابة عمالية لا يتطلب موافقة صاحب

العمل على ذلك، وأن النقابة العمالية التي تنشط في منشأة عمل ما،

يمكنها ولا يجب عليها أن تنتمي إلى هيكلية نقابية أعلى درجة

(تضم منشآت أكثر) مثل اتحاد النقابات أو ما شابهها من تجمعات

نقابية موحدة.

إن صلاحيات وواجبات النقابات العمالية تحددها بنود

المرسوم التشريعي حول النقابات العمالية، والتي ينتج منها أن

النقابات العمالية لها الامتيازات التالية:

- تمثيل مصالح العاملين (وأعضاء النقابة غير العاملين) وحماية

كرامتهم وحقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية سواء الجماعية منها

أو الشخصية؛

- على صعيد المصالح الجماعية، تمثيل كل العاملين، بغض

النظر عن انتماءاتهم النقابية؛

- في القضايا الشخصية المتعلقة بعلاقات العمل، إبراز مصالح أعضائها، أما بالنسبة لحماية حقوق ومصالح العامل تجاه صاحب العمل لغير المنتمي للنقابة، فتستطيع فعل ذلك بناءً على طلب منه؛
- المشاركة في خلق ظروف عمل وأجور وعطل مناسبة؛
 - تأسيس جمعيات نقابية وطنية (اتحادات) ومنظمات نقابية عامة (كونفدراليات)؛
 - إنشاء وانتماء من قبل الاتحادات والكونفدراليات إلى منظمات نقابية عالمية للعمال؛
 - تمثيل مصالح العاملين في المنتديات العالمية؛
 - إعطاء الرأي حول الأفكار والمشاريع القانونية في مجال واجبات النقابة الممثلة وفقاً للمرسوم التشريعي للجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية [الحكومة، النقابات، أصحاب العمل] وفي لجان الحوار الاجتماعي في المحافظات؛
 - إعطاء الرأي في الوثائق الاستشارية للاتحاد الأوروبي في مجال واجبات النقابة الممثلة وفقاً للمرسوم التشريعي للجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية وفي لجان الحوار الاجتماعي في المحافظات؛
 - تقديم الاقتراحات حول إصدار أو تعديل مرسوم تشريعي أو أي قانون آخر يتعلق بمجال القضايا الداخلة ضمن واجبات النقابة الممثلة وفقاً للمرسوم التشريعي للجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية وفي لجان الحوار الاجتماعي في المحافظات؛
 - إجراء المفاوضات الجماعية والتوقيع على اتفاقات العمل الجماعية أو التفاهات الواردة ضمن تعليمات قانون العمل؛
 - مراقبة الامتثال لتعليمات قانون العمل؛
 - المشاركة في مراقبة الامتثال إلى تعليمات وقوانين وأسس السلامة والصحة المهنية .

في الواقع القانوني البولندي لا تشكل النقابات العمالية الشكل الوحيد لتمثيل المصالح الجماعية للعاملين. توجد عدة صيغ تنظيمية أخرى غيرها لتمثيل العمالي. يعطي الجدول رقم 1 صورة عنها.

الجدول رقم 1. أشكال التمثيل العمالي المؤسسي في بولندا

مميزاته	شكل التمثيل
العدد المطلوب لتأسيس نقابة جديدة: 10 أشخاص، بنتيجة ذلك فإن 40% من العاملين محرومون من الاستفادة هذه الإمكانية	النقابات العمالية
العدد المطلوب لتشكيل مجلس العمال: 50 عاملاً لدى رب عمل واحد. حوالي 50% من العمال محرومون من الاستفادة من هذه الإمكانية.	مجلس العمال
شكل من التمثيل يتلاشى حالياً ويتواجد في بعض الشركات الحكومية فقط	مجلس المستخدمين
صيغة مشابهة لتلك الموجودة في "الشركات الحكومية" (التابعة لخزينة الدولة)، يستطيع العاملون انتخاب جزء من أعضاء مجلس إدارة الشركة	ممثلو العاملين في مجالس إدارة الشركات
وهم ممثلو العاملين في المنشآت التي لا تتواجد فيها نقابات، يتم اختيارهم "حسب الطريقة المتبعة عند صاحب العمل" للتفاوض حول الأمور المتعلقة بمصالح المستخدمين، يتم انتخابهم من قبل طاقم المنشأة، عملياً من النادر تواجدهم في مثل هذه المنشآت	ممثلو العاملين المنتخبون مرحلياً (من بينهم مراقبو العمل غير الحكوميين)
تتواجد في الشركات العاملة على مستوى الاتحاد الأوروبي	مجالس العمال الأوروبية (ERZ)
في الشركات التي تتواجد فيها نقابات يتم انتخابهم من قبل النقابات، أما في غيرها فيتم انتخابهم من قبل العاملين (لفترة محددة)	أسس السلامة والصحة المهنية

إعداد الجدول وفقاً لمعطيات فراتني، بيدنارسكي (2010).

يحدد قانون العمل مستوى التمثيل للنقابات العمالية، أي صلاحيتها لإجراء المفاوضات الجماعية وتوقيع اتفاقيات جماعية

تخص العمل. ويفصل القانون أن حق عقد اتفاقات جماعية على مستوى منشأة العمل هو من صلاحية المنظمة التمثيلية، أي:

(1) التي تشكل وحدة تنظيمية أو فرعية من نقابات عمالية على مستوى أكبر، وتعتبر تمثيلية إذا ضمت 7% من العاملين عند رب العمل على الأقل.

(2) إذا كانت تجمع 10% من العاملين عند رب العمل على الأقل. وإذا لم تستوف أية منظمة هذه الشروط فتعتبر المنظمة التي تجمع أكبر عدد من العاملين هي التي تمثل الجميع.

أما الاتفاق الذي يتعدى مستوى المنشأة فتستطيع عقده منظمة عمالية:

(1) تمثل العمال وفقا لأحكام المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية الاجتماعية والاقتصادية ولجان المحافظات للحوار الاجتماعي؛

(2) تجمع 10% من مجموع عدد العاملين الخاضعين لمجال عمل اللاتحة الداخلية للمنظمة، وليس أقل من عشرة آلاف عامل؛

(3) تجمع أكبر عدد من العاملين ممن يخصهم مثل هذا العقد.

كما أن مستوى تمثيل النقابات العمالية يتم تحديده بطريقة أخرى، والمقصود بها هو صلاحيات النقابات العمالية لتكون ممثلة في مؤسسات الحوار الاجتماعي وقبل كل شيء في اللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية (باختصار اللجنة الثلاثية) على مستوى الدولة ككل، أو في لجان المحافظات للحوار الاجتماعي، على مستوى الأقاليم والمحافظات (في المحافظة التي تشكل أكبر وحدة إدارية في التقسيم الإداري للدولة). إن عمل تلك المؤسسات تنظمه قوانين خاصة، أي المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية للشؤون

الاجتماعية والاقتصادية ولجان المحافظات للحوار الاجتماعي الصادر في عام 2001. وفقا لأحكامه فإن اللجنة الثلاثية هي منتدى للحوار الاجتماعي هدفه التوفيق بين مصالح العاملين ومصالح أصحاب العمل والمصلحة العامة، وتسعى اللجنة الثلاثية إلى التوصل إلى السلم الاجتماعي والحفاظ عليه، ومن صلاحيات اللجنة الثلاثية إجراء الحوار الاجتماعي فيما يتعلق بالأجور والخدمات الاجتماعية وفيما يتعلق بغيرها من القضايا الاجتماعية أو الاقتصادية، وكذلك تنفيذ المهام الواردة والمحددة في مراسيم تشريعية أخرى منفردة. إذن ولكي تصبح المنظمة النقابية منظمة معتبرة وتمثيلية وبالنتيجة تحصل على مكانها في المؤسسات والهيئات المشار إليها أعلاه يجب أن تحقق الشروط التالية:

- (1) أن يكون لها لائحة داخلية تخولها بالنشاط كمنظمة عمالية على مستوى الدولة ككل، أو كتجمع (فيدرالية) لعدة نقابات، أو اتحاد لعموم المنظمات النقابية (كونفدرالية)؛
 - (2) أن يكون تعداد أعضائها 300.000 عضو على الأقل؛
 - (3) أن تعمل على الأقل في نصف ميادين العمل المحددة في التصنيف البولندي لميادين العمل (PKD)، مع الأخذ بالاعتبار أن عدد العاملين في ميدان واحد يجب ألا يتجاوز 100.000.
- يجلس بين أعضاء اللجنة الثلاثية في عام 2012 ثلاث منظمات نقابية ذات مستوى نشاط في عموم البلاد، وهي المنظمات الأهم على مستوى الدولة ككل التي تمثل المصالح الجماعية للعاملين وهي:

- الاتحاد النقابي المستقل "التضامن"
- تفاهم عموم بولندا للنقابات المهنية
- منتدى النقابات المهنية

”التضامن“ ليست كونفدرالية وإنما اتحاد نقابي موحد (يجمع العاملين من كل المهن) ويبقى أكبر منظمة نقابية تعمل على مستوى كافة أنحاء البلاد، كان عدد المنتسبين للتضامن في عام 2011 حوالي 650.000 عضو. تفاهم عموم بولندا للنقابات المهنية له صيغة كونفدرالية تجمع 89 اتحاداً وفيدرالية ومازال يحتل المرتبة الثانية من حيث عدد الأعضاء إذ ينتسب إليه حوالي 500.000 عضو. أصغر التنظيمات النقابية عمراً وعدداً في بولندا هو منتدى النقابات المهنية، تم تأسيسه عام 2002 وهو عبارة عن كونفدرالية تجمع النقابات والفيديريالات المستقلة؛ بعضها لم يكن لها ارتباطات سابقة مع أية منظمات أخرى، جزء منها كان يتبع في السابق لتفاهم عموم بولندا للنقابات المهنية. وفقاً لحالة الأعضاء الراهنة فإن المنتدى يعلن أن المنتسبين إليه يفوق عددهم 400.000 شخص.

نظراً لسهولة تشكيل نقابة في منشأة عمل ما (يتطلب الأمر 10 أشخاص فقط) فإن عدد النقابات المسجلة صعب الإحصاء، بالإضافة لذلك فإن عدد من النقابات التي مازالت مسجلة في السجل العدلي غير موجودة في الواقع حالياً. في نهاية التسعينيات كان مجموع عدد النقابات العمالية الكامل 24.000 نقابة (انظر سروكا 2.000). حالياً يقدر عددها بـ 20.000. ويعتبر السقف المطلوب لتسجيل النقابة وهو 10 أشخاص عائقاً في تطور ونمو النقابات. وذلك ينتج عن أن الشركات الصغيرة التي تشغل 9 أشخاص وفقاً لعقود عمل قانونية لا يمكن أن تنشأ فيها نقابة. ويمكن لهؤلاء التواصل وجمع قواهم مع العاملين في شركة أخرى وتشكيل ما يسمى بمنظمة بينية ”inter-company“ ولكن ذلك صعب من الناحية العملية والواقعية بسبب تضارب مصالح العاملين عند أرباب عمل مختلفين. تشكل الشركات التي يعمل فيها أقل من 10 أشخاص (الشركات الصغرى) في بولندا 96% من الفاعلين في

الاقتصاد ويعمل فيها 40% من مجموع عدد العاملين في البلاد. وبهذا يفقد جزء كبير من العاملين إمكانية تشكيل نقابات.

العائق الثاني أمام النقابات العمالية في بولندا هو طبيعة الملكية. ساحة النشاط الكبرى للنقابات يبقى القطاع العام. تدافع فيه النقابات عن وضعها في الشركات الحكومية الكبرى السابقة والتي تمت خصصتها، أما في الشركات الخاصة الوليدة فإن تواجدتها ضعيف. من المستغرب أنه لوحظ فرق كبير بين نسبة تواجد النقابات في الشركات ذات الرأسمال الوطني البولندي وتلك ذات الرأسمال الأجنبي لصالح الأخيرة. في نهاية عام 2000 كانت النقابات تتواجد في 61% من شركات القطاع العام، وفي 8% من شركات القطاع الخاص البولندي، وفي 33% من شركات القطاع الخاص الأجنبية. وكانت نسبة الانتساب للنقابات على التوالي المذكور 62%، 8%، 37%²⁰ (انظر غاردافسكي 2009).

تحاول النقابات العمالية في بولندا زيادة نشاطها وتواجدها في القطاع الخاص، ولكن النتائج محدودة كما تُظهر المعطيات المذكورة آنفاً. تقوم "التضامن" بحملة تنظيمية في القطاع الخاص منذ عام 1998. في البداية كانت موجهة إلى شبكات المجمعات التجارية الضخمة الواقعة في أيدي الرأسمال الأجنبي وتوصلت إلى تأسيس بعض النقابات هناك (انظر تشاجاستي 2010). فيما بعد توجهت الحملة إلى قطاع خدمات الحماية وإلى القطاع المصرفي والمالي.

²⁰ ي. غاردافسكي (Juliusz Gardawski) النقابات العمالية في دراسات عام 2007، في: ي. غاردافسكي، البولنديون العاملون وأزمة فورد، مطبعة شولار، وارسو 2007، ص. 571-551.

منظمات أصحاب العمل

الطرف الثاني في علاقات العمل هم أصحاب العمل ومنظماتهم. خلافا لما هو في النقابات العمالية فإن المنظمات التي تجمع أصحاب العمل (وكذلك رجال الأعمال) تتسم بتلاحم فضفاض داخليا، وهذا ناتج عن أن أعضاء تلك المنظمات يتنافسون مع بعضهم البعض (انظر توفالسكي 2001). من المنظور التاريخي فإن المنظمات التي تجمع أصحاب العمل قد نشأت في وقت متأخر عن النقابات العمالية. ويجب التأكيد على أن مصالح عالم الأعمال يتم التعبير عنها بصيغ تنظيمية مختلفة؛ إلى جانب منظمات أصحاب الأعمال تتواجد أيضاً منظمات رجال الأعمال، والغرف الاقتصادية، والغرف الصناعية والتجارية، وجمعيات أخرى متنوعة.

لقد نشطت منظمات رجال الأعمال بحموية خلال الحرب العالمية الثانية. وكانت هذه الحركة متضامنة بشدة. كانت المنظمة الرئيسية لأصحاب الأعمال في البلاد هي الاتحاد البولندي للصناعة والمناجم والتجارة والأموال "ليفياتان"، أنشئ عام 1919 وفي العشرينيات ضم 44 اتحاداً لأصحاب العمل. إضافة لذلك في عام 1933 أسست أوساط أرباب الأعمال الصغيرة اتحاد الغرف الحرفية، وهو سلف اتحاد الحرف البولندي الراهن.

مع تأميم معظم فروع الاقتصاد بعد 1945 فإن منظمات أصحاب العمل فقدت مسيبت وجودها. تم السماح بعمل بعض المنشآت الحرفية الصغيرة، من هنا كان التسامح بوجود منظمة تمثل هذا القطاع الحرفي، ولكن تحت رقابة مشددة من الدولة. اتحاد الغرف الحرفية تحول في عام 1972 إلى الاتحاد المركزي للحرف. بدأت منظمات أصحاب العمل بالانبعاث التدريجي في نهاية الثمانينيات عندما بدأت اشتراكية الدولة والاقتصاد الموجه مركزياً

يميلان نحو الانهيار. إن تجمعات أصحاب العمل في بولندا أصبحت نواة كونفدرالية أصحاب العمل البولنديين التي أنشئت في عام 1990. وتم في عام 1991 إصدار المرسوم التشريعي الخاص بمنظمات أصحاب العمل، والذي يشكل الأساس القانوني لنشاطها.

إن الدستور البولندي يضمن حرية التجمع في منظمات، وبالتالي ينسحب ذلك على منظمات أصحاب العمل. إجراءات تأسيس منظمة (اتحاد) لأصحاب العمل تتبع من أحكام المرسوم التشريعي الخاص بمنظمات واتحادات أصحاب العمل.

من أجل تأسيس اتحاد لأصحاب العمل يجب أن:
- يتم تأسيسه بموجب قرار متخذ من قبل 10 أصحاب عمل على الأقل؛

- يتم وضع لائحة داخلية له وانتخاب قيادته وفقها؛
- يتم تسجيله في السجل العدلي الوطني (KRS)؛
- إخطار مصلحة الضرائب وجهاز الإحصاء بحقيقة تسجيله؛

- تأسيس اتحاد لأصحاب العمل لا يتطلب الحصول على إذن مسبق؛

- اتحاد أصحاب العمل يستطيع ، ولا يتوجب عليه الانضمام إلى منظمات أصحاب العمل الأعلى مستوى (لأكثر من منشأة).

وفقاً لأحكام المرسوم التشريعي الخاص بمنظمات واتحادات أصحاب العمل فإن من واجباتها وصلاحياتها ما يلي:

- حماية حقوق أصحاب العمل الأعضاء وتمثيل مصالحهم بما فيها الاقتصادية تجاه النقابات العمالية وأجهزة الدولة والإدارات الحكومية والإدارات المحلية؛

- تشكيل فيدراليات وكونفدراليات أو الانضمام إليها؛

- انضمام الاتحادات والفيدراليات والكونفدراليات إلى المنظمات العالمية لأصحاب العمل؛
- عدم القيام بأعمال تهدف إلى تضييق حقوق العاملين في تشكيل نقابات، أو القيام بأعمال من شأنها فرض رقابة على النقابات العمالية؛
- إعطاء الرأي حول برامج ومشاريع القوانين التي تخص حقوق ومصالح اتحادات أصحاب الأعمال من خلال منظمات أصحاب العمل التي حددتها أحكام المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية ولجان المحافظات للحوار الاجتماعي؛
- إعطاء الرأي بالوثائق الاستشارية للاتحاد الأوروبي في مجال مهمات عمل اتحادات أصحاب العمل التي حددتها أحكام المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية ولجان المحافظات للحوار الاجتماعي؛
- تقديم اقتراحات حول تغيير المراسيم التشريعية أو غيرها من القوانين التي تخص منظمات أصحاب العمل التي حددتها أحكام المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية ولجان المحافظات للحوار الاجتماعي؛
- إجراء مفاوضات جماعية من أجل التوصل إلى اتفاقيات أو تفاهات تتعلق بواجبات ومهمات اتحاد أصحاب العمل الواردة في اللائحة الداخلية لاتحاد أصحاب العمل؛
- القيام بالنشاطات الاقتصادية اللازمة لتنفيذ المهمات والواجبات الواردة في اللائحة الداخلية أي دون إمكانية تقاسمها بين الأعضاء؛
- الاستفادة من التسهيلات الضريبية المسموح بها للمنظمات.

إن أحكام قانون العمل لا تضع أية حدود خاصة بمستوى تمثيل منظمات أصحاب العمل في مجال التفاوض الجماعي والتوصل إلى اتفاقيات جماعية حول العمل. على مستوى الشركة يمكن لمثل هذه الاتفاقيات أن تتم من قبل أي صاحب عمل، أما الاتحادات فتتمثل طرفاً من أطراف المفاوضات ذات المستوى الأعلى.

من ناحية الحوار الاجتماعي ذو الطابع المؤسسي فإن أحكام المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية ولجان المحافظات للحوار الاجتماعي، هي التي تضع الشروط التي يجب تستوفيها منظمات أصحاب العمل بغية المشاركة في الحوار، وهي:

(1) أن تكون منظمة أصحاب العمل ذات طابع عام يغطي البلاد؛

(2) أن يكون عدد العاملين لدى هذه المنظمات 300.000 عامل على الأقل؛

(3) أن يكون أعضاء هذه المنظمات يمارسون أعمالاً تغطي نصف ميادين العمل الواردة في التصنيف البولندي لميادين العمل، مع التأكيد على أن العاملين في ميدان واحد لا يتجاوز عددهم 100.000 عامل.

في عام 2012 استوفت هذه الشروط أربع منظمات عامة لأصحاب العمل والتي يمكن اعتبارها وفقاً لذلك أهم منظمات من هذا النوع في بولندا وهي:

– أصحاب عمل الجمهورية البولندية

– نادي رجال الأعمال

– الكونفدرالية البولندية لأصحاب العمل "ليفياتان"

– اتحاد الحرف البولندية.

منظمة أصحاب العمل في جمهورية بولندا كانت حتى عام

2010 تحمل اسم كوندرالية أصحاب العمل البولنديين، وكانت من بين الموقعين في عام 1993 على "معاهدة حول شركة القطاع العام" (وكانت حينها المعاهدة الاجتماعية الوحيدة التي كان بالإمكان عقدها في بولندا بعد عام 1989) وبهذا الإطار دخلت في عداد اللجنة الثلاثية، وحتى عام 2001 كانت الجهة الوحيدة التي تمثل أصحاب العمل في تلك اللجنة. بعد صدور المرسوم التشريعي عام 2001 تم الاعتراف بمنظمتين غيرها تمثلان أصحاب العمل. الكونفدرالية البولندية لأصحاب العمل تأسست عام 1999 بمبادرة من المجلس البولندي لرجال الأعمال، وهو عبارة عن منتدى يجمع أكبر الشركات الخاصة في بولندا، الأروح بين أعضاء الكونفدرالية هي الشركات الخاصة التي تأسست بعد عام 1989. اتحاد الحرف البولندية يتابع تقاليد اتحاد الغرف الحرفية الذي كان قائما قبل الحرب العالمية الثانية والذي تم تغيير اسمه في عام 1972 إلى الاتحاد المركزي للحرف، وتحت الاسم الحالي تعمل المنظمة منذ عام 1989، وفي ذلك العام شارك الاتحاد في تأسيس كونفدرالية رجال الأعمال البولنديين، ويجمع الاتحاد بين صفوفه الحرفيين وصغار الشركات. آخر من انضم إلى اللجنة الثلاثية (في عام 2002) كان نادي رجال الأعمال، هذه المنظمة تأسست عام 1991، في البداية كانت تنشط كجمعية لأصحاب الشركات. في عام 2001 تحولت إلى تنظيم باسم نادي رجال الأعمال - اتحاد أصحاب العمل، والذي حصل على صفة تمثيلية بمفهوم المرسوم التشريعي الخاص باللجنة الثلاثية في كانون الأول/ ديسمبر من ذلك العام بقرار من المحكمة.

نسبة انتساب أصحاب العمل على مستوى البلاد ككل إلى منظمات تمثلهم (أعضاء في تلك المنظمات) لا يتجاوز 20%، وذلك حسب معطيات المفوضية الأوروبية (عام 2012). وكما هي الحال فيما يتعلق بالنقابات العمالية فإن المعطيات الرسمية حول العدد

الحقيقي لمنظمات أصحاب العمل في بولندا غير دقيقة. أما فيما يتعلق بعدد العاملين لدى الشركات المنتسبة إلى هذه المنظمات فتتوفر معطيات تصدرها هذه المنظمات نفسها. في عام 2009 كان عدد العاملين في منظمة أصحاب عمل الجمهورية البولندية (وهي منظمة تجمع أصحاب العمل لشركات متوسطة) حوالي مليوني شخص، عدد العاملين في شركات منظمة "ليفياتان" (وهي تجمع شركات متوسطة و17 شركة كبيرة) كان حوالي 600.000 شخص، أما عدد العاملين في الشركات العضوة في منظمة نادي رجال الأعمال فقد كان حوالي 600.000 شخص أيضاً، يضم اتحاد الحرف البولندية أكثر من 300.000 شركة (منها شركات يعمل فيها شخص واحد).

الدولة

الدولة (أي الحكومة) هي اللاعب الثالث في علاقات العمل. الدولة ممثلة بأجندتها (على الأغلب عبر الأقسام الإدارية المختصة بالعمل والقضايا الاجتماعية أو السياسة الاجتماعية)، ودورها في النظام المؤسسي الموصوف أعلاه هو دور خارجي: هو دور المشرع والمراقب. تضع الأطر القانونية التي يعمل ضمنها اللاعبين الآخرون، وتقوم بوظيفة الرقابة. في وقتنا الحاضر، ونظراً للدور القوي الذي يلعبه القطاع العام في اقتصاد الدول المتطورة وتلك التي تشهد مرحلة تحولات فإن الدولة تلعب دوراً ثنائياً: فهي الحكم وصاحب العمل في آن واحد.

في عصر اشتراكية الدولة كان للنظام في بولندا سمة المركزية الواحدة تجاه المجتمع. هذه المركزية تتصف بتركيز الرقابة على

الثروات الاجتماعية في مركز قرار واحد. من الناحية العملية كان الجهاز الحزبي - الحكومي المتداخل ببعضه هو مركز القرار. في عهد الاشتراكية في بولندا، باستثناء فترة قصيرة عامي 1980-1981 ساد نظام علاقات العمل الطابع المونوقراطي "التحكم من طرف واحد" وكانت الدولة تحتل في الاقتصاد موقع "المالك الأعظم" و"صاحب العمل الأكبر". ممثلو العلاقات الصناعية الاجتماعية كانوا جزءاً من السلطة: لعبت الدولة دور المالك والمدير معاً، أما النقابات العمالية فقد كانت خاضعة للسلطة، وكانت على مستوى الشركة أو المعمل خلية إدارية ليس إلا.

كان يعترض على هذا القول المناصرون لنظرية النقابوية (corporatism) في وصف علاقات العمل آنذاك. استعمل يجي هاوسنر (Jerzy Hausner) (عام 1994) مصطلح "النقابوية الاشتراكية" في الإشارة إلى نظام تمثيل المصالح (مما في ذلك على مستوى العلاقات الصناعية) في عصر التحولات البولندية، والذي اعتبر أن في مرحلة تدهور وانحسار الاشتراكية في بولندا كان هناك نظام يعتمد على علاقات مختلفة بين مجموعات المصالح التي تأقلمت مع الظروف الخارجية بشكل غير وظيفي، ولم يكن ذلك نظام نقابوية حكومي. "النقابوية الاشتراكية" كانت في جوهرها نتاجاً لانحطاط النظام الاشتراكي الاستبدادي²¹. ومن المهم أن فيليب شميتير (Philippe Schmitter) حدد نظام عرض المصالح، الذي نتج عن "انحطاط الشمولية" (برأيه حصل ذلك أيضاً في بولندا) حده بأنه "قريب من النقابوية" (انظر شميتير 1974)²².

²¹ ي. هاوسنر، (Jerzy Hausner) عرض المصالح في المجتمعات الاشتراكية وما بعد الاشتراكية، في: "دراسات حول عرض المصالح" الجزء 2: من التشاركية الاشتراكية إلى...؟ إعداد: ي. هاوسنر، ب. مارتشينيوك، مطبعة "بولسكا براتسا"، وارسو 1994، ص. 12.

²² Ph. Schmitter, *Still the Century of Corporatism?*, "The Review of Politics", Vol. 36 (1), 1974, pp. 85-131.

هذه الصورة بدأت بالتغير بعد عام 1989 عندما تم إعادة التعددية إلى الحياة العامة، وبدأت أيضاً عمليات إدخال نظام السوق إلى الاقتصاد وخصخصته، انسحبت الدولة بحكم ذلك من عدة ميادين محورية. انخفض دور ملكية الدولة في الاقتصاد بشكل ملحوظ: عام 1990 كان يعمل في القطاع العام 52% من اليد العاملة التي أنتجت 69% من الناتج المحلي الإجمالي، وفي القطاع الخاص 48% أنتجت 31%. وفي عام 2011 كانت هذه الأرقام على التوالي 25% أنتجت 20% و 75% أنتجت 68% (نسبة 11% المتبقية كانت من الضرائب على المنتجات بعد طرح الدعم الحكومي منها).

دور الدولة الراهن في علاقات العمل معقد. أولاً، لأنها تبقى صاحب العمل المباشر للعاملين في ما يسمى بقطاع الخزينة الذي يضم موظفي أجهزة الدولة وإداراتها والجامعات (في عام 2012 يبلغ عددهم أكثر من 540 ألف شخص). ثانياً، تؤثر من خلال رقابة الملكية التي هي من حقها ولكونها تشارك في رأسمال الشركات القائمة على أحكام القانون التجاري. ثالثاً، تقوم بدور المشرع وتضع القوانين والأحكام. رابعاً، تقوم بوظيفة رقابية فيما يتعلق بتطبيق القانون من خلال القضاء، ومن خلال الأجهزة الإدارية الموجودة لهذا الغرض مثل "جهاز رقابة العمل". خامساً، تشارك في اللجنة الثلاثية للحوار الاجتماعي كطرف.

الدور الأخير بحاجة لتمعن خاص، لأن موقع الدولة في مؤسسات الحوار الاجتماعي هام ويؤثر على تقدير نوع علاقات العمل السائدة حالياً في بولندا. فالدولة هي اللاعب الأقوى في الحوار الاجتماعي الثلاثي. بمتابعة تاريخ مؤسسة الحوار الاجتماعي في بولندا منذ بداية التسعينيات يمكن القول أن كل التغييرات الجوهرية التي حصلت بنتيجته، وكل المبادرات التي لم تنفذ والصادرة عن الشركاء الاجتماعيين كانت بسبب الدولة.

سمى دافيد أوست (David Ost) الطراز الناشئ في بولندا (وفي أربع دول أخرى من أوروبا الوسطى) لعلاقات العمل نقابوياً مموهاً، ودلل على ذلك بطريقة إنشاء سلسلة من مؤسسات الحوار الاجتماعي من الأعلى وأن ذلك يعني أن هذه النقابوية ليست حقيقية، لأنه إذا نظرنا إلى النتائج يتبين أن مفاوضات الشركاء الاجتماعيين بطقوسها المتنوعة غير ملزمة، وأن الحوار الاجتماعي لا يضم القطاع الخاص بالدرجة الأولى. وختم هذا المؤلف بأن الحوار الاجتماعي في الدول ما بعد الشيوعية يعامل أدواتياً، ويستخدم غطاءً للسياسة الليبرالية الجديدة للحكومة²³. وأظهر الدور غير القيادي للدولة في مضمار علاقات العمل ياتسيك سروكا (Jacek Sroka) الذي وصف العلاقات الصناعية القائمة الآن في البلاد بأنها "نقابوية متأرجحة/توظيفية" (وبنظره هي كذلك أيضاً في بلغاريا وليتوانيا وسلوفاكيا)²⁴.

الفصل الثاني

عمليات: مفاوضات، معلومات ومشاورات

للعلاقات الصناعية بحكم طبيعتها صفة العمليّات. وفقاً للمفهوم الكلاسيكي ثمة هناك عمليتان رئيستان هما: المناقصة الجماعية، والتزاع الصناعي. ورد تعريفهما في الفصل السابق، أما في هذا المقام فينبغي التركيز على طبيعتهما في بولندا.

D. Ost, *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal* ²³
Tripartism and Post-Communist Class Identities, "Politics and Society", vol.
28 (4), 2000, p. 503-530.

²⁴ ي. سروكا، (Jacek Sroka) العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي والعملة والأوربة، في:
الطراز الاجتماعي لأوروبا المتوائمة، تحديات وآفاق، مطبعة جامعة فروتسواف، فروتسواف 2007.

تُجرى المفاوضات الجماعية بغرض إجراء اتفاقات عمل جماعية. اتفاقية العمل الجماعية عبارة عن تنظيم ذاتي لعلاقات العمل التي يحدد فيها الطرفان (صاحب العمل وممثلو العاملين) القوانين المتبادلة الملزمة وغير المشار إليها بصورة أخرى، يعني تلك التي لم تُسمَّ من قبل القوانين العامة الملزمة. بعبارة أخرى، الاتفاق الجماعي يعطي العاملين امتيازات معينة لا يملكونها بحكم القانون. من غير الممكن صياغة محتوى الاتفاق الجماعي بحيث يمكنه تقليص حق العاملين الذي يضمنه قانون العمل، على أن الحلول التي تشكل في حالة الاتفاقات الجماعية تكرارا للمفردات القانونية من الناحية الشكلية جائزة ومستخدمة في التطبيق. على ضوء المعطيات المتوفرة الصادرة عن "دائرة مراقبة العمل الحكومية" (PIP) ينبغي التأكيد على أنه ومنذ سنوات السبعينيات ثمة اتجاه قائم في بولندا في حالة الاتفاقات الجماعية نحو استنساخ القوانين والأنظمة السارية.

هناك قاعدة مُلزمة في بولندا ترى، أن اتفاقية العمل الجماعية تعقد لكافة العاملين المُشغّلين من قبل أصحاب العمل المشمولين بقراراته إلا في حالة قيام الطرفين بإجراء اتفاق آخر. يمكن للأشخاص الذين يؤدون عملاً بناءً على أساس خارج علاقة العمل أن يكونوا مشمولين بالاتفاقية الجماعية وكذلك المتقاعدون والمحالون على المعاش مبكراً. غير أن شمول الأشخاص، من خارج المستخدمين الأجراء، بالاتفاقية الجماعية نادراً ما يحدث في الواقع العملي.

في المفاوضات الجماعية في بولندا هناك الكثير من الاستثناءات الموضوعية الأمر الذي يجعل من غير الممكن لكثير من الأشخاص من الفئات التي تقدّم خدماتها أن تعقد مثل هذا الاتفاق وهؤلاء هم: طاقم الخدمة المدنية، العاملون في المؤسسات الحكومية، المشتغلون على أساس التعيين والتنصيب، والعاملون في الإدارة المحلية، الموظفون على أساس الانتخاب والتعيين والتنصيب، والقضاة والمدّعون العامّون.

إن قانون العمل (القسم الثاني) يتيح إمكانية عقد نوعين من اتفاقيات العمل الجماعية هما:

اتفاقية داخل المنشأة (مع صاحب عمل واحد)؛ واتفاقية عمل لأكثر من دائرة عمل (مع أصحاب عمل متعددين).

اتفاقية يشمل أكثر من منشأة (مع عدة أصحاب عمل) .

