

تأثير العولمة على الحقوق التفاوضية للعمال

The effect of globalization on the bargaining rights of workers

بلعبدون عواد

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد

بن باديس - مستغانم / الجزائر

belabdouneaued@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/29

تاريخ القبول: 2021/05/18

تاريخ الإرسال: 2021/05/02

الملخص:

أدت العولمة إلى تغير البيئة الاقتصادية والاجتماعية وتراجع دائرة الحماية الاجتماعية نتيجة سياسات الإصلاح الهيكلي والخصوصية وفتح الباب أمام الاستثمار سواء أمام الوطنيين الخواص أو الأجانب. كل هذه الظروف جعلت بعض مكاسب العمال تتراجع نتيجة انسحاب الدولة من تنظيم المجال الاجتماعي واقتصارها بالحد الأدنى الذي يضمن لها فرض النظام العام الاجتماعي. بعد ما خلفته العولمة من آثار سلبية على قانون العمل عامة وعلى الحق العمال في التفاوض مع المستخدم بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: العولمة، التفاوض الجماعي، الخصوصية، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي.

Abstract:

Globalization has led to a change in the economic and social environment and a decline in the circle of social protection as a result of structural reform and privatization policies, and it has opened the door to investment, whether for private citizens or foreigners. All these circumstances made some workers' gains diminish as a result of the state's withdrawal from organizing the social field and limiting it to the minimum that guarantees it the imposition of general social order. After the negative effects of globalization on the labor law in general and the right of workers to negotiate with the employee in particular.

Keywords: Globalization, collective bargaining, privatization, social protection, Social dialogue.

مقدمة:

إن أول عائق يحول دون تحقيق تفاوض جماعي فعال، ما خلفته العولمة من آثار سلبية على قانون العمل عامة وعلى الحق العمال في التفاوض مع المستخدم بصفة خاصة. ولعل من أهم ملامح وآثار هذه

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

التحولات، التوجه المتزايد نحو تطبيق ميكانيزمات اقتصاد السوق، والمشاريع المتزايدة لتكوين تجمعات اقتصادية إقليمية ودولية. وهذا ما دفع الجزائر للدخول في فضاء اقتصادي جديد، أملتة عولمة الاقتصاد العالمي وشموليته. لكن هذا التحول الاقتصادي كان له إثر سلبي على حقوق العمال بصفة عامة وعلى حقهم في التفاوض الجماعي بصفة خاصة، حيث أدت العولمة إلى تغير البيئة الاقتصادية والاجتماعية وتراجع دائرة الحماية الاجتماعية نتيجة سياسات الإصلاح الهيكلي والخصوصية وفتح الباب أمام الاستثمار سواء أمام الوطنيين الخواص أو الأجنب. كل هذه الظروف جعلت بعض مكاسب العمال تتراجع نتيجة انسحاب الدولة من تنظيم المجال الاجتماعي واقتصادها بالحد الأدنى الذي يضمن لها فرض النظام العام الاجتماعي. فإلى أي مدى يمكن للعولمة ان تؤثر وتعيق العمال من ممارسة حقهم في التفاوض الجماعي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الآثار السلبية التي خلفتها العولمة على قانون العمل بصفة عامة وعلى حق العمال في التفاوض الجماعي بصفة خاصة.

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في بيان المعوقات والصعوبات التي أصبحت تواجه الطبقة العمالية في حماية حقهم المكتسب في التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي، الامر الذي يحول امام تحقيق استقرار مهني واجتماعي.

منهج البحث:

سعيًا لبناء سليم للدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي كبدأ عام لتحليل الآثار السلبية التي خلفتها العولمة على علاقات العمل وعلى المنهج المقارن استثناءً لمحاكاة تجربة بعض الدول.

مخطط الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة، نسلط الضوء بداية على تغير البيئة الاقتصادية والاجتماعية وانحسار دائرة الحماية الاجتماعية للطبقة العمالية نتيجة الخصوصية والاستثمار ثم تعرضنا الى الصعوبات والمعوقات التي أصبحت تواجهها الحركة النقابية في مواجهة ارباب العمل.

أولا - تغير البيئة الاقتصادية والاجتماعية وانحسار دائرة الحماية الاجتماعية

لكل شخص الحق في أن يحظى بفرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره لقاء أجر يكفل له ولأسرته عيشة لائقة. تحفظ كرامته وتساعد على تنمية شخصيته، حتى ولو استدعى الأمر أن يتم ذلك في إطار تبعية مقدم العمل لمستخدمه، طالما أن هذه التبعية في حد ذاتها تعتبر معيارا للحماية، من حيث كونها تستدعي تطبيق قانون علاقات العمل والضمان الاجتماعي لحفظ وحماية حقوق العمال. وتمتج عقد العمل دورا في تحقيق السلم الاجتماعي. وتعطي العمل قيمة فيزيولوجية تستدعي ضرورة احترام حقوق الإنسان ومعايير تشغيل اليد العاملة. هذا فضلا عما يترتب عنه من نتائج في الاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي.

أمام هذه المزاي للعمل المأجور، أكدت كافة المعاهدات والمواثيق والإعلانات على ضرورة قيام الدول بواجبها في تهيئة فرص العمل عن طريق خطط وبرامج التنمية بما يضمن حق العمل للجميع. وهذا من خلال تبني

د. بلعبون عواد

سياسة استخدام مرنة تسعى إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للأيدي العاملة. وتأمين العمل لكل قادر عليه وراغب فيه بما يتناسب وقدراته ومؤهلاته. ولعل ذلك يعتبر ضرورة اجتماعية وغاية يجب إدراكها، من شأنها أن توفر الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والمهني للعمال.

غير انه مع بدايات الربع الأخير من القرن العشرين، بدأت معالم التغير في البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي انتحت قانون العمل بالظهور، سيما وأن الاقتصاد المعولم يتنافى وهذا النوع من المرونة ذات الهدف المزدوج. والتي تسعى إلى التزود بالأيدي العاملة القادرة على النهوض بالأوضاع الاقتصادية من جهة، وإلى ضمان تحقيق الحماية الاجتماعية للأفراد بتأمين العمل للجميع من جهة أخرى. إنما يستهدف المرونة التي تتطلب توفير بيئة ملائمة لضرورة المنافسة، وهذا بالتخلي كلياً أو جزئياً عن أبرز مظاهر الحماية التي حققتها أحكام قانون العمل في كل ما يتعلق بضمان العمل واستقراره وضمان الأجر والإقرار بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي والحوار والمشاركة.

لقد ساهم تواصل الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الدول النامية، في تنفيذ السياسات الاقتصادية المعاصرة "إعادة الهيكلة الرأسمالية" بأدواتها في الخصوصية والاستثمار بالرغم من كل آثارها السلبية التي فرضت التحول عن نظام العمل الدائم لما يتطلبه من تكاليف وضمانات. ليؤدي هذا التحول في بيئة العمل إلى اللاتناغم بين قواعد قانون العمل والواقع الجديد تعرضنا له في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فتعرضنا إلى انحسار في دائرة الحماية الاجتماعية.

1- التغير في الايدولوجيا التي أنتجت قانون العمل

تتمثل ايدولوجيا الواقع الراهن لقانون العمل، حسب تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، في انتصار اقتصاد السوق والذي يدعو إلى وجوب انسحاب الدولة من أداء أي دور اقتصادي وامتناعها عن التدخل في تنظيم العلاقات القانونية بين الأشخاص على نحو يحد من إرادتهم، وأن تترك لهم وحدهم أمر تنظيم علاقاتهم بما يتلاءم وآليات السوق. فضلاً عن ذلك ومادامت الدولة قد اخطأت بتدخلها في تنظيم الأداء الاقتصادي، وتنظيم العلاقات القانونية، فان عليها أن تبني برامج التصحيح الاقتصادي ومراجعة التنظيم القانوني الذي أقيم في ظل تبني سياسة التدخل. ماذا عن الوضع في الجزائر؟

تبنّت الجزائر منذ فترة الاستقلال وحتى فترة الثمانينات النظام الاشتراكي الذي كان معتمداً على بناء البنية التحتية (بناء قاعدة صناعية، بناء الطرقات، بناء الجسور....) للاقتصاد الوطني فاهتمت الجزائر حينها بالمشاريع الكبرى والتي كان مصدر تمويلها الريع البترولي. عرف هذا الأخير تذبذباً في فترة الثمانينات، مما أدى إلى العجز في تمويل تلك المشاريع، من ثمة الاتجاه نحو الخارج لطلب النقود من صندوق النقد الدولي مقابل مجموعة من الشروط. إلا أن سوء استثمار الأموال أدى إلى وقوع الجزائر في أزمة مديونية خانقة سنة 1989 نتيجة انخفاض قيمة الدينار وفوائد القروض.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

الأمر الذي دفع بالدول الدائنة إلى ممارسة كافة الضغوط على البلدان المدينة من خلال خفض كل أنواع التدفقات المالية من معونات اقتصادية وقروض واستثمارات¹. وقد أثار ذلك الفرصة أمام قطبا النظام الاقتصادي العالمي، البنك الدولي وصندوق النقد الدولي لإخضاع الدول النامية لتنفيذ برامج إعادة الهيكلة، من خلال إتباع وصفات من أجل الإصلاح الاقتصادي شملت ما يلي:

- إتباع سياسة تقشفية لتخفيض العجز الداخلي والخارجي وجعل سعر الصرف واقعيا، وكان على الدول المدينة تخفيض قيمة عملاتها من بينها الجزائر حيث انخفضت قيمة الدينار ب 40 بالمائة سنة 1994.

- التخلي عن القطاع العام وبيعه للقطاع الخاص في إطار عمليات الخصخصة.

- إيقاف حركة الإقراض وإيجاد البديل المتمثل في فتح أبواب الاقتصاد الوطني أمام الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة².

بذلك وجدت الجزائر نفسها في مواجهة أكبر المؤسسات النقدية لتنتهي المفاوضات بتطبيق الجزائر لبرامج التصحيح الهيكلي، حيث ألزمت بتطبيق كل الاتفاقيات لسنة 1994/1995. وهذا بغرض الخروج من دائرة المديونية والانسداد المالي وكذا تأهيل المؤسسات الاقتصادية الوطنية حتى تصبح أكثر قدرة على المنافسة، وذلك باعتماد نظام الخصخصة وتعزيزها بالاستثمار في إطار توجه اقتصادي واجتماعي جديد، كانت بدايته دستور 1989.

1-1- الخصخصة

تتضمن برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية، تبنى المرونة اللازمة من خلال وصفات الإصلاح الاقتصادي مروراً بمرحلتين، المرحلة الأولى تشتمل على سياسات التثبيت الاقتصادي والتي تهدف إلى خفض العجز في كل من ميزان المدفوعات والميزانية العامة من خلال إحداث خفض في الإنفاق الحكومي والتوظيف في القطاع العام. أما المرحلة الثانية فتهدف إلى إعادة إحرار نمو اقتصادي وضمان استدامته، بإحداث تغييرات في أنماط الإنتاج. وهذا بإتباع سياسة الخصخصة وترك المهام التي كانت تضطلع بها الدولة، مقابل جذب الاستثمارات الأجنبية.

تعتبر الخصخصة شرطاً جوهرياً للتأقلم مع التحولات العالمية. هذا أكده رئيس مجلس الخصخصة وهذا بغرض تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي، للسماح للجزائر بالتأقلم مع التحولات الاقتصادية العالمية في الفضاء الأورو-متوسطي والعربي والإفريقي، في هذا الصدد اعتمدت الحكومة على مستوى إعادة هيكلة رأس المال على خيار الشراكة الثابت عبر اشتراك الرأسمال الوطني والأجنبي في المؤسسات العمومية الاقتصادية. إضافة إلى الخصخصة الشاملة للوحدات والمؤسسات حيث تم خصخصة 891 مؤسسة. أما في مجال الاستثمار، فقد

¹ - منصور بن عمارة، المؤسسات الصغيرة و دور البنوك في تمويلها، الدورة التدريبية حول المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، ماي 2003 .