اتفاقية داخل المنشأة يمكنه أن يعقد ما بين صاحب العمل المعني والاتحادات النقابية العاملة في الشركة (الشركات) تحت رقابة صاحب العمل. أما فيما يتعلق بالظهور طرفاً عن الاتفاق داخل المعمل فالتحديدات مهما كانت لا تتعلق بأصحاب العمل (كل صاحب عمل يمكنه أن يكون طرفاً في الاتفاقية) بينما في حالة العاملين فإن الطرف المخول بعقد الاتفاقية الجماعية هي الاتحادات النقابية المعترف بها كممثل طبقاً لقوانين العمل المشار إليها آنفاً.

الاتفاقيات التي تشمل أكثر من منشأة (مع أصحاب عمل متعددين) وتسمى أحياناً بشكل غير دقيق "نوعية- مهنية"، وذلك لأن كلا الفكرتين ضمن الأطر القانونية في بولندا غير متكافئتين، أما فكرة "اتفاقية العمل الجماعية النوعية" فهي غير موجودة أساساً في القانون البولندي. والأنكى من ذلك أن فكرة "صاحب العمل" هي بحد ذاتها تقتضي توضيحاً إضافياً، وهي مُعرّفة بشكل خاص من قبل قانون العمل البولندي لتساير ضرورات المفاوضات الجماعية وعقد اتفاقيات العمل الجماعية. يستخدم قانون العمل ما يعرف بـ"أنموذج الإداري" وليس "أنموذج المالك" بهدف تشخيص طبيعة صاحب العمل، يعني من هو الشريك في المفاوضات الجماعية للاتحادات المهنية-النقابية. يقول البند الثالث من قانون العمل: صاحب العمل إما هو وحدة تنظيمية حتى وإن لم تكن شخصية قانونية، أو هو شخص طبيعي، طالما هما يُشغّلان العاملين". هذا يعني، أن طرف المفاوضات ليس فقط مالك المنشأة إنما هو إدارة

مكان العمل الفلاحي، الأمر الذي له عواقب هامة في حالة الشركات الكبيرة متعددة المعامل، نظرا للإمكانيات المحدودة في حالة تحمل الالتزامات من قبل ما يسمى "صاحب العمل". الصيغة الحالية تُعقد كثيرا إجراء عمليات العلاقات الصناعية (يعني: إجراء المفاوضات الجماعية وكذلك الدخول في التراعات الجماعية).

يشير قانون العمل إلى اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها مصدرا للقانون. من حيث تدرج أهمية مصادر القانون فإن الاتفاق يتواجد مع القوانين المرعية العامة، يعني قانون العمل والتشريعات والقرارات التنفيذية الأخرى.

يرى قانون العمل البولندي أن الاتفاقيات الجماعية باعتبارها عقودا عليها أن تكون في أعلى درجة ممكنة تعكس الإرادة الحرة لأطراف الاتفاقية، لأنها حينئذ فقط يمكنها أن تقوم بوظيفة منظم ذاتي لعلاقات العمل. لذلك فإن بنود قانون العمل تفرض الشروط الأساسية فقط، أي تلك التي ينبغي الأخذ بها أثناء تحديد مضمون الاتفاق.

إن أهم الشروط الجانبية الناجمة مباشرة عن القانون هي:

- يُمنع أن يتضمن الاتفاق قرارات تعود بفائدة أقل على العاملين من تلك الواردة في بنود قانون العمل والقوانين والقرارات التنفيذية الأخرى.

- يمنع بحكم الاتفاق إدخال قرارات يمكنها الإخلال بحق الأشخاص الآخرين أو التدخل في القضايا الملزمة على الإطلاق التي تُنظمها بنود قانون العمل.

- مطلب الإرادة الحرة في انتهاج المفاوضات وتطبيقها وهذا يعني أنه لا يمكن لجهة واحدة مخولة لعقد الاتفاق أن ترفض طلب إتباع المفاوضات المقترح من الطرف الثاني.

- مطلب السماح لكافة الاتحادات المهنية بالدخول في المفاوضات باعتبارها ممثلة للعاملين الذين يجري الاتفاق من أجلهم بهدف إجراء مفاوضات مشتركة.

- مطلب الاحتفاظ بصورة خطية من الاتفاق أو التعديلات التي يمكن أن تدخل عليه لاحقا (بروتوكولات إضافية).

- حرية اختيار اتفاق يعقد لوقت محدد أو غير محدد. - يحق لكل طرف أن يفسخ الاتفاق.

تتصف المفاوضات الجماعية في بولندا بخصيتين هما: الأولى، أنها لا مركزية تماما (لأن الاتفاقيات في مكان العمل تشكل الغالبية العظمى للاتفاقيات الجماعية المعقودة)، والثانية، أنها لا تلعب دورا مهما في علاقات العمل. إن مدى المفاوضات الجماعية، يعني نسبة العاملين الأجراء الذين يخضعون لتنظيم تلك الاتفاقيات قليل ويبلغ في أحسن الأحوال 25% وهو في انخفاض²⁵

في العام 2008 بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية في المعامل 2395 بما في ذلك البروتوكولات الإضافية لتلك الاتفاقيات (تشكل البروتوكولات آلية نمطية لتمديد فترة الاتفاقيات)، مقارنة ب 4144 اتفقا في العام 2000. في العام 2009 تم توقيع 123 اتفقا جماعيا جديدا أما في العام 2010 فقد ارتفع نسبيا عدد الاتفاقيات الجماعية الجديدة بمقدار 130، وأضيف إليها 136 اتفقا في سنة 2011²⁶. وينخفض عدد الاتفاقيات التي ترفع الحد الأدنى لمستوى قوانين العاملين المنتظر من قبل قانون العمل. تُقرّ دائرة رقابة العمل بأنه:

²⁵ Mailand, M. i J. Due, "Social dialogue in Central and Eastern Europe: present state and future development", *European Journal of Industrial Relations*, 10(2), 2004, s. 179-97.

²⁶ أنظر: تقرير مُفتشِيَّة العمل العامة عن نشاط المفتشية في السنوات 2008-2011،

وارسو 2009-2011.

”يتضاءل اهتمام أرباب العمل بإدخال حلول أكثر فائدة من تلك الناجمة عن بنود قانون العمل. يجري طرفا الاتفاقية عادة تغييرات بالطريقة التي تضمن فقط الحد الأدنى من صلاحيات العاملين“²⁷. نقول بإيجاز: إن دور المناقصة الجماعية في بولندا على مستوى مكان العمل تتناقص سنة بعد أخرى.

طبقا لوزارة العمل والسياسة الاجتماعية (MPiPS) كان 170 اتفاقا في السجل الرسمي بحلول نهاية 2011 مع أصحاب عمل عديدين من بينها 65 اتفاقا مفسوخا من قبل أحد الأطراف و11 اتفاقا تم اعتبارها ”ميتة“، لأن أحد الموقعين من جهة أرباب العمل قد فقد حقه القانوني في أن يكون طرفا في الاتفاق. في النتيجة بقي 94 اتفاقا شاملا تضم 390 ألف عاملا (ما نسبته التقريبية حوالي 9.2% - اثنان فاصلة تسعة بالمائة من العاملين في البلاد). إن الاتفاقات العامة، التي تشمل أكثر من شركة، موجودة على الأغلب في القطاع العام.

يقدر العدد الإجمالي لاتفاقيات العمل الجماعية العامة لأكثر من شركة، حوالي 390 ألفا.

أما العاملون المشمولون بهذه الإتفاقيات فهم:

1. العاملون في الإدارة المحلية: في التربية من غير المعلمين، والعاملون في البلديات.

2. العاملون في الدوائر الحكومية من الموظفين

المستخدمين في:

– الهيئة القطرية لإدارة المتزهات الوطنية والعاملين في

المتزهات الوطنية

²⁷ أنظر: تقرير مُفتشِيَّة العمل العامة عن نشاط المفتشية في السنوات 2011، وارسو 2012

- دوائر إدارة المياه
- الوحدات الإدارية المساعدة لدوائر تنظيم السجون
- الوحدات العسكرية الحكومية
- 3. العاملون:
- في صناعة الطاقة
- في خدمات الطاقة
- في مناجم الفحم
- مؤسسات الصناعة الدفاعية والطيران
- المستخدمون من قبل أرباب العمل المنضوين في اتحاد أرباب عمل السكك الحديدية.
- المستخدمون لدى أرباب العمل المنضون في لجنة تطوير البناء، وغرفة أصحاب العمل البولندية وكذلك في "صندوق العطل الوطنية"
- في قطاع شركة الاتصالات البولندية.
- مؤسسة السياحة البولندية أس. أي. "أوربيس" (ORBIS) (S.A.)

- مؤسسة إدارة الغابات الحكومية- الغابات الحكومية. العملية الهامة الأخرى في بولندا على صعيد علاقات العمل (شأنها في ذلك شأن البلدان ذات علاقات العمل المتطورة وغير الخاضعة لرقابة الدولة) يتمثل في الصراع- النزاع الصناعي. ويسمح القانون بوجود شكلين من الصراع (يشكلان في نفس الوقت أدواره)، يعني الصراع الجماعي والإضراب. إن وجود نزاع جماعي لا يعني أن عليه أن يتحول إلى إضراب، لكنه شرط ضروري للقيام بالإضراب في ضوء القانون.

إن نظام فضّ النزاعات الجماعية في بولندا يحدده المرسوم التشريعي الصادر في 23 مايو/أيار سنة 1991 الخاص بفضّ النزاعات

الجماعية. أما موضوع نزاع العاملين الجماعي فيمكن أن تكونه ظروف العمل، الأجور، الخدمات الاجتماعية وكذلك قوانين وحرية الاتحادات. طبقاً للتسمية فإن النزاع له طبيعة جماعية لذا فلا يمكنه أن يتعلق بالقضايا الخلافية على صعيد علاقات العمل الفردية، إلا في حالة عدم إمكانية حل مثل هذا الخلاف لدى جهاز فضّ النزاعات العاملين. أما أطراف الخلاف الجماعي فهي: العاملون- الممثلون من قبل الاتحادات المهنية ثم أصحاب العمل الذين بإمكانهم (وليسوا مضطرين) أن يُمثّلوا من قبل منظمات أصحاب العمل ذات العلاقة. يمرّ الخلاف الجماعي بعدة مراحل طبقاً لقانون حل الخلافات الجماعية.

يبدأ النزاع الجماعي حينما يتقدم اتحاد المهن (أو ممثلية اتحادية مشتركة في حالة وجود أكثر من نقابة في مكان العمل) بمطالبه إلى صاحب العمل الذي لا يليها كاملة في الموعد المحدد في الطلب (لا يقل عن ثلاثة أيام). يقوم الاتحاد المهني أو ممثلية الاتحاد المشتركة بتحديد المطالب في طلبه(ها). علاوة على ذلك فإن طرف العاملين بإمكانه أن يُنذر صاحب العمل بإعلان الإضراب عن العمل في حالة عدم تلبية مطالبه (القانون يُشير إلى أن الإضراب لا يمكنه أن يُعلن قبل مرور أسبوعين بعد اليوم الأول لظهور الخلاف). يلزم القانون صاحب العمل بوجوب الشروع بالمفاوضات بدون تأخير بهدف إنهاء الخلاف عن طريق التفاوض. بالإضافة إلى ذلك يقع على عاتق صاحب العمل واجب إعلام رقيب العمل المحلي المناسب في المنطقة المعنية بنشوب الخلاف. بعد ذلك يقوم الطرفان بإجراء المفاوضات المباشرة. يمكن أن يشارك المستشارون والخبراء في المفاوضات حسبما يقرره الطرفان.

إذا لم تُقدّم المفاوضات المباشرة إلى التفاهم وبقي اتحاد المهن مصراً على مطالبه المعلنة حينئذ يتم كتابة تقرير بنقاط الاختلاف وحصر مواقف الطرفين. ليس من واجب بروتوكول الاختلاف أن

يكون وثيقة مشتركة للطرفين - لكن ينبغي عليه أن يشهد بلا لبس بأن طرفي الخلاف قد أجريا وأنهيا مرحلة المفاوضات المباشرة وأعلن كل طرف موقفه فيما يتعلق بموضوع المطالب التي تشكل أساس الخلاف الجماعي. إن توقيع الوثائق من كلا الطرفين يعزز مصداقية مضمونها على الرغم من أن قانون فض النزاعات الجماعية يصرح فقط بإعداد بروتوكول بنقاط الاختلاف.

الخطوة التالية في الخلاف (النزاع) الجماعي تتمثل في إجراء الوساطة. إن عملية الوساطة إلزامية إزاء فشل المفاوضات. إذا كان طرف العاملین محتفظاً بمطالبه المعلنة لرب العمل وتم تحرير بروتوكول بشأن الاختلاف مع تشخيص موقف الطرفين فإن الخلاف يُقَاد عبر مشاركة الوسيط. كل شخص يمكنه أن يقوم بدور الوسيط بشرط موافقة طرفي النزاع.

توجد هناك إمكانية اختيار الوسيط من القائمة المعدة من قبل وزير العمل. إذا لم يتفق الطرفان في غضون خمسة أيام على اختيار الوسيط فإن اختياره سيتم من قائمة وزير العمل بناء على طلب أحد طرفي النزاع. عادة ما تجري الوساطة في مكان النزاع. والمشاركة في عملية الوساطة ملزمة لطرفي النزاع. كما وأن رفض صاحب العمل لذلك يعتبر غير قانوني الأمر الذي يعطي الاتحاد-النقابة الحق في تنظيم الإضراب، قبل استنفاد إمكانية حل النزاع.

يقوم الوسيط في النزاع بدور مساعد فقط. واقتراحاته غير ملزمة لطرفي النزاع. وليست له صلاحيات البت، أما صلاحياته فيحدها القانون. إن صلاحيات الوسيط خصوصاً تلك النابعة من القانون تتعلق بالحالات التالية:

1. إذا أكد الوسيط أثناء سير الوساطة على أن فضّ النزاع الجماعي يتطلب تحديدات خاصة أو إضافية مرتبطة بموضوع النزاع فسيبلغ الطرفين.
2. إذا تطلب الأمر بالارتباط مع المطلب المشمول

بالخلاف تحديد الحالة الاقتصادية-المالية لمكان العمل فإن بإمكان الوسيط أن يقترح إحالة القضية إلى فحص اختصاصي (إذا لم يقرر طرفا النزاع شيئاً آخر، ويتحمل النفقات رب العمل).

3. في حالة اتخاذ طرفي الخلاف قراراً بإجراء فحص وتحليلات ضرورية فإن الوسيط محول لتقديم طلب إلى منظمة الاتحاد لكي تؤجل موعد الشروع بالإضراب لكي تفسح الوقت المناسب لإنجاز المهمة.

يكون الوسيط حاضراً أثناء توقيع الوثائق التي تنهي مرحلة الوساطة في الخلاف الجماعي. فقط طرفا النزاع يقرران فترة التفاهم، أما الوسيط فيمكنه أن يساعدهما في تحرير الوثيقة، أو أن يقترح عليهما استعمال فقرات تضمن مراعاة ورقة التفاهم الموقعة لكنه لا يمتلك تأثيراً على محتواها. لا تحدد قوانين فضّ النزاعات الجماعية فترة استمرار عملية الوساطة، لكن على الوساطات أن تتواصل إلى حين شعور طرفي النزاع والوسيط بوجود فرصة للتوصل إلى تفاهم.

لا يحدد القانون أية شروط تتعلق بكفاءة الوسيط باستثناء مطلب حياديته. لا توجد موانع أمام اتفاق الطرفين على إجراء عملية الوساطة. بغض النظر عما إذا كان الطرفان قد عيّنا الوسيط أو أنه عيّن من قبل وزير العمل فإن طرفي النزاع يمكنهما أن يحددا فترة عمله وطريقة إدارته للعملية. يمكن سحب الوسيط بناء على طلب مقدم من طرفي النزاع أثناء مجرى النزاع وتعيين وسيط جديد آخر. في حالة طلب أحد الطرفين تغيير الوسيط فحينئذ يتم القيام بعملية توضيح بمشاركة كل من الطرفين والوسيط. رغم شيوع النموذج الوسيط الواحد في بولندا إلا أنه لا مانع من إجراء الوساطة من قبل لجنة مكونة من شخصين أو أكثر من الوسطاء.

يمكن أن تتكامل الوساطة بالنجاح إذا ما اتفق الطرفان. وحينئذ يتم تحرير ذلك خطياً. يمكن أيضاً ألا يتفق الطرفان. وحينئذ

لا بد من كتابة بروتوكول الاختلاف وإدراج موقف الطرفين فيه. ويمكن لورقة التفاهم أن تكون ذات طبيعة شاملة أو جزئية. إن عدم فضّ النزاع عن طريق عملية الوساطة يعطي الحق لطرف العاملين في أن يشرع بعملية الإضراب.

فشل الاتفاق بين الطرفين لا يعني القيام بالإضراب لأن القانون يشير إلى طريق آخر بإمكانه أن يتم فضّ النزاع الجماعي بدون لجوء العاملين إلى استعمال الشكل الأخير المتمثل بالإضراب. هذا الطريق يسمى بالتحكيم الاجتماعي الذي يصطلح عليه باسم "الهدنة".

إن التحكيم الاجتماعي في النزاعات الجماعية له طبيعة تطوعية وكما يتضح من معطيات وزارة العمل فإنه نادرا ما يلجأ إليها طرفا النزاع. إن قرار التوصل إلى تفاهم عبر التحكيم يعود إلى طرف العاملين في النزاع الجماعي. إن نقابة العاملين التي تقود النزاع يمكنها بدلا من إعلان الإضراب أن تخضعه للحسم من قبل التحكيم الاجتماعي. في حالة النزاع الجماعي الذي يشمل معملا أو دائرة عمل أو مصنعا واحدا فإن الجهة المخولة هي هيئة التحكيم الاجتماعي في محكمة العمل على مستوى المحافظة. أما النزاع الذي يشمل عدة أمكنة للعمل فإن هيئة التحكيم الاجتماعي في المحكمة العليا هي التي تبتّ فيه.

تتألف هيئة التحكيم الاجتماعي من رئيس معين من قبل رئيس المحكمة التي تبتّ في النزاع من مجموع قضاة تلك المحكمة بالإضافة إلى ستة أعضاء معينين بالتساوي من حيث العدد من قبل كل طرف من طرفي النزاع. يضاف إلى الطلب الذي يُشخّص النزاع بروتوكول الاختلاف الناجم عن المفاوضات والوساطة. وكذلك وثائق أخرى مصيرية بالنسبة لحسم النزاع. يمكن لهيئة التحكيم الجماعي أن تستفيد من وجهة نظر الخبراء حول صاحب العمل إلا إذا قرر الطرفان خلاف ذلك.

يقدم طرفا النزاع أمام هيئة التحكيم الاجتماعي موقفيهما وإذا لم يتوصل طرفا النزاع إلى التوصل إلى اتفاق فإن الهيئة ستصدر الحكم. إن حكم الهيئة يصدر بغالبية الأصوات. لكن قرار الهيئة التحكيمية غير ملزم بالنسبة لطرفي النزاع لأن كل طرف يمكنه قبل صدور الحكم أن يعلن أنه غير معني بالعواقب القانونية لمثل هكذا قرار. أما في حالة عدم تقدم أي طرف بمثل هذا الموقف فإن قرار الهيئة يعتبر ملزما لكلا الطرفين. إضافة إلى تحديدات القانون بشأن حل النزاعات الجماعية توجد وسيلة أخرى لحل النزاعات الجماعية في مجال علاقات العمل، يتمثل في ما يسمى ببعثة النوايا الحسنة. والطرف المخول لتشكيل بعثة النوايا الحسنة هي لجان المحافظة الاجتماعية (WKDS). بعد عرض القضية من قبل الأطراف المخولة والتعرف عليها فإن لجان المحافظة تقدم رأيا أو أنها تتخذ قرارا بضرورة تعيين شخص لبعثة النوايا الحسنة. في الحالات الاستثنائية إذا ما تطلبت المصلحة الاجتماعية ذلك فإن رئيس (WKDS) يمكنه أن يتجاوز جلسة اللجان ويقرر ضرورة تعيين شخص لبعثة النوايا الحسنة وأن يتقد إلى وزير العمل بطلب تعيين وسيط يمكنه أن يقود البعثة.

الإخبار والاستشارات

بولندا، أسوة بالدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، ملزمة بتطبيق فقرات القانون رقم 2002/14/WE المعروفة بقانون المعلومات والاستشارات. يرى هذا القانون أن للعاملين الحق بواسطة أجهزة التمثيل الخاصة بهذا الغرض أن يحصلوا على المعلومات في قضايا تتعلق بصاحب العمل وأن تجري استشارتهم في قضايا ذات أهمية قصوى لمستقبل صاحب العمل، خصوصا على صعيد القضايا

المرتبطة بالتغييرات في موضوع التشغيل. إن الجهاز الذي يمثل العاملين في تطبيق حقوقهم الناجمة عن القانون هو مجلس العاملين (workers council). يدخل القانون حداً أدنى للتشغيل (عشرون عاملاً) يمكن أن تتشكل منه اللجان.

لقد تم إدخال مجلس العاملين في بولندا سنة 2006 في أعقاب وضع القانون المعني حيز التنفيذ. إن مرور سنتين على التحاق بولندا بالإتحاد الأوروبي وحتى لحظة وضع قرارات القانون المعني حيز التنفيذ تدل على أن عملية التنفيذ لم تكن سهلة. لقد بدأت في العام 2004 حينما عرضت الحكومة على شركائها على مستوى المركز مشروع القانون المتعلق بممثلي العاملين ومجالس العاملين. كان يتوقع أن يتم قبول القانون ويدخل حيز التنفيذ في السنة التالية. لكن مشروع القانون الحكومي خلق شكوكاً واعتراضات كثيرة من طرف أصحاب العمل، والاتحادات المهنية والخبراء القانونيين المستقلين. إن اختلاف الآراء تركز قبل كل شيء على طريقة تشكيل مجالس العاملين لدى أصحاب العمل ممن نشطت لديهم اتحادات مهنية (نقابات) والتي تفتقد إلى ذلك. إن شعور الاتحادات المهنية بالمنافسة الضخمة من قبل مجالس العاملين في مجال تمثيل مصالح العاملين جعلها تطالب بإدخال النموذج التشيكي في بولندا (نسبة إلى أنموذج الحلول المتبعة في الجمهورية التشيكية)، الذي يعتمد على أن الاتحادات المهنية إن كانت متواجدة في مكان العمل فهي التي تنفذ حق الإخبار والمشاورة (يعني أنها تؤدي وظيفة مجلس لعاملين)، غير أن أماكن العمل التي تفتقد إلى مثل تلك الاتحادات-النقابات فقط يكون من حق العاملين فيها أن ينتخبوا مجالس العاملين. أكد أصحاب العمل على أن تُستخدم بنود القانون الجديد فقط بحق أصحاب العمل ممن لديهم على الأقل خمسين مستخدماً. علاوة على ذلك أبدوا مخاوفهم المتعلقة بجملة قضايا منها ما يتعلق بالمعلومات

التي على صاحب العمل أن يقدمها. لهذا فهم يخافون من تسرب المعلومات السرية. لم يكن طرفُ أرباب العمل راغبا في إدخال عقوبات قانونية على أرباب العمل الذين نفذوا مطالب القانون. في العام 2004 اتخذ الشركاء الاجتماعيون قرارا ببدء مفاوضات أوتوماتيكية (دون مشاركة الحكومة) بشأن وضع القانون (لكن ليس حول مشروع القانون الحكومي) وتقديم موقف موحد للحكومة.

في أبريل/نيسان 2006 وافق البرلمان البولندي في النهاية على قرار حول إخبار العاملين وإجراء مشاورات معهم. لقد تضمن القانون طريقتين لتشكيل لجنة العاملين: عند أصحاب العمل الذين لديهم اتحادات مهنية-نقابية والتي كان من حقها تعيين أعضاء مجلس العاملين أما في أماكن التشغيل التي لا يوجد فيها مثل هذه الاتحادات المهنية فإن المجالس كانت تنتخب من قبل عموم العاملين. كما ولم تتبع الحلول على طريق النموذج التشيكي لأن أماكن العمل ذات الاتحادات المهنية كان لديها نمطان لتمثيل العاملين. رغم أن القانون قد حدد سقف العدد متمثلا بخمسين عاملا حيث كانت بنود القانون ملزمة لصاحب العمل إلا أن القانون أدخل كذلك فترة انتقالية (مارس/آذار 2008) يكون فيها بالإمكان تشكيل مجالس العاملين فقط لدى أصحاب العمل ممن يشغلون مائة شخص على الأقل.

في تموز/يوليو 2008 قررت المحكمة الدستورية، أثناء النظر في شكوى تقدمت بها كونفيدرالية أصحاب العمل البولنديين (KPP) أحد الشركاء الاجتماعيين على مستوى المركز، صرح بأن عملية تعيين أعضاء لجان العاملين من قبل الاتحادات مخالفة للدستور البولندي. إن حكم المحكمة الدستورية يعني أن البنود التي تعتبر غير دستورية يجب أن تخضع للمراجعة أو الحذف من القانون في غضون سنة وبخلاف ذلك ستعتبر لاغية. قام البرلمان البولندي في العام 2009

بتعديل القانون تنفيذا لقرار المحكمة الدستورية. في المحصلة كان بإمكان كافة اللجان المعنية من قبل الاتحادات المهنية أن تنهي دورتها لكن اللجنة كان ينبغي عليها للفترة التالية أن تنتخب عبر تصويت العاملين. القوانين الملزمة تقرر حاليا بأن مجالس العاملين يمكنها أن تتشكل تقريبا لدى كل صاحب عمل يشغل لديه 50- خمسين شخصا على الأقل. إن تخفيض عدد العاملين إلى ما دون خمسين أجيرا أثناء فترة عمل مجلس العاملين لا يؤدي إلى إنهاء وجودها ولكن إذا ما استمرت الأمور على هذا المنوال فإن الانتخابات المقبلة لن تجرى.

لا تنطبق بنود أو فقرات القانون على المكونات الآتية:

- المؤسسات الحكومية التي يوجد فيها مجلس إدارة ذاتية لطاغم المؤسسة،
- المؤسسات المختلطة (ذات رأس المال الخاص والحكومي) التي تُشغَل خمسين مستخدما على الأقل،
- مؤسسات السينما الحكومية،
- يكون من حق مجلس العاملين في تلك الوحدات الحصول على المعلومات وإجراء الاستشارات.

جراء تعديل القانون في العام 2009 أصبحت كافة المجالس تُنتخب في انتخابات عامة بناء على طلب 10% عشرة بالمائة من العاملين على الأقل. تستمر فترة عمل مجلس العاملين 4- أربع سنوات. تقوم في غضون 30- ثلاثين يوما من انتخاب أعضاء اللجنة بعقد جلستها الأولى. تنتخب لجنة العاملين من بين أعضائها رئيسا لها وتقرر برنامج عملها. إن عدد أعضاء لجنة العاملين لدى صاحب العمل المعني صار يعتمد على عدد العاملين المعينين لديه.

يدخل في قوام مجلس العاملين العدد وفقا للنسب الآتية:

- في حالة تشغيل 50 إلى 250 مستخدماً - 3 أعضاء من العاملين،
- في حالة تشغيل من 251 إلى 500 مستخدماً - 5 أعضاء من العاملين،
- في حالة تشغيل عدد يفوق 500 مستخدماً - 7 أعضاء من العاملين.

من حق كل مستخدم أن يشترك في الانتخابات (في التصويت) باستثناء العاملين الشباب في عمر يقل عن 18 سنة. يحق لكل عامل أن يتقدم للترشح في الانتخابات (أن يكون منتخبا) بشرط أن يكون قد عمل لدى صاحب العمل المعني سنة بدون انقطاع، إلا في حالة أن يعمل صاحب العمل أقل من المدة المفترضة. لا يحق للعامل الذي يدير مكان عمل من شخص واحد أن يكون منتخبا، ولا لنائبه، ولا لعامل هو عضو في هيئة إدارة مكان العمل، ولا للمحاسب الرئيس، ولا للمستشار القانوني، ولا للعامل غير البالغ (أقل من 18 سنة).

تجري انتخابات أعضاء مجلس العاملين بشكل مباشر وسري، بشرط أن يشترك فيها ما لا يقل عن 50% بالمائة من نسبة العاملين المستخدمين لدى صاحب العمل المعني. في حالة عدم توفر النصاب يتم تنظيم الانتخابات مرة أخرى بعد مرور 30- ثلاثين يوما وحينئذ تكون نافذة بغض النظر عن عدد العاملين الذين اشتركوا فيها. وسيوزع الانتدابُ وفقا لعدد الأصوات التي يحصل عليها كل مرشح.

ينبغي على قواعد العمل المشترك ما بين أصحاب العمل ومجلس العاملين أن تكون محددة في اتفاقية مستقلة تتم بعد حصول اللجنة على الشرعية الدستورية. على الاتفاقية أن تضمن شروط

توفر المعلومات والاستشارات بالتساوي على أن يحدد ذلك في القانون.

لكن عقد الاتفاقية ليس ملزماً. في حالة عدم التوصل إلى الاتفاق ما بين الطرفين ينبغي إتباع المعايير القانونية. وطبقاً لها ينبغي على صاحب العمل أن يزود مجلس العاملين بالمعلومات التالية:

– نشاطات وأوضاع صاحب العمل الاقتصادية والتغيرات المتوقعة في هذا المجال،

– حالة وبنية التغيرات المتوقعة في مجال التشغيل وكذلك الأعمال التي تهدف إلى الحفاظ على مستوى التشغيل،

– النشاطات التي بإمكانها أن تُسبب تغييرات جوهرية في تنظيم العمل أو في مبادئ التشغيل.

يمكن لمجلس العاملين أن يقدم رأيه في القضية وفي حقل المعلومات المستلمة. أما قبول رأي المجلس فيتطلب موافقة غالبية أعضائها.

من حق المجلس أن يُستشار (وعلى صاحب العمل أن يجري مثل هكذا استشارات) في القضايا التالية:

– قضية وضع وبنية التغيرات المتوقعة في التشغيل وكذلك الأعمال التي تهدف إلى الحفاظ على مستوى التشغيل.

– الأعمال والنشاطات التي يمكنها أن تُسبب تغييرات جوهرية في تنظيم العمل أو في مبادئ التشغيل.

– ينبغي على الاستشارات أن تجري:

– في موعد وشكل وفترة تسمح لصاحب العمل القيام بالعمل في قضايا المشمولة بالاستشارة.

– على أساس المعلومة المقدمة من قبل صاحب العمل وكذلك الرأي المقدم من قبل مجلس العاملين ورأي كل عضو من أعضاء مجلس العاملين.

- بطريقة تمكن مجلس العاملين من عقد اللقاءات مع صاحب العمل بهدف الحصول على موقفه وعلى تبرير يتعلق برأيها.
- بهدف تمكين التوصل إلى تفاهم ما بين لجنة العاملين وصاحب العمل.

إن أعضاء اللجنة والخبراء الذين يستفيد المجلس من خدماتهم ملزمون بعدم الكشف عن معلومات المؤسسة السرية التي حصلوا عليها بحكم منصبهم والتي طالب صاحب العمل بأن تبقى سرية. باستطاعة صاحب العمل خصوصا في الحالات المبررة ألا يقدم للعاملين المعلومات التي يخشى في حالة كشفها وطبقا للمعايير الموضوعية أن تعرقل بشدة عمل المؤسسة أو المصنع التي تتعلق به أو تعرضها لضرر معتبر. يترك القانون مجالا أيضا لعدم إمكانية تشكيل مجلس العاملين، إذا كان لدى صاحب العمل المرتبط بينود القانون آلية دائمة لنقل المعلومات وإجراء الاستشارات مع العاملين بحيث تضمن هذه الآلية على أقل تقدير تلبية متطلبات القانون. بعبارة أخرى، يمكن أن يتفق الطرفان على شروط نقل المعلومات وإجراء الاستشارات أكثر فائدة للعاملين، بشرط ألا تكون أسوأ من تلك التي يرتأها القانون.

لقد انتشرت حتى اللحظة مجالس العاملين بدرجة محدودة: مثلا، في العام 2012 كان عدد المجالس المسجلة هو (3301) (أقل بما نسبته 10% من أصحاب العمل المرتبطين بالقوانين). الأكثر من ذلك أنه وقبل دخول القانون حيز التنفيذ نلاحظ أن الاتفاقيات التي تم توقيعها ما بين أصحاب العمل والعاملين في 4400 مؤسسة جرت بدون وجود مجالس العاملين.

تجري الاستشارات مع العاملين في نطاق مجالس العاملين كذلك. تنشط مجالس العاملين في المؤسسات الحكومية. لقد كان تأسيس مجالس العاملين إنجازا كبيرا لحركة النقابات المستقلة المتمثلة

بحركة التضامن - NSZZ في سنوات 1980-1981. لقد شرعن قانون المؤسسات الحكومية لسنة 1981 وجود مجلس العاملين وأعطى العاملين أدوات للرقابة والمشاركة في صنع القرار في مكان العمل. لهذا الجهاز التمثيلي إمكانيات مشاركة كبيرة، كما وله حق اختيار مدير المؤسسة. تمثل لجنة العاملين مجلس العاملين، يعني الاجتماع العام للعاملين.

وتعتبر بحكم القانون جهازا في المؤسسة الحكومية ذا مكانة يمكن مقارنتها بمكانة لجنة الرقابة ومجلس العاملين (باستثناء عمل الإدارة الفعلية) في الشركات التجارية.

إن لجنة العاملين جسم يؤدي مهامه بغض النظر عن أجهزة المؤسسة الحكومية والاتحادات المهنية والسياسية. يتم انتخاب لجنة العاملين لفترة سنتين في انتخابات عامة. صلاحيات لجنة العاملين واسعة وتشكل على وجه الخصوص ما يلي:

- حق إصدار النظام الداخلي للمؤسسة.
- حق تعيين مدير المؤسسة.
- حق إقرار القوانين المتعلقة بنشاط المؤسسة وإلزام تطبيقها من قبل مدير المؤسسة.
- حق تقديم مقترح لجعل المؤسسة تجارية-استهلاكية أو أن تُبدي رأيها في المقترح المقدم من قبل جهاز آخر ذي صلاحية.
- حق الحصول على المعلومة وإجراء الاستشارات كما هو الحال والطريقة مع مجالس العاملين.