² - واجه الاقتصاد الجزائري أزمتاً مختلفة كانت بداياتها بعد الأزمة البترولية لسنة 1986، تلتها أزمة المديونية على غرار أغلب الدول النامية. ضياء مجيد الموسوي العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2007، ص 111.

تم التركيز على الالتزام بالحوافز الرئيسية لترقية الاستثمار لاسيما فيما يتعلق بتخفيض الضغوط الجبائية لصالح الاستثمار المنتج وإصلاح المنظومة المصرفية وترقية المناطق الحرة كمنطقة جيجل¹. لقد كان لخصوصية المؤسسات انعكاسات على إدارة الموارد البشرية للمؤسسة²، فبعدما كان اتجاهها اجتماعي ينصب على مراعاة المصلحة الجماعية حتى ولو كان ذلك على حساب المؤسسة، انتقل إلى اتجاه اقتصادي تحكمه معايير اقتصادية كتحليل التكلفة موازاة مع زيادة الإنتاجية، في إطار يهدف إلى أن تكون وظيفة اليد العاملة اقتصادية أكثر منها اجتماعية. وهو التوجه الذي انتقلت إليه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. ففي مراحل الإصلاحات الأولى لإعادة الهيكلة، كانت تولى الدولة اهتماما كبيرا إلى الناحية الاجتماعية للعمال لدرجة وصلت فيها المؤسسة إلى تحقيق خسائر مالية والاستمرار في تحمل التكاليف الاجتماعية.

إلا أنه وبعد دخولها في مرحلة استقلالية التسيير أصبحت تعتمد على مبدأ آخر ينصب على فكرة " ترشيد المؤسسات " وهذا بهدف التخفيف من الأعباء الاجتماعية انطلاقا من خصوصية الملكية والتسيير، حيث أصبح ينظر للعمال على أنه استثمارا وليس بتكلفة³.

وقد انعكس ذلك على الجانب الاجتماعي، فإذا كان تشريع العمل، في إطار أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق والنصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم إصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية والتنظيمية دعما للحماية القانونية للعامل. فان التشريعات الجديدة قد أخذت منحا مغايرا من حيث اكتفاءها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئيا، مع ترك أمر تفصيلها إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.

2-1- الاستثمار

إن من أبرز صفات المؤسسات الدولية المالية والنقدية الداعية إلى انتهاز سياسة الخصوصية، تكريس المفهوم لدى مختلف الدول، بأن اقتصادها لن يكتب له النجاح والازدهار دون تعزيزه باستثمارات أجنبية، عن طريق إفساح المجال لدخول الشركات الأجنبية. ليشكل بذلك الافتتاح على الاستثمار الأجنبي في الدول النامية أحد المعالم الرئيسية للتغير في البيئة التي احتضنت قانون العمل. سيما وأن هذه الدول وجدت نفسها مضطرة على قبول البرامج التي صاغتها المنظمات الدولية بعد أن أخفقت في تنفيذ خططها التنموية الوطنية وما رتبته من مديونية.

وأمام عجز الموارد الاقتصادية للدول النامية عن مواجهة الأزمات المذكورة طرح الاستثمار الأجنبي كبديل لهذه الموارد، بما أنه سيساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي وسينقل التكنولوجيا المتقدمة إلى هذه الدول كما أنه سيخلق فرص عمل تساهم في التخفيف من حدة البطالة.

¹ - جريدة الخبر الصادرة بتاريخ 05 أوت 1997 العدد 2033 ص 05.

² - تعرف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة على أنها " العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم ". وان غيرت أدوات العولمة كخصوصية المؤسسات هذه الأهداف لإدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت تقتصر على تحقيق أهداف المؤسسة لحسب.

³ - محمد الصغير بيلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع سنة 2000 ص 21.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

على هذا الأساس باشرت معظم الدول وخاصة النامية منها، إلى تقديم كافة الامتيازات والتسهيلات والحوافز الضريبية والجمركية والعمالة الرخيصة نسبيا، لتمكين الشركات المستثمرة من زيادة قدرتها التنافسية ومن ثمة تحقيق أكبر عائد لها¹.

في هذا المجال ركزت برامج الحكومة على تشجيع الشراكة الأجنبية و ترقية المناطق الحرة كمنطقة جيجل و التي تبلورت من خلال قانون الاستثمار رقم 12/93 و المرسوم التنفيذي رقم 320/94 الصادر بتاريخ 94/10/17. هذا ويعرف البنك العالمي الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة على أنه "مجال إقليمي محصور في محيط جغرافي معين، يمارس فيه نشاط اقتصادي فأكث. وكل ما يتعلق بالمسائل الضريبية والجمركية مستثنى كليا أو جزئيا من التشريع الوطني". في حين تعرفه المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 320/94 " المناطق الحرة هي مساحات مضبوطة حدودها، تمارس فيها أنشطة صناعية وخدمات طبقا للشروط الواردة في المواد من 25 إلى 34 من المرسوم التشريعي 12/93 والمذكور أعلاه وفقا لأحكام هذا المرسوم. وقد كان للاستثمار الأجنبي عموما آثار سلبية على البيئة التقليدية لقانون العمل نوردها تبعا.

2- انحسار الحماية الاجتماعية

لقد ترتب عن انتهاج السياسة الاقتصادية المعاصرة المفروضة من طرف صندوق النقد والبنك الدوليين آثار اقتصادية واجتماعية سلبية على درجة كبيرة من الخطورة². من اجل هذا خصصنا الفرع الأول إلى آثار إعادة الهيكلة، ثم تعرضنا إلى شل الحركة النقابية في الفرع الثاني.

1-2- آثار إعادة الهيكلة الرأسمالية

إن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية لازمة الاقتصادية التي عرفها العالم و الجزائر لم تكن بمنأى عنها، حيث انخفض سعر البترول و الذي كان و مازال يشكل أهم مورد للبلاد مما أدى إلى انخفاض قيمة الدينار، و ارتفاع المديونية ، فلم تعد الدولة قادرة على دعم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات العمومية الاقتصادية مما اثر على الأوضاع الاجتماعية للعمال و ازدادت تدهورا ، مما حتما على الدولة مراجعة سياستها و إدخال إصلاحات في جميع المجالات السياسية و

¹ - لقد كان لعولمة الأسواق بما تقوم عليه من مبادئ في إلغاء الحواجز الجمركية وحرية تنقل الأموال، الفضل في تسهيل مباشرة عمليات إعادة توطين عمليات الإنتاج، إلى حيث تكون الالتزامات والتكاليف الاجتماعية والجبائية ومعايير العمل والحقوق الاجتماعية للعمال أقل امتيازاً. في سبيل ذلك عمدت الدول على مراجعة تشريعاتها الوطنية، بما يتماشى ومنح التسهيلات اللازمة للمؤسسات. وقد وصل الأمر إلى حد إلغاء كل التشريعات الاجتماعية عندما يتعلق الأمر بالاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة ضامناً لتركيزه وعدم خروجه من جديد. - Philippe Robert

Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree. 2006.p 20,21 et 22

² - هذا ما أكدته العديد من الدراسات والتقارير التي أعدتها الدول والمنظمات الدولية ذات الاختصاص والخبرة في مجال العلوم الاجتماعية. وأيضاً تقارير صندوق النقد والبنك الدوليين، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة

الاقتصادية و الاجتماعية¹. ففي المجال الاقتصادي قررت الدولة إعادة هيكلة كل المؤسسات مما اجبرها على خصوصتها.

2-2- القضاء على الدور الاجتماعي للدولة:

منذ نهاية السبعينيات، مالت السياسة الاقتصادية والاجتماعية نحو الاتجاه الليبرالي، حيث أصبحت قيمة معايير العمل محل نقاش. وقد نادت هذه السياسات بتبني سياسة عدم تركيز القرارات الاقتصادية وتقليص دور الدولة الراعية بغرض جعل سوق العمل أكثر مرونة وخلق التوازنات المطلوبة²، على أساس أن انسحاب الدولة من تنظيم سوق العمل يعتبر من بين العوامل المطلوبة لتنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي³. يتضح هذا من خلال:

- الكف عن إنشاء المشروعات وتخليها عن ملكية المؤسسات القائمة وتحويلها إلى الملكية الخاصة.
- إلغاء السياسات التي تحد أو تقيد من آليات العرض والطلب، كالرقابة على الأسعار ودعم السلع والخدمات للتخلي عن السياسات الاجتماعية بإلغاء وتخفيض الإنفاق العام على الخدمات الضرورية كالتهليم والصحة وإقامة مؤسسات الضمان الاجتماعي.

- إضافة إلى إجراء تغيير جوهري في سياسات هذه الدول اتجاه قضايا العمال، بدءا بأحكام قانون العمل على اعتبار أنها تشكل عائقا أمام تنفيذ البرامج الاقتصادية. الأمر الذي فرض مراجعة هذه القوانين، بما يكفل أن يوفر بيئة ملائمة، بالتخلي كليا أو جزئيا عن أبرز مظاهر الحماية التي حققتها هذه الأحكام للعمال، من ضمان لحقل العمل وضمان للأجر والإقرار بالحق في التنظيم والتفاوض والحوار والمشاركة. خاصة أن تلك الحماية تقيد حرية المستخدم في التسريح أو التخفيف من الضمانات الاجتماعية التي تزيد تكاليف الإنتاج وتتعارض مع مبدأ تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة ممكنة. الأمر الذي تطلب تجميد أحكام قانون العمل وإضعافه بهدف إفراغه من مضمونه⁴.

3-2 الآثار المترتبة على تعزيز الإصلاح الاقتصادي بالاستثمار:

تعتبر الليبرالية الجديدة مكاسب الطبقة العاملة امتيازات قابلة للإنقاص بحسب قانون السوق ومقتضياته⁵، الأمر الذي يؤكد واقع الدول النامية من خلال ما يلي:⁶

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010 ص 152 .

² - نذير حسن، انخراط الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2002/02 ص 70، و راجع الشريط، الاقتصاد الجزائري و العولمة، خمس قضايا في الميزان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية و السياسية، الجزء 40 العدد 03 سنة 2002 ص 131 و ما بعدها.

³ - Revue Internationale du Travail, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon. Genève 1996p188-189.

⁴ - ذلك أن كل التزام اتجاه العمال يؤدي إلى الزيادة في تكاليف الإنتاج، انظر، محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق ص 121، 271 و 273

⁵ - Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007, p 54

⁶ - لقد كان لعولمة الأسواق بما تقوم عليه من مبادئ في إلغاء الحواجز الجمركية وحرية تنقل الأموال، الفضل في تسهيل مباشرة عمليات إعادة توطين عمليات الإنتاج، إلى حيث تكون الالتزامات والتكاليف الاجتماعية والجباية ومعايير العمل والحقوق الاجتماعية للعمال أقل امتيازاً. في سبيل ذلك

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

- سعي الدول النامية إلى اجتذاب الاستثمارات الأجنبية فيما بينها، دفع بها إلى تقديم تنازلات متوالية لرأس المال الأجنبي والتي مكنته من أن يختار أفضلها.

- أدت سياسات اجتذاب رأس المال الأجنبي بالمستثمر الوطني إلى العمل في ظروف أصعب من تلك التي يعمل فيها المستثمر الأجنبي، وأن يتحمل أعباء أكبر من تلك التي يتحملها مما يؤدي إلى الهروب إلى بلد أجنبي لكي يحضى بامتيازات أفضل باعتباره أجنبيا من تلك التي يحضى بها في بلده.