لجنة العاملين لا تمتلك صلاحيات مقرررة في مجال قضايا العاملين والاجتماعيين المنتسبين إلى الاتحادات المهنية.

حاليا، ما تزال بنود القانون ملزمة لكن أهميتها هامشية، نظرا لحقيقة أن عدد المؤسسات الحكومية ما يزال محدودا، بناء على

بيانات وزارة خزانة الدولة يلاحظ أنه في أواخر سنة 2011 كانت توجد (48) مؤسسة حكومية.

للعاملين صلاحيات المشاركة أيضا في قرارات الشركات التي ليست في الواقع تحت رقابة الدولة كليا، وكذلك الشركات التي تمتلكها خزانة الدولة أو أنها شريك في امتلاكها. لهذه الشركات وضعية الشركات التجارية وتخضع في نفس الوقت لنفس الضوابط القانونية التي تخضع لها الشركات ذات الرأسمال الخاص. يمكن الإشارة إلى نمطين من الشركات التي يساهم فيها رأس المال العام، شركات تابعة لخزينة الدولة (ملكية الدولة من خلال شخص الوزير الخزانة)، وشركات تمتلك خزانة الدولة فيها أسهما. أما الشركة التابعة لخزانة الدولة فهي ذات طبيعة خاصة تكون الدولة المالكة الوحيدة لها ويمثلها شخص واحد هو الوزير. وهي تشكل من حيث المنطلق شكلا انتقاليا في عملية التحضير للخصخصة. إن تحويل المؤسسة الحكومية إلى شركة ممثلة بشخص واحد ومالك واحد هو خزانة الدولة يسمى التجير (من التجارة). مع ذلك وبغض النظر عن حالة امتلاك الدولة لهذه الشركات إلا هناك أماكن مضمونة لممثلي العاملين-المستخدمين في لجائها الرقابية.

طبقا إلى أحكام قانون التجير والخصخصة لسنة 1996 يكون من حق ممثلي العاملين-المستخدمين في المؤسسات الحكومية الخاضعة لتحويلات الملكية، أن يكونوا في أجهزة الشركات الممثلة بشخص واحد -خزانة الدولة، يتعلق ذلك قبل كل شيء بلجان الرقابة التي تكون نسبة مشاركة العاملين فيها هي 5/2. أما في حالة تغيير صاحب رأس المال حيث لم تعد خزانة الدولة مالكة الوحيد جراء ذلك التغيير فإن على مشاركة ممثلي العاملين في اللجنة أن تكون كالتالي:

- اثنان في اللجنة المكونة من 6 أشخاص

- ثلاثة في اللجنة المكونة من سبعة إلى عشرة أشخاص
- أربعة في اللجنة المكونة من أكثر من عشرة أشخاص.
- ينتخب الاجتماع الأول الموسّع للمجلس اللجنة الأولى، أما انتخابهم لفترة ثانية فيتم في أسلوب محدد من قبل النظام الداخلي للشركة. يمكن إقالة ممثلي العاملين من اللجنة عن طريق تصويت عام بناء على طلب 15% من العاملين على الأقل.
- يحق أيضا للعاملين في الشركات التي تكون فيها نسبة التشغيل أكثر من 500 شخص أن يعينوا ممثلا واحدا لهم في الهيئة (مجلس الشركة) الإدارية. لا يتمتع ممثلو العاملين بصلاحيات خاصة مقارنة ببقية أعضاء هيئات الشركة.
- في أواخر سنة 2011 طبقا لمعطيات وزارة خزانة الدولة عمل ما مجموعه (377) شركة ولخزينة الدولة مساهمة فيها، بما في ذلك:
 - 179 شركة كانت مساهمة خزانة الدولة فيها 100%،
 - 42 شركة لمساهمة خزانة الدولة فيها النصيب الأوفر،
 - 156 شركة تشكل مساهمة خزانة الدولة فيها أقلية.
- علاوة على ذلك فإن القانون البولندي يرى أن درجة ممثل العاملين المعين في أسلوب (الآن وهنا) (يعني في القضية المعنية أو بغرض حل مشكلة محددة) هي خاصة لأنه لا يوجد لها أساس قانوني موحد. لذا يتم اختيارهم وفقا للأسلوب المتبع لدى رب العمل.
- ولدورهم أهمية خاصة في مؤسسات العمل التي لا توجد فيها اتحادات - نقابات مهنية حيث تكون مساهمة الممثلي بطريقة (الآن وهنا) المعينين أمرا مستحسننا في الحالات التالية:
 - عقد اتفاقات في حالة الأزمات (تعليق بنود قانون العمل في أماكن العمل، إتباع شروط تشغيل وأجور مؤقتة أقل نفعاً، تمديد فترة وقت العمل، نظام ساعات عمل متغيرة من حيث البداية والنهاية، تحديد وقت العمل والأجور)،

- تحديد شروط استعمال العمل عن بعد (telework)،
- تحديد جدول العمل، يمكن تقصير وقت العمل بالنسبة للبعض أو لأولئك الذين لا يجوز أن يتجاوز وقت عملهم ثماني ساعات يوميا،
- التشاور في شأن القوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (مفتشو ولجان مديرية السلامة والصحة المهنية. ومفتشو العمل الأهلي)،

- الاتفاق بشأن نظام الخدمات الاجتماعية،
 - التسريح الجماعي من العمل الموضوع في الخطة.
- يُشكل مفتشو العمل نوعية خاصة لمثلي العاملين المعينين (الآن وهنا) رغم أننا قد نواجه رأيا يرى أنه لا ينبغي إدراجهم ضمن هذه الفئة لأن نشاطهم ذو طبيعة دائمة.

إن الحوار الاجتماعي يشكل نوعية خاصة على صعيد التفاوض الجماعي. يمكن اعتبار الحوار الاجتماعي أعلى درجات المناقصة الجماعية تطورا. يطلق على ممثلات أصحاب العمل والعاملين المنخرطين في الحوار الاجتماعي تسمية "شركاء اجتماعيون".

حسب مفهوم منظمة العمل العالمية (MOP) إن الحوار الاجتماعي هو "حوار اجتماعي يشمل كافة أنماط المفاوضات، والمشاورات، والتبادل البسيط للمعلومات بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل والعاملين في القضايا ذات العلاقة بالمشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تهمهم. يمكن أن يتحقق الحوار كعملية ثلاثية العلاقة، مع الحكومة باعتبارها مشاركا رسميا أو ثنائية العلاقة ما بين العمل والإدارة (أو ما بين الاتحادات المهنية ومنظمات أصحاب العمل) بمشاركة أو بدون مشاركة الحكومة. وتنسيق المصالح يمكن أن يكون غير رسمي أو مؤسسي وعلى الأغلب يكون

بهذا الشكل وذاك. يمكن أن يجري الحوار على المستوى الوطني، أو مستوى المنطقة أو مكان العمل. يمكنه أن يجري كذلك ما بين ممثلية مختلف الجماعات المهنية في إطار القطاعات أو بجمع المستويين معا.²⁸

أما في الاتحاد الأوروبي فتعتبر "النقاشات والمشاورات والمفاوضات والنشاطات المشتركة التي تساهم فيها منظمات تمثل طرفين تربطهم علاقة في العمل (أصحاب العمل والعاملون) بمثابة حوار اجتماعي. ويتخذ الحوار شكلين رئيسيين هما: حوار ثلاثي يشمل كذلك السلطة العامة وحوار ثنائي يشمل منظمي أرباب العمل والعاملين."²⁹

1. توجد أنماط مختلفة من الحوار الاجتماعي، حسب المفهوم الفعلي (من المشارك) هي:
 - حوار ثلاثي الأطراف (بمشاركة الدولة).
 - حوار ذاتي (ثنائي بدون مشاركة الدولة يجري فقط ما بين الشريكين الاجتماعيين)
2. حسب المفهوم القطاعي (لمصلحة من يجري):
 - مهني
 - حوار عام (بين القطاعات/ بين المهن).
 - مختلط (تركيبة من النوعين المشار إليهما أعلاه).
3. حسب المفهوم الفضائي (أين):
 - مركزي (وطني)
 - مناطقي (في المحافظات أو المقاطعات أو الأقاليم).

²⁸ يوليوش غاردافسكي (J. Gardawski) الحوار الاجتماعي في بولندا النظرية-التاريخ-الممارسة، منشورات وزارة العمل وقسم العلوم الاجتماعية في كلية وارسو الإقتصادية (SGH) وارسو 2009. ص. 17.

²⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>.

- في مكان العمل.

إن أساس الحوار الاجتماعي هو تشجيع التفاهم - الإجماع في مساحة تكون موضوعا للتفاوض وفي النهاية السعي للحفاظ على السلم الاجتماعي. طبقا للوثيقة الحكومية الرسمية الموسومة بـ "قواعد الحوار الاجتماعي" إن إجراء الحوار الحقيقي البناء يتطلب تحقيق جملة شروط:

أولاً، في مجال مواضيع الحوار (الأطراف والشركاء الاجتماعيون) وهي:

- استقلالية منظمات العاملين وأصحاب العمل المنخرطين في عملية العمل المشترك الذي لا يقود إلى التعامل معهم كأداة بيد السلطة.

- وجود هياكل تنظيمية مناسبة على المستوى الوطني وكذلك وجود تمثيل ومهارة في نقل المتفق عليه إلى قواعد المنظمة الدنيا.

- الحصول على حق إجراء حوار- تفويض من المجتمع، يعني الموافقة على ممثليه.

ثانياً، على مستوى العلاقة بين أطراف الحوار:

وجود توازن نسبي ما بين الشركاء الاجتماعيين بما في ذلك إزاء القانون.

- قبول قاعدة الثقة المتبادلة، والاحترام المتبادل وكذلك إجراء الحوار بنية حسنة.

- الرغبة والاستعداد للعمل المشترك من قبل كافة أطراف الحوار بهدف صياغة حل وسط، والتوصل - في ظل اختلاف مصالح المشاركين- إلى اتفاق في القضايا الأساسية على الأقل، وإلى مواقف مرنة ومعقولة.

- إلزام الأطراف على احترام القرارات المشتركة التي يتضمنها الاتفاق.

ثالثاً، ما يتعلق بالموضوع العملي وخلفية إجراء الحوار:

- وجود موضوع مفتوح لإجراء المفاوضات، يعني وجود مسائل غير محلولة نهائياً من طرف الدولة.

- تحديد مساحة الحوار الكفء (المبدئي) وكذلك شكله في سياق إمكانية اتخاذ قرارات ملزمة.

- تحديد وقبول قواعد العمل اعتماداً على الأسس القانونية، والضوابط وقوانين السلوك وكذلك الإجراءات الأخرى المتبعة.

- بناء هياكل مناسبة، ومؤسسات للحوار وكذلك ضمان خدمتها بمستوى لائق على الصعيدين الجوهري واللوجستي.³⁰

إن الحوار الاجتماعي في بولندا على المستوى المركزي يجري في لجنة ثلاثية للشؤون الاجتماعية-الاقتصادية وتسمى باللجنة الثلاثية. وهي منتدى حوار اجتماعي يجري بهدف توافق مصالح العاملين مع مصالح أرباب العمل من أجل الصالح العام. هدف عمل اللجنة الثلاثية هو السعي للتوصل إلى السلم الاجتماعي والمحافظة عليه.

في اللجنة الثلاثية كما يوحي الاسم بذلك يجلس ممثلو ثلاثة أطراف: الحكومة والعاملون وأصحاب العمل. يمثل الحكومة ضمن تشكيلة اللجنة الثلاثية ممثلو الطرف الحكومي وطرف العاملين وكذلك طرف أصحاب العمل. يمثل الجانب الحكومي في اللجنة ممثلو الحكومة المرشحون من قبل رئيس الوزراء. في العام 2012 دخل في تشكيلة اللجنة ممثلون عن: وزارة الاقتصاد (حالياً نائب رئيس الوزراء)، ووزير الاقتصاد الذي هو في نفس الوقت رئيس اللجنة)،

³⁰ قواعد الحوار الاجتماعي. وثيقة البرنامج الحكومي الذي أقره مجلس الوزراء بتاريخ 22/10/2002، ص. 35-36.

وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، وزارة البنية التحتية، وزارة خزانة الدولة، وزارة التعليم الوطني، وزارة تنمية الأقاليم، وزارة الداخلية والإدارة، وزارة التعليم العالي، وزارة الزراعة وتطوير الريف وكذلك ديوان رئيس مجلس الوزراء.

أما فيما يتعلق بالشركاء الاجتماعيين فإن الحصول على مقعد في اللجنة الثلاثية من قبل منظمة تمثيل مصالح طرف أو طرفي العلاقات الجماعية فهو مقيد بشروط معينة. ويضمن تنفيذها موقع ما يسمى بالشريك الاجتماعي والمشاركة في اللجنة الثلاثية. إن معايير الانتماء للجنة الثلاثية الملزمة للشركاء الاجتماعيين مكتوبة في الفصل الأول.

على اللجنة أن تجري حوارا اجتماعيا في قضايا الأجور والخدمات الاجتماعية وفي قضايا اجتماعية أخرى واقتصادية كذلك، والنظر في قضايا ذات أهمية اجتماعية كبيرة أو اقتصادية - تم رفعها أمام اللجنة من قبل أحد الأطراف إذا اعتقد بأن حلها مهم للحفاظ على السلم الاجتماعي - وعقد تفاهات مشتركة يكون موضوعها التزامات الأطراف المتبادلة التي تخدم توفيق مصالح العاملين مع مصالح أصحاب العمل ومن أجل الصالح العام وتحقيق السلم الأهلي والحفاظ عليه، المشاركة في أعمال مشروع قانون الميزانية، وكذلك صياغة مقترحات تتعلق برفع الأجور في الاقتصاد الوطني، بما في ذلك في مجال ميزانية الدولة، والحد الأدنى من الأجر على العمل وأيضا التقاعد والمعاش من نظام التأمين الاجتماعي العام. علاوة على ذلك للجنة الثلاثية حق تقديم طلب للحكومة بشأن التحقق من معايير المداخل التي تسمح بالتقدم لطلب المساعدة الاجتماعية من قبل الأشخاص الذين يعيشون في وضع مادي صعب، وكذلك حق التنسيق بسقف مبالغ المساعدات العائلية وسقف الخدمات العائلية.³¹

³¹ للتوسع في موضوع نشاط اللجنة الثلاثية في الفصل الرابع حيث توجد مقارنة بين الحوار الاجتماعي في بولندا وغيرها من بلدان المنطقة

يجري الحوار الاجتماعي على مستوى الأقاليم في لجان الحوار الاجتماعي للمحافظات المشار إليها آنفا في هذا الفصل. إن لجان الحوار الاجتماعي للمحافظات عبارة عن أجسام الحوار الاجتماعي العاملة على مستوى أكبر وحدات التقسيم الإداري في بولندا، يعني المحافظات، بالارتباط مع ذلك فإن عدد لجان الحوار الاجتماعي للمحافظات يعادل عدد المحافظات ذاتها البالغ 16 - ست عشرة محافظة. إن هذه اللجان مصنفة كأجسام حوار رباعي، لأنه إضافة إلى الطرفين المعنيين بعلاقات العمل مباشرة يوجد فيها ممثلو الإدارة المحلية الحكومية (المحافظ) ومجلس السلطة المحلية.

لجان الحوار الاجتماعي للمحافظات صلاحيات في إبداء الرأي في الأمور التالية:

- في القضايا المشمولة بمجال مهام الاتحادات المهنية أو منظمات أرباب العمل التي تعتبر من صلاحيات الإدارة الحكومية والمحلية في نطاق المحافظة.

- في القضايا التي تسبب إثارة الصراعات ما بين العاملين وأرباب العمل.

- في قضايا الأجور والخدمات الاجتماعية وكذلك في قضايا ذات أهمية اجتماعية أو اقتصادية كبرى تم إيصالها من قبل اللجنة الثلاثية³²

علاوة على ذلك في حالة الصراعات في علاقات العمل، إضافة إلى إبداء الرأي، فإن لجان الحوار الاجتماعي للمحافظات (أو رئيس اللجان وحده في الحالات الاستثنائية) يمكنها أن تتخذ القرارات بضرورة تحديد أفراد النوايا الحسنة من قائمة الوسطاء المعدة من قبل وزير العمل والسياسة الاجتماعية بهدف مساعدة الأطراف المتنازعة وحل التراع.

³² مصدر سابق. قواعد الحوار الاجتماعي.

مع ذلك، لا يمكن لأي من أداتي العمل (وجهة النظر والقرار) أن يضمنا للجنة القوة الفعلية التي تسمح لها بالمحافظة الناجعة على السلم الاجتماعي. والأكثر من ذلك، فإن القانون يحد من حرية عمل اللجنة بحيث أن إدارة المحافظة هي التي تقدم الخدمة الإدارية لها، إذن البنية التي تنتمي إلى جهاز الدولة. وعليه فمن الصعب الحديث عن الاستقلالية الكاملة لجهاز الحوار هذا لأن أحد الأطراف الداخلة في نشاطه أو عمله تمتلك آلية ضغط قوية على اللجنة وهذا الشيء تفتقد إليه بقية الأطراف.

تجري مناقشة علاقات العمل في مداولات التشغيل. تعمل اللجان على مستويين هما: المحافظات والأقضية. بناء على توصية القانون على تشجيع التشغيل ومؤسسات سوق العمل فإن مجال نشاط لجان التشغيل على مستوى المحافظة تشمل:

دعم المشاريع التي ترمي إلى التشغيل التام المنتج في المحافظة: تقييم عقلنة الاقتصاد بأموال صندوق العمل، إبداء الرأي في معايير تقسيم أموال صندوق عمل مجالس الأقضية في المحافظة المعنية من أجل دعم البرامج التي تتعلق بالتشجيع والتشغيل وتمويل المسائل الاختيارية، وتقييم المقترحات المعدة من قبل دوائر عمل المحافظة المتعلقة بتخصيص أموال صندوق العمل التي هي تحت تصرف مجلس المحافظة وتقييم تقارير الاستفادة منها، تقديم الطلبات وإبداء الآراء في قضايا تتعلق باتجاهات التأهيل والتدريب المهني والتشغيل في المحافظة، والتقييم الدوري للتقارير الخاصة بعمل دوائر عمل المحافظة وكذلك عرض التقارير الدورية ونتائج مسائل التشغيل أمام اللجنة العليا للتشغيل، ثم إيفاد الممثلين إلى لجنة المسابقة بعدد يساوي على الأقل نصف عدد اللجنة التي تقوم باختيار المرشح لمنصب مدير دائرة العمل في المحافظة، ودراسة طلبات تنحية مدير دائرة العمل في المحافظة أو تقديم طلب بهذا الخصوص؛ إيفاد ممثل إلى اللجنة العليا

للتشغيل؛ ثم تقييم معايير المحافظة فيما يخص منح رخص العمل للأجانب.

أما على صعيد القضاء فيسمح للجان التشغيل بفترة عمل مكافئ للجان في المحافظة، بالإضافة إلى ذلك يمكن للجان التشغيل المذكورة أن تُقيم الاقتراحات في مجال التغييرات الخاصة وبرامج مدير القضاء.

الفصل الثالث. نتائج: الاتفاقات الجماعية، الأحلاف الاجتماعية والإضرابات

الاتفاقات الجماعية - أزمته وأسبابها

ينبغي على عمليات العلاقات الصناعية من حيث المنطلق أن تقود إلى التوصل إلى نتائج محددة. لكن الأمر لا يبدو هكذا في الواقع العملي، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار النتائج المتوقعة للمفاوضات الجماعية، مثلما مررنا في الفصل الثاني. فمنذ بداية التحولات في بولندا، لوحظ انخفاض أهمية اتفاقات العمل الجماعية، خصوصا خارج مكان العمل. مع ذلك فإن الاتفاقات مع صاحب العمل الواحد خضعت للتهميش من حيث الكمية والكيفية، لأنها نادرا ما كانت تلي أي شيء أكثر للعاملين مما يمكن أن ينجم عن بنود قانون العمل الملزمة للجميع. بماذا يمكن تفسير هذه الظاهرة؟ قبل كل شيء، بسبب ضعف تمثيل الفاعلين المخولين لعقد الاتفاقات الجماعية (الاتحادات - النقابات المهنية وكذلك أصحاب العمل

ومنظماتهم)، بمعنى أن تمثيل "الاتحاد المهني أو منظمة أصحاب العمل يعني بشكل أو بآخر موهبتهم الذاتية الخاصة، على التحرك في قضايا محددة، ضمن علاقات عمل جماعية، وعلى الخصوص، على شكل طرف في الاتفاقات والتفاهات الجماعية وكذلك في نزاعات العمل الجماعية"³³.

إن نقص المندوبية (التمثيل) في الواقع البولندي، يُعدُّ صفة حاضرة سواء لدى طرف الاتحادات المهنية، أو جهة أصحاب العمل. إن السبب الرئيس المتعلق بالاتحادات المهنية، يتمثل في ضالة حضورها في مؤسسات العمل، وقانون العمل لا يترك مجالاً للشك في هذا المجال: عدم وجود الاتحادات المهنية يعني نقص الطرف القوي في الاتفاق الجماعي، الأمر الذي يعرقل إجراء المفاوضات، ناهيك عن توقيع الاتفاق.

أما على صعيد أصحاب العمل فهناك خوف لديهم من التقيّد بضوابط غير مرنة يحملها داخله الاتفاق الجماعي على مستوى مؤسسات العمل، كما وتوجد عدم رغبة في التجمع على مستوى خارج مكان العمل ناجمة ليس من عدم الثقة بأشكال العمل الجماعي، بقدر ما هي ناجمة عن عدم الإيمان بالقوة الفعلية لمثل هذه التنظيمات، والاعتقاد بضعف الإمكانيات في ضمان الفوائد لأعضائها. لقد طُرح السؤال التالي فيما يتعلق بمنظمات أصحاب العمل: "بأي قدر يا تُرى، تُقرّر وجهات النظر أو الآراء الممثلة في مؤسسات الحوار الاجتماعي حصيلة التجمع الفعلي لمصالح أعضاء تلك المنظمات، وبأي قدر تُقرّر منظمات أصحاب العمل، بدرجة أقل أو أكثر، حصيلة التنظيم التلقائي لأصحاب العمل". (في

³³ م. بليشكفيتش، م. سفيرينسكي، (M. Pliszkiwicz, M. Seweryński) قضايا
التمثيلية في علاقات العمل الجماعية، PIP 1995، رقم 9، ص. 3.

النتيجة- يان تشاشاستي)، ” (...) من غير المؤكد، هل منظمات أصحاب العمل المعترف بها طرفاً تمثيلاً، تُمثلُ حقاً مصالح أصحاب العمل، أم أنها تعبرُ عنها وحسب.“³⁴

ما يثير الدهشة هو أن ضوابط مؤسسات العمل ذات الدرجة الدنيا أصبحت شائعة في سدّ الفراغ الحاصل جراء اضمحلال الاتفاقات الجماعية في العمل، قبل كل شيء في مجال نظام العمل ونظام الأجور. نجد مثل ذلك حتى في أماكن العمل التي تعمل فيها الاتحادات المهنية. نقرأ في أحد التحليلات المخصصة لهذه الظاهرة ما يلي: ”ما تزال غالبية أماكن العمل (المعامل وما شابه ذلك) التي تعمل فيها الاتحادات المهنية، تخاف من تشديد تعهدات الاتفاقات فتلجأ إلى اختيار الأنظمة والتفاهات“³⁵ يفسر المؤلف المذكور ما يجري، بأنه نظراً لأن القانون البولندي لا يرى إمكانية تحقيق ما يسمى بـ ”تقييد نصّ قانوني“، يعني التخلي عن الأصول المتبعة في الاتفاق الجماعي، المتعلقة، بظاهرة وقت العمل الخاصة المشمولة بالاتفاق، مثل ظاهرة وقت العمل. هذه إمكانية مسموح بها في بعض بلدان الاتحاد الأوروبي كألمانيا مثلاً. لهذا السبب فإن أصحاب العمل لا يجذبون تناول آفاق توقيع اتفاقات جماعية واسعة، ولهذا الأمر تأثير أيضاً على الحدّ من تنظيم الاتفاق على مستوى مؤسسة العمل.

³⁴ تقرير حول التطور الاجتماعي - بولندا 2004 ”حرصاً على العمل“، UNDP، وارسو 2005، ص. 157-158.

³⁵ ي. منتشينا، (J. Meçina) الحوار الاجتماعي على مستوى مؤسسة العمل - بين القواعد والحقائق، وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، قسم الاجتماع الاقتصادي في كلية وارسو الإقتصادية SGH، وارسو ص. 135.

الاتفاقيات والتفاهمات الاجتماعية

يُنظر إلى الاتفاقيات والاتفاقات الاجتماعية على أنها ثمرة للمفاوضات الجماعية في شكلها الأكثر خصوصيةً وتقدماً، يعني شكل الحوار الاجتماعي. في العام 1993 تمّ في بولندا التوقيع على "اتفاقية بشأن المؤسسات الحكومية في الفترة الانتقالية" وأصبحت فعلاً تأسيسياً للحوار الاجتماعي المؤسساتي الثلاثي. كانت الاتفاقية المذكورة تفاهماً اجتماعياً ثلاثياً، منعقداً ما بين الحكومة وتوسع منظمات نقابية، ومنظمة واحدة لأصحاب العمل. موجة الإضرابات التي عمت البلاد في 1992 و1993 كانت هي المحفز المباشر للشروع بالمفاوضات حول الاتفاقية. لقد بلغت خطط خصخصة القطاع العام شأواً متقدماً، بحيث أثارت احتجاجات شديدة في المؤسسات الحكومية المشمولة بالخصخصة. جراء الضغط الاجتماعي وافقت الحكومة على إجراء المفاوضات الاجتماعية التي كان عليها أن تؤدي إلى عقد حزمة من الاتفاقيات التي من شأنها أن تنظم آفاق خصخصة المؤسسات الحكومية اجتماعياً ووظيفياً³⁶. في المُحصلة تمّ توقيع اتفاقية واحدة على المستوى المركزي. جرت المفاوضات بسلاسة، الأمر الذي تتم تفسيره كما يلي: أولاً، على أنه نتيجة لإيمان الطرف النقابي بصدق نوايا الحكومة التي وعدت بتعويض عاملي المؤسسات الخاضعة للخصخصة مادياً، وثانياً، لأن حقيقة الأمر هو أن طرف أصحاب العمل كان مُمثلاً فقط، بمنظمة تجمع المؤسسات الحكومية (KPP)، وثالثاً، نظراً للتزاع

³⁶سي. غاردوفسكي، (J. Gardawski) الحوار الاجتماعي في بولندا. النظرية، التاريخ، التطبيق، وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، قسم علم الاجتماع الاقتصادي في كلية وارسو الإقتصادية (SGH)، وارسو، ص. 139.

العميق ذي الطبيعة التاريخية-السياسية، الفاصل ما بين الاتحادين: نقابة التضامن ونقابة "التفاهم البولندي العام لنقابات العمال" (OPZZ)، أي ما بين المنظمة القديمة المعارضة للنظام الشيوعي - حركة التضامن، مقابل منظمة اتحاد نقابات العمال البولندية الرسمية السابقة زمن الاشتراكية)، فإن المفاوضات مع أي من ذينك الاتحادين كانت تجري على انفراد، وهذا يعني أن الاتحادات السبعة الباقية الأصغر منهما، كانت تتفاوض على انفراد، رابعاً، لم يشترك في المحادثات الموظفون الكبار في الدولة وإنما مفاوضون من درجة أدنى، لذلك فإن المفاوضات كانت، من حيث الجوهر، ذات طبيعة تقنية. كل هذه الظروف مجتمعة قد سهّلت التوصل إلى الاتفاق³⁷.

ترى وزارة العمل البولندية بأن الاتفاقية، على وجه الخصوص، "تحتوي على افتراضات قانونية متفق عليها بين الشركاء الاجتماعيين، تتعلق بعملية، وآليات الخصخصة، وإعادة الهيكلة المالية للمؤسسات والمصارف، وكذلك القضايا الاجتماعية. إن شمول الحلول المنظمة لحالة المؤسسات الحكومية والعاملين فيها بالاتفاق الاجتماعي في مجال الانتقال إلى الاقتصاد الحر كان الهدف منها هو زيادة التقبل الاجتماعي لمجال وطريقة التحويلات المتبعة، وكذلك التعجيل بها (...). إزاء افتقاد التشريع البولندي للقوانين المتعلقة بمعايير تمثيلية للاتحادات (النقابات) المهنية، تم عرض المقترح التفاوضي على أكبر خمسة عشر اتحاداً مهنيًا في عموم البلاد. لم تتمكن هذه الاتحادات من تشكيل ممثلية مشتركة لها، لذلك جرت المفاوضات على انفراد، مع كل من نقابة التضامن (NSZZ) وبقية الاتحادات المهنية، ضمن إطار طاوولات نقابية.

³⁷ المصدر السابق، ص. 141-142.

إن الحوار الذي تمّ الشروع به في أكتوبر/تشرين الأول عام 1992 جرى عبر ثلاث فرق عمل، على التوازي: فريق إعادة الهيكلة المالية، وفريق الخصخصة، ثم فريق القضايا الاجتماعية (...). من بين أهم قرارات الاتفاقية نذكر ما يلي: إمكانية العاملين من اتخاذ قرار اختيار طريق تغيير ملكية مؤسستهم، في غضون نصف سنة، اعتباراً من دخول القرارات المتفق عليها في المفاوضات حيز التنفيذ، وتخفيف شروط استئجار المؤسسة من قبل شركات العاملين المحدودة، وضمان مساهمة العاملين في المؤسسات التي تمت خصخصتها في قرار إدارة الشركات، (...) ثم الاتفاق بشأن تحديد المجالين العاشر والحادي عشر من قانون العمل (إمكانية أوسع في استخدام الاتفاقات الجماعية، تعزيز حماية صحة العاملين). (...). ارتأت الاتفاقية الأخذ بعين الاعتبار أيضاً- آلية ثلاثية، أو ثنائية لمراقبة تنفيذ، وتطبيق التفاهات الواردة فيها. كانت هناك أهمية أساسية لفكرة ترتأي مراقبة العمليات الاقتصادية، والنسب الاقتصادية الكبرى الأساسية“.

نتيجة لعقد الاتفاقية، تم في العام 1994 خلق قاعدة مدنية للحوار الاجتماعي واتخذت هيئة لجنة ثلاثية للشؤون الاجتماعية-الاقتصادية، وبمشاركة الموقعين على الاتفاقية. ضمت اللجنة الثلاثية كلا من: ممثل طرف أصحاب العمل البولنديين (KPP)، ومن جانب العاملين نقابتين مهنتين مركبتين لعموم البلاد (NSZZ - التضامن، والاتحاد البولندي لنقابات العاملين - OPZZ)، بالإضافة إلى سبع منظمات نقابية مهنية من خارج النقابتين المركبتين وهي: (رابطة العاملين المهنيين - PKP؛ ورابطة اتحاد الكهرباء المهنية؛ وتفاهم الاتحادات المهنية ”كادراً“؛ ونقابة المهندسين والتقنيين المهنيين؛ ونقابة سائقي السكك الحديدية في بولندا؛ ونقابة العاملين في قطاع النقل في المدن، ونقابة العاملين في صناعة المكائن الالكترونية).

كان الهدف من تشجيع الحوار الاجتماعي الثلاثي من طرف الدولة، هو تلطيف العواقب الاجتماعية لإعادة هيكلة الاقتصاد، وخلق مصدر مقبولة إضافي لقرارات الحكومة غير الشعبية، وكذلك تحفيز نمو الحركة النقابية، وثلم توجيهها نحو المواجهة أو الصدام³⁸.

إن "الاتفاقية حول المؤسسات الحكومية" هي الاتفاقية الاجتماعية الوحيدة على مستوى عموم البلاد، الموقعة في بولندا في العام 1989. لكن، لماذا لم تعقد مثل هذه الاتفاقية فيما بعد، رغم وجود محاولتين مماثلتين، قد جرتا في العامين 2003-2004، وكذلك في العام 2006، للتفاوض بشأن التوصل لعقد المعاهدات؟

إن المتبعين لهذه القضية لا يتفقون حتى النهاية بشأن أسباب عدم النجاح، لكن تَمَّت الإشارة إلى العوامل العامة الآتية التي عرقلت التوصل إلى التفاهم. لقد حصلت تجارب عمل أجهزة الحوار الاجتماعي على تقييمات مختلطة، تم التعبير عنها كذلك من قبل الشركاء الاجتماعيين أنفسهم³⁹. إن الأعمال المتبعة من قبل الشركاء الاجتماعيين، قد كشفت علاقاتهم الشكلية بمؤسسة الحوار الاجتماعي التي كانوا يرون فيها، وقبل كل شيء، أداة لتحقيق

³⁸قارن، بولندا توك-شو. (Polski talk-show) الحوار الاجتماعي والتكامل الأوروبي، تحرير. يوت. هاوسنر وم. مارودي، (J. Hausner, M. Marody) كلية الادارة العامة في ماوبولسكا- الأكاديمية الاقتصادية في كراكوف وصندوق ف. إيرت، كراكوف 2001 (F. Ebert)؛ وكذلك ب. غونتشار وبانكوف (W. Pańków, B. Gonciarz)، الحوار الاجتماعي على الطريقة البولندية- وهم أم فرصة؟ ISP، وارسو 2003.

³⁹ Social Dialogue Capacity Building. National report for Poland, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2006.

مصالحهم الخاصة⁴⁰. لذلك فحجّة جعل الحوار الاجتماعي عبارة عن شعيرة ليست بدون معنى⁴¹.

في العام 2003 قدمت حكومة تحالف اليسار الديمقراطي، عبر نائب رئيس الوزراء ورئيس اللجنة الثلاثية (يجي هاوسر - Jerzy Hausner)، مقترحا لعقد "اتفاقية للعمل والنمو"، كانت الحالة الاقتصادية السيئة في ذلك الوقت داعماً له، نلاحظ توقف نمو الإنتاج القومي الإجمالي، وكذلك ارتفاع معدل البطالة كثيراً، بحيث بلغ 20% (أما وسط الشباب حتى عمر 24 سنة فقد بلغت البطالة نسبة 40%). إضافة إلى ذلك فقدت الحكومة، بعد ذلك بقليل، الأغلبية البرلمانية، الشيء الذي صعب عليها، بل أصبح من غير الممكن أن تحقق خططها باستقلالية، في مجال السياسة الاقتصادية. بنفس القدر، كانت الحكومة تحتاج إلى دعم إضافي، وشرعية داخلية، لقراراتها التي كان بإمكان مؤسسات الحوار الاجتماعي أن تزوده بها، بفضل عمل الشركاء الاجتماعيين المشترك. لقد تم التوصل إلى تشييد التوافق، بخصوص الشروع بالمفاوضات، عبر اللجنة الثلاثية، على الرغم من مقاومة "نقابة التضامن" النابعة من تخوّفها من أن موافقتها ستؤتي أكلها مستقبلاً بتقوية الحكومة التي تمثل معسكراً سياسياً غريباً عليها (لأنه سليل النظام الشيوعي السابق). لكن نقابة التضامن وافقت في النهاية بعدما تم التأكيد على

⁴⁰ *Tripartite Commission, Effectiveness, Legitimacy and Pathologies of Weak States: Case Study Report Poland, NEWGOV – New Modes of Governance, [projekt nr 17] Democratization, Capture of State and New Forms of Governance in CEE Countries, European University Institute, Florence 2005.*

⁴¹ قارن، د. دوووغوش (D. Długosz)، نظام الحوار الاجتماعي في سنوات 2001-2003، تحليل المشارك، الجزء الأول "السياسة الاجتماعية"، عدد 4 (373)، 2005، ص. 7-13؛ لنفس المؤلف، نظام الحوار الاجتماعي في سنوات 2001-2003، تحليل المشارك، الجزء الثاني، "السياسة الاجتماعية"، عدد 5-6 (374-375)، ص. 7-14.

أنَّ الاتفاقية السُّمَّع إبرامها إنما هي "تفاهم" وليست "اتفاقية"، الأمر الذي قلل من درجتها، وهذا ما شجع نقابة التضامن على المشاركة بالمحادثات⁴².

نظرا لفشل خطة الحكومة الأولية، قام أصحاب العمل بمبادرة "مستفيدين من الإمكانيات القانونية لدعوة الطرف النقابي، فاقترحوا إجراء المفاوضات في اللجنة"، في قضايا مفصلية تخص السياسة الاجتماعية-الاقتصادية⁴³.

سمحت تلك المبادرة بقبول اللجنة الثلاثية لقانون، قررت على ضوئه "إجراء مفاوضات في موضوع تفاهم يتعلق بالمسائل المفصلية للسياسة الاجتماعية-الاقتصادية، بما في ذلك وعلى وجه الخصوص:

1. توسيع مجال حرية النشاط الاقتصادي؛
2. إصلاح الموارد المالية العمومية؛
3. إيجاد طرق وأساليب بغرض خفض الأعباء الناجمة من الضرائب على المداخيل، بهدف توسيع الطلب الاستثماري والاستهلاكي؛
4. مسألة قواعد الخصخصة التي عليها أن تؤدي إلى تكوين بُنية اقتصادية حديثة، من أجل خلق أماكن عمل فاعلة، وكذلك الأخذ بنظر الاعتبار، مصالح العاملين في المؤسسات التي تمت خصخصتها؛
5. مسألة درجة ومجال وطريقة تقديم المساعدة من قبل الدولة (المساعدة العمومية) لرجال الأعمال؛

⁴² غاردوفسكي، مصدر سابق، ص. 188-191.

⁴³ د. دوووغوش، D. Długosz نظام الحوار الاجتماعي في سنوات 2001-2003، تحليل

المشارك، الجزء الثاني، مصدر سابق ص. 7.

6. مجال تسويق الخدمات العمومية؛
 7. إيجاد آلية لتنظيم الأجور في مجال الموظفين لدى الدولة، والخدمات العمومية، وكذلك في قطاع المؤسسات؛
 8. مسألة قانون العمل، بما في ذلك، دور اتفاقات العمل الجماعية، وكذلك القوانين التي تنظم عقد الاتفاقيات، لوقت غير محدد أو محدد⁴⁴.

نظراً للشعور بالحياة من نتيجة واتجاه ومدى فعالية المفاوضات في موضوع الاتفاقية، قام الشركاء الاجتماعيون بمحاولة إجراء حوار مستقل ذاتياً، حرصاً منهم على عمل وتطور اللجنة الثلاثية. وكان من ثماره توقيع اتفاق ثنائي في شهر كانون الأول سنة 2003، جرى فيه تناول تغييرات في تنظيم الاتفاقيات لفترة محددة، وتعديل القانون الخاص بجلّ النزاعات الجماعية، وقواعد اختيار الوسطاء (المفاوضين)، وكذلك تناول رواتب المدراء. لقد وقع على الاتفاقية كل من: من الطرف النقابي، منظمة التفاهم البولندي العام للنقابات المهنية - OPZZ - ومن جانب أصحاب العمل، كافة المنظمات المفوضة⁴⁵.

المسعى التالي لعقد الاتفاقية الاجتماعية جرى في أثناء حكم ائتلاف يمين الوسط. بمشاركة أحزاب صغيرة ذات شعارات شعبية. تقدمت الحكومة في العام 2006 بتصريح لعقد اتفاق اجتماعي يشمل "الاقتصاد - العمل - العائلة - الحوار"، معمولاً على أساس أنه اتفاق اجتماعي عريض، بإمكانه أن يسمح بقبول حلول شاملة للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية الصعبة. لقد حازت هذه الفكرة على دعم الشركاء الاجتماعيين المفوضين من اللجنة الثلاثية.

⁴⁴ قرار اللجنة الثلاثية رقم 17 لشتون السياسة الاجتماعية - الاقتصادية.

⁴⁵ ي. غاردوفسكي، مصدر سابق. ص. 196.

نقطة الانطلاق للتفاوض في شأن هذا الاتفاق الاجتماعي الهائل كانت الاستشارة العلمية المتخصصة التي طلبتها اللجنة الثلاثية بنفس العنوان⁴⁶. تمت الإشارة فيها إلى أهم المشاكل الاجتماعية-الاقتصادية (إلى البطالة، وتوفير أماكن عمل جديدة، وإلى السياسة العائلية)، وإلى اتجاهات العمل والنشاطات التي من شأنها أن تسمح بحلها. تم اقتراح، على وجه الخصوص، مجالات للتفاوض من قبل الشركاء الاجتماعيين، وقد شملت ما يلي:

- زيادة نسبة التشغيل من خلال تشجيع الطلب الفعّال الذي لا يقود إلى التضخم، يعني، دراسة ظروف تناسب وارتفاع الأجور مع ارتفاع نسبة مردود العمل والأرباح؛
- إيجاد صيغة جديدة لارتفاع الأجور بحيث تلاؤم إيجاد أماكن عمل، يعني إدخال نظام مقاسمة الأجور، يمكنه أن يعوض عن النظام القائم الذي هو نظام مزاعم أو مطالب، وبذلك يمكن حماية الاقتصاد من موجات الاحتجاجات ذات الخلفية المتعلقة بالأجور، وعلاوة على ذلك، يمكن ضمان وتيرة متوقعة لارتفاع الأجور، الشيء الذي يسهل خلق أماكن عمل جديدة؛
- زيادة التشغيل عبر تخفيض (إلغاء) الضريبة الاجتماعية (ضريبة التشغيل) المدفوعة من قبل أصحاب العمل، يعني خفض تكاليف العمل غير المباشرة، أي بدل الاشتراكات (للتقاعد والإحالة على المعاش المرضية، وتلك الخاصة بمساعدة العاطلين عن العمل المدفوعة من صندوق العمل، وإلى آخره)؛

⁴⁶الاتفاق الاجتماعي "الاقتصاد- العمل- العائلة- الحوار" (2006)، الاختبار، معهد العمل والشؤون الاجتماعية، وارسو.

- زيادة نسبة التشغيل من خلال تقليل الثقل الناجم عن المرض، يعني، خفض الالتزامات التي ترهق أصحاب العمل في مجال تغطية تكاليف إجازات العاملين المرضية؛
- زيادة نسبة التشغيل من خلال تحديد استيراد العاطلين عن العمل، وذلك عبر تحفيز التصدير؛
- زيادة نسبة التشغيل، من خلال تنشيط حركة الاستثمارات، على طريق تحسين نسبة الفوائد، وتسهيل الحصول على القروض الاستثمارية، وكذلك تغيير نظام الضرائب واستبداله بآخر أكثر تشجيعاً للاستثمار؛
- تشجيع التشغيل من خلال تطوير بناء المساكن، أما الدافع لتطويره فيكمن في العون المالي للقروض العقارية؛
- زيادة الأموال المخصصة لسياسة فعّالة لسوق العمل، وكذلك تحسين فعالية الاستفادة منها، بحيث تكون سياسات سوق العمل ونظام تدريب وتأهيل العاطلين عن العمل مناسبة لمتطلبات أصحاب العمل؛
- زيادة تشغيل الشباب من خلال تقريب التعليم من متطلبات أصحاب العمل، خصوصاً من خلال تطوير التعليم المهني؛
- تقليص حيوية تصفية أماكن العمل من خلال صندوق أصحاب العمل التضامني، الذي تستفيد المؤسسات (بصيغة القروض) من خدماته، في فترة الصعوبات المرحلية، والذي من شأنه أن يجنبها الإفلاس؛
- تحسين مرونة التشغيل، لكن بربطه بتعيين حدود توسيع أشكال التشغيل المرنة؛
- رفع نسبة التشغيل من خلال تحديد العمل في الساعات خارج نطاق الوقت المطلوب وذلك بفضل تحسين وقت العمل.

في العام 2006 اتخذت اللجنة الثلاثية قراراً يعترف بمبررات اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحضير مشروع الاتفاقية الاجتماعية⁴⁷. كان على الاتفاقية أن تشمل، على وجه الخصوص المجالات التالية:

- خلق أماكن عمل جديدة، ومجال سياسة التشغيل ومؤسسات سوق العمل؛

- ظروف التطور الاجتماعي - الاقتصادي، والمؤسسية؛
- الضمان الاجتماعي؛
- السياسة العائلية؛
- الحماية الصحية؛

- الحوار، والشراكة الاجتماعية، والمجتمع المدني.

في العام 2006 قامت رئاسة اللجنة الثلاثية برسم هدف مشترك وأولويات للمفاوضات، فيما يتعلق بالاتفاقية الاجتماعية المقبلة. وازعةً نُصبَ أعينها هدفاً متمثلاً بارتفاع ثراء عموم المجتمع وكذلك انخفاض مجال الفقر وهميش المجتمع، من خلال نمو اقتصادي سريع وطويل الأمد. أما على صعيد الأولويات فتم تحديداً ما يلي:

- زيادة المدفوعات الاستثمارية، مُقاسةً بزيادة المساهمة الاستثمارية في الناتج القومي الإجمالي.
- زيادة مساهمة الانتاج والخدمات ذات القيمة العالية المحسوبة في الناتج القومي الإجمالي، تلك الزيادة التي تدل على الابتداء وتحديث الاقتصاد.
- زيادة مؤشر التشغيل وكذلك خفض نسبة البطالة، خصوصاً البطالة الطويلة الأمد.

⁴⁷ قرار اللجنة الثلاثية رقم 29 للشئون الاجتماعية - الاقتصادية ليوم 27 مارس/آذار سنة 2006، في قضية الاتفاقية الاجتماعية "الاقتصاد - العمل - العائلة - الحوار".

- تضيق مجال الفقر والتهميش الاجتماعي من خلال اتباع سياسة اجتماعية فعالة.

- دعم العائلة من خلال التطوير الاجتماعي - الاقتصادي.

- تطوير المجتمع المدني من خلال دعم مبادرات المواطنين.

في مطلع العام 2007 جرت في اللجنة الثلاثية مناقشة مقترحات الجانب الحكومي. في نهاية المطاف لم تقد المفاوضات بخصوص عقد الاتفاقية، إلى عقدها. لقد حصل ذلك، قبل كل شيء، بسبب تصاعد الأزمة في رحم التحالف الحاكم الذي قاد في نهاية المطاف إلى إجراء انتخابات نيابية مبكرة، انتهت بفوز المعارضة.

مع ذلك، فإن بعض المسائل ذات الصلة بموضوع المفاوضات حول الاتفاقية الاجتماعية، قد تمت تسويتها من قبل نفس الحكومة التي قدمتها للبرلمان ضمن صيغة مشاريعها اللوجستية. وبهذه الطريقة تم، على الأقل، تحريك برنامج التمويل الجزئي من قبل الدولة للقروض العقارية - "المسكن للعائلة". على قاعدة السياسة العائلية تم إدخال برنامج معونة بحيث يُدفع مبلغ مالي لمرة واحدة بعد ولادة الطفل، التي اصطلح على تسميتها شعبياً باسم "الحاضنة أو الحافظة" تدفعها الدولة والإدارات المحلية.

يمكن اعتبار التفاهم الثنائي، لمواجهة الأزمة، الموقع في العام 2009 من قبل الشركاء الاجتماعيين الممثلين من قبل طرفي العلاقة بالعمل (أصحاب العمل والنقابات) الذين شاركوا في الاجتماع، بمثابة بديل للاتفاقية الاجتماعية. في الواقع، إن حزمة مواجهة الأزمة، يمكن تحديدها، كما جرى قبولها، بأنها كانت ذات طبيعة مستقلة ذاتياً، بيد أن المفاوضات بشأنها قد جرت بعلم واستحسان الحكومة. كانت ثمة بواعت تقف وراء القيام بالمحادثات حول الاتفاقية، تمثلت بزيادة الخوف، من أن التدهور الاقتصادي العالمي

الذي بدأ في العام 2008 واتسع ليشمل العالم، قد يصل إلى بولندا كذلك. لقد كان تدهور نتائج عموم الاقتصاد يقف وراء تلك التوقعات المتشائمة . لهذا أمكن للمفاوضات أن تبدأ بسرعة، لأن كلا طرفي العلاقة بالعمل كانا مهتمين بوضع استراتيجية لتقليص وترطيب عواقب الأزمة المقبلة: لقد خاف أصحاب العمل من موجة إفلاس قد تعمّ المؤسسات، في حين خاف طرف العمال من زيادة شديدة للبطالة. أما الحكومة فقد توقعت من جانبها حدوث اضطرابات جماهيرية جراء تدهور الوضع الاقتصادي، وتساعد عدد العاطلين عن العمل.

في أواخر سنة 2008 أعدت الحكومة مشروع استراتيجية لمواجهة الأزمة تحت عنوان "خطة من أجل الاستقرار والتطور"، بعدها قامت بتسليمه للجنة الثلاثية. لقد قوبل المشروع بتقييمات متفاوتة من قبل الشركاء الاجتماعيين، خصوصاً، النقابات المهنية التي عبرت عن نقدها، للطرق المقترحة من قبل الحكومة، لمكافحة الركود. لقد قيّمت النقابات، على وجه الخصوص، أعمال الحكومة المتعلقة بحماية أماكن العمل، واعتبرتها غير كافية.

في مطلع سنة 2009 وصلت المفاوضات، ما بين الشركاء الاجتماعيين الممثلين من كلا الجانبين المعنيين بمشهد العمل، إلى طريق مسدود، لأن أصحاب العمل قد مارسوا ضغوطاً من أجل جعل ساعات العمل أكثر مرونة، الأمر الذي قوبل بمقاومة صلبة من طرف نقابات العمال.

في شباط/ فبراير سنة 2009 عقد رئيس الجمهورية البولندية قمةً اجتماعيةً، اشترك فيه ممثلو الحكومة، والإدارات المحلية، والشركاء الاجتماعيون، وكذلك عديد من الخبراء وتناقشوا حول السيناريوهات الممكنة لاقتصاد البلاد، بالارتباط مع آفاق وصول الركود الاقتصادي إلى بولندا.

بسبب تعاضم فقدان صبر أصحاب العمل الذين لم يشجعهم تلكؤ الحكومة في إعداد سياسة مضادة للأزمة، ونظراً لامتناع نقابات العمال من سياسة الحكومة المقترحة، استطاع طرفا المعادلة في العلاقة بالعمل أن يتقاربا، مما سمح للشركاء الاجتماعيين أن يشرعوا بمحادثات مستقلة، كان الهدف منها هو تحديد أطر مشتركة لردّة فعلهم السياسية على الأزمة المتوقعة. التزمت الحكومة باحترام نتائج تلك المفاوضات المستقلة، وكذلك أخذها بنظر الاعتبار في التشريع المقبل المخصص لمواجهة الأزمة.

لقد قرر قادة كل الشركاء الاجتماعيين السبعة المفوضين المجتمعين في اللجنة الثلاثية، تحضير خطة بديلة خاصة بهم لمواجهة الأزمة، بدون تدخل الحكومة. كما وأن الشركاء الاجتماعيين على الصعيد المركزي قد استجمعوا القوى لكي يعدوا برنامجاً يمكنه أن يسمح بتحقيق هدف مزدوج: حماية أماكن العمل، ثم دعم المؤسسات. وافقت النقابات المهنية على الحاجة لزيادة المرونة في سوق العمل، في حين أبدى أصحاب العمل استعدادهم لتقديم التنازلات لصالح العاملين.

لقد سمحت الجولة الأولى من المفاوضات للشركاء الاجتماعيين بأن يقدموا ثلاث خطوات عمل أساسية، من شأن الدولة بعد اتباعها أن تسمح بالتوصل إلى تحقيق الهدفين الآنفين الذكر. أما خطوات العمل الثلاثة التي تم التحدث حولها في هذه المرحلة فكانت كما يلي:

1. إدخال فترة 12 شهراً ، تخصُّ محاسبة وقت العمل، وزيادة مرونة وقت العمل، على الخصوص، من خلال السماح باستعمال وقت عمل متحرك، وكذلك عقلنة طور العمل ذي الأربع والعشرين ساعة؛

2. إدخال أرصدة خاصة تخصّ وقت العمل؛

3. تحريك التعضيد من الأموال العامة، بهدف تعويض العاملين، بسبب تقليص ساعات عملهم، وفقدان مداخيلهم، ثم إيقاف التسريح الجماعي للعاملين.

بالإضافة إلى الأفكار التي عبر عنها كلا طرفي العلاقة بالعمل، مع ذلك، كانت هناك أيضا أفكار، تم عرضها على طاولة المفاوضات من قبل كل طرف. لقد أدخلت الاتحادات النقابية مطلباً يخص تحديد درجة الاستفادة من أوقات اتفاقيات العمل في سوق العمل. المسألة الأخرى التي كانت تتشَبَّثُ بها الاتحادات النقابية المهنية هي زيادة طفيفاً في الأجور في السنوات القريبة المقبلة، إلى أن يبلغ الأجر الأدنى في المحصلة، مستوى 50% من متوسط الدخل في البلاد.

أظهر أصحابُ العمل اهتماماً بشكل رئيس، بجعل وقت العمل أكثر مرونةً، وبأنظمة أجور، بحيث تستطيع المؤسسات أن تتجاوب مع التغيرات في محيط سوق العمل، وأن تتلاءم معها. خصوصاً، أصحاب العمل، قاموا باقتراح إدخال حزمة من حلول ابتكارية (من وجهة النظر البولندية)، تتعلق بوقت العمل، وبتنظيم العمل، على مستوى المؤسسة، هذه الحلول من قبيل، حق تحديد ساعات العمل أو إدخال أوقات توقف، في حالة الضرورة الناجمة عن انخفاض الطلب، أو مثلاً، إدخال آلية أرصدة وقت العمل، بالاعتماد على الحلول والتجارب الإيجابية في بلدان أخرى كما في ألمانيا، وهذا المثل طالما تم الاستشهاد به.

إضافة إلى وقت العمل، فإن أصحاب العمل طالما رفعوا أثناء المفاوضات قضية جعل القوانين الخاصة بالأجور أكثر مرونةً. كما وأن تعليق المخصصات مؤقتاً كان يُنظر إليه أيضاً على أنه طريقة لتقليص أثمان العمل، وتقليل خطر التقييد، والتسريح من العمل.

مع ذلك، فإن مفتاح نجاح المفاوضات كان يكْمُنُ في إيجاد توليفة عمل مريحة، تسمح بضمان دعم المؤسسات، وتحمي في

الوقت نفسه، أماكن العمل. بدون إلحاق الأذى بمصالح العاملين. أما النقابات المهنية فقد خافت من السيناريو الثاني. ولكي تطمئن النقابات وافقت الأطراف على عمل "صمام أمان" خاص، يتكون من شرطين رئيسيين يجب تلبيتهما، لكي يتم فيما بعد التحرك نحو تطبيق مقررات مذكرة التفاهم التي كان من المتوقع التوصل إليها. وهذان الشرطان هما:

أولاً، تكون الأعمال أو الإجراءات الخاصة بمواجهة الأزمة، المتفق عليها، والداخلة حيز التنفيذ، ملزمة خلال فترة محددة بسنتين. ثانياً، القرارات إذا ما تم تطبيقها، يمكنها أن توضع موضع التنفيذ على مستوى المؤسسة، بموافقة مشتركة من قبل المؤسسة، ومثلية عمالية مناسبة (يعني: إما النقابات المهنية أو سواها، مثلاً شكل آخر للمثلية في المؤسسة التي لا توجد فيها نقابات مهنية).

على الرغم من أن المفاوضات قد حافظت على طبيعتها الثنائية، إلا أنها قد جرت في إطار تحديدات اللجنة الثلاثية، ولكن بدون مشاركة ممثلي الحكومة. لقد تم، على وجه الخصوص، بحث كافة التفاصيل التقنية لكل من الأفكار المطروحة في لجان عمل لحل المشاكل داخل اللجنة الثلاثية وهي:

أولاً، فريق للنظر في قضايا قانون العمل والاتفاقات الجماعية. ثانياً، فريق للنظر في قضايا السياسة الاقتصادية وسوق العمل. ثالثاً، فريق للنظر في قضايا أرصدة البنى. ثالثاً، فريق للنظر في قضايا الضمانات الاجتماعية.

في نهاية المطاف، لم يتمكن الشركاء الاجتماعيون، من التوصل لعقد اتفاقية بشأن موضوع كافة القضايا المطروحة على طاولة المفاوضات وهي: فكرة "أرصدة خاصة بوقت العمل" (ضغط أصحاب العمل باتجاه إدخالها)، وكانت من أكثر الأفكار مثارا للجدل. من جانب آخر، كانت النقابات المهنية مصممة، على

تقليص الاستفادة من عقود العمل لوقت محدود. وفي النهاية، تم رفض فكرة "أرصدة وقت العمل". لكن النقابات المهنية قد وافقت - مع بعض التحفظات - على تمديد فترة حساب وقت العمل إلى اثني عشر شهراً. مقابل ذلك، أعلن أصحاب العمل بأنهم سيقلصون الاستفادة من عقود العمل لوقت محدود.

مع كل ذلك، فقد أبدى كلا الطرفين قابلية على تحقيق توافق فيما يتعلق بالمسائل الأهم. قبل كل شيء، اتفق أصحاب العمل والنقابات المهنية على ضرورة إدخال برنامج تعضيد التشغيل. أما المساعدة الاجتماعية لأصحاب العمل في الحالة المالية الصعبة التي يمكن أن يبرروا بها فستكون من الأموال المجموعة في رصيد العمل (خطة مالية اجتماعية خاصة تتألف من بدلات الاشتراك الملزمة التي يتم حسابها وفقاً لقاعدة الأجور).

بدأت المفاوضات المستقلة في شباط/فبراير سنة 2009 و انتهت في آذار - مارس من نفس السنة. توخى الشركاء الاجتماعيون قاعدتين أساسيتين هما: يجب على النتيجة النهائية أن تعكس توازن مصالح رأس المال والعاملين، وينبغي، بعد قبولها، أن تنفذ ككل فقط.

في مارس - آذار سنة 2009 قدم الشركاء الاجتماعيون قائمة رسمية تتضمن (13) - ثلاثة عشر مطلباً، تم التفاهم بشأنها. تضمنت حزمة المطالب، على وجه الخصوص، المقترحات التالية المجتمعمة في ثلاث مساحات موضوعية رئيسية:

أولاً - مجال الأجور والخدمات الاجتماعية ويشمل:

1. برنامج مساعدة المجتمع في الوقت الحرج، خصوصاً، تقديم الدعم للعوائل الأكثر فقراً والمتضررة، جراء الأزمة وكذلك زيادة الموارد في مجال الضمان الاجتماعي بالارتباط مع تزايد عدد الأشخاص المسرحين من العمل.

2. إلغاء الضريبة على المعونات الممنوحة من قبل النقابات المهنية (توسيع الكتالوج)، وعلى الخدمات المدفوعة من الرصيد الاجتماعي لموقع العمل.
3. إعفاء، من الضريبة، للمساعدات الاجتماعية الممنوحة للأشخاص ممن ليست لهم نشاط اقتصادي، المدفوعة بشكل بطاقات تموينية التي يحق لهم مقايضتها ببضائع أو خدمات، بما في ذلك ما يسمى بالبطاقات التموينية للبضائع والخدمات المالية.
4. إلغاء القانون الخاص بالنظام التفاوضي لتشكيل معدّل الأجور لدى أصحاب العمل، وكذلك إلغاء قانون "سقف الأجور" عن طريق المفاوضات.
5. عمل آليات لزيادة الحد الأدنى من الأجور ورفعها إلى مستوى 50% من متوسط الأجور.
- ثانياً- مجال سوق العمل وعلاقات العمل ويشمل:
 6. ادخال نظام الـ 12- شهراً للتحاسب.
 7. تشغيل أو تفعيل رصيد مكان العمل التدريبي.
 8. عقلنة الحلول المتعلقة بيوم العمل على ضوء احتساب وقت العمل.
 9. حزم اجتماعية بمثابة مصدر لقانون العمل.
 10. وقت عمل متحرك (مرن) باعتباره آلة تساعد على ربط الالتزامات العائلية بالمهنية.
 11. استقرار التشغيل من خلال تحديد استخدام العقود لوقت محدد.
 - ثالثاً - مجال السياسة الاقتصادية:
 12. تعجيل الإهلاك (depreciation).
 13. تعضيد التشغيل باعتباره بديلاً للتسريح الجماعي من العمل.

في نهاية مارس - آذار سنة 2009 تم تسليم حزمة المطالب للحكومة، على أساس أنها تشكل أساساً لتحضير مشاريع قوانين مواجهة الأزمة⁴⁸. في جلسة هيئة رئاسة اللجنة الثلاثية في مايو/أيار 2009 وبمشاركة رئيس الوزراء، تم الاتفاق على الأمور التالية، نذكر من بينها: على الحكومة أن تحضر بطريقة عاجلة حلولاً تشريعية، وتسلمها بأسرع ما يمكن إلى الشركاء الاجتماعيين بغرض المشاورة وأن تأخذ بعين الاعتبار (بقدر ما يسمح به القانون) ملاحظاتهم.

الإنتهاء من العمل حول الحزمة يعني نهاية لانحياز واهتمام الشركاء الاجتماعيين في تكوين سياسة اقتصادية لمواجهة الأزمة. الاستثناء الوحيد الذي استطاع الشركاء الاجتماعيون فيه من الضغط على الحكومة، فيما يتعلق بفحوى قانون مواجهة الأزمة، كان مقترح التغييرات في القانون، بعدما تبين أن نسبة قليلة من أصحاب العمل مهتمة في الواقع العملي بالاستفادة من المساعدة العمومية المقترحة من قبل قوانين معالجة الأزمة. قدمت منظمة التفاهم البولندي العام للنقابات المهنية (OPZZ) مقترحاً في العام 2009، يدعو إلى خفض مستوى هبوط واردات المؤسسة، المؤهل للاستفادة من الدعم من 25% إلى 15%. اقترح الاتحاد المذكور أيضاً فكرة تمديد فترة الاسناد، على أن يكون في الفترة التي هبطت فيها الواردات، بحيث تكون بدايته في الأول من كانون الثاني - يناير 2008 علاوة على ذلك طالب الاتحاد المذكور بإلغاء القوانين التي تعلق استخدام تشريعات قانون العمل التي تحدد عدد العقود لوقت

⁴⁸ منتشينا (J. Męcina): دور الحوار الاجتماعي في تلطيف آثار الأزمة الاقتصادية والاجتماعية (بي): م. كشيتربولسكي، ب. ريش-كوفالتشيك، س. جويندوفسكي (M. Książkowski, C. Rysz-Kowalczyk, B. Żołędowski) السياسة الاجتماعية في الأزمة، معهد السياسة الاجتماعية، جامعة وارسو، 2009، ص. 123-135.

محدود بعقدين. أما من جانب أصحاب العمل، فكان من الممكن أن نسمع أصوات تطالب بضرورة تبسيط المعايير التي تسمح بتقديم المساعدة. دعمت منظمة رواد الأعمال البولنديين، فكرة خفض المستوى إلى 20%، وكذلك تبسيط المتطلبات الشكلية بالنسبة للمستفيدين الرئيسيين من دعم التشغيل. اعترفت الحكومة بأهلية الطلب الداعي لخفض المستوى، واقترحت تغييرا فيما يتعلق بالقوانين ذات الصلة، بحيث يكون انخفاض البيع على الأقل 10%، على أن تبقى فترة الاسناد كما هي بدون تغيير يذكر. تمت المصادقة في النهاية على مقترحات التغييرات ودخلت حيز التنفيذ في أكتوبر - تشرين الأول سنة 2010، لكن حتى هذه الخطوة، لم تُحدث ارتفاعا ملموسا في الاهتمام بالاستفادة من شكل المساعدة هذه في صفوف أصحاب العمل.

تشير تجاربُ المفاوضات حول الاتفاقيات الاجتماعية على مستوى عموم البلاد في بولندا، إلى أن التوصل إليها يعتبر هدفاً من الصعوبة أن يتحقق، تدل على ذلك حقيقة أنه عبر أكثر من عشرين سنة، بالكاد تم توقيع اتفاقية واحدة من هذا القبيل. بالنسبة للمحاولتين الفاشلتين لبلورة الاتفاقية عبر التفاوض، تثير الانتباه السلامة التي ظهرت بها الإرادة السياسية لاتباع مثل هذا النوع من المحادثات، حال ملاحظة الجانب الحكومي إمكانية كسب تأييد أوسع، وشرعية أقوى لخطته المتعلقة بالإصلاحات ذات المعاني الهامة اجتماعيا واقتصاديا. إن مشاركة الشركاء الاجتماعيين بمثل هذه المشاريع كان يعني فرصة لتبادل المسؤولية فيما بين الحكومة وبينهم، حول القرارات الحيوية التي لا تحظى بتأييد شعبي واسع في المجتمع. كما أن فشل المفاوضات يشير إلى أن الشركاء الاجتماعيين كانوا يعون حقيقة ذلك. من جانب آخر، فإن مثال تفاهم الشركاء الاجتماعيين المستقل المخصص لمعالجة عواقب الأزمة في العام 2009

يبين أيضا، بأن الشركاء الاجتماعيين، على صعيد عموم البلاد، هم في الحقيقة وفي الظروف الطارئة لديهم القدرة والقبالية على إجراء حوار ثنائي اجتماعي مثمر.

الاضرابات

الاضراب واحد من بين أكثر أشكال الاحتجاج العمالي الموجه ضد أصحاب العمل خطراً. إن الوصول في بولندا إلى الوضع الذي يمكن إعلان الإضراب بطريقة مشروعة، يعني طبقاً للقوانين الخاصة بفضّ النزاعات الجماعية، يُعدّ مسألة غير سهلة. إن الصعوبات ذات الطبيعة الشكلية لا تفسر لنا عموماً، مع ذلك، انخفاض نشاط العاملين البولنديين في مجال الاضراب في فترة العشرين سنة بعد سقوط نظام اشتراكية الدولة الشمولي، وهذا ما تظهره المعطيات المنشورة في اللوحة التالية.

جدول رقم (1) - الإضرابات في بولندا (1991-2011)
معطيات أولية

السنة	عدد الإضرابات	عدد المضربين	المضربون كنسبة من مجموع العاملين في المعامل المشمولة بالإضراب	عدد أيام العمل الضائعة جراء الإضراب
1990	250	115,700	29.7	159,000
1991	305	221,500	41.4	517,600
1992	6,362	730,000	43.4	2,360,400
1993	7,443	383,200	55.2	580,400
1994	482	211,400	29.5	561,700

1995	42	18,100	37.6	56,300
1996	21	44,300	63.8	75,400
1997	35	14,200	42.4	27,500
1998	37	16,900	25.2	43,500
1999	920	27,100	43.9	106,900
2000	44	7,900	27.5	74,300
2001	11	1,400	32.8	33,400
2002	1	13	2.7	118
2003	24	3,000	18.5	6,500
2004	2	200	7.9	400
2005	8	1,600	33.2	400
2006	27	24,600	27.8	31,400
2007	1,736	59,900	26.2	186,200
2008	12,765	209,000	47.2	275,800
2009	49	22,400	19.6	9,100
2010	79	13,900	42.0	14,700
2011*	53	18,700	32.2	26,000

المصدر: الهيئة العامة للإحصاء (1991-2012).