بذلك فإن الاستثمار الأجنبي لم يساهم في خلق فرص عمل تساعد على خفض معدلات البطالة. ويرجع السبب في ذلك إلى هدفه في تحقيق الربح والذي يدفعه إلى التحرر من الالتزام باستخدام يد عاملة وطنية بحجة أنها غير مؤهلة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة مقابل تشغيل يد عاملة أجنبية الأكثر طوعا والأقل كلفة.

- أما عن تبني أنظمة الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة، فانه يعكس عدم حرص الدول على كفالة الحق في العمل أو ادخار أي جهد من اجل صيانتته. وهذا ما تحقق فعلا من خلال نجاحها في تشغيل أزيد من ثلاثة ملايين موزعين فقط على 200 منطقة حرة في العالم. وإن رتب ذلك انعكاسات سلبية على حرية المستخدم في التشغيل ودفع الأجور والتسريح والتفاوض والإضراب.

في هذا المجال أكدت مجلة عالم الشغل الحر على انه " ولتقوم بالاستثمار في البلدان الراغبة في ذلك، تشترط الشركات الأجنبية يد عاملة رخيصة ومطبعة واستقرار سياسي وإعفاء ضريبي وغياب النقابات وحرية تامة لتسيير المناطق الحرة. وإذا لم تقبل هذه الشروط فهي تحجم عن الاستثمار.

أما إذا واجهت حركة معيقة للعمال فإنها تفر لتحتط بمناطق أكثر ملائمة". غير أنه وتحت وطأة الديون المتزايدة والحاجة الملحة للعملة الصعبة لخلاص الدين، تضطر حكومات العالم الثالث إلى تشجيع انتصاب الشركات المتعددة الجنسيات لدفع عجلة الاقتصاد.

والكثير منها يتجه بدعوى المصلحة الوطنية إلى تشديد الخناق على العمل النقابي أو إعفاء المؤسسات المنتصبة في المناطق الحرة من تطبيق قانون الشغل المعمول به في بقية البلاد¹.

فضلا عن ذلك لقد أدى الاستثمار الأجنبي إلى ابتعاد سلطة القرار عن مراكز الإنتاج، فآثر ذلك سلبا على قدرة إدارة العمل على تنفيذ سياستها وأداء وظائفها، كما أفقد الحوار المشترك بين الشركاء الاجتماعيين أحد أهم مقوماته وهو استعداد الجميع للاشتراك فيه مما أدى إلى هدم السلم والاستقرار الاجتماعيين.

عدت الدول على مراجعة تشريعاتها الوطنية، بما يتماشى ومنح التسهيلات اللازمة للمؤسسات. وقد وصل الأمر إلى حد إلغاء كل التشريعات الاجتماعية عندما يتعلق الأمر بالاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة ضمانا لتركيزه وعدم خروجه منكمثر طوعا واكل تكلفة. ومن جهة أخرى جديد. - Philippe Robert Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree. 2006.p 20,21 et 22. et L'emploi dans le monde 1995, rapport du BIT. Genève. 1^{re} édition. 1995.p85 et 83

¹ - وهو الواقع فعلا في بلدان شهدت فيها المناطق الحرة نجاحا كبيرا مثل جزر موريس حيث لا يمثل العمل النقابي سوى 10 بالمائة، إنما بقية البلاد 25 بالمائة. وكذلك سانغفورة حيث نسبة המתعين بالحق النقابي لا يمثل سوى 6.5 بالمائة. ومما يكن يبقى الحق النقابي من حقوق الإنسان الاقتصادية الأساسية، بل من حقوق الإنسان الأساسية طالما تم تكريمه بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 23 والاتفاقية الدولية رقم 87 و98 مما يجعله يتجاوز القانون الداخلي للدولة المضيفة. بوساحة الشيخ، أطروحة تنظم علاقات العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة للدول المغاربية ودول الخليج. ص 23 و ما بعدها.

2-4- الآثار المترتبة بعد إتمام عملية الإصلاح الاقتصادي

إن عمليات الإصلاح الاقتصادي تخلف أثرا سلبية على العمال، أهمها انتشار البطالة نتيجة خوصصة المؤسسات وتسريح العمال أو تقليصهم لأسباب اقتصادية، مما يتسبب في انتشار الفقر والتمهيش الاجتماعي مما يخلق اختلال توازن سوق العمل. كل هذه الأمور من شأنها أن تضيق من مساحة تحرك النقابات العمالية مما يؤدي إلى شلها.

2-4-1- انتشار البطالة واختلال توازن سوق العمل

عرفت البطالة 1 تزايدا مستمرا خلال سنوات برامج التصحيح الهيكلي حيث أصبحت عملية الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات الجزائرية مقرونة بعملية التسريح الجماعي التي مست شريحة واسعة من العمال². وقد تسبب هذا الوضع في تضاؤل ضمان حماية الشغل التي كان القطاع العام يتكفل بها عدة عوامل، أهمها:

- كانت المؤسسات العمومية تلعب دورا اجتماعيا له أهمية كبيرة طيلة العشرين سنة الماضية وخاصة على مستوى الشغل.

- تحول مؤسساته إلى القطاع الخاص الذي لا يقبل تشغيل أعدادا زائدة من العمال والإطارات.

- صدور القانون المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988 الذي يهدف إلى تشجيع المؤسسات على العمل وفق قواعد التسيير الخاص.

- تقليص دائرة الحماية الاجتماعية حيث كان تشريع العمل السابق والنصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية. إلا أن التشريعات الجديدة أخذت منحها مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئيا مع ترك أمر تفصيلها للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية تجسيدا للطابع التعاقدى ودعما واحتراما لمبدأي الاستقلالية والمتاجرة الذين تقوم المؤسسة الاقتصادية على أساسها³.