إن تحليل المعطيات الإحصائية للهيئة العليا للإحصاء (GUS) تسمح لنا أن نلاحظ، أنه في غضون عقدين من وجود الاقتصاد الحر والديموقراطية البرلمانية في بولندا، كانت هناك فترتان فقط من فترات النشاط الإضرابي المكثف. صادفت الفترة الأولى في سنوات 1992-1993، أيضا حينما جرى تسريع إعادة هيكلة الاقتصاد القومي، وما صاحبها من انتهاء الدولة من استعداداتها في مجال خطط الخصخصة. لقد دفع الخوف من عواقب تلك العمليات للعاملين في مؤسسات الدولة الصناعية الكبرى، النقابات المهنية إلى اتباع طريق العمليات الاحتجاجية، أملا منها في تعزيز الموقع

التفاوضي للعمال قبل الشروع بخصخصة شركات معينة. في العام 1992 نشب ما مجموعه (6362) إضراباً، بمشاركة (730) ألف عاملاً، فشكل ذلك ما نسبته 43% من عموم العاملين في المعامل والمصانع (أي المؤسسات) المشمولة بالإضرابات، ونتيجة لتلك الإضرابات تم خسارة ما مجموعه (2.360.400) يوم عمل. أما في العام 1993 فقد ارتفعت نسبة الإضرابات فبلغت (7.443) إضراباً، شأنه شأن نسبة العاملين المنخرطين في الإضراب في المعامل والمصانع المشمولة بالإضرابات كان (55%)، لكن مجموع العدد الكلي للمضربين على مستوى عموم البلاد قد انخفض إلى النصف تقريباً إلى (380 - ثلاثمائة وثمانين ألف، وأما نسبة عدد أيام العمل المفقودة فقد قلّ حتى بلغ (580.400 - خمسمائة وثمانين ألف وأربعمائة يوم). وهذا يعني، أن الوجبة الثانية من الإضرابات المذكورة أنفاً قد حدثت في مؤسسات العمل الصغرى شجعتهم على ذلك الإضرابات التي جرت في الشركات الكبرى قبلهم بسنة. كما ذكرنا أعلاه، فإن ارتفاع موجة الإضرابات في مطلع التسعينيات من القرن الماضي قد أعطت حافزاً في بولندا للشروع بإقامة حوار اجتماعي ثلاثي على مستوى المركز، يعني في لجنة ثلاثية، وكذلك إجراء حوار مهني في إطار ما يسمى الفرق المهنية الثلاثية.

مع ذلك، لقد انصرفت السنوات اللاحقة ضمن مشهد محدودية رغبة العاملين بانتهاج طريق الإضرابات. الاستثناء الذي حصل في هذا المقام هو زيادة عدد الإضرابات في سنة 1999، غير أن الارتفاع كان ذا طبيعة عرضية، وجرى أساساً بسبب احتجاجات المعلمين الذين شعروا بالخطر نتيجة لتطبيق نظام إصلاح التعليم وقتذاك. كان سبب عدم الرغبة بالإضراب ناجماً من جهة، عن تصاعد قرف الطبقة العاملة التي كان من الصعب عليها أن تعبئ العاملين للقيام بأعمال جماعية، الشيء الذي كان ملموساً ليس في

بولندا وحسب، وإنّما أيضاً في بلدان أخرى في شرق ووسط أوروبا⁴⁹. أمّا من الجهة الأخرى، فلم تخلُ الساحة من الاحتجاجات في أشكال أخرى غير شكل الإضرابات. كانت، في الشعب الصناعية الكبيرة (مثلاً، في مناجم الفحم الحجري) التي ظلت تحت تأثير الدولة في سنوات التسعينيات وفي مطلع القرن الحالي، تجري إضرابات منتظمة بهيئة إضرابات شعبية عمت الشوارع موجهة ضد الحكومة، مطالبة إياها على سبيل المثال: بإلغاء مديونية المناجم (خصوصاً المستحقات - المتأخرات عليهم بالنسبة لنظام التأمين الاجتماعي الناجمة عن عدم دفعهم بدل الاشتراكات الإلزامية). إن الضغط الموجه من قبل بعض الاتحادات المهنية المحترفة قد تلاشى فجأةً بعد انضمام بولندا بدول الاتحاد الأوروبي في العام 2004، وذلك لأن تقديم المساعدة العامة (للمواطنين) أصبح منذ ذلك الوقت أمراً معقداً،

نظراً لقوانين الاتحاد الأوروبي المتشددة في القطاع الخاص، ناهيك عن قلة حدوث الاحتجاجات، لأن العاملين لم يريدوا التورط في صراعات مفتوحة مع أصحاب العمل، بسبب الخوف من فقدان عملهم، أو بسبب تسريحهم، وأما بسبب غلق مكان العمل. الفترة الثانية للإضرابات المكثفة حصلت في السنتين 2007-2008، واشتدّت على الخصوص في السنة الثانية، حيث تمت ملاحظة رقم قياسي من الإضرابات في بولندا الحرة (أكثر من اثني عشر ألف ونصف)، بمشاركة نحو 200- مائتي ألف عامل (قراءة نصف مجموع العاملين في مؤسسات العمل المشمولة بالإضراب) ونتيجة لذلك فقد كان مجموع أيام العمل المفقودة يقدر (275800 -

⁴⁹ S. Crowley, D. Ost (ed.) (2001), *Workers after workers' states. Labor and politics in Postcommunist Eastern Europe*. Rowman & Littlefield: Lanham.

سبع وعشرون ألف وخمسة آلاف وثمانمائة يوم). كان سبب الارتفاع المفاجئ لتجمع القوى العاملة يعود إلى الحالة الاقتصادية الجيدة جداً، وانخفاض نسبة البطالة، فليس فقط لتحسن الحالة الاقتصادية وحسب، وإنما أيضاً بسبب الهجرة الجماعية من أجل العمل إلى دول الاتحاد الأوروبي الأقدم (مجموعة الخمس عشرة - EU)، بعد انضمام بولندا وتسعة بلدان أوروبية أخرى إليها في العام 2004. إن نقص الطلب على العمل في بولندا مقابل ارتفاع العرض أدى إلى تقوية مكانة العامل التفاوضية في سوق العمل. وما هو مهم، أن الإضرابات قد حدثت إلى حد كبير آنذاك في القطاع الخاص، بما في ذلك في مجال الخدمات، التي كان ينظر إليها، وثمة حق في ذلك، على أنها من بين أقل مساحات العمل المستعدة للاحتجاجات، نظراً لحقيقة كون العمل في هذا القطاع أقل جذبا من الناحية المالية. كان إضراب سنة 2007 الذي عمّ المتاجر البولندية ذات الأصل البريطاني، لشبكة المتاجر الكبرى - (تسكو - Tesco) ذا معنى رمزي⁵⁰. إن تباطؤ ديناميكية الارتفاع الاقتصادي في العام 2009 رافقه هبوط جديد في عدد الإضرابات، نظراً لفقدان العاملين للحجة أو المسوغ، الذي يفضلته كان بالإمكان أن يسمحوا لأنفسهم باتخاذ موقف أكثر حزماً في علاقات العمل في فترة سنتي الرخاء.

ونحن نستخلص النتائج من ديناميكية الإضرابات في فترة العشرين سنة المنصرمة، آخذين بنظر الاعتبار، الترابط الحاصل بين مستوى مقدرة تعبئة العاملين وحالة الاقتصاد وسوق العمل، لا ينبغي لنا أن نتوقع في السنوات المقبلة ازدياداً واضحاً في ميل العاملين

⁵⁰ يان تشاشاستي (J. Czarzasty) 2010، علاقات العمل في التجارة الواسعة في بولندا،

البولنديين لاتباع طريق الإضراب كأداة لتحسين ظروف تشغيلهم الخاصة. قد يتغير ذلك فقط في حالة الانتعاش البالغ للاقتصاد.

الفصل الرابع، الحوار الاجتماعي البولندي على خلفية دول المنطقة الأخرى

إذا عقدنا مقارنةً بين الحوار الاجتماعي في بولندا وغيرها من دول أوروبا الشرقية والوسطى، سنجد بعض التشابه وبعض الاختلافات. فمن ناحية نجد أن كل هذه الدول قد عانت من تراث تسلط اشتراكية الدولة. ولكن من ناحية أخرى يجب ألا ننسى، أنه حتى على مستوى كل دولة على حدة فإن الأنظمة السياسية التي كانت سائدة هناك، ورغم جذورها الأيديولوجية المشتركة، كانت لها خصوصياتها. وقد انعكس ذلك في مجال علاقات العمل. كان الحوار الاجتماعي في بعض الدول يتميز بالشكلية الخالصة، ولكن في دول أخرى نمت حركة الإدارة الذاتية في المصانع (قبل كل شيء في يوغسلافيا سابقاً، ولفترة ما في بولندا كما سيأتي لاحقاً) التي أثمرت بالمشاركة في إدارة الشركة.

جذور الحوار الاجتماعي في بولندا

في المرحلة التسلطية لنظام اشتراكية الدولة تميز دور النقابات المهنية بخصوصيات حددتها إيديولوجية وممارسات نظام الدولة

وطبيعة نموذجها الإقتصادي، الشيء الذي سمح بوجود مساحات لنشاط مختلف المؤسسات الرسمية منها وغير الرسمية عملت من أجل المصالح العمالية بشكل مستقل.

شبكة هذه المؤسسات التي تعبر عن مصالح العمال على مستوى المنشأة الواحدة، كانت معقدة بعض الشيء، لأنها كانت تعمل جنباً إلى جنب مع النقابات المهنية. ولم يكن تمثيلها تمثيلاً نقائياً. فقد كانت تأخذ شكل "إدارة ذاتية عمالية". ولم يكن نادراً أن تلعب دوراً حقيقياً وليس شكلياً، حتى ولو لفترات قصيرة. والحافز الذي أدى إلى تسريع قيامها، كانت الصراعات الإجتماعية التي كانت تنفجر بشكل دوري في بولندا، بسبب إنهاك المجتمع وظلم السلطة. ومثل هذه الانفجارات الإجتماعية المعبرة عن سخط الشعب حدثت على التوالي في السنوات: 1956، 1968، 1970، 1976، وتوجّها انفجار في 1980-1981 انتهى بتشكيل نقابات مهنية حرة. من الناحية التاريخية فإن مؤسسات الإدارة العمالية الذاتية بدأت سنة 1945 على شكل "مجالس الشركات". بعد ذلك بعد سنة 1956 تشكلت "المجالس العمالية" لتأخذ قالبها النهائي سنة 1981 على شكل "مجالس العاملين" والذي قامت بناء على القانون الصادر آنذاك والمتعلق بالشركات الحكومية والذي لا يزال ساري المفعول.

تشكلت "مجالس الشركات" بشكل عفوي بهدف ضمان الأمن للمؤسسات الصناعية وإعادةها إلى الإنتاج بعد الإنتهاء من العمليات العسكرية في سنة 1945، بعد الحرب العالمية الثانية. وكانت هذه المجالس تتمتع بامتيازات تجعلها تشارك في إدارة الشركات، لكنها حُرمت منها مع تمتين نظام الإدارة المركزية ومؤسسات الدولة، بعد ذلك أخضعت المجالس لرقابة النقابات المهنية⁵¹.

⁵¹ ك. كولنس (K. Kloc)، تاريخ الإدارات الذاتية العمالية في جمهورية بولندا الشعبية،

في الفترة الإنتقالية التي شهدت شيئاً من الليبرالية سنة 1956 تحركت القواعد لتشكّل مجالس عمالية. وجاءت ردّاً على الهرميّة والإنضباط الحديدي للنظام الإداري في المؤسسات، وأصبحت مجالاً جيداً للنشاط المدني. ويمكننا الآن بعد مرور الوقت أن نرى أنّها كانت مُختبراً للحوار الاجتماعي. وقد اعترفت الدولة بالمجالس العمالية وصدر قانون في هذا المجال يمنح المجالس حقّ المشاركة في إدارة الشركات باسم الطوقم العاملة هناك. ونظراً لاستقلالية هذه المجالس فقد أصبحت "جسماً غريباً" في هيكل النظام، وبدأ التنافر يظهر بين المجالس والنقابات المهنية. وفي النهاية قضى عليها وأدخلت في الجهاز البيروقراطي لإدارة الشركة⁵².

وكانت مؤسسات الإدارة العمالية الذاتية تنشط مرحلياً في أوقات الصراعات الاجتماعيّة. والدليل على ذلك لجان إدارة الإضرابات التي تشكّلت في الشركات في نهاية سنة 1970 وبداية 1971 والتي مثلت العمّال المُحتجّين أمام أجهزة السلطة.

في السنوات 1980-1981 التي جاءت بنقابة "التضامن" تحدّدت نهاية علاقات العمل القائمة آنذاك. في العام 1981 أُقرّ قانون شركات الدولة⁵³ الذي أقرّ رسمياً نظام الإدارة الذاتية. وبناء عليه أصبحت السلطة في الشركة بيد الهيئة العامة، أي بيد مجموع العاملين في الشركة، التي تنتخب هيئة تمثيلية لها باسم "مجلس الشغيلة". وكان من صلاحياتها انتخاب أو عزّل إدارة الشركة.

بدأت مجالس الشغيلة تختفي من خريطة الشركات بعد العام 1981 نظراً لتقلّص عدد الشركات الحكوميّة. ففي شركات القطاع

⁵² أنظر إلى مرجع سابق: ت. جوكوفسكي (T. Żukowski) النقابات المهنية والإدارة الذاتية للعاملين في الشركات الصناعية البولندية في الأعوام 1944-1987، وارسو/بيوايستوك 1987.
⁵³ القانون المتعلّق بشركات الدولة الصادر بتاريخ 25 أيلول - سبتمبر 1981، الجريدة الرسمية (جريدة التشريعات) 2000 العدد 112 النقطة 981.

الخاص ضعفت المشاركة العمالية. وفي الشركات التي كانت أصلاً مُلكية خاصة واجه العمال صعوبات في إنشاء منظمات نقابية، وفي الشركات المُخصّصة فقدت أهميتها تدريجياً، وغالباً ما كانت تختفي. كان يجب الإنتظار حتى العام 2006 عندما صدر قانون بشأن التمثيل غير النقابي في الشركات، وحينها دخلت حيز التنفيذ التوصيات المُتعلقة بكيفية الإعلام والمشاورات، (بشكل يثير الكثير من التحفظات كما تحدّثنا سابقاً). وهنا انتقل الحوار الإجماعي من مستوى المنشأة، إلى مستوى كامل البلاد، وعلى هذه الشاكلة انتقلت العلاقات الصناعية إلى مستويات أعلى، وبدأ تطبيقها مع بداية التسعينات من القرن الماضي في اللجنة الثلاثية في إطار اللجان المهنية. ومنذ سنة 2001 صارت على مستوى المناطق. في تلك الفترة تم التوقيع على عقد اجتماعي واحد فقط "عقد حول شركات الدولة سنة 1993"، وجرّت محاولات فاشلة في القرن الحادي والعشرين، محاولة من أجل "عقد العمل والتطور سنة 2003" والأخرى حول "الإقتصاد- العمل- الأسرة- الحوار سنة 2006". تطورت في تلك الفترة في البلدان الأخرى الإشتراكية سابقاً "المؤسسات (الشركات) التجارية الجديدة" ولذلك كان تطور الحوار الإجماعي في المنطقة يجري في نفس المسار الواسع، مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصيات مختلف البلدان التي رفدت هذا المسار بروافدها.

الحوار الإجماعي في بقية دول أوروبا الشرقية والوسطى

إستونيا واحدة من الدول الحديثة في الإتحاد الأوروبي. وتعيش أزمة فيما يتعلّق بعلاقات العمل والحوار الإجماعي. والسبب

الرئيسي لهذا الإنهيار المُزمن في حقيقة الأمر يعود لضعف الشركاء الاجتماعيين، الذين لم يتمكنوا من تثبيت مواقعهم مع مرور الزمن.

إذا أخذنا بعين الاعتبار نسبة الإنسحاب النقابي، فإن إستونيا تحتل المركز الأخير في الإتحاد الأوربي، حيث تبلغ نسبة المنتسبين للنقابات 8% من العمال. وليس الوضع بأفضل في المجالات الأخرى من العلاقات الجماعية للعمل: 25% فقط من أصحاب العمل ينتسبون إلى المنظمات، و 23% من العاملين يخضعون لضوابط عقود العمل الجماعية. ولذلك لم يلعب الحوار الاجتماعي على المستوى المركزي دوراً هاماً أبداً، وغالباً ما كانت تتم المفاوضات على مستوى الشركة. أضف إلى ذلك أن أزمة 2009 الاقتصادية العالمية أثرت سلباً كثيراً على دول بحر البلطيق (ليتوانيا، لاتفيا، إستونيا). ومات الحوار الاجتماعي تقريباً لأن المشاركين الاجتماعيين وخاصة الجانب العمالي منهم، لم يدعموا سياسة التقشّف التي أضرت قبل كل شيء بالعمال في القطاع العام. وبسبب ضعف المشاركين الاجتماعيين لم تسع الحكومة إلى دعمهم لتقوية وشرعنة القرارات غير الشعبية في المجتمع⁵⁴. ولكن حتى قبل الأزمة كان الحوار الاجتماعي على مستوى البلاد ضعيفاً. في سنة 1999 أحدثت مؤسسة الحوار الثلاثي الاجتماعي على المستوى المركزي. وكذلك تأسس المجلس الاجتماعي الإقتصادي وكان من المفروض أن يُشكّل أرضية للمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة، وأن يكون هيئة استشارية للحكومة والإدارة المحلية في القضايا الاجتماعية

⁵⁴ تش. وولفسون، إي. كالاست Ch. Woolfson, E. Kallaste, Illusory Mark 2 in the Baltic States, *Warsaw Forum of Economic Corporatism*, vol.2, no 1, (3), 2011, ص. 51-72.

والإقتصادية. وكان يشارك في المجلس ستة ممثلين عن كل من العمال وأصحاب العمل والحكومة. ونظراً لوجود منظمين نقابيتين في إستونيا (كونفيدرياليات) على مستوى البلاد، فقد كانتا تتبادلان المشاركة في جلسات المجلس. ومع ذلك فإن المجلس لم يعقد منذ العام 2005.

والحوار الإجماعي على مستوى المناطق يكاد يقتصر على إطار المؤسسات العامة فقط. وتلعب اللجان الخاصة بفضّ النزاعات الجماعية دوراً أساسياً في الحوار الإجماعي على مستوى المناطق. وتخضع هذه اللجان "لمفتشية العمل" المؤلفة من عدد متساو من ممثلي الجانب العمالي وجانب أصحاب العمل. وتقوم بوظيفة تكميلية لمحاكم العمل. ونظراً لقلّة الشروط الإجرائية والتكاليف بالمقارنة مع المحاكم، نجد هذه المؤسسات تتولّى أغلب الخلافات والمطالب المتعلقة بالعاملين. غير أنها لا تستطيع النظر في القضايا التي تتعدى فيها المطالب فيها حدّاً معيناً من المال. إضافة لذلك هناك هيئة "الوسيط العام" التي أحدثت بناء على اتفاق ثلاثي، وهذه الهيئة ممثلون على مستوى المناطق⁵⁵.

من بين أعضاء الإتحاد الأوربي بالنسبة للجنة الثلاثية تعدّ المجر (هنغاريا) من الدول الجديدة بالملاحظة. على الرغم من التغييرات العميقة التي تمت في مؤسسات الحوار الإجماعي بعد تولّي حكومة فيكتور أوربان (Viktor Orban) سنة 2010 إلا أن المجر ظلت لسنوات أكثر البلدان تطوراً في بلدان أوربا الوسطى، أضف إلى ذلك أن المجر كانت رائدة في المنطقة بالنسبة لإحداث مؤسسات الحوار

⁵⁵ م. بوكوفسكي، هـ. دينوفسكي (M. Bukowski, H. Dębowski) إستونيا المنشور في: نحو حوار يعتمد على المعرفة، تحت إشراف أ. زيباوا (A. Zybała)، منشورات وزارة العمل والسياسة الإجتماعية، وارسو.

الإجتماعي. وكان قد نشأ في العام 1988 قبل سقوط النظام الاشتراكي "المجلس الوطني للتوفيق بين المصالح" (Országos Érdekegyeztető Tanács, OÉT) وهي عبارة عن هيئة ثلاثية على المستوى المركزي. وكان الحوار الاجتماعي في المجر تعددياً بشكل قوي. فقد شارك مؤخراً في الهيئة ممثلون عن ست منظمات نقابية وتسع منظمات لأصحاب العمل. في سنة 1992 تأطرت قانونياً وحُددت صلاحيتها، ولو في مجالات ضيقة. والصفة الرئيسية للحوار الاجتماعي المجري والتي ميّزته عن غيره من الدول كانت الصراعات الحادة والبعيدة كل البعد عن الروح النقابية (corporatism)، والطيف الواسع للهيئات الثلاثية العاملة على مختلف المستويات، إضافة إلى التوجه الواضح لتضخيم الهيئة الثلاثية، من خلال ضمّ شركاء جدد للحوار الاجتماعي لا يمثلون الحكومة، من النقابات المهنية وأصحاب العمل. وبنتيجة ذلك كان لدينا ولا يزال لجان رباعية وخماسية. ومن ميّزات الحوار الاجتماعي المجري الديناميكية العالية، وعدم الاستقرار. ومن أهم نجاحاته حماية الأمن الاجتماعي. وكان الحوار الاجتماعي المجري أقل إبداعاً في الدور المتسلط للدولة، فقد أدّت التعددية على المدى البعيد إلى التوتّر الدائم في مؤسسات الحوار الاجتماعي، وانسداد الطريق بشكل فعّال أمام وجود عقد اجتماعي متكامل.

أمّا على مستوى الأقاليم فقد كان الحوار يجري في إطار "مجلس العمل" في الدائرة (الدائرة هي وحدة إدارية أساسية في التقسيم الإداري للبلاد). وكانت الدوائر تتولّى التصرف بـموارد "صندوق العمل" المخصّصة لزيادة العمالة، ولسياسة العمل وتفعيل السوق، وإعادة تأهيل الموعّقين. ومنذ انضمام المجر للإتحاد الأوروبي، تولّى المجلس كذلك قضية توزيع الموارد التي يخصصها الإتحاد الأوروبي من "الصندوق البنوي" لمكافحة البطالة. إضافة

لذلك كانت المجالس تقوم بوظيفة المتدنى للمشاورات في القضايا المتعلقة بالسياسة الإقتصادية- الإجتماعية للأقاليم. كما شاركت في فضّ النزاعات في علاقات العمل على مستوى الإقليم⁵⁶.

تَرَكَ الكساد الإقتصادي العالمي بصماته المؤلمة في المجر، خاصةً وأنه جاء حين عصفت بالبلاد أزمة الأموال العامّة. وكان من الصعب السيطرة عليها. وقد اعترضت المنظمات النقابية على السياسة المالية الصارمة في الموازنة العامّة وسياسة التقشّف التي انتهجتها الحكومة. بالإضافة لذلك قامت الحكومة بحملة قانونية تهدف إلى إصلاح جذري في كافة المؤسسات في الدولة (إقرار دستور جديد سنة 2011) مما أجمّع الصراع السياسي الذي دخل فيه الشركاء الإجتماعيون. وكانت النتيجة أن هُمّش الحوار الإجتماعي. مؤشّرات علاقات العمل الجماعية في المجر هي كالتالي: 17% من العمال المأجورين ينتسب للنقابات المهنية. 40% من أصحاب العمل منضمّون إلى منظمات. أما نسبة المشمولين بالعقود الجماعية للعمل فهي 36%⁵⁷.

في جمهورية ليتوانيا يجري الحوار الإجتماعي الثلاثي على مستوى مركزي، ويجري في "المجلس الثلاثي لجمهورية ليتوانيا" (Lietuvos Respublikos Trišalę Taryba, LRTT) الذي تأسس سنة 1995. ويشارك فيه ثلاث كونهيدراليات للنقابات المهنية ومنظّمتان لأصحاب العمل، إضافة إلى الحكومة. ولكل طرف خمسة ممثلين. ومن الناحية المبدئية يجب أن ينعقد المجلس مرّة في الشهر. وبناءً على

⁵⁶ ب. ليفاندوفسكي، ه. دينموفسكي، (P. Lewandowski, H. Dębowski)، المجر نُشر في: أ. زيباوا، نحو حوار يعتمد على المعرفة، وزارة العمل والسياسة الإجتماعية، وارسو 2009.

⁵⁷ مصدر سابق: *Industrial Relations in Europe in 2010* (2011), op. cit.

الإتفاقية الثلاثية المعقودة فقد تحدّدت صلاحيات المجلس ومُنح صفة التشاور والإستشارة وخاصّة في إبداء الرأي في مشاريع القوانين الحكوميّة، قبل التصويت عليها في البرلمان. أو في تقديم المقترحات في هذه المجالات إلى الحكومة. كما أُعطي للمجلس الحق باتخاذ المواقف في القضايا الاجتماعيّة والإقتصادية والبطالة⁵⁸. ومن التجربة العمليّة للمجلس، نجد أنّه غالباً ما تُغفل آراؤه، خاصّة الآراء المتعلقة بمشاريع القوانين.

ولم يتضمّن التفاهم الاجتماعي الأخير، لسنة 2005. بمناسبة الذكرى العاشرة لتأسيس المجلس على أية قرارات محددة، بل اقتصر على البيانات⁵⁹. ويوجد في ليتوانيا هيئات ثلاثيّة أخرى على مختلف مستويات التقسيم الإداري للبلاد. أمّا الحوار بدون الحكومة فهو ضعيف وذلك بسبب القوة المحدودة للنقابات وعدم رغبة أصحاب العمل لتحملّ التزامات زائدة. ويبلغ عدد المنتسبين للنقابات في ليتوانيا 9% من العاملين فقط و 20% من أصحاب العمل. وتشمل العقود الجماعية للعمل 15% وهو أسوأ معدّل في الإتحاد الأوربي⁶⁰.

التشخيص السلي لحالة واتّجاهات تطوّر الحوار الاجتماعي في ليتوانيا يشبه الحالة في دول البلطيق (ليتوانيا ولاتفيا وإستونيا). وتأثير الشركاء الاجتماعيين يكاد لا يُذكر نظراً لضعفهم الناجم عن ضعف الدّعم لهم من قبل أوساطهم التي يمثلونها. والحكومة من

⁵⁸ G. Gruzdiene (2004), *Social dialogue and conflict resolution in Lithuania*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

⁵⁹ I. Blažienė (2005), *Tripartite cooperation agreement signed*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁶⁰ *Industrial Relations in Europe in 2010 (2011)*, الإدارة العامة للشؤون الاجتماعيّة والعمالة والتداخل الاجتماعي، اللجنة الأوربية، بروكسل.

جهتها لا تشعر بالحاجة لدعمهم في ظلّ نشاطها المحموم لمكافحة نتائج الأزمة الاقتصادية العالمية⁶¹.

في جمهورية لاتفيا يجري الحوار الاجتماعي المركزي في "مجلس المشاورات الثلاثية" (Nacionālās trīspusējā sadarbības padome) الذي تأسس سنة 1993. ويشارك فيه ممثلون عن الشركاء الاجتماعيين (مثل واحد عن الكونفيدراليات النقابية على مستوى البلاد، وواحد عن منظمات أصحاب العمل) إضافة إلى ممثل الحكومة. ولم يمددنا الحوار الاجتماعي على مستوى البلاد بأيّ عقد عمل جماعي. وكانت قد وُقعت اتفاقية في العام 2004 لتجديد الحوار الاجتماعي. ويعود الفضل بذلك، إلى حدّ كبير، إلى الضغوط التي مارستها النقابات المهنية. غير أنّ الاتفاقية لم تمسّ قضايا مُحدّدة، بل اقتصرت على إعلان النوايا فيما يتعلق بالنشاط المستقبليّ، عدا مسألة وضع الحدّ الأدنى للأجور، وتحديد المبلغ المُعفي من ضريبة الدخل بالنسبة للأشخاص⁶². وجاءت الأزمة الاقتصادية لتضعف من تأثير الحوار الاجتماعي الذي كان أصلاً ضعيفاً⁶³. ولا تختلف لاتفيا كثيراً عن جارتَيْها من دول البلطيق فيما يتعلق في حالة، وديناميكية علاقات العمل الجماعية والحوار الاجتماعي. وقد تكون المؤشّرات الأساسية في هذا البلد أفضل: 16% من العاملين ينتسبون للنقابات، و25% من أصحاب العمل يتجمعون في منظمات، وتشمل عقود العمل الجماعية 25% من العاملين⁶⁴.

⁶¹ مصدر سابق: Ch. Woolfson, E. Kallaste, op. cit.

⁶² R. Karnite (2006), *Capacity building for social dialogue in Latvia*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

⁶³ مصدر سابق: Ch. Woolfson, E. Kallaste, op. cit.

⁶⁴ مصدر سابق: *Industrial Relations in Europe in 2010 (2011)*, op. cit.

في جمهورية التشيك هناك "مجلس التفاهم الاجتماعي (Rada hospodarske a socialni dochody Česke) الإقتصادي" وهو المُنْتَدَى الذي يجري فيه الحوار الاجتماعي هناك. ويشارك فيه ممثلون عن النقابات ومنظمات أصحاب العمل. وبما أن عمل مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي يفتقد لأيّ إطار تشريعي، فإن التزامات الشركاء الاجتماعيين على المستوى الثلاثي ليس لها قوة قانونية. وكانت مؤسسات الحوار الاجتماعي قد تشكّلت في جمهورية تشيكيا منذ العام 1990، في أول بدايات التحولات البنيوية الاجتماعية منها والإقتصادية. وكانت واحدة من أشكال الحوار الاجتماعي التي

تعبّر عن الإرادة المشتركة للشركاء الاجتماعيين والحكومة. والجدير بالذكر أن المشاركة في هذه المؤسسات اختيارية. وكان النظام الداخلي لـ "مجلس التفاهم الاجتماعي الإقتصادي" الذي حدّد أسلوب عمل المجلس قد أُقرّ بالإجماع. والمهام الرئيسية للمجلس هي رسم مسارات النشاطات التي ستتخذ، وتفاصيل البرنامج (الأجندة) السياسية (policy agenda)، والتفاوض للوصول إلى اتفاقات حول الأجور.

وكان موقف الحكومة التشيكية في المفاوضات أثناء الجلسات حاسماً في مسألة دور المجلس وبشكل عام دور الحوار الاجتماعي. وكانت مفاوضات المجلس والمفاوضات الثلاثية في بداية التسعينات تحظى بمهية، كمنتدى للحول دون وقوع توترات اجتماعية، أو للتخفيف منها إن حصلت. لكنّ موقف الحكومة من المؤسسات الثلاثية هذه فترت بوضوح في السنوات اللاحقة وصارت تُعامل ذرائعاً كأداة. وصارت سياسات الحكومات المتعاقبة وخاصة اليمينية منها، تتبع سياسة "الطواعية والإرادة الحرة". والدليل على ذلك المعركة التي نشبت حول إصلاح النظام التقاعدي، ومحاوله خروج الحكومة

من الحوار الإجماعي شكلياً في العام 1995. وكانت النتيجة تقييد امتيازات "مجلس التفاهم الإجماعي الإقتصادي" في مجال الإستشارات في مشاريع سياسة في الدولة في: قانون العمل، والمفاوضات الجماعية، وسوق العمل أو مسألة السلامة والصحة المهنية. ورغم الجهود الرامية إلى تقوية مؤسسات الحوار الثلاثي في العام 2000 التي بُدلت وبخاصة في فترة الحكومات الإشتراكية الديمقراطية، لتوسيع حيز المسائل التي يتناولها المجلس، إلا أن صفتها الإستشارية بقيت على حالها. والدليل على ضعف الحوار الإجماعي في تشيكيا هو أنه منذ انهيار الحوار الإجماعي في منتصف التسعينات، توقّف التوقيع على عقود عامّة سنوية. منذ ذلك الوقت صارت الإتفاقيات تأخذ طابعاً ثنائياً، وتأخذها الحكومة بعين الإعتبار في سياستها، إذا ارتأت ذلك فقط.

بعد انفجار الكساد العالمي سنة 2010 قام الشركاء الإجماعيون بتقديم قائمة بالخطوات التي يجب القيام بها لمواجهة الأزمة، لكنّ الحكومة أخذت منها الشيء اليسير⁶⁵. وتعكس الصورة الضعيفة للحوار الإجماعي المعطيات التالية: 20% من العمال المأجورين منتسبون للنقابات المهنية و35 من أصحاب العمل منتسبون إلى منظمات. وتشمل عقود العمل الجماعية 43%⁶⁶.

يجري الحوار الإجماعي في جمهورية سلوفاكيا على المستوى المركزي في إطار "المجلس الإقتصادي-الإجماعي" (Hospodarska a socialna rada, HSR). يتشاور المجلس في اقتراحات الحكومة المتعلقة بسياستها الإقتصادية والإجماعية، كمايرعى عملية الوصول إلى

⁶⁵ رافاو توفالسكي (R. Towalski) الحوار الإجماعي في أوروبا الوسطى والشرقية في عملية الإدماج الأوروبي (دول مجموعة فيشخراذ نموذجاً. وارسو 2011.

⁶⁶ مصدر سابق: (2011) *Industrial Relations in Europe in 2010*, op. cit.