ترتب عن ذلك، تسريح ما يزيد عن، 500 ألف عامل خلال الفترة 97/94 نتيجة تصفية حوالي 633 مؤسسة محلية و 268 مؤسسة عمومية و 85 مؤسسة خاصة، أي بمجموع 986 مؤسسة. لتتجاوز نسبة البطالة في الجزائر سنة 1997، 3، 2 مليون بطلال. ليصل في سنة 2001 إلى 5، 2 مليون بطلال ليرتفع معدل البطالة سنة 99 إلى 3، 2%. لقد أثر ارتفاع نسبة البطالة على توازن سوق العمل الذي شهد اختلالا دائما بسبب ارتفاع عرض العمل من طرف الأفراد بما يفوق طلب العمل من طرف المؤسسات 4. وقد ترتب عن ذلك

¹ - لقد عرفت منظمة العمل الدولية البطال، بأنه كل قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى، أي لا يجده، محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق ص 316.

² - إسماعيل قيرة و علي غربي، تحولات نهاية القرن، العولمة و مستقبل الجزائر، مجلة التواصل، مقاربات سوسولوجية للمجتمع الجزائري، جامعة عنابة الجزائر، العدد رقم 06 سنة 2000 ص 31 و 37 و ما بعدها.

³ - انظر محمد الصغير بيلي، المرجع السابق، ص 21 و 22.

⁴ - تميزت سوق العمل في سنوات التسعينات بالتفاقم الكبير للاختلالات نتيجة التراجع في نسبة إنشاء مناصب شغل جديدة خلال نفس الفترة والتي أثرت بشكل كبير على المنتهقين الجدد بسوق العمل، والذي ضم كل الفئات الاجتماعية. صغر سن البطالين ما يزيد عن 80% لا يتجاوز سنهم 30 سنة. بطالة الإدماج، ثلثا البطالين يبحثون عن العمل لأول مرة. أي دون خبرة مهنية. أما بطالة إعادة الإدماج فتمس ثلث البطالين.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

انعكاسات سلبية حيث ساعد فائض العالة، المؤسسة على استقطاب اليد العاملة البسيطة أو الفنية بسهولة وبأقل الأجور. خاصة أمام تنافس العارضين حول الحصول على فرص العمل، مما يؤدي إلى انخفاض أجور العمال. هذا فضلا عن انخفاض القدرة الشرائية لهم.

2-4-2- انتشار الفقر والتهيمش الاجتماعي

تشكل البطالة ظاهرة سلبية تهدد السلم والاستقرار الاجتماعي¹، فالبطالة تضعف قدرة العامل على المساومة، وتدفعه إلى التخلي عن الكثير من الحقوق المقررة له قانونا، سعيا منه إلى الحصول على فرص عمل، وفقا لشروط أدنى من تلك التي تنص عليها قوانين العمل. ومن ناحية أخرى فإن اتساع ظاهرة البطالة يعد سببا رئيسيا في التحولات التي تصيب سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل. والتي لا يمكن للعاملين فيها الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية كالعمل المؤقت والعمل المنزلي حيث يتم توظيفهم في أعمال أقل مهارة وأضعف أجرا وهذا بعد أن كانت المطالب تتمحور حول تحسين ظروف العمل ورفع الأجور والمحافظة على القدرة الشرائية والاستفادة من الضمان الاجتماعي، في إطار رقابة تحمي العمال من التسريح. أي تركيز المطالب على الربط ما بين الاستقرار في العمل والزيادة في الأجور.

هذا فضلا عن استيراد انتقائي لليد العاملة المؤهلة في عدد محصور من البلدان النامية، بجانب استيراد غير قانوني لليد العاملة المؤهلة وتشغيلها بصورة سرية محرومة من الحقوق الأساسية والنقابية وبالتالي التحول عن نظام العمل الدائم، وضعف قدرة القوانين الاجتماعية على تحقيق الحماية التي وجدت من أجلها. إن تضافر هذه العوامل وتسلسلها ابتداء من التسريح إلى البطالة إلى انتشار العمل غير المحمي وهجرة اليد العاملة خاصة غير المشروعة، يؤدي حتما إلى انتشار الفقر والجوع. من ثمة تمزق النسيج الاجتماعي لأفراد المجتمع. يعكس ذلك واقع الدول النامية، خاصة العربية منها نتيجة التوترات الحادة التي أفرزتها الأوضاع المزرية التي يعيشها أفراد المجتمع³.

ثانيا - شل الحركة النقابية

يعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية، الذي يعيد لعلاقة العمل توازنها اعتمادا على أهدافها وقد كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما اعترف الدستور الجزائري

ضعف التأهيل لدى البطالين بنسبة 70 بالمائة من عارضي العمل. حتى وان سجل ارتفاع في عدد البطالين الحاصلين على شهادات بحوالي 100000 شخص. طول فترة البطالة لدى النساء حيث قدرت ب 38 بالمائة.

Bouzidi Abdelmadjid, Les Années 90 de l'économie Algérienne. ENAG. Edition Alger 1999

¹ - Peter Auer, Genévière Besse et Dominique Métha. Délocalisation, Normes du travail et politique de l'emploi. Vers une mondialisation plus juste. Ouvrage publié avec le concours de OIT et l'institut international d'études sociales. Paris. 2005.p209 et 210.

² - عن تصريح لوزير العمل والضمان الاجتماعي: أن ظاهرة البطالة أضحت من أخطر المشاكل التي تواجه العالم لما لها من آثار على الأمن والاستقرار الدوليين، فهي دوما مصدر توترات دولية نتيجة الهجرة غير الشرعية لليد العاملة من الجنوب نحو الشمال، وكثيرا ما تكون تلك الظاهرة مصحوبة بانتهاكات صارخة للمواثيق الدولية. من قيم الحرية وكرامة الإنسان وحقوقه. والأخطر من ذلك هو إمكانية استغلال هذه الظاهرة لتغذية الإرهاب الدولي الجريمة المنظمة.

³ - شهدت بعض الدول العربية كالجناز وتونس والمغرب ومصر توترات حادة مع بداية سنة 2011 والتي تعكس غضب الشعب وثورته ضد السياسة الاقتصادية والاجتماعية المنتجة وفقا لمفاهيم المرونة والتنافسية والتي انعكست سلبا على الجانب الاجتماعي. وتسببت في عدم استقراره وتفكك وحدته.