التوقيع على عقود عامّة تدخل في إطار الحوار الاجتماعي. من الناحية الشكلية نجد تركيزاً زائداً جداً في تركيبته. فلا يمثل الطرف العمالي إلا كونفدرالية واحدة للنقابات المهنية وثلاث منظمات على مستوى البلاد لأصحاب العمل (حتى العام 2004 كانت لهم منظمة واحدة). بعد تقسيم تشيكوسلوفاكيا سنة 1993 وقيام دولة سلوفاكيا المستقلة استمر "المجلس الإقتصادي-الاجتماعي" (Hospodarska a socialna rada, HSR) في عمله⁶⁷. مضت أغلبية سنوات التسعينات تحت حكم فلاديمير ميتشيار (Vladimir Mecziar)، وكان الحوار الثلاثي مشلولاً بسبب التزعات السلطوية للحكومة آنذاك. في العام 1999 أُقرّ قانون جديد حول الشراكة الاجتماعية- الإقتصادية، الذي منح المجلس صلاحيات تشريعية أقوى للنشاط، وعُقدت الآمال على تفعيل الحوار. ولكن العوائق في وجه ذلك جاءت من طرف أصحاب العمل الذين كانت لهم اعتراضات، ولم يكونوا مهتمين بتوسيع نطاق المفاوضات في المجلس. وكذلك من الجانب الحكومي الذي أراد الاحتفاظ بحرية الحركة في سياسته. في العام 2000 نجحت الأطراف بالوصول إلى اتفاق عام، لكن تراكم سوء التفاهم وخاصة الإنقسامات في صفوف أصحاب العمل، أصبحت حجة للحكومة لإلغاء القانون والمجلس. ومضت ثلاث سنوات حتى وُضعت قوانين جديدة، أحدثت على أساسها هيئة مركزية ثلاثية تحت نفس الاسم السابق "المجلس الإقتصادي-الاجتماعي" (Hospodarska a socialna rada, HSR). ويُعتقد أن القوانين الحالية أفضل من سابقتها، لأنها تحدد بدقة مجالات التفاوض وتُتيح المجال لتوقيع عقود اجتماعية. ورغم توسيع صلاحيات

⁶⁷ مصدر سابق: L. Cziria (2010), *Social dialogue in the Slovak Republic*, Institute for Labour and Family Research Bratislava.

المؤسسات الثلاثية، إلا أن الحكومة تحتفظ بالدور الرئيسي فيها. منذ العام 1993 وُقعت في سلوفاكيا خمسة عقود عامّة في السنوات (1993، 1994، 1995، 1996، 2000) تدور بنودها قبل كل شيء حول ضرورة القيام بإصلاحات اقتصادية. رغم تفعيل الحوار على المستوى المركزي في سنة 2006 وظهور تحديات استراتيجية للبلاد كإعداد البلاد للدخول في النظام النقدي الأوربي (اليورو) سنة 2009. ومجابهة الأزمة الاقتصادية، وأزمة النظام النقدي الأوربي الحاليّة، رغم ذلك لم توقّع أية اتفاقيّة عامّة.

على مستوى الأقاليم يجري الحوار الاجتماعي في المجالس الإقليمية التي أُحدثت في العام 1998 في أربع مناطق من أصل ثماني مناطق إدارية. ولكن نشاطها يكاد لا يُذكر.⁶⁸ في سلوفاكيا 19% من الشغيلة المأجورين ينتسبون للنقابات المهنية، و29% ينتسبون إلى منظمات أصحاب العمل و40% تشملهم العقود الجماعية⁶⁹.

كانت سلوفينيا مضرباً للأمثال عبر سنوات، كنموذج استثنائي لبلد تسوده علاقات عمل ذات طابع نقابوي. وكل ذلك بفضل إلزام رواد الأعمال للإنتساب (حتى سنة 2006) إلى الغرف الاقتصادية. (والتي تمثل مصالح أصحاب العمل كذلك)، وشمولية عقود العمل الجماعية، وأخيراً بفضل قوة النقابات المهنية. بدايات الحوار الاجتماعي في هذا البلد تمتد إلى العام 1989 عندما سنّ قانون علاقات العمل. بالنسبة للحوار الاجتماعي على المستوى المركزي فهو يجري عبر "المجلس افقتصادي-الاجتماعي" (Ekonomsko Socialni Svet, ESS)، الذي أُحدث سنة 1994 بناءً على اتفاقيّة ثلاثية حول سياسة الأجور في القطاع الخاص، وكان أول عقد

⁶⁸ مصدر سابق: توفالسكي، 2011.

⁶⁹ مصدر سابق: (2011), op. cit. *Industrial Relations in Europe in 2010*.

اجتماعي في البلاد. ويُنفذ المجلس وظيفته الإستشارية عن طريق صياغة مشاريع الأنظمة الضابطة لعلاقات العمل، وغيرها من الوثائق (الإتفاقيات الإجتماعية واتفاقيات الأجور) وكذلك عن طريق إبداء الرأي في الإقتراحات والمشاريع الواردة في الوثائق الرسمية، من التي تدور في فلك صلاحيات المجلس، أي علاقات العمل، وظروف العمل وقانون العمل⁷⁰.

وكان يُنظر إلى الحوار الإجتماعي الدائر في سلوفينيا على أنه حيويّ بالمقارنة مع غيره من بلدان المنطقة، وأنه نموذج للشراكة الإجتماعية الذي يُشجّع على التطور، ويدعم اقتصاد البلاد لتنافس غيرها. وكانت أهم دعائم هذا النظام الرقابة على زيادات الأجور عبر الإتفاقيات الثلاثية، والمرونة في سياسة العمالة. لذلك كان الحوار الإجتماعي السلوفيني فعالاً للغاية، إذا اعتبرنا العقود الإجتماعية معياراً. بعد العقد المتواضع نسبياً لسنة 1994، وقع في سنة 1995 عقد آخر تضمّن قضايا أوسع تتعلق بوضع احتمالات مداخيل ونفقات الموازنة العامة، ودرجة النموّ الإقتصادي والتضخم النقدي، إضافةً لذلك حدد العقد هذا مقاييس الحد الأدنى للأجور. ولم يُكتفَ بذلك فقد شمل العقد قضية إصلاح النظام القضائي والعدلي. جاء العقد الثالث في سنة 1996 وكرّر الكثير مما جاء في العقد السابق، وكان الشيء الجديد فيه إدراج ضرورة تغيير في البلاد بشكل يتفق مع معايير الإتحاد الأوروبي. وبعد ثلاث سنوات في العام 1999 وقع عقد رابع حصر اهتمامه على سياسة الأجور، وكان من المفروض أن يظل ساري المفعول حتى سنة 2001 ولكنه مُدّد لسنة أخرى بعد التوقيع عليه مباشرةً. في السنتين اللتين أعقبنا ذلك

⁷⁰ B. Lužar (2007), *Capacity building for social dialogue at sectoral and company level – Slovenia*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

استطاعت الحكومة والشركاء الإجماعيين الوصول إلى اتفاق يتعلق بإصلاح قانون العمل والنظام التقاعدي. في سنة 2003 وُقِعَ عقد يستمرّ لثلاث سنوات ويشمل التوسّع في ثلاثة مواضيع وهي: **الإقتصاد**: حيث تم التأكيد هنا على ضرورة تنفيذ المعايير المطلوبة للدخول في النظام النقدي الأوربي - اليورو. كما ورد في العقد أنّه في المستقبل القريب سيتم إصلاح النظام الضرائبي، وأخيراً تمّ الإتفاق على مبدأ أنّ زيادة الأجور لا يمكن أن تتجاوز إنتاجيّة العمل. **العمالة والتأمينات الإجتماعيّة**: تمّ الإتفاق على إجراء إصلاحات في نظام التأمينات الصحيّة في المستقبل القريب. وكذلك **القضاء والعدالة**. ولكن بعد سنة 2000 بدأت تظهر على هذه الصورة المساء بعض التصدّعات. فبعد انضمام سلوفينيا إلى الإتحاد الأوربي بدأت موجة الخصخصة الهائلة، وبعد دخولها لمنطقة اليورو اصطدمت البلاد بقيود السياسة النقدية للوحدة النقدية الأوربية (EMU)، وطفح الكيل بالكساد العالمي. كما لعب الضعفُ التدريجي للشركاء الإجماعيين دوره هنا سواء بالنسبة للنقابات المهنية (انخفضت نسبة الإلتساب النقابي من 40% في نهاية القرن العشرين وبداية الحادي والعشرين إلى 30% في سنة 2008)، أو بالنسبة لأصحاب العمل، بعد إلغاء قانون إلزامية الإلتساب إلى الغرف الإقتصاديّة في سنة 2006. بعد الدخول في منطقة اليورو سنة 2007 وُقِعَ عقد اجتماعي جديد ينتهي مفعوله سنة 2009. وكان من حيث البنية يشبه العقود السابقة، وأدخلت عليه أشياء جديدة: التقدّم التقني، تنافسيّة الإقتصاد، المشاركة العمالية والمسؤوليّة الإجتماعية للشركات. لكنّ سلّم القضايا كان مختلفاً عن العقد السابق. فقد تم التأكيد على خنق التضخم، وتنظيم الأموال العامة. وصارت الأزمة حجة للحكومة السلوفينية كي تمارس سياسة اقتصادية صارمة باتجاه التقشّف. ومن هنا جاء عدم إمكانية التفاهم بين الشركاء

الإجتماعيين والحكومة، مما سبب بأزمة عميقة ومستمرة لا تزال قائمة إلى يومنا هذا⁷¹.

للحوار الاجتماعي في بلغاريا طابعه المؤسساتي القوي، فهناك الكثير من الهيئات التي تعمل في الحوار الثلاثي. أهم هذه المؤسسات هي: المجلس الوطني للتعاون الثلاثي (Националният съвет за тристранно сътрудничество) التي أحدثت في سنة 1993 بناء على تعديل مناسب لقانون العمل. والمجلس هيئة استشارية مسؤولة عن القضايا المتعلقة بالعمل والحماية الاجتماعية، والظروف المعيشية. ويؤدي المجلس رأيه في مشاريع القوانين التي تُعدّها الحكومة في المجالات التي يسمح بها قانون العمل. وهي على الخصوص المجالات المتعلقة بالمداخيل وظروف المعيشة والضمانات الاجتماعية، وقانون العمل، والنتائج السلبية لعملية هيكلية وخصخصة الاقتصاد، وكذلك الموازنة العامة للدولة. تمّ التوقيع على أول عقد اجتماعي في بلغاريا في سنة 2006. وكان اسمه "العقد الوطني الاجتماعي-الاقتصادي" والذي كان من المفروض أن يبقى سارياً حتى الأعوام 2009. وأتسم العقد بروح التحديد وتضمّن الكثير من الأهداف الطموحة. كبناء اقتصاد ينافس الاقتصادات الأخرى، وممارسة سياسة ضريبية تؤدي إلى النمو، وسياسة ناشطة باتجاه سوق العمل بحيث تُوجد أماكن عمل جديدة، وتحديث النظام التعليمي-التربوي، وتقليل عدد السلبين مهنيّاً وتحديث الإدارة العامة (تقليص تدخل الدولة، الحوسبة، الشراكة الخاصة - العامة)، واتباع سياسة للأجور تهدف لرفع مداخيل المواطنين، ولتحسين أداء علاقات العمل

⁷¹ M. Stanojević (2011), Social Pacts in Slovenia: Accomodation to the EMU Regime and the Post-euro Development, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, vol.2, no 1 (3), pp. 107-135.

الجماعية والحوار الاجتماعي⁷². بالنسبة للحوار الاجتماعي في بلغاريا هناك عنصر يميّزها عن غيرها "فالمجلس الاجتماعي-الإقتصادي" من الناحية الرسمية هو مؤسسة ثلاثية، ولكن وبشكل مغاير للتقاليد، لا يشارك فيه ممثلون عن النقابات المهنية، وأصحاب العمل فقط، بل يشارك فيه كذلك كطرف ثالث منظمات المجتمع المدني التي تجلس بجانب الطرف الحكومي. وكان "المجلس الاجتماعي-الإقتصادي" قد أنشئ سنة 2002 ومن حقوقه إعداد وصياغة المواقف بمبادرة ذاتية، أو بناءً على رغبة الحكومة، أو رئيس الدولة أو رئيس البرلمان⁷³. وعلاقات العمل الجماعية هي كالتالي: 20% من العمال المأجورين ينتسبون للنقابات المهنية، و55% من أصحاب العمل ينتمون إلى منظمات، وتشمل عقود العمل الجماعية 30%⁷⁴.

وكما في كل أنحاء أوروبا فقد تركت الأزمة العالمية بصماتها السلبية على الحوار الاجتماعي في بلغاريا كذلك. في المرحلة الأولى من الأزمة، تجاهلت الحكومة الشركاء الاجتماعيين، أثناء إعدادها للحلول لمواجهة الأزمة، ولكن الموقف تغير باتجاه التعاون، ونتيجة لذلك تم التوافق في سنة 2010، في إطار "المجلس الوطني للتعاون الثلاثي" على حزمة من الحلول القانونية والإقتصادية التي كان من شأنها التخفيف من النتائج السلبية لموجة الكساد. ويجدر الملاحظة هنا أن أغلب الحلول المُقدّمة للمفاوضات في اللجنة الثلاثية، قُدّمت من قبل الشركاء الاجتماعيين، والتي كانوا قد اتفقوا عليها

⁷² N. Daskalova (2006), *First social and economic development pact signed*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁷³ E. Skarby (2006), *Capacity building for social dialogue in Bulgaria*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

⁷⁴ مصدر سابق: *Industrial Relations in Europe in 2010 (2011)*, op. cit.

في مفاوضات ثنائية⁷⁵. في السنوات الأخيرة تعمّقت الانقسامات. والسبب الرئيسي يعود لسياسة الحكومة التقشفية، التي تعترض عليها النقابات المهنية.

في رومانيا علاقات العمل تتسم بالتعددية، والدليل على ذلك وجود 16 منظمة من الشركاء الاجتماعيين تتمتع بحق التمثيل على مستوى البلاد. خمس من هذه المنظمات هي كونفيدراليات نقابية يشمل نشاطها كل البلاد والإحدى عشرة الباقية من منظمات أصحاب العمل على مستوى البلاد ومن هذه الأخيرة سبع منظمات تنشط في إطار منبر خاص يمكننا أن نسميه "كونفيدرالية الكونفيدرالية". هذه التجزئة للساحة في علاقات العمل الجماعي أدت أكثر من مرة إلى توترات وسوء تفاهم أعاق الحوار الاجتماعي. وقد اتخذ الحوار الاجتماعي شكله المؤسسي في سنة 1993، مع إحداث "الأمانة الثلاثية للحوار الاجتماعي" التي حلت محل "المجلس الإقتصادي-الاجتماعي" (Consiliul Economic și Social, CES Agenția). وإلى جانب المجلس أحدثت العديد من الهيئات الثلاثية ومنها: "الوكالة الوطنية لشؤون العمالة" (Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANOFM) التي أحدثت سنة 2007 والتي تتولّى مكاتب شؤون العمالة، وكان قد أحدث "المجلس الوطني لشؤون تدريب الراشدين" (Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, CNFPA). وكان الحوار الثلاثي في رومانيا قد جرّ وراءه في سنة 2001 و2002 اتفاقيات اجتماعية، وعقداً اجتماعياً وقع في سنة 2004. وإذا كانت الاتفاقيتان قد وقّعتا من قبل كل ممثلي الشركاء الاجتماعيين على

⁷⁵ N. Daskalova (2010), *Government and social partners agree new anti-crisis package*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

مستوى كافة البلاد، إلا أنّ العقد لم يوقع من قبل الجميع. وعلى الرغم من عدم التراضي بالنسبة للعقد، إلا أنّه تناول العديد من القضايا الاجتماعية والإقتصادية الهامة مثل: هيكلة الإقتصاد، والموازنة العامة، والسياسة الضرائبية، محيط زيادة العمل (entrepreneurship)، وسياسة الأجور، وعلاقات العمل، نوعيّة المعيشة، المعونات الاجتماعية، وحماية الصحة، النظام العام والإدارة، إصلاح القضاء، وعملية الإندماج الأوربي، وتطوير الشراكة الاجتماعيّة⁷⁶. في العام 2008 عُقدت اتفاقية ثلاثية بشأن الحدّ الأدنى للأجور للأعوام 2008-2014 والتي وُضعت فيها سبل الوصول إلى حدّ أدنى من الأجور يصل إلى 50% من المتوسط العام للأجور في العام 2014⁷⁷. في العام 2009 وقعت اتفاقية لمواجهة الأزمة الإقتصادية حول سياسة مواجهة الأزمة والتي انعكست في الموازنة العامة للدولة في تلك السنة، رغم أنّ الحكومة أغفلت الكثير من مطالب الشركاء الاجتماعيين⁷⁸.

من صفات علاقات العمل الرومانيّة المميزة الوضع الجيد للعروض الجماعيّة (بالمقارنة مع غيرها من دول المنطقة). وهذا ناجم قبل كل شيء من الطابع الإلزامي للعقود الجماعية في كلّ شركة يعمل فيها أكثر من 21 شخصاً. ووفقاً لما نشرته اللجنة الأوربية فإنّ 70% من العاملين في البلاد مشمولون بعقود عمل جماعية في نهاية

⁷⁶ D. Preda (2004), *Social stability pact signed without some trade union confederations*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁷⁷ C. Ciutacu (2008), *Tripartite agreement on minimum wage rises for 2008-2014*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁷⁸ C. Ciutacu (2009), *Anti-crisis measures agreed by social partners*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

2010⁷⁹. ولم تكن هذه العقود على مستوى الشركة فحسب بل أيضاً على مستوى البلاد. وللعقود الجماعية على مستوى البلاد تقاليد قديمة تمتد لسنة 1991. في سنة 2007 تم التوقيع على عقد مدته ثلاث سنوات، هو الأخير لحد الآن وقد تضمن الشروط الأساسية لمجالات مختلفة مثل: الأجور (وبخاصة الحد الأدنى وسلّم الأجور) والسلامة والصحة المهنية، والتسريح الفردي والجماعي للعاملين (قضايا لم ترد في العقود السابقة)، ومبلغ الإشتراك الذي يدفعه العاملون لقاء المفاوضات الجماعية⁸⁰. وكان يجب على على العقد أن يشمل ضمن أطره كافة أصحاب العمل.

وكما في بقية بلدان المنطقة، شكّلت الأزمة بداية للمشاكل في الحوار الاجتماعي. ومع أنّ اتفاقيات مجابهة الأزمة كانت معقودة منذ العام 2009، لكنها لم تتم بدون نزاعات. ففي العام 2010 عندما بدأ التقليل الحاد في نفقات الميزانية العامة، وحلت المشاكل بدل الحوار. فقد وقفت النقابات في وجه تخفيض الأجور في القطاع العام وغيرها من النفقات في هذا القطاع⁸¹. في العام 2011 ألغى البرلمان، بناء على مقترح من الحكومة القانون المتعلق بالمفاوضات الجماعية، وبهذا ألغى مؤسسة العقد الجماعي على مستوى البلاد⁸². بالنسبة للعقود الجماعية في رومانيا من حيث العدد هي: 33% منتسبون

⁷⁹ *Industrial Relations in Europe in 2010 (2011)*, الإدارة العامة للشؤون

بروكسل الاجتماعية والعمالة والتداخل الاجتماعي، اللجنة الأوروبية،

⁸⁰ C. Ciutacu (2007), *Social partners sign national collective agreement for 2007–2010*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁸¹ C. Ciutacu (2010), *Government's shock tactics for recession*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

⁸² C. Ciutacu (2011), *National unique collective agreement ended by law*, European Industrial Relations Observatory (EIRO).

للنقابات، و60% لمنظمات أصحاب العمل، علماً أن كلا الطرفين يتميز بالتعددية الزائدة⁸³.

من بين الدول الأوروبية الشيوعية سابقاً والتي لم تنضم إلى الإتحاد الأوروبي أثناء توسيعه مرتين (2004 و2007) لا بدّ من ذكر أوكرانيا. سير التحولات البنيوية في هذا البلد والنموذج الرأسمالي الذي تشكّل في أوكرانيا، اختلف عن غيره في أغلب الدول التي كتبنا عنها أعلاه، والتي انضمت إلى الإتحاد الأوروبي، علماً أن هناك بعض الصفات المتشابهة مع رومانيا (اختلفت هذه الصفات بعد انضمامها للإتحاد الأوروبي). ويطلق على الرأسمالية الأوكرانية اسم الرأسمالية "الوقفية أو الوراثة" (patrimony)، والتي من أهم صفاتها أن الأوليغارشيا تستغلّ تحكّمها في السلطة كي تتمكن من السيطرة على الثروة المخصصة، وبسيطرة الحكومة على الإقتصاد من خلال شبكة من العلاقات (الراعي - الزبون) والمساهمة المتواضعة لرأس المال الأجنبي⁸⁴. الحوار الإجتماعي في ظروف كهذه يتّسم بالشكلية فنجد المؤسسات الثلاثية "المجلس الوطني لشؤونالتعاون الثلاثي" التي أنشئت سنة 1993، "اللجنة الأوكرانية للدعاية للعمالة" التي أنشئت سنة 1992، وهيئات إقليمية للحوار الإجتماعي. بل نجد أنه حتى صندوق التأمينات الإجتماعية يُدار على أساس ثلاثي. ولكنها كلّها تُعامل معاملة ذرائعية كأداة فقط سواء من قبل الدولة أو من الشركاء الإجتماعيين، نظراً لأنّ النقابات المهنية، ومنظمات أصحاب العمل مُرتبطة بالمجموعات الأوليغارشية ذات المصالح.

⁸³ مصدر سابق: *Industrial Relations in Europe in 2010 (2011)*, op. cit.

⁸⁴ L. P. King (2007), *Central European Capitalism in Comparative Perspective*, w: B. Hancke, M. Rhodes i M. Thatcher, *Beyond Varieties of Capitalism*, Oxford: Oxford University Press, pp. 307-327.

والتشريعات الجديدة المتعلقة بالحوار الاجتماعي من سنة 2011 لا تُحدّد بدقّة دور الشركاء الاجتماعيين ولا صلاحياتهم⁸⁵.

الحوار الاجتماعي في المنطقة: التشابه والفروق

علاقات العمل الجماعية في الدول الشيوعية سابقاً، في أوروبا الشرقية والوسطى تتشابه وتختلف في نفس الوقت. أهم تشابه هو حقيقة أنّه لم نجد في أيّ بلد من هذه البلدان نموذجاً واضحاً للعلاقات الجماعية يتطابق مع نموذج متميّز ومعروف من تلك الموجودة في كتب وأدبيات هذا الموضوع. فإذا حللنا التنوّعات في نماذج علاقات العمل في المنطقة يمكننا أن نجد خطوطاً عريضة واضحة تُميّز منها: الدولانيّة (statism)/النقابويّة (corporatism) المترددة (في بولندا وبلغاريا وليتوانيا وسلوفاكيا)، الدولانيّة الضعيفة/النقابويّة الضعيفة (في تشيكيا ولاتفيا والمجر)، الدولانيّة/النقابوية كواجهة (أوكرانيا وروسيا ورومانيا)، نقابوية غير متماسكة (سلوفينيا)، تعددية غير متماسكة (إستونيا)⁸⁶. في الوقت نفسه إذا تعمّنا جيداً في هذه التشابهات سنجد الكثير من الفروق.

التشابه الثاني المشترك بين كلّ بلدان المنطقة هو الخلل الواضح في التوازن في العلاقات الثلاثية. وغالباً ما يكون الشركاء الاجتماعيون ضعفاء وليس بإمكانهم خلق ثقل مواز لقوة الحكومة. وبالنتيجة تستطيع الحكومة أن تسمح لنفسها باستخدام مؤسسات

⁸⁵ Victor Zhukov (2011), *The Social Dialogue in Ukraine*, *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2:1(3), s. 137–169.

⁸⁶ ي. سروكا (J. Sroka) العلاقات الصناعية (العمالية) والحوار الاجتماعي، العولمة، الأوربة المنشور في: نموذج أوروبا الموحدة الاجتماعي، تحديات جديدة وآفاق، تحت إشراف ي. زارشيتشني (J. Zarzeczny)، مطبوعات جامعة فروتسواف 2007.

الحوار الإجماعي والشركاء الإجماعيين كأدوات لها، ففتتح الحوار معهم عندما تحتاج لذلك، أو عندما تكون الظروف تتطلب المشاركة في المسؤولية عن قرارات لا تحظى بتشجيع في المجتمع، أو تحتمل هذه القرارات المخاطرة. ونرى كيف تتجنب هذه الحكومة الحوار إذا لم تر فيه منفعة لها.

بالنسبة للنقابات المهنية فإن ضعفها ينبع من عوامل ذات طابع عالمي يرتبط بطبيعة مثل هذه المنظمات في كل أنحاء العالم، وأخرى مرتبطة بظروف المنطقة وموروثات الماضي. ومن الأشياء التي تعود للعوامل الأولى: انخفاض عدد المنتسبين للنقابات، ضعف المواقع التفاوضية الجماعية للنقابات المهنية، تبدل طبيعة الاقتصاد والعمالة، والتغيرات الثقافية كتصاعد دور الفردانية (individualism) في المجتمع، الضغوط العولمية، سنوات من سيادة مبدأ الليبرالية الجديدة وبقاء تأثيرها رغم الأزمة العالمية، تقلص الإمكانيات المالية، اختفاء تأثير النقابات في السياسة، وأخيراً تآكل الثقة الإجماعية بالنقابات⁸⁷. المجموعة الثانية من العوامل التي أدت إلى أزمة النقابات في أوروبا الشرقية والوسطى، في السياق الإقليمي والتاريخي عديدة نذكر منها: ظاهرة ما يسمى "البُكم" لدى الطبقة العاملة⁸⁸ أي انعدام المقدرة بل وانعدام الرغبة في التعبير عن المصالح الجماعية، بل حتى عدم إدراكها، وتورط النقابات في السياسة (كانت النقابات أضخم المنظمات في مجتمع يجبو من الناحية المدنية، فكان من الطبيعي أن تُصبح النقابات قاعدة لتطوير الأحزاب، وصار القادة النقابيون

⁸⁷ C. Phelan (ed.) (2007), *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 34 Countries*. Peter Lang: Bern

⁸⁸ S. Crowley and D. Ost (eds.) (2001), *Workers after workers' states. Labor and politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield.

سياسيين، متكرين لآرائهم السابقة أحياناً) عجز النقابات أمام التغييرات في الملكية والدليل على ذلك عدم المقدرة على التغلغل في القطاع الخاص، وأخيراً ما ذكرناه من الدور المسيطر للحكومة في علاقات العمل الجماعية والحوار الاجتماعي.

تختلف المشارب التي جاءت منها النقابات المهنية في دول أوروبا الشرقية والوسطى. ففي الكثير من الحالات استطاعت النقابات الرسمية التي كانت في زمن الأنظمة السابقة أن تستمر في الأنظمة الجديدة، ولم تظهر منافسة جدية لها من أصول غير أصول النظام السابق، لذلك احتفظت بمكانتها في علاقات العمل الجماعية على المستوى المركزي، وصارت شريكاً طبيعياً في الحوار الاجتماعي عندما بدأت مؤسسات الحوار الثلاثي بالظهور. ولُبّية هذه النقابات أهمية خاصة. فقد احتفظت في أغلب البلدان وحتى نهاية نظام اشتراكية الدولة التسلطي بطابعها "اللينيني" وبنيتها المركزية، حيث كانت الرقابة هرمية من الأعلى إلى الأسفل.

في حالة التفاهم البولندي العام للنقابات المهنية (OPZZ) التي أسسها النظام الشيوعي في سنة 1984، كان المقصود منها إنشاء كونفيدرالية بدء من الأسفل، بحيث تتمتع القواعد التنظيمية بحرية أكبر، وألا تنساق بسهولة للأوامر التي تأتي من أعلى. بل والأهم من ذلك فقد ظهرت في المنطقة نقابات مستقلة تماماً. وتشكل نقابة التضامن استثناء لا مثيل له سابقاً أو لاحقاً في الدول الاشتراكية الأوروبية. ومع ذلك قامت منظمات مشابهة في المعسكر الشرقي وحظيت بمكانة هامة. ومن أهمها المنظمة البلغارية بودكريا (Podkrepa) أو الرومانية كارتيل ألفا (Cartel Alfa).

وكذلك منظمات أصحاب العمل لم تزد قوة. ومن الوهلة الأولى قد تبدو أوضاع منظمات أصحاب العمل أفضل من النقابات، ولكن هذا الإنطباع يبيء من أن منظمات أصحاب العمل

نشأت بعد العام 1989 من لا شيء. لأنه في ظروف ملكية الدولة لكل الإقتصاد تقريباً التي كانت سائدة سابقاً، لم يكن لهم مكان على الخريطة التنظيمية. ومن هنا نرى أن منظمات أصحاب العمل تطورت خلال العشرين سنة الأخيرة، ومع ذلك فإن النقطة التي وصلوا إليها قد تكون محيية للآمال. هم لا يمثلون بأي شكل من الأشكال أغلبية أصحاب العمل في مختلف الدول، بل هم في أحسن الأحوال يحاولون أن يمثلوا مصالحهم. وإذا أخذنا بعين الاعتبار الحيز الضيق والأهمية الضئيلة لعقود العمل الجماعية من التي نراها في أغلبية الدول التي تحدثنا عنها، سنشكّ في الدور الذي تلعبه هذه المنظمات. فهي لا تعقد اتفاقيات جماعية، لكن أعضاءها يمارسون سياسة نشطة عن طريق أدوات الضغط "اللوبي" تؤدي إلى سنّ قوانين تحدّم مصالح فئات ودوائر معينة. ومن هنا يطرح السؤال نفسه: هل هم أصحاب عمل أم رواد أعمال (entrepreneur)؟

ما الدور الفعلي للحوار الاجتماعي في دول أوروبا الشرقية والوسطى التي مرّت بمرحلة التحولات البنوية بعد سنة 1989؟ في محاولتنا لبناء رأي في هذا الموضوع نواجه موقفين متناقضين الأول منهما يقول إن الحوار الاجتماعي في الدول الشيوعية سابقاً كان ظاهرياً، وكان يخدم الحكومات كحاجز وقائي لسياستهم الليبرالية الجديدة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وبفضلها حازوا على ورقة مرور عن طريق العمل المشترك للتمثيل المنظم لأطراف الحوار الاجتماعي الذي يتم عن طريق المؤسسات الثلاثية. أما الشركاء الاجتماعيون فلم يجنوا منه شيئاً، ما عدا الترخيص من قبل الحكومة يمنحهم حق إبداء الرأي والمشورة في مواضيع محددة، ولهذا سمح لهم بالمشاركة في الحياة العامة⁸⁹. وتم التحقق من نوايا الأطراف مع

⁸⁹ D. Ost (2000) Illusory corporatism in Eastern Europe: neoliberal tripartism and postcommunist class identities, *Politics & Society*, 28(4): 503–530; L. P., King (2007), Central European Capitalism in Comparative

الأزمة الاقتصادية والتي أرتنا أن الحكومة ترحّب بمساعدة الأطراف الاجتماعية، حين تتخوّف من استفحال الأزمة وآثارها الاجتماعية، ولكنّه يفقد اهتمامه بهم عندما لا يبدو الإقتصاد في حالة خطيرة⁹⁰. ولكن في بعض الظروف تفقد هذه الحسابات معناها، وخاصة عندما لا تستطيع الدولة أن تتخذ قراراتها بشكل سيادي مستقل بشكل كامل. وهذا الأمر يتعلّق على الأغلب بدول منطقة اليورو، لأنّها لا بد أن تخضع للقوانين الصارمة للسياسة النقدية لنظام النقد الأوربي. (إستونيا، لاتفيا، سلوفينيا، سلوفاكيا) وبشكل أقل تلك الدول التي لم تنضم لليورو، ولكنها مع ذلك تستفيد من المساعدات الخارجية (المجر).

الموقف الثاني يقول بأنّ الحوار الاجتماعي لعب دوراً إيجابياً في دول أوروبا الشرقية والوسطى في مجال تشكيل علاقات العمل والحفاظ على الأمن الاجتماعي⁹¹. بل أكثر من ذلك فقد لعب الحوار دوراً مفيداً في عملية الاندماج الأوربي بالنسبة للدول التي أرادت الانضمام إلى الإتحاد الأوربي. والمؤسسات الثلاثية فاعلة، فعن طريقها تُتخذ القرارات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ومؤشرات الأجور وبشكل عام الأجور في القطاع العام⁹². كما أنّ الحوار الاجتماعي ساعد في إعداد الدول التي أرادت الدخول في منطقة اليورو.

Perspective, in: *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, B. Hancke, M. Rhodes, M. Thatcher (eds.), Oxford: Oxford University Press: 307–327.

⁹⁰ D. Ost (2000), Illusory corporatism ten years after, *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2:1(3), s. 19–49.

⁹¹ E. A. Iankova (2002), *Eastern European capitalism in the making*. New York: Cambridge.

⁹² مصدر سابق: R. Towalski (2011). op. cit.

ومع أنّه لم يحالف النجاح محاولة بناء ممارسات أو آليات دائمة للوصول إلى عقود اجتماعيّة، ولكن مع ذلك تمّ التوقيع على مثل هذه العقود. وقد فعلت دول مثل رومانيا وسلوفينيا ذلك بانتظام إلى فترةٍ من الوقت. كما أصبحت مؤسسات الحوار الاجتماعي مصدراً هاماً لشرعنة الشركاء الاجتماعيين. وبالنسبة للنقابات كانت المشاركة في الهيئات الثلاثية تعوّض عن فقدان الأعضاء والتأثير. وبالنسبة لمنظمات أصحاب العمل مرتكزاً يسمح بتقوية نشاط هذه المنظمات الحديثة العهد، والذي انقطع لعشرات السنين بسبب النظام الشيوعي.

يوليوش غاردافسكي

الخاتمة. سلم القيم البولنديّة والتحوّلات البنويّة الاجتماعيّة والإقتصاديّة

كان لي شرف كتابة خاتمة لكتاب عن انتقال بولندا من نظام اشتراكيّة الدولة إلى نظام يعتمد السّوق والديمقراطيّة. مؤلّفو فصول هذا الكتاب وهم على التوالي كاتاجينا غوراك سوسنوفسكا (Jan Czarzasty) ويان تشاجاستي (Katarzyna Górak-Sosnowska) ورافاو توفالسكي (Rafał Towalski) عرضوا بالتفصيل وبكفاءة الأبعاد الأساسيّة لعملية التحوّلات البنويّة، ورسّموا الخطوط العريضة للعلاقات البولنديّة العربيّة. وقد توسّعوا في مسألة علاقات العمل والحوار الاجتماعي بمفهومها العريض. في هذه الخاتمة سأحاول أن أرسم الخطوط العريضة للسياق الاجتماعي للتحوّلات البنويّة والإجابة عن سؤال: بأي ذهنيّة وروحيّة دخل المجتمع البولندي بعد عام 1989 إلى النظام الجديد؟ وكيف تأقلم ذهنيًا وروحيًا مع الظروف الجديدة؟. سأبدأ من التذكير بالمخاوف التي كانت تحيّم في السنوات الأخيرة من نظام اشتراكيّة الدولة اتجاه إدخال نظام السوق إلى بولندا.

في العام 1981 أعلنت السلطات الشيوعية الأحكام العرفية وحظرت نشاط نقابة "التضامن" التي كانت أكبر نقابة مهنية وأكبر حركة اجتماعية معارضة للنظام آنذاك. كانت حركة "التضامن" تدعو إلى نظام اقتصاد السوق، لكنّها في نفس الوقت كانت تدعو إلى المساواة والعدالة والدولة الراعية. وكان أعضاء هذه النقابة يؤمنون بالقيم التي نشأت على أرضية الاشتراكية. ولذلك كان المثقفون المعارضون البولنديون في السنوات 1982-1989 يتساءلون: هل سيتقبل المجتمع البولندي، وعلى الأخصّ العمّال، اقتصاد السوق الذي يحمل في طياته اللامساواة الإجتماعية، والبطالة والتقليل من أهمية الطبقة العاملة؟ تساءلوا هل توجد موافقة اجتماعية على تنازلات كهذه؟

وكان يعبر عن هذه المخاوف واحد من المعارضين العليين في مرحلة اشتراكية الدولة ستيفان كيشيليفسكي (Stefan Kisielewski)، حيث كتب مقالات نُشرت في الغرب يقول فيها بأن فكرة التحول في بولندا من الإقتصاد الإشتراكي إلى اقتصاد السوق بشكل ديمقراطي فكرة في حدّ ذاتها متناقضة. لأنّ الطبقة العاملة البولندية في هذه الحالة ستُجبر على الموافقة على إلغاء أو تقليص الشركات الإشتراكية الضخمة المُفتقدة للعقلانية من الناحية الإقتصادية، والتي تتميز بتشغيلها لأعداد هائلة من العاملين. ولكنّ الشركات هذه كانت تضمن للعمّال العمل، الذي لم يكن شاقاً. وأشار كيشيليفسكي (Stefan Kisielewski) إلى أن الطبقة العاملة البولندية كانت معادية للفكر الشيوعي، وكانت وطنية ومرتبطة بالكنيسة الكاثوليكية، وتنفرد من الإتحاد السوفييتي، ولكنّها في نفس الوقت مُصابة بعدوى الذهنية الإشتراكية. فقد كانت تتمتع بثقافة عملٍ مُتدنية، وكانت مرتبطة بنظام يضمن لها الأمان. وتابع

كيشيلفسكي بنفس تحريضي: إنَّ طبقة كهذه مستعدّة أن تدافع باستماتة عن "صُرح الاشتراكية الجبّارة" ولن تسمح بعقلنة السوق. وبهذا النَّفس عبر آخرون عن مخاوفهم في مقالات كتبت في الثمانينات من القرن الماضي في صحيفة المهجر ("الثقافة" - Kultura التي كانت تصدر في باريس و"الملحق" - Aneks في السويد)، فقد كانوا يحسّون بالهيار الديكتاتوريّة في بولندا والهيار النظام الاشتراكي. والمُعضلة التي افترضوها وناقشوها كانت هي التي تحدّث عنها كيشيلفسكي: هل يمكننا في الظروف الديمقراطية إجراء إصلاحات تؤدي في النتيجة إلى البطالة؟ وكانت المخاوف من أن المتاعب التي سيجلبها نظام السوق ستؤدي إلى مقاومة اجتماعيّة تُعطل عمليّة الإصلاح الإقتصادي.

وكان معلوماً أن اقتصاد السوق سيحرّج وراءه الكثير من التكاليف الاجتماعيّة، ومع ذلك لم يقف البولنديون بشكل عامّ ضده، ولم تعترض عليه الطبقة العاملة البولنديّة. فهل نستطيع القول إنَّ إدخال اقتصاد السوق في بولندا في الظروف الديمقراطيّة، جاء نتيجة تلاعب وخدعة نفذتها النُخبة المثقفة البولنديّة؟ نسمع هنا وهناك بمثل هذه الآراء، ولكن الدراسات العملية الميدانية تقول شيئاً آخر. صحيح أن عنصر الخداع من قبل النُخبة قد لعب دوره، خاصّة عندما أعلن وزير الماليّة ونائب رئيس مجلس الوزراء ومهندس التحولات البيويّة، في شخص واحد، أعلن أن التنازلات والتقسّف سيستمر لمدة نصف سنة فقط، ومع ذلك كان البولنديون راضين عن نظام السوق. بعد هذا كلّ ما نعرف عن موقف البولنديين من نظام السوق وتطوّر هذا الموقف بناءً على الدراسات السوسولوجيّة؟ لنبدأ من التراث الذي خلفه نظام اشتراكيّة الدولة. إذا تعاملنا مع المسألة بدقّة فإنّ المجتمع البولندي في المرحلة الاشتراكيّة في أغلبيته أيد فكرة المساواة وتعوّد على أن الدولة والسلطة، أو كما

كانوا يطلقون عليهم "هم"، مسؤولة عن إشباع حاجاتهم الاجتماعية كالتعليم والرعاية الصحية، والمسكن، والراحة وغيرها. وفي نفس الوقت لم يؤيد الفكر الشيوعي وكان يعاني من انعدام الديمقراطية. وعودت الاشتراكية جزءاً كبيراً من المجتمع على العمل الرديء. فالبولندي في مصانع الدولة والدوائر الحكومية لم يكن مُنتجاً كما يجب، علماً أنه في حياته الخاصة كان يكذب وكان يتميز بالدهاء.

في العام 1980 انتفض المجتمع وتمرد، وبتيجة ذلك وُلدت منظمة التضامن. ولم تكن منظمة نقابية فحسب بل كانت حركة اجتماعية مُعارضة هائلة. وتسامحت السلطات الشيوعية مع التضامن لمدة 17 شهراً حتى شهر كانون الأول - ديسمبر 1981 حين أُعلنت الأحكام العرفية وعُلق نشاط التضامن وبعد ذلك مُنع رسمياً وسُجن الآلاف من قادة الحركة.

ومن مختلف الدراسات التي أُجريت في السنوات 1980-1981 في فترة "التضامن" الأولى نستنتج أن البولنديين كانوا يريدون نظاماً اجتماعياً واقتصادياً (جيداً)، يجمع بين كل المظاهر الرأسمالية التي رأوا فيها عناصر إيجابية، وخاصةً وفرة البضائع الاستهلاكية والعناصر الاشتراكية التي كانت تُعتبر قيماً إيجابية وعلى الأخص الأمان الاجتماعي والمساواة. وقد حظيت فكرة المساواة على أكبر عدد من المؤيدين في بولندا منذ نهاية الحرب العالمية الثانية. في الدراسة المعنونة بـ "البولنديون 80" التي قام بها علماء الاجتماع من أكاديمية العلوم البولندية بعد قيام حركة "التضامن" تبين أن 70% من الراشدين البولنديين يريدون "ضماناً لأجور متساوية إلى حد ما لكل العاملين" و 89% يريدون وضع قيود على ذوي الأجور العالية.

ولم يمنع هذا في الرغبة في أن تكون الأجور تتناسب مع مدّة ونوعيّة العمل، كمثل أراد 96.9%¹. وقد لاحظ الباحثون دعماً قوياً للغاية، لقاعدة التنافس، والتي كان يترافق مع صورة توفر السلع في المحلات. وقد وصل حجم الدعم لذلك، في الدراسات اللاحقة (البولنديون 84) بحيث وصل إلى 81.9%².

كانت كلمة "الإشتراكية" تثير مشاعر إيجابية لدى الأغلبية البولندية على عكس كلمة "الشيوعيّة". ففي مجال الملكيّة كان البولنديون يؤيدون فكرة الملكيّة الاجتماعيّة وفكرة الإدارة الذاتية (مشاركة العمال في إدارة الشركة)، وكان المجتمع معارضاً بشكل قاطع لفكرة خصخصة أو إعادة ملكية شركات الدولة الكبيرة. ومما ميّز تلك الفترة هو الروح النضاليّة للطبقة العاملة، التي كانت على استعدادٍ للتحرك في الدفاع عن الفئات الصغيرة، بل عن بعض الأفراد أحياناً.

وقلما كانت الإضرابات التي نظّمتها حركة التضامن في السنوات 1980-1981 بسبب الحالة المتردّية في الشركة، بل للنضال ضدّ السلطات السياسيّة المحليّة، أو ضدّ الحكومة التي تتخذ قرارات سياسيّة غير عادلة، أو لرفع المستوى المعيشيّ طبعاً. مرحلة الأحكام العرفية والسنوات الأخيرة من عمر نظام اشتراكيّة الدولة (1982-1989) أدّت إلى تغييرات في المواقف. فقد هبطت نسبة الدعم للمساواة المطلقة (المعدّات المتساوية) من 70% سنة 1980 إلى 49.8% سنة 1991³. وانخفضت الموافقة على الإشتراكية وازداد الدعم للملكية الخاصّة.

¹ البولنديون سنة 80، نتائج دراسة الاستبيانات، معهد الفلسفة وعلم الاجتماع في أكاديميّة العلوم البولنديّة، تحت إشراف ف. آدمسكي (W. Adamski)، وارسو 1981.
² البولنديون سنة 84، ديناميكيّة الصراعات وكذلك الإجماع، تحت إشراف ف. آدمسكي (W. Adamski) معهد الفلسفة وعلم الاجتماع في أكاديميّة العلوم البولنديّة، وارسو 1986.
³ يوليوش غاردافسكي، التسامح المقيد، العمال في مواجهة نظام السوق والديمقراطيّة، وارسو 1996.

لتنمغنُ قليلاً في آراء البولنديين في منتصف الثمانينات. من الدراسات التي قام بها قسم علم الاجتماع في كلية وارسو الاقتصادية نتستنتج أن الإلتزام التنظيمي كان العنصر الذي يولد الإختلاف. الأشخاص الذين صرّحوا بأنهم شاركوا في حركة التضامن في السنوات 1980-1981 ولم ينتسبوا إلى النقابات التي أسستها السلطات الشيوعيّة "التفاهم البولندي العام لنقابات العمال" (OPZZ) كبديل لمنظمة التضامن المحظورة، كما أنّهم لم ينتسبوا للحزب الشيوعي، هؤلاء صرّحوا أكثر من غيرهم بأنهم ضدّ السوق الموجه، ومع تطوير اقتصاد السوق وإدخال الرأسمال الأجنبي. في نفس الوقت كان هؤلاء يرون أن نظام السوق لن يجرّ خلفه أية مصاعب اجتماعية أو يزيد من البطالة، الشيء الذي أطلق عليه علماء الاجتماع "تحميل السوق أو جعله مثاليًا" وكان الشباب، والأخصائيون، والفنيون، والمهندسون والعمّال المؤهلون، يشكلون العنصر السائد في وسط هؤلاء، وكانوا يشكلون من 30 إلى 40% من العمّال.

أمّا المجموعة الثانية فهم من الذين لم ينتسبوا إلى حركة التضامن في السنوات 1980-1981 وفي منتصف الثمانينات صرّحوا بانتمائهم إلى نقابة "التفاهم البولندي العام لنقابات العمال" (OPZZ) وإلى الحزب الشيوعي. وكانوا يؤمنون بالإمكانيات الإنتاجية للسوق الموجهة الاشتراكية، وبإنتاجية ملكيات الدولة. كما يعتقدون أن المشاكل الاقتصادية البولندية تجيء من الإدارة السيئة فقط، ومن التنفيذ السيء للعمل من قبل العمال. لذلك اقترحوا تحسين تنظيم العمل ودعوا إلى الانضباط وذلك من خلال إدخال بطالة محدودة. وكان العنصر السائد في هذه المجموعة كبار السن، ورؤساء الفرق، المعلمون في المهنة، والمدراء. وكانت هذه المجموعة بدورها تضمّ من 10 إلى 15% من مجموع العمال.

أما المجموعة الثالثة فكانوا من أعضاء نقابة "التفاهم البولندي العام لنقابات العمال" (OPZZ)، ولكن ليس من المنضمين إلى الحزب الشيوعي، وفي نفس الوقت كانوا في السنوات 1980-1981 منتسبين إلى نقابة "التضامن" (من الجدير بالذكر هنا أن أعضاء التضامن التي كانت تعمل سراً حوّنوا آنذاك المنتسبين إلى "التفاهم البولندي العام لنقابات العمال" (OPZZ)). وكان هؤلاء ضد أي تغيير اقتصادي، وغالباً ما كانوا لا يملكون مؤهلات عالية. وقد أُطلق عليهم "البروليتاريا الميؤوس منها" وكانوا يشكّلون 20% من العمّال. وأضيفُ هنا أن من 20-30% من العمال لم يُشملوا بأي نموذج، لأنهم صرّحوا أن لا رأي لهم.

أُهمار نظام اشتراكية الدولة سنة 1989. وكانت جلسات المائدة المستديرة قد شقت الطريق أمام عملية تغيير النظام بشكل سلمي لا دموي، وإعادة نشاط منظمة التضامن، والنظام الديمقراطي.

يمكننا أن نطرح السؤال التالي: لماذا لم يعترض المجتمع البولندي في السنوات 1989-1990 على الإصلاحات المقترنة باسم ليشيك بالتسيروفيتش (Leszek Balcerowicz)، رغم الظهور السريع للمصاعب الناجمة عن ذلك مع ظهور البطالة؟ ما الذي حصل بحيث لم يتحقّق ما كان يراه كيشيليفسكي المذكور آنفاً؟

يُشخّص عالم الاجتماع ستيفان نوفاك (Stefan Nowak) الأحداث التي جرت في شهر آب-أوغسطس سنة 1980، عندما تمرد المجتمع البولندي ضدّ النظام الشيوعي، وتأسست منظمة "التضامن" المستقلة عن السلطة فيقول: إن هناك لحظات تاريخية تبدأ فيها المواقف الإجماعية، والقيم، والمطامح هي التي تطفو على السطح، وتصبح أهم من المؤسسات والبني الأخرى في حياة المجتمع. هذا النوع من العلاقات يبدأ يحظى بأهمية أكبر عندما تنهز المؤسسات والبني التي تشكّلت عبر سنين. مثل هذه اللحظات عاشها

الاجتمع البولندي ليس فقط في شهر آب - أوغسطس سنة 1980، بل في السنوات 1989-1990 أي في الفترة التي نُفِذت فيها حزمة القوانين التي صاغها ليشيك بالتسيروفيتش (Leszek Balcerowicz) وأدّت إلى تهديم نظام اشتراكية الدولة⁴.

كيف كانت إذاً مواقف البولنديين والطبقة العاملة البولندية في اللحظة المصيرية اتجاه التحولات البنيوية، في لحظة المنعطفات أمام النظام القائم آنذاك؟ نحن في كلية وارسو الاقتصادية سنحت لنا الفرصة لكي نسجّل الجوانب الهامة في الوعي الإجتماعي، فقد كنّا آنذاك نقوم بسلسلة من الدراسات حول الطبقة العاملة. وكانت الدراسات هذه قد بدأت في منتصف الثمانينات وانتهت في منتصف التسعينات. ومن دراساتنا يمكننا الإستنتاج أنّ المواقف الإجتماعية - الاقتصادية للبولنديين في السنوات 1989-1990 أي مباشرة بعد سقوط النظام السابق، كانت إلى حدّ بعيد استمراراً للمواقف المذكورة سابقاً، لكنّها اتخذت ميّزات طبعها بخصوصيتها. وإذا تابعنا ما قاله ستيفان نوفاك يمكننا القول إن تلك المواقف شكّلت واحداً من أهم العناصر التي يسّرت للتحولات البنيوية.

من دراستين أُجريتَا في سنة 1990 و1991 نستنتج أنّ ثلاث ذهنيّات تشكّلت في وسط الطبقة العاملة البولندية آنذاك. اثنتان منها كانتا متناقضتين تماماً. الأولى كانت ذهنية تقليدية تدعم المساواة، وتحشر الدولة في الشؤون الإجتماعية والاقتصادية (أي ذهنية المساواة والدولانية - statism) وكان النموذج لهذه القيم هو نظام التسيير والتوزيع المركزي. فالدولة عليها وفقاً لذلك أن تحدد الأجور والأسعار والإنتاج والعمالة، وأن تكون حارساً للمساواة

⁴ ستيفان نوفاك (S. Nowak)، المواقف، القيم، طموحات المجتمع البولندي المنشور في المجتمع البولندي في زمن الأزمات دراسة تحت إشراف ستيفان نوفاك، معهد علم الاجتماع في جامعة وارسو، وارسو، 1984.

الإجتماعية. كانت الخصخصة مرفوضة بشكل قاطع وعلى القطاع الخاص أن يُقيّد في إطار الورشات الحرفية الصغيرة. ومثل هذه الآراء لم تكن منسجمة مع نفسها لأنها كانت تدعم قواعد المنافسة. وهكذا يمكننا القول أن ممثل هذا الإتجاه يريد دولة تقرر في مسألة الإنتاج، وتحديد الأسعار والأجور وتحديد مستوى العمالة في الشركة، دون أن تسرح أحداً من العمل طبعاً. وفي نفس الوقت يريد إدخال المنافسة بين الشركات لأنه وكما يرى "حينذاك ستكثر البضائع وتحسّن". ولم ينتبه ممثلو هذا الرأي إلى التناقض الداخلي في آرائهم. وبلغت نسبة أنصار هذه الرؤية في الوسط العمالي حوالي 20%.

وفي القطب المقابل كانت نسبة قليلة (حوالي 5%) تمثل التوجّه الليبرالي، من الذين وافقوا على نظام السوق دون أيّ تحفظ، واعتبروا البطالة عنصراً لا بدّ منه في هذا النظام. كما أيدوا خصخصة شركات الدولة، حتى لو اشتراها رأس المال الأجنبي.

الرؤية الثالثة في الإصلاحات البولندية وكانت الرئيسية، دعمها 60% من العمال. وقد أطلقنا على هذه الرؤية "نظام السوق الصديق" وكانت أيضاً تفتقر إلى بعض الإنسجام، فقد رأى أنصار هذه الرؤية أن ملكية الدولة في الإقتصاد يجب أن تتقلّص، ولكن دون إزاحة الدولة بشكل تامّ. كما أيدوا رأس المال الأجنبي، على ألاّ نبيعه شركات الدولة. كما لا يُمكن للدولة أن تُسيّر الشركات أو تحدد الأسعار والأجور. في نفس الوقت أيدوا فكرة إعادة الشركات المؤمّمة عن طريق الملكية العمالية (يملك العمال قسماً من أسهم هذه الشركات). وكذلك أيدوا بيع الشركات للرأسمال الخاص، على أن يكون بولندياً. وأيدوا إعلان إفلاس الشركات غير المنتجة، وكذلك تسريح الأشخاص الذين لا تحتاجهم الشركة، ولكن كلّ من يريد العمل يجب أن يحصل عليه، لأنّهم يرفضون البطالة. وهكذا نرى أنّهم يدعمون نظام السوق على العموم،

ولكنهم في التفاصيل كانوا يتحدثون على بعض القيود (تكلمنا عن السماح بالقيود)⁵، ولكن النتيجة كانت عدم الإنسجام.

في الحديث عن المواقف العمالية في السنوات 1990-1991 العصبية بالنسبة للإصلاحات البولندية، علينا أن نشير إلى الموقف من الخصخصة في سياق التضامن العمالي. فقد بدت للعيان حينها ظاهرة "النفور من الخصخصة" والتي تعتمد على أن أغلبية العمال لا يمانعون في خصخصة شركات الدولة، خاصة من قبل رأس المال البولندي، على ألا تكون هذه الشركة، تلك التي يعملون فيها. صحيح أن ملكية الدولة تجرّ وراءها الكثير من الهدر والتبذير، كما يرى العاملون وصحيح أن المصانع الحكومية تفتقر إلى راعيها الحقيقي، ولكن هناك شركات، يجب ألا تُخصّص نظراً لأهميتها بالنسبة للإقتصاد الوطني، وكانوا يتكلمون عن المصانع التي يعملون فيها. وإذا نظرنا إلى المسألة في حركيتها سنجد انفراجاً في زاوية الآراء. ففي السنوات 1991-1994 ازداد عدد الموافقين على بيع شركات الدولة للرأسمال البولندي من (64.6% إلى 79.85%) ولكن عدد الذين كانوا لا يريدون بيع الشركة التي يعملون فيها أيضاً قد ازداد. (من 26.6% إلى 50.5%) ، إضافة لذلك انخفض عدد الذين يوافقون وبارادتهم على العمل في شركة خاصة. (من 24.8% إلى 6.7%). هذه بعض العوامل التي سببت في غياب التضامن العمالي، وغياب الاستعداد للقيام بعمليات احتجاجية باسم الدفاع عن الشغيلة في الشركات الأخرى. وقد تيقنت من ذلك قيادة حركة التضامن عندما اتخذت في شهر كانون الثاني - يناير سنة 1992 قراراً بالإضراب لمدة ساعة في كل أرجاء بولندا، لأن الحكومة رفعت

⁵ يوليوش غاردافسكي (J. Gardawski) الوعي الإقتصادي في زمن المنعطفات، دراسة صادرة عن صندوق هنريش إيبيرت، وارسو 1992.

أسعار الطاقة الكهربائية، دون استشارتها. وكم خاب أمل قيادة حركة التضامن التي انبعثت من جديد سنة 1989، لأن ردة فعل العمال جاءت على غير ما كان سنة 1980-1981. فلم يعلن الإضراب إلا عدد قليل جداً.

في بداية التسعينات شعر المجتمع أنه مفلوظ من قبل النخبة. أثناء الدراسات التي أجراها قسم علم الاجتماع في كلية وارسو الاقتصادية. سمعنا في العديد من الأماكن في بولندا جملة كانت تتكرر "لا يوجد الآن من نرجع إليه" وإلى ذلك عبر نصف العمال البولنديين عن حنينهم إلى الاشتراكية، وإلى الشعور بالأمان الذي فقدوه. رغم أنهم لم يديروا ظهرهم لاقتصاد السوق كما لم يحدث ارتداد باتجاه الإقتصاد الاشتراكي، ولكن مرت فترة (سنة 1991) رأى العديد من العمال أن نقابة التضامن قد خانتهم. في تلك الفترة بالذات ازداد الإحترام للنقابة المنافسة للتضامن وهي نقابة "التفاهم البولندي العام لنقابات العمال" (OPZZ) على حساب التضامن. فقد كان العمال يخشون أنهم في القريب العاجل لن يتمكنوا من إشباع احتياجاتهم الأساسية، وأن أطفالهم لن يتمكنوا أبداً من الحصول على المسكن، معتمدين على أنفسهم فقط. وغيرها من القضايا. ومع ذلك فقد مرت حالة القنوط هذه بسرعة، ولم تؤثر جماهيرياً على الذهنية الإقتصادية.

في العام 1991 ظهرت فرضيات تقول إنه بمجرد أن تظهر البطالة بشكل كبير في بولندا (وفعلاً برزت البطالة سنة 1992) فإن البولنديين الذين كانوا يعتقدون الأمل على نظام السوق، ستخيب آمالهم، وتتحول آراؤهم نحو مبدأ المساواة والتوظيف. ولكن لم يحدث شيء من هذا القبيل، حتى في الوسط العمالي، وهو الشيء الذي أدهش الباحثين. وتُدرك من الدراسات أن الإتجاهات الثلاثة المذكورة استمرت رغم الصعوبات والأعداد الغفيرة من العاطلين عن

العمل. وكان هناك بعض أنصار التوظيف والمساواة المُتطرفة (المساواة الإجتماعية وفقاً لمبدأ أن المعدات متساوية)، وبعض أنصار السوق الليبرالية المفتوحة، إضافةً لأنصار نظام السوق الصديق. وأقل مجموعة كانت من أنصار الليبرالية.

هناك أسباب عديدة وراء عدم التمرد على نظام السوق. لم يكن الإقتصاد الموجه الإشتراكي البديل الأفضل، لأن منظر المحلات الفارغة الخالية من البضائع والطواير الطويلة بانتظار السلع كان لا يزال حياً في الذاكرة. وكان العمال يدركون أن إدارة الإقتصاد كانت سيئة ومُبدرة، وأن البديل الوحيد هو اقتصاد السوق الرأسمالي حتى إذا رافق ذلك المصاعب. إضافة لهذا العنصر السليبي ظهر بعد فترة عنصر إيجابي وهو توفر السلع، والحرية، وإمكانية ممارسة التجارة حتى غير المرخصة أصولاً، وكذلك إتاحة الإمكانيات بشكل أوسع مما كانت عليه قبل 1989 لما كان يطلق عليه "السياحة التجارية" والتي كان يعمل فيها العمال كذلك. في السنوات 1989-1990 امتلأت شوارع بولندا بعشرات الآلاف بل مئات الآلاف من البولنديين من الباعة والتجار الصغار. وقسم من العمال النشيطين أسسوا لأنفسهم شركات تجارية صغيرة.

والحقيقة أنه مع نهاية عصر اشتراكية الدولة، فسحت الدولة آنذاك الحرية في تأسيس شركات خاصة وبدأ البولنديون يؤسسون الشركات على نطاق واسع وبلغ عددها في السنة الأخيرة من عمر اشتراكية الدولة (1988) 575 ألف شركة، وفي سنة 1989 بلغ العدد 813 ألف شركة، وفي سنة 1990 بلغ العدد 1.135 ألف شركة، وفي سنة 1991 بلغ العدد 1.420 ألف شركة أما في سنة 1993 فقد بلغ عدد الشركات 1.630 ألف شركة. ومن نتائج الدراسة نجد أن العمال أسسوا ثلث الشركات الخاصة الصغيرة في منتصف التسعينات. وكانوا من الذين تركوا العمل في مصانعهم برضاهم أو

سُرحوا من أعمالهم. هذه الشبكة من العوامل سببت في أن العمال وحتى الذين تركوا أو سُرحوا من العمل دعموا نظام السوق لأنهم رأوا فيه إمكانيات للنشاط كل على حسابه، وغالباً ما كان النشاط في ما يسمّى بالمنطقة الرمادية التي تنهَرَّب من الضرائب.

لنتوقف قليلاً عند طبقة رواد الأعمال الخاصين (entrepreneur)، التي نمت من خارج بيئة أصحاب الملكية الخاصة الذين كانوا يعملون في مرحلة اشتراكية الدولة. كتب عالم الاجتماع إدموند موكشيتسكي (Edmund Mokrzycki) "على عكس ما كان يعتقد الكثر الذين رأوا في الذين كانوا مالكين ملكية خاصة في النظام الاشتراكي "حصان طروادة" الرأسمالي في القلعة الاشتراكية" فإن هؤلاء كانوا جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد الاشتراكي، مثلهم مثل مصانع لينين للحديد والصلب أو مزارع الدولة (...). فقد تبين أن آليات السوق كانت مُميتة لهذا القطاع ولم تكن شافية لها"⁶ ووفقاً لهذه الفرضية فإن أصحاب الملكية الخاصة في المرحلة الاشتراكية، لم يكونوا مستعدين للظروف الرأسمالية الجديدة، وجاء ذلك نتيجة للتجارب ولعشرات السنين من المناورات مع إدارة الدولة الاشتراكية. من أوجد إذاً طبقة رواد الأعمال ورجال الأعمال بعد سنة 1989؟ قبل كل شيء الشباب الذي كان يعمل في الثمانينات من القرن الماضي في السياحة التجارية، أو الطلاب الذين كانوا يسافرون في العطل للعمل في الخارج. وهنا يمكننا مقارنة صورة البولنديين النشطاء الذين عملوا كبائعين وتجار صغار سنة

⁶ إدموند موكشيتسكي، من الرأسمالية البدائية إلى الاشتراكية، البعد البيوي الكبير للتحويلات البيوية، المنشور في: عناصر النظام الجديد تحت إشراف هـ. دومانسكي، وارسو 1997، ص. 64.

1989 بصورة أولئك الذين تمردوا ضد الديكتاتورية وأسسوا منظمة "التضامن" الأولى سنة 1980.

وقد تأقلم البولنديون بسرعة نسبياً مع نظام السوق. ومع الوقت ازداد عدد الراضين عن النظام الجديد. دراسات القرن الحادي والعشرين تميز بين أربع مجموعات أطلقنا عليها على التوالي: الرّابحين، والديناميكيين، والتقليديين، والخاسرين. الراجحون كانوا سعداء من أوضاعهم الماديّة، وأدوارهم الإجماعية التي يلعبونها، وأغلبهم من قطاع الأعمال الخاصّة. أمّا الديناميكيون فهم على الأغلب من الأخصائيين من ذوي الكفاءات العالية. وهم يفضلون العمل في الشركات الضخمة على العمل في شركة لحسابهم. التقليديون هم أشخاص معتدلون من العمال المؤهلين الذين تأقلموا. وهم يقدرون عالياً النقابات وهم أغلبيتهم من العمال. وأخيراً الخاسرون وهم أغلبهم من العمال ذوي الكفاءات المتدنية. فإذا تجاوزنا الذين لم يدلوا برأيهم ولم يخضعوا للتقسيم النموذجي، فإن النسب كانت كما يلي: الراجحون، والديناميكيون والمعتدلون لكل مجموعة حوالي 20% أما الخاسرون فقد شكلوا 15%. بمن فيهم أصحاب الشركات الخاصّة.

واحدة من المظاهر الهامة آنذاك كان المستوى المتدني للإهتمام بالصراع بين رأس المال والعمل، وبين العاملين وأصحاب العامل. فالعاملون البولنديون بمن فيهم أنصار المساواة والتوظيف، نادراً ما نظروا إلى النظام الإجماعي بمقاييس الصراع الطبقي، أي بالمقاييس الماركسية. علينا هنا القول إن البولنديين أيدوا أصحاب الشركات، وهم أنفسهم أسسوا الشركات، لكنهم في نفس الوقت كانوا ينفرون بعض الشيء من الأغنياء. ففي الوقت الذي كان البولندي يرى في تعبير "صاحب العمل الخاص" شيئاً إيجابياً، نجده يرى شيئاً سلبياً إذا أضفنا للتعبير السابق كلمة "غني".

في صورة كهذه نجد تصدُّعاً في التآقلم مع اقتصاد السوق والديمقراطية. فقد وجدنا أن أنصار نظام السوق الصديق بل وأنصار الإاقتصاد الليبرالي، أو الراجين أو الديناميين، أو الأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم من الطبقة الوسطى، وجدنا جميعهم يرون في المجتمع البولندي مجتمعا متفاوتاً إلى حدٍّ بعيد من الناحية المادية. ومن هذا المنظار لا يوجد فرق بين مالك الشركة الصغيرة أو المتوسطة، لأن 70% منهم رأى أن التفاوت واسع للغاية.

وكان مما يدعو للقلق كيفية فهم الصراع بين الحاكم والمحكوم، بل أكثر من ذلك بين المؤسسات الديمقراطية كالحكومة والبرلمان من ناحية والمجتمع من ناحية أخرى. وقد لا تكون هذه من خصائص بولندا لوحدها ففي نهاية التسعينات في بريطانيا على سبيل المثال حوالي 50% من العمّال كانوا يرون أنّهم محكومون من نخبة لا تخضع لأيّ رقابة، غير أن هذه النسبة كانت أعلى بكثير في بولندا. ففي العام 2007 كان 71% من البولنديين يعتقد بوجود صراع بين البرلمان والمجتمع. وهذا الشيء مرتبط بالضعف الكبير لنمو المجتمع المدني، وبعدم الرغبة بالمشاركة بنشاط الأحزاب السياسية، بل حتى بالمنظمات غير الحكومية. فنجد حزالي 7% فقط من البولنديين ينتسبون إلى النقابات و20% من العمال فقط.

في فصول هذا الكتاب تم التركيز على الحوار الاجتماعي. في وقتنا الحاضر نجد تعبير "رأس المال الاجتماعي" على الألسن وصار "موضة". واحد من مقومات رأس المال الاجتماعي هذا هو الثقة. من هذه الناحية فإن لدى البولنديين أدنى مؤشر في أوروبا. ومن هنا فإن الإفتقار إلى الإتفاقيات والعقود عبر اللجنة الثلاثية يمتدّ بجذوره إلى مشكلة انعدام الثقة. ويرى ستيفان نوفاك المذكور سابقاً أن هذا جاء نتيجة لضعف الروابط الاجتماعية بسبب النظام الإشتراكي. لا شك أن الروابط كانت قوية في وسط الأسرة والأقرباء والأصدقاء،

غير أنّ الروابط كانت ضعيفة خارج حلقة الأسرة والأصدقاء، بل والمؤسسات ومكان العمل.

وهكذا نجد أنّ للصورة التي حصلنا عليها من خلال الدراسات الإجتماعيّة عدة أبعاد، فمن ناحية نجد أنّ البولنديين تأقلموا مع نظام السوق، ولكن من ناحية ثانية لا تزال بعض المواقف الموروثة عن النظام الإشتراكي قائمة وهي تعيق نموّ المجتمع المدني والحوار الإجتماعي.