لسنة 1996 لأول مرة بحق إنشاء المنظمات النقابية من خلال المادة 56 منه. والتي تنص على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين نظرا لانسحاب الدولة وتخليها عن الحماية الواسعة للطرف الضعيف في علاقات العمل. وقد منح قبل ذلك دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة بعد الاعتراف بحق اللجوء إلى الإضراب طبقا للمادة 57 منه. كما أكدت قوانين الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية هذا المبدأ الدستوري، بإصدار القانون رقم 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي والمعدل تماشيا والتطور الذي عرفه عالم الشغل بالقانون رقم 30/91، والأمر 12/96.

غير أنه ورغم اختلاف الأنظمة النقابية 2، إلا أنها تسعى جميعها لتحقيق هدف واحد، وهو حماية العمال والدفاع عن مصالحهم. تتجسد هذه الأخيرة من خلال:

إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين التنظيمات المختلفة من خلال النضال المتواصل حول مسائل تحسين الأجور، تحديد ساعات العمل، الاستقرار الوظيفي والتأمين والضمان الاجتماعي. في مقابل ذلك نجد أن من أولى مطالب رأس المال على الصعيد العالمي هو تحرير سوق العمل والغاء الضوابط وأكساب السوق المرونة المطلوبة للاستجابة للتحويلات الصناعية والتقنية الجارية.

تساءل أمام هذا التناقض بين متطلبات المنافسة ومساعي الطبقة العاملة، عن توجهات العمل النقابي ومدى صموده في التعامل مع العولمة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية الناتجة عما تعتمد من أدوات في إعادة الهيكلة الرأسالية وخصوصة المؤسسات والاستثمار. وما يتطلبه من استراتيجيات في إعادة توطين الإنتاج وتغيير أماكن العمل كلما استدعى الريح ذلك.

لقد أثبت واقع النظام الجديد أن كل ما يشكل مقاومة أو عرقلة لمنطق السوق، أصبح هدفا لهجوم الرأسالية. الأمر يتعلق خاصة بالحركة النقابية والتي أصبحت من السهل إعاقتها أمام التخوف من فقدان منصب العمل والذي ناذرا ما يحظى به، ناهيك عن تفكيك وحدة التجمعات المهنية، نتيجة التنافس ما بين العمال الدائمين والعمال المؤقتين، الأمر الذي يحول دون إمكانية تحقيق المطالب الجماعية للعمال. كما أن توظيف العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يصعب معه التمثيل نتيجة عدم القدرة على الالتحام والتضامن³، خاصة بعد الانصياع لتوصيات المؤسسات المالية الدولية وتنفيذ برامج التقويم الهيكلي وخصوصة مؤسسات القطاع العام، وما ترتب عنها من آثار سلبية اعتمدت كوسائل ضغط من أجل ضمان التراجع النقابي وتهديد الطريق لنجاح الاستثمار.

¹ - وهو القانون الصادر بتاريخ 02 جوان 1990 تحقيقاً لأهداف ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في عالم الشغل، الحث على التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة.

² - كان الحق النقابي منحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد واحتكر هذا الحق الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وفي ظل التعددية الحزبية تعددت النقابات بهدف تقوية وتدعيم القوة للمطالبة بحقوق العمال وإشراكهم في إعداد عقود العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية على أساس إمكانية تجميع هذه النقابات في اتحادات مبنية لكون التجمع أشد تنظيماً.

³ - Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot, Droit du travail, 17 edition Dalloz 1994p23-24 et 28-29.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

1- أسباب وعوامل شل الحركة النقابية:

تتضارف لشل الحركة النقابية مجموعة من العوامل، ترجع لتغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات استجابة لسياسة ترشيد المؤسسات في إعادة توطين الإنتاج. وهذا بدافع استقطاب الاستثمار سعياً لتحقيق التنمية الاقتصادية ولو كان ذلك على حساب التنمية الاجتماعية.

1-1- تغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات:

لقد ولدت الاستجابة لتوصيات المؤسسات المالية وتنفيذ برامج إعادة الهيكلة الرأسمالي وخصوصة المؤسسات والاستثمار انعكاسات سلبية على المستوى الاقتصادي والسياسي والاجتماعي. فمن الناحية الاقتصادية سيؤدي تحرير تبادل السلع ورؤوس الأموال بين الدول المتعاقدة إلى إدماج تدريجي للأسواق الوطنية ضمن سوق عالمية تخضع لنظام وقوانين المنظمة العالمية للتجارة. أما من الناحية القانونية، فستؤدي هذه الاتفاقيات إلى إزالة الحاجز الطبيعي بين النظام القانوني الوطني والنظام القانوني الدولي فيما يتعلق مباشرة أو بصفة غير مباشرة بالاقتصاد والتجارة. ومن نتائج ذلك تقليص دور الدول في تنظيم الاقتصاد و تدني حمايتها لأسواقها ومؤسساتها الاقتصادية الوطنية، فتصبح عرضة للمنافسة على المستوى الوطني والعالمي. مع ذلك لا يمكن للدولة المتعاقدة مع الدول الأخرى ضمن الاتفاقيات التجارية أن تتدخل كما تشاء في الأسعار وفي تكاليف الإنتاج وأن تقدم منح ومساعدات دون معارضة الدول الأخرى.