معلومات عن بولندا

تقع بولندا في وسط أوروبا وتبلغ مساحتها 312.679 كم مربعاً، وهي تاسع دولة أوروبية من حيث المساحة. يحدها من الشرق أوكرانيا، وروسيا البيضاء، وليتوانيا، ومن الغرب ألمانيا ومن الشمال بحر البلطيق، وروسيا (مقاطعة كالينينغراد) ومن الجنوب تشيكيا، وسلوفاكيا

الظروف الطبيعية

تقع بولندا في الجزء الشرقي من المنخفض الأوروبي الأوسط. وأغلب مساحتها سهلية حيث تُشكل السهول 91% من مساحتها، أمّا المُرتفعات (من 300-500 م فوق سطح البحر) فألها تشكل 5.6% أمّا الجبال (أعلى من 500 م فوق سطح البحر) فتشغل 3.1% من مساحة بولندا الكلية. وطبيعة بولندا متنوعة نظراً لغنى تضاريسها. على طول شواطئ بحر البلطيق في الشمال يمتدُّ حزام من السهول الساحلية (ما يُعرف بسواحل جنوب البلطيق) والتي تصل إلى أطول عرض لها عند وادي نهرَي الأودرا (Odra) والفيستولا (Wisła). الخط الساحلي البولندي مستو بشكل عام ويوجد فيها خليجان: خليج غدانسك (Zatoka Gdańska) وخليج بوميران (Zatoka Pomorska). والساحل غالباً ما يكون مستوي

السطح تتخلله المُرتفعات المُرملة، والبحيرات، والكُثبان الرملية، والشواطئ الرملية وقليل من الأجراف. إضافةً لذلك يوجد في بولندا شريط ساحلي، وبحيرات مُغطاة بركام جليدي من آخر عصر جليدي. إلى الغرب من نهر الفيستولا الذي هو أكبر أنهار بولندا تقع منطقة بحيرات مازوريان الكبرى (Mazury) بحيراتها العديدة. ويوجد في وسط بولندا شريط مترامي الأطراف من السهول. أمّا في الجنوب فنجد سلسلة جبال قديمة، ومُرتفعات متغايرة من ناحية التضاريس، والجيولوجيا. من بينها جبال السوديت (Sudety) وما يحاذيها من مُنخفض، ومُرتفعات سيليزيا (Wyżyna Śląska) ومُرتفعات كراكوف وتشينستوخوفا (Wyżyna Krakowsko-Częstochowska) وجبال شفيينتوكشيسكي (Góry Świętokrzyskie). ويشغل 6% من مساحة بولندا جبال الكارباتي (Karpaty) المتموجة وفيها بسكيد سيليزي (Beskid Śląski) وبيسكيد الصغير (Beskid Mały) وبيسكيد فيسبوفي (Beskid Wyspowy) وبيسكيد جيفيتسكي (Beskid Żywiecki) وبيسكيد سونديتسكي (Beskid Sądecki) وغورتسي (Gorce) وبييني (Pieniny) وتاتري (Tatry) وفيها أعلى قمة في بولندا (ريسي بارتفاع 2499م) وكذلك بيشتشادي (Bieszczady). تقع بولندا من الناحية الجيولوجية والتكتونية، في منطقة بين أوروبا الغربية وأوروبا الشرقية والتي تفرز ثلاث وحدات تكتونية.

1. صفيحة شرق أوروبا التكتونية التي تعود إلى ما قبل العصر الكمبري. وتشغل ثلث مساحة البلاد
2. منطقة التمججات البليستوسينية وتشمل 60% من مساحة البلاد وهي منطقة السوديت وجبال شفيينتوكشيسكي.
3. منطقة تموجات جبال الألب في أوروبا الجنوبية.

مرّ على بولندا أربعة زحوف جليديّة، سبّبت بتجمّع الكثير من الفجوات لما بعد الزّحف الجليدي، من الرّمّل والظمي، والصخور المجروفة، الموجودة في شمال البلاد على الأغلب.

المناخ

نظراً لأنّ بولندا تقع في وسط أوروبا، ومناطقها الجغرافية تقع على محور شرق-غرب، لذلك نجد المناخ في بولندا معتدلاً ومتقلّباً. كما أنّ مختلف الكتل الهوائية تتلاقى في بولندا، وهي في أغلبها قطبيّة بحريّة من مُنخفضات إيسلندا، وقطيبيّة-قاريّة من أوراسيا. وهي تسبّب في تقلبات الطّقس، واختلافات كبيرة في طول فصول السنة. الشتاء في بولندا إمّا يكون دافئاً ورطباً، من النوع المحيطي أو بارداً من النوع القاريّ. معدّل درجات الحرارة السنوية تتراوح بين 6 إلى 8.8 درجة (عدا منطقة الجبال)، علماً أنّ أدفأ المناطق هي: منخفض سيليزيا والجزء الغربي من تجويف ساندوميج (Kotlina Sandomierska)، وأبرد المناطق توجد في شمال شرق البلاد، في سوفاوكي (Suwałki). وفي الجبال تهبط معدّلات درجات الحرارة، علماً أنّها ترتفع في شهر تمّوز- يوليو فيبلغ متوسّط درجة الحرارة من 15.5 في الشّمال إلى 19 درجة في منخفض سيليزيا. أما في كانون الثاني- يناير فالحرارة من¹ على الساحل إلى 4.5 في شمال شرق البلاد. وقد سجّلت أدنى درجة حرارة في بولندا بتاريخ 11 كانون الثاني- يناير في مدينة شدلتسي (Siedlce) وبلغت آنذاك 41 تحت الصّفر. أمّا أعلى درجة فقد كانت في 29 تمّوز- يوليو/ 1921 في بروشكف (Pruszków) بالقرب من أوبولي (Opole) وبلغت 40 درجة. وهطول الأمطار يتعلّق بدرجة ارتفاع المنطقة عن سطح البحر. ويبلغ متوسّط سقوط الأمطار على مستوى البلاد 600 مم،

علماً أنّها تتراوح بين 450-750 في المنخفضات، والمرتفعات وبين 1200-1500 في المناطق الجبلية. ويغلب سقوط الأمطار في فصل الصيف.

المياه

يوجد في بولندا شبكة من الأنهار، نشأت بفضل تطور تضاريس المنطقة في العصر الثالث في الجنوب، والعصر الرابع في الشمال. وتتغذى الأنهار من مياه الأمطار والثلوج، لذلك يرتفع منسوبها مرتين في السنة، في الربيع وفي أواخر الصيف. كما ينخفض منسوبها مرتين في السنة في الخريف والشتاء. والأنهار في بولندا لا تتيح المجال أمام تطوّر الملاحة النهريّة بسبب التراوح العالي لمنسوب المياه، وبقاء القشرة الجليدية على سطحها لمدة طويلة. كما تتراكم المواد الصخرية بسرعة في المقاطع السفلى لمجرى هذه الأنهار، فتمتلىء ممراتها بالطمي.

يوجد في بولندا 9300 بحيرة لا تقلّ مساحة كلٍّ منها عن هكتار واحد، وتشغل حوالي 1% من مساحة البلاد. ويوجد العدد الأكبر من البحيرات في شمال البلاد في منطقة البحيرات: بوماريان (Pomorskie) ومازوريان (Mazury) وفيلكوبولسكي (Wielkopolskie). كما يوجد في بولندا 109 بحيرة اصطناعيّة، بمساحة تزيد عن الهكتار لكل منها، علماً أنّ 97 منها عبارة عن خزّانات مائيّة، والثمانية الباقية خزّانات لإطفاء الحرائق. ولا تُعدّ بولندا غنيّة بالثروة المائية على المستوى الأوروبي بسبب قلة الأمطار وحجم التبخر الكبير. أما التربة فهي في أغلبها متوسطة النوعيّة.

التاريخ

يبدأ التاريخ البولندي كدولة، من حُكم ميشكو الأول (Mieszko) الذي دخل المسيحية وأدخلها فيها سنة 966 وبهذا بدأت عملية توحيد القبائل السلافية. وقد حكمت سلالة بياست (Piastowie) بولندا حتى سنة 1138 و سيطرت على كافة أرجاء البلاد عدا بعض المناطق، و عدا بعض المراحل التي كانت فيها البلاد منقسمة. بعد صدور قانون التوريث الذي سنّه بوليسواف كشيغواوسي (Bolesław Krzywousty) كي يقسم السلطة بين ورثته ممّا سبّب بتقسيم بولندا لحوالي 200 سنة. في نهاية القرن الثالث عشر، بدأت الخطوات الأولى نحو توحيد البلاد إلى أن تمّت في نهاية الأمر على يد فواديسواف ووكيتيك (Łokietek Władysław) الذي توجّح سنة 1320 ملكاً على بولندا. وانتهى حكم سلالة البياست بسبب موت وعدم إنجاب ابن الملك كاجميج الكبير (Kazimierz Wielki) سنة 1370. تولّت الحكم بعدها أسرة الأنجويين، التي كانت تربطها علاقات قرابة مع البياست، حيث تزوّجت الملكة يادفيغا (Jadwiga) أمير ليتوانيا ياغيو (Jagiełło) وعلى أثر هذا الزواج دخلت ليتوانيا المسيحية. وقد أسس ياغيو أسرة ياغيلنوف الملكية، التي يرتبط حكمها بمرحلة الإزدهار في بولندا. بعد ذلك دخلت بولندا في سنة 1569 في وحدة مع إمارة ليتوانيا الكبرى وتشكّلت "جمهورية كلا الأمتين" أو الكومونولث البولندي- الليتواني. وكان يحكمها منذ 1573 ملوك مُتخَبون. وكانت بولندا آنذاك واحدة من أكبر دول أوروبا، حيث بلغت مساحتها سنة 1634 حوالي 990 ألف كم مربع. ومّرت بولندا حينها في مرحلة ازدهار علمي وثقافي. ولكن في المجال السياسي بدأت تسيطر عليها طبقة النبلاء والنظام البرلماني. وقد انتهى العصر الذهبي لبولندا في منتصف القرن السابع عشر حين دخلت بولندا في العديد

من الحروب، وخاصة الحرب التي أطلق عليها "الطوفان السويدي". في القرون التالية بدأت الفوضى تعم تدريجياً في بولندا. ولم يعد الملوك المُنْتخبون يهتمون بمصالح البلاد. وكانت النتيجة أن أصبحت البلاد تابعة بشكل قوي إلى روسيا. وفي نهاية القرن الثامن عشر، قُسمت بولندا مما أدى إلى سقوط الدولة البولندية المستقلة واستمرت على هذه الحالة حتى بداية القرن العشرين. وقد تقاسم بولندا كل من روسيا، وألمانيا، والنمسا. وقامت في تلك الفترة انتفاضات لإقامة كيانات لدولة. وقد حصلت بولندا على استقلالها بعد الحرب العالمية الأولى بعد انهيار الدول المُستعمرة لبولندا وأطلق عليها الجمهورية الثانية والتي استمرت حتى اندلاع الحرب العالمية الثانية سنة 1939. فقد احتلت بولندا من قبل ألمانيا والإتحاد السوفييتي. في سنة 1944 بدأت مرحلة الإستعادة التدريجية للأراضي البولندية على يد الجيش السوفييتي والجيش الشعبي البولندي. بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وقعت بولندا في منطقة النفوذ السوفييتي، واستلم الشيوعيون السلطة وصار اسم بولندا "جمهورية بولندا الشعبية".

حتى سنة 1989 كان في بولندا ثلاثة أحزاب تحت قيادة حزب العمال البولندي الموحد الذي كان مرتبطاً بالإتحاد السوفييتي. وقد انهار هذا النظام سنة 1989 عندما أُجريت انتخابات برلمانية أسست للعمليات الديمقراطية وللإصلاحات الاقتصادية. الجمهورية البولندية الثالثة عضو في حلف الناتو منذ سنة 1999 وفي الإتحاد الأوربي منذ 2004.

السكان

مع نهاية سنة 2011 بلغ عدد سكان بولندا 38.482.919 نسمة مما يعني نمواً سكانياً يبلغ 282.882 نسمة سنوياً. أكثر من 96% من

السكان صرّح بانتمائه إلى القومية البولندية كما جاء في الإحصاء العام الذي أجري سنة 2002. و1.23% (471.5 ألف نسمة صرّح بانتمائه إلى قوميات أخرى، ولكن 2.03% (774.9 ألف شخص) صرّح بعدم انتمائه إلى أيّة قومية. وتشغل بولندا الموقع الرابع والثلاثين في العالم من حيث عدد السكان والموقع السادس في الإتحاد الأوروبي. ويشكّل سكان المُنْدن 61% من السكان، وهي تتناقص بالمقارنة مع السنوات الماضية، في الوقت الذي يتزايد فيه عدد سكان الأرياف. وتبلغ الكثافة السكانية 123 شخصاً على الكيلو المربع. وهي في المدن 1082 شخصاً وفي الأرياف 51 شخصاً. وتبلغ نسبة النساء 52% من إجمالي عدد السكان.

الأقليات القومية والإثنية

وفقاً للقانون الصادر بتاريخ السادس من كانون الثاني - يناير 2005 حول الأقليات القومية والإثنية. فقد حدّد مفهوم الأقليات، بناء على ستّة معايير، أولها أن تكون مجموعة سكانية أقل من الأغلبية، وأن تقطن أراضي جمهورية بولندا الحالية من قبل أجدادها لمدة مئة سنة على الأقل. ويفرّق القانون بين الأقلية الإثنية والقومية فالأولي هي مجموعة لا ترى بأنها جزء من أمة معاصرة لها دولتها. وتشكّل الأقليات القومية والإثنية نسبة قليلة من السكان، وهي النسبة الأقل في كلّ أوروبا. أكبر أقلية هي السيليزية (śląska) يليها الألمانية ويليها الروسية البيضاء ثم العَجْر والروس.

الدين

يوجد في بولندا بضع مئات من الجماعات الدينية، تُمثّل كلّ الأديان في عالمنا المعاصر. وقد تضمّن الدستور حرية المعتقد في

المادة 25 و 53 منه. إضافة إلى المراسيم التشريعية من سنة 1989 حول ضمانات حرية الضمير.

أكبر مجموعة دينية هي الكنيسة الكاثوليكية التي تضم 34 مليوناً من المؤمنين. وقد تقبل المعمودية وفقاً للطقس الكاثوليكي 33.7 مليون نسمة. أي حوالي 89% من مجمل السكان. وهناك كنائس أخرى: الروم الأرثوذكس (حوالي 55 ألفاً) الكنيسة الأرمنية (حوالي 5 آلاف) الكنيسة الكاثوليكية - البيزنطية - السلافية (195 شخصاً) وهناك أيضاً الكنيسة الكاثوليكية القديمة والكنائس التقليدية مثل أخوية القديس بيوس العاشر الكهنوتية أو اتباع "العرش البابوي الشاغر" إضافة لذلك يعيش في بولندا أكثر من نصف مليون من التابعين للتقاليد الأرثوذكسية الروسية والسلافية (الكنيسة البولندية الأرثوذكسية المستقلة) ويبلغ تعدادهم 504 آلاف و كنيسة الطقوس القديمة الأرثوذكسية (1110 أشخاص) والكنيسة الرسولية الأرمنية (100 شخص). ويعتق المذهب البروتستانتي أكثر من 150 ألف شخص من مختلف المذاهب كالإنجيلية الأوغسبورغية، وكنيسة الخمسين، والسبتيين (أدفتست) وغيرها. كما يوجد في بولندا جماعات دينية أخرى "كنيسة الإحياء" والتي تدعو إلى ضرورة العودة إلى الجذور الأولى للكتاب المقدس. وهناك شهود يهوه (126.2 ألف مؤمن) وكذلك "رابطة الدارسين الأحرار للكتاب المقدس" وتضم 2200 عضو.

ما تبقى من المجموعات الدينية والتي يبلغ عددها كلها حوالي 150 ألف شخص يتألفون من: الإتحاد الديني الإسلامي في بولندا ويضم حوالي خمسة آلاف مؤمن. والكنيسة المسيحية للداعين للبشارة 5500 مؤمن وغيرها من المعتقدات ذات الجذور الإثنية للمؤمنين بالأديان القديمة السلافية إضافة إلى البوذيين والهندوس

وجماعة كريسنا. ويمارس الطقوس الدينية حوالي 45% من المؤمنين وهي أعلى نسبة في أوروبا بعد مالطا.

النظام السياسي

حدّد الدستور البولندي الذي أقرّته الجمعية الوطنية في الثاني من نيسان-أبريل 1997 النظام السياسي في جمهورية بولندا. ووفقاً لذلك فإنّ بولندا جمهورية برلمانية تُطبّق مبدأ سيادة الشعب واستقلال وسيادة الدولة، التي هي دولة القانون الديمقراطية، والمجتمع المدني. وتطبّق مبدأ فصل السلطات الثلاث، والتعددية، والشرعية، واقتصاد السوق الاجتماعي، كما تحافظ على كرامة الإنسان الموروثة. وقد تُصنّف بولندا بأنها دولة مركزية. والسلطات في بولندا هي: السلطة التشريعية أي مجلس النواب (Sejm) ومجلس الشيوخ (Senat) والسلطة التنفيذية أي مجلس الوزراء، ورئيس الجمهورية، والسلطة القضائية وهي الهيئات القضائية والمحاكم.

التقسيم الإداري

بعد أن اتخذت حدود بولندا شكلها النهائي بعد الحرب العالمية الثانية، مرّ التقسيم الإداري لها في عدّة مراحل، وتغيّر لأكثر من مرّة في سنة 1946 و1950 و1957 و1975. والتقسيم ذو التدرّج الثلاثي المعمول به الآن بدأ من الأول من كانون الأول-يناير 1990.

التدرّج: الدرجة الأولى هي المحافظة (الولاية) (województwo) ويوجد 16 محافظة يليها الدرجة الثانية وهي عبارة عن 379 منطقة باللغة البولندية بوفيات (powiat) وتضمّ 65 مدينة

خاضعة لقانون البوفيات والتي تضم بدورها من عدة إلى بضعة عشرات من النواحي المجاورة باللغة البولندية غمينا (gmina). والدرجة الثالثة هي الغمينا (gmina) ويبلغ عددها 2479 ومن ضمنها مدن. والغمينا قد تكون مدينة أو مدينة- قرية (تضمّ المدينة وعدة قرى) ويوجد 1576 غمينا قروية لا يوجد فيها مدن.

العلاقات الدولية

كانت الأهداف الأساسيّة للسياسة الخارجية البولندية، هي الانضمام إلى حلف الناتو، والإتحاد الأوروبي، والسعي المشترك لإيجاد نظام أوروبي أمني مُستقر، يعتمد على التعاون المشترك لحلف الناتو، والإتحاد الأوروبي، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، واتحاد أوروبا الغربية، ومنظمة الأمم المتحدة، وتعتمد كذلك على بناء علاقات جيدة مع دول المنطقة، والعمل على التعاون بين دول المنطقة، واتباع سياسة متوازنة بين الشرق والغرب، ودعم عمليات نزع السلاح، وحماية الهوية القومية والتراث الثقافي، وتطوير العلاقات مع البولنديين المهاجرين.

أهم الأشياء بعد سنة 2000 كان انضمام بولندا إلى الإتحاد الأوروبي (سنة 2004) وتقوية أمن البلاد وتحسين العلاقات الإقتصادية مع الخارج وتقوية الإستقرار في المنطقة ومكانة بولندا في أوروبا الشرقية والوسطى.

الإقتصاد

احتلت بولندا سنة 2011 المركز السادس في بلدان الإتحاد الأوروبي في حجم الناتج المحلي الإجمالي، والعشرين في اقتصاديات

العالم. ووفقاً لحسابات صندوق النقد الدولي فإن الناتج المحلي بلغ 13.539 دولاراً في سنة 2011 وشكّل 76% من المتوسط في الإتحاد الأوروبي. وكانت بولندا من أسرع الدول الأوروبية من حيث النمو الإقتصادي، فقد ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 1,7% في سنة 2009 وكانت هذه النتيجة الإيجابية الوحيدة في دول الإتحاد الأوروبي حيث بلغ متوسط النمو 4,1%. وكان ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي للفرد في بولندا هو الأعلى في السنوات 1992-2002 وفقاً لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، فقد بلغت 216% وازدادت من 4994 ألف دولار في سنة 1992 إلى 10.800 دولار في سنة 2002. ومن الجدير بالذكر أن قطاع الخدمات يساهم في 63% من الناتج المحلي الإجمالي بينما القطاع الصناعي بنسبة 33,6% والزراعي 3,4%. وبلغت نسبة التضخم سنة 2011 4,2%.

وتصنّف منظمة الأمم المتحدة بولندا ضمن الدول المتقدمة، نظراً لمؤشر التطور الاجتماعي أو ما يُسمى مؤشر التنمية البشرية (HDI) والذي يأخذ بعين الإعتبار متوسط العمر ومتوسط مدّة التعليم التي يحصل عليه البالغون من العمر 25 سنة، والمدّة المتوقّعة لتعليم الأطفال في المدارس، إضافة إلى الناتج المحلي الإجمالي للفرد. وجاءت نتائج مؤشر التنمية البشرية بحصيلة 0,795 مما يضع بولندا في الترتيب 41 في العالم من بين 169 دولة. تبلغ ديون بولندا حوالي 50% من الناتج المحلي الإجمالي وهو مستوى أفضل من بقية دول الإتحاد الأوروبي حيث يبلغ متوسط المديونية فيه 73%.

الإقتصاد البولندي اقتصاد مختلط يساهم قطاع الدولة بحوالي 25% من الناتج المحلي الإجمالي وهذا الوضع يشبه إلى حد ما الوضع في فرنسا أو النرويج. وبالنسبة للإستثمارات الأجنبية بلغت أكثر من 87 مليار دولار في السنوات 1990-2006.

دول الإتحاد الأوروبي وروسيا هي الشريك التجاري الأكبر، علماً أنّ ألمانيا تشارك في 35% من استيراد وتصدير بولندا. وهناك عجز في الميزان التجاري البولندي. أما بالنسبة لبُنية العمالة في بولندا فإنها تختلف عن الإتحاد الأوروبي نظراً لأنّ 13% من السّكان يعمل في الزراعة. في مجال الخدمات يعمل 57% من السكان وفي الصناعة 30%. ويعمل 59% من عدد السكان القادرين على العمل. وقد ازدادت فعالية العمل. وبالنسبة لمؤشّر الإلتساب إلى النقابات فإنّه من المؤشّرات العليا في أوروبا.

التعليم والرعاية الصحيّة

التعليم في مدارس الدولة في بولندا مجاني. أمّا بالنسبة للدراسات الموازية في جامعات الدولة فهي غير مجانية. وقد بلغ في العام الدراسي 2009/2008 عدد الجامعات الخاصّة وجامعات الدولة 458 جامعة يدرس فيها 1,9 ملايين طالب و98 ألف أستاذ جامعي. والرعاية الصحيّة مجانية. وتضمن الرعاية الصحية المُموّلة من الأموال العامة الخدمات للمواطنين. وقد حدّد القانون شروط ومجالات الخدمات الصحيّة.

المؤلفون

الدكتور يان تشجاستي (Jan Czarzasty) دكتور في العلوم الإقتصادية وأستاذ مساعد في قسم علم الاجتماع في كلية وارسو الإقتصادية (SGH). تخرّج من قسم الإدارة في كلية وارسو الإقتصادية وهو متخصص في علاقات العمل الجماعية والفردية، والحوار الإجتماعي والثقافة التنظيمية. له العديد من المؤلفات العلمية والإستشارات في مجال علاقات العمل والحوار الإجتماعي. خبير في معهد الشؤون العامة. مراسل على التوالي لـ EWCO, EIRO, EMCC التي يديرها European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. عضو أسرة التحرير العلمية للحوار "الحوار - مجلة الحوار الإجتماعي" (Dialog. Pismo dialogu) Warsaw Forum of Economic Sociology). سكرتير التحرير في (Sociology). يتعاون مع صندوق فريدريش إبيرت (Friedrich Ebert).

البروفيسور الدكتور يوليوش غاردافسكي (Juliusz Gardawski) مدير قسم علم الاجتماع الإقتصادي في كلية وارسو الإقتصادية (SGH). ومتخصص في الاجتماع الإقتصادي. يبحث في البنية الإجتماعية، ومسألة التنوع في الرأسمالية المعاصرة، الموديل

الإجتماعي الأوروبي، الشراكة والحوار الإجتماعي، التمثيل المؤسساتي للمصالح العماليّة والملكيّة العماليّة. إضافةً لذلك يقوم بدراسات في مجال طرائقيّة العلوم الإجتماعيّة. كما يقوم بأبحاث ميدانية ويرأس مجموعة باحثين. مؤلف لأكثر من 150 عملاً علمياً. أصدر في العام 2010 حويّة علميّة باللغة الإنكليزيّة بعنوان (Warsaw Forum of Economic Sociology). متعاون مع منظمة التضامن والتوافق البولندي العام للإتحادات المهنية. عضو مستشار في الكونفيدرالية البولندية لرواد العمل - لويثان (PKPP - Lewiatan). يتعاون مع صندوق فريدريش إيبيرت (Friedrich Ebert)، ومعهد الشؤون العامّة، وهو محلل ومراقب لأعمال اللجنة الثلاثية.

الدكتورة كاتاجينا غوراك - سوسنوفسكا (Katarzyna

Górak-Sosnowska). أستاذة مساعدة في قسم الدراسات العربية والإسلاميّة في جامعة وارسو، وفي قسم الإجتماع الإقتصادي في كلية وارسو الإقتصاديّة (SGH). تبحث في تطور العالم العربي والثقافة الشعبيّة المسلمة والجاليات الإسلاميّة في الغرب. صدر لها ثلاث أعمال: العالم العربي في مواجهة العولمة في سنة 2007، و آفاق العالم العربي والمرامي الإنمائيّة للألفيّة سنة 2007، والثقافة الإستهلاكيّة الإسلاميّة لسنة 2011. والعديد من المقالات في مجال التربية التنمويّة والثقاف.

البروفيسورة الدكتورة كاتاجينا باخنيك (Katarzyna

Pachniak) بروفيسورة في مجال الدراسات العربية والإسلاميّة ومديرة قسم الدراسات العربية والإسلاميّة في كلية الإستشراق - جامعة وارسو. تعمل في مجال الفلسفة واللاهوت الإسلامي والنظريّات السياسيّة في الإسلام. لها عدّة مؤلفات في هذا المجال إضافة إلى ترجماتها العديد من الأعمال التي تبحث في الإسلام.

الدكتور رافاو توفالسكي (Rafal Towalski) أستاذ مساعد في قسم الإجتماع الإقتصادي في كلية وارسو الإقتصادية (SGH). متخصص في مجال الحوار الإجتماعي والعلاقات الصناعية. متعاون منذ مدة بعيدة مع معهد الشؤون العامة صندوق فريدريش إبيرت (Friedrich Ebert) حصل على منحة دراسية من (College Ruskin) في المملكة المتحدة و (Universität Trier) في ألمانيا. في السنوات 2003-2002 عمل في (l'Education et Groupe de Recherche sur l'Emploi) في جامعة نانسي 2 في فرنسا (Nancy 2). في السنوات 2009-2002 عمل مع الصندوق الأوربي من أجل تحسين ظروف الحياة والعمالة أيوروفاوند (Eurofound)، كخبير في مجال ظروف العمل والحوار الإجتماعي. أَلَّف أكثر من 150 عملاً في مجال الحوار الإجتماعي والإجتماع الإقتصادي والنتائج الإجتماعية للهيكلة. وقد نُشرت في بولندا وخارجها. عضو في مجموعة العمل (Poverty as a Challenge to Education Management) في إطار مشروع (Global Compact Principles for Responsible Education Management) تحت إشراف منظمة الأمم المتحدة. قدّم استشارات عديدة للقطاعات ومنظمات أصحاب العمل وغيرها من الشركات الإستشارية المستقلة.

الدكتور جورج يعقوب (George Yacoub) أستاذ مساعد في قسم الدراسات العربية والإسلامية في جامعة وارسو. مترجم للأدب العربي والبولندي.

قسم علم الاجتماع الإقتصادي في كليّة وارسو الإقتصاديّة (SGH)

قسم علم الاجتماع الإقتصادي وحدة تنظيميّة وجزء من المدرسة (collegium) الاجتماعيّة-الإقتصادية في كليّة وارسو الإقتصاديّة (SGH) وقد تأسس كقسم في سنة 2002. ويقوم حالياً بالدراسات في المجالات التالية:

- تغييرات بُنية المجتمع البولندي، على خلفيّة التغييرات في أوروبا والعالم، وتحليل لطبقات وفئات اجتماعية مُختارة (العمال وأصحاب العمل).

- دراسة عمليّات الخصخصة، والنقابات المهنيّة وكذلك الحوار الاجتماعي. وتحليل لمؤسسات اجتماعيّة-اقتصاديّة مختارة. تنوّع الرأسماليّة.

- المشاكل الاجتماعيّة - الإقتصادية في العالم العربي.

المسلمون في بولندا والغرب.

في المجال النظري يجري القسم دراسات منهجيّة في الاجتماع الإقتصادي، ويرأس القسم بروفيسور ويعمل معه أربعة دكاترة.

والدراسات في مجال علاقات العمل الجماعية والحوار الاجتماعي هي من المسائل الرئيسيّة التي يهتمُّ بها القسم. وكان نتيجة هذه الدراسات كتاب صدر سنة 2010 بعنوان (*Working*)

تحت إشراف البروفيسور يوليوش غاردافسكي. وكان الكتاب قد وُزِعَ مجاناً. ويُستفاد منه كمصدر لمعرفة التجارب البولندية في مجال الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية ومنها تلك التي تعود لفترة التحولات البنيوية.

ويتابع القسم أبحاثه حول البولنديين العاملين تحت عنوان "أصحاب العمل البولنديون" وتركز الدراسة على أصحاب الشركات من قطاع الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة.

وكان الباحثون في القسم قبل ذلك قد ركّزوا اهتمامهم على مشروع "موقف الطبقة العاملة ومثلي العاملين اتجاه الهيكلية وتطور الحوار الاجتماعي في بولندا". وصدرت نتائج هذه الأبحاث على شكل كتب بعنوان: السماح المحدد، العمال في مواجهة السوق الحرة والديمقراطية (1996)، و النقابات على مفترق طرق (2001) النقابات من المواجهة إلى التعاون (2006) والحوار الاجتماعي: أحدث المناقشات والتصورات (2007) و الحوار الاجتماعي في بولندا- النظرية التاريخ والممارسة (2009) وكلها كتبت أو حررت أو شارك في كتابتها أعضاء القسم. ويصدر القسم منذ 2010 مجلة (Warsaw Forum of Economic Sociology).

المراسلة على العنوان البريدي التالي:

Katedra Socjologii Ekonomicznej
Kolegium Ekonomiczno-Społeczne
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ul. Wiśniowa 41
02-520 Warszawa, Poland

رقم الهاتف:

0048 22 564 87 00

البريد الإلكتروني:

e-mail: kase@sgh.waw.pl
<http://www.sgh.waw.pl/kase/>

قسم الدراسات العربيّة والإسلاميّة في جامعة وارسو

قسم الدراسات العربيّة والإسلاميّة التابع لكلية الإستشراق في جامعة وارسو أكبر مركز للدراسات والأبحاث في مجال الإسلاميات والدراسات العربيّة في بولندا. وقد تأسست وتطورت هذه الدراسات عندما قدم إلى وارسو العاصمة من مدينة كراكوف البروفيسور يوسف بيلافسكي (Józef Bielawski) الذي تخرّج من كراكوف وتتلّمذ على يد البروفيسور تاديوش كوفالسكي (Tadeusz Kowalski) مؤسس المدرسة البولندية في الدراسات العربيّة الذي عمل في جامعة ياغيلونسكي. ومن أهمّ أعمال بيلافسكي ترجمة القرآن الكريم إلى اللغة البولندية.

في سنة 2009 أصبح هذا المركز قسماً بعد أن كان شعبة للدراسات وذلك بناء على قرار مجلس عمادة كلية الإستشراق، وبذلك أصبح واحداً من أضخم ثلاثة مراكز في كلية الإستشراق في جامعة وارسو. ويستقبل القسم كل سنة طلاباً. والدراسة تنقسم إلى دراسة الليسانس وتستمر ثلاث سنوات ودراسة الماجستير وتستمر سنتين. كما افتتح القسم دراسات موازية (مساوية) لنيل درجة الليسانس. إضافة لذلك يقوم القسم بتنظيم دراسات لنيل شهادة الدكتوراه. وفيه طلبة دكتوراه يجرون أبحاثاً في مجال الأدب واللسانيات العربيّة والإسلاميّة. وتتركز الدراسات في القسم على:

- علوم الأدب: تاريخ الأدب العربي القديم والمعاصر وكذلك علم الترجمة.
 - اللسانيّات وعلم اللهجات العربيّة.
 - الدراسات الإسلاميّة: والفلسفة الإسلاميّة وتاريخ الفكر السياسي الإسلامي.
 - ثقافة العرب قبل الإسلام والثقافة العربية - الإسلاميّة.
 - إثنولوجيا العالم العربي والعادات اليومية.
 - التاريخ والمشاكل السياسيّة في العالم العربي.
 - تاريخ الدّراسات العربية والإسلاميّة.
 - الثقافة الشعبيّة في العالم العربي.
 - تعليم اللغة العربيّة.
- ويضمُّ قسم الدراسات العربية والإسلامية أضخم مكتبة عربيّة- إسلاميّة في بولندا، وتحتوي على كتب ليس فقط في مجال الدراسات العربية والإسلامية، بل فيها كذلك كتب كثيرة في مجالات الإستشراق عامّة. ويُصدر قسم الدراسات العربية والإسلاميّة مجلةً متخصصةً "الدراسات العربيّة والإسلاميّة" وقد صدر منها ليومنا هذا 14 عددًا.

المراسلة على العنوان البريدي التالي:

Katedra Arabistyki i Islamistyki
Wydział Orientalistyczny
Uniwersytet Warszawski
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28
00-927 Warszawa, Poland

رقم الهاتف:

0048225520343

البريد الإلكتروني:

e-mail: arabistyka@uw.edu.pl
http://www.arabistyka.uw.edu.pl