وهنا يطرح الإشكال، فإذا تقلصت قدرة الدولة المتعاقدة على حماية مؤسساتها وعلى التدخل في السوق وتقديم المساعدة المالية إلى مؤسساتها الوطنية، فان تطوير التشريع الاجتماعي واكتسابه أكثر مرونة يصبح أمراً ضرورياً لمواكبة المؤسسة الاقتصادية المنافسة ومواجهة مقتضيات السوق. وفي هذه الحالة تجبر الحكومات على الإقصاص من الحماية الاجتماعية للعمال لاكتساب مؤسساتها أكثر قدرة على المنافسة¹ وهنا يبرز خطر استغلال الأيدي العاملة من طرف المؤسسات الاقتصادية؟

لقد أدى القضاء التدريجي لدور الدولة الاجتماعي وتقليص برامج الرعاية الاجتماعية والتقليل من فرص التوظيف، إلى تزعزع في النسيج الاجتماعي واندثار لفكرة التضامن بين الأفراد والجماعات². فقد اندفعت المؤسسات الاقتصادية تحت غطاء اكتساب السوق المرونة اللازمة والاستجابة لضرورات المنافسة نحو التسريح الجماعي للعمال والذي أدى بدوره إلى انتشار البطالة والتغيير الجذري في أنظمة العمل، وهذا بظهور العمل المؤقت وعقود العمل محدودة المدة والعمل بالوقت الجزئي وانتشار العمل المستقل. وقد انعكس ذلك سلباً على بنية الطبقة العاملة، فقد دفع هاجس البطالة بالعمال إلى دائرة التنافس، الأمر الذي ترتب عنه إثارة العداوة والبغضاء وهو ما أدى إلى تفكيك وحدتهم، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل جعل هذا

¹ - محمد الناصر، البند الاجتماعي والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، مجلة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال وحقوق الإنسان، الاتحاد

العام التونسي للشغل، تونس 2002، ص 14

² - أعتامنية خميسي، عولمة التبريم والعقاب، دار الهومة للطباعة والنشر، الجزائر 2006، ص 113.

د. بلعبون عواد

الأخير موزعا على وحدات متعددة ومنفصلة عن بعضها البعض مكانيا وتنظيما. وقد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية وفي انحسار في عضويتها. وقد أضعف هذا الانحسار بتضافر عوامل أخرى كسياسة إعادة توطين الإنتاج¹ القدرة التفاوضية للمنظمات النقابية وهذا من خلال التعديلات والتغير في طرق تمثيل العمال وخفض مستويات الحماية الاجتماعية لهم، بمنع الاتفاقيات الجماعية وإضعاف قوانين العمل، مقابل تدعيم عقود العمل الفردية وهذا لدفعها من أجل تقديم تنازلات للتفاوض أحيانا عن بعض الانتهاكات حفاظا على فرص العمل.

1-2- سياسة إعادة توطين الإنتاج:

تعرف سياسة إعادة توطين الإنتاج على أنها "إخراج الأنشطة الاقتصادية من المجال المحلي إلى المجال العالمي، حيث يتم نقل رأس المال إلى الدول التي تكون فيها تكاليف اليد العاملة منخفضة. وهذا من خلال اعتماد إستراتيجية إعادة توطين عمليات الإنتاج، والتي يراد بها فصل مكان إنتاج السلع أو الخدمات عن مكان استهلاكها بالرغم من أن ذات السلع يمكن إنتاجها واستهلاكها في مكان واحد. بذلك أصبح أمام الشركات المتعددة الجنسيات فرص استثمار في البلدان التي ترى فيها أن أسواق العمل والأجور والضرائب والأنظمة والقوانين الموجهة أكثر ملائمة. فضلا على الأخذ بعين الاعتبار التكاليف غير المباشرة المرتبطة بتطبيق المعايير الدولية للعمل من خلال الاستثمار في المناطق الحرة.

فقد لجأت الشركات المتعددة الجنسيات في سنوات 1980/1970 أمام اشتداد المنافسة حول الأسواق العالمية إلى نقل جزء من الإنتاج نحو الدول ذات الأجور المنخفضة، خاصة كوريا الجنوبية، التايوان، المكسيك وآسيا الشرقية التي تتوافر على نوعية اليد العاملة التي تتميز بالتخصص والكفاءة والأجر المنخفض والاستقرار السياسي وقوة العمل المتعلمة.

إلى جانب انخفاض التكاليف الجبائية والحوار الاجتماعي². وسرعان ما تخرج عندما تشعر أن أرباحها ستخف إلى دون المستوى السائد في الأسواق. وبهذه العملية تضمن لنفسها استثمار أموالها في الأماكن التي توفر لها أعلى الأرباح³ إن سعي الشركات المتعددة الجنسيات إلى امتيازات اجتماعية تنافسية في الأماكن التي تقيم عليها أنشطتها الاقتصادية غالبا ما يكون له انعكاسات قوية على علاقات العمل من حيث:

¹ أصبحت المؤسسات تلجأ لإعادة توطين الإنتاج في الأماكن التي تتوافر على تكاليف منخفضة بما فيها تدني أجرة العمال. في هذا المجال قال أحد الاقتصاديين أنه: لم يكن هناك سيادي تقايي لم يسمع وهو يجلس على طاولة المفاوضات، بأن ما لدى أعضائه من فرص عمل سيجري نقلها إلى المكسيك، إن هو طالب بالكثير. ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 67 و 77.

² إذا اصبحت إستراتيجية توطين الإنتاج إلى أماكن تكون فيها تكاليف نقل هذا الأخير مرتفعة، يتم تقسيم اجر العامل إلى خمسة، انظر:

Alami Hasna, l'entreprise Marocaine Face aux défis de la mondialisation, Thèse de doctorat en sciences économiques, 2005-2006, p49

³ ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 56.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

3-1- القضاء على فرص العمل:

فقد أدت حرية المتاجرة بالسلع والخدمات عبر الحدود الدولية إلى فقدان العمل البشري لقيمته. وهذا اعتمادا على ترشيد المؤسسات حيث يتم غلقها وتسريح عمالها بحثا عن الأرباح والتي لن تتحقق إلا في مكان يتوافر على امتيازات أفضل.

4-1- إضعاف الحركة النقابية:

أدت سياسة إعادة التوطين بهذا المفهوم إلى تدعيم مكافحة أرباب العمل في المفاوضات مع النقابات، التي كثيرا ما أصبحت تواجه تهديدات بغلق المؤسسات وتحويلها إلى بلدان أخرى، متى لم تتم الاستجابة للتخفيض من كلفة اليد العاملة وهذا في إطار ما يعرف بسياسة ترشيد الأجور، خاصة أمام ضعف التأسيس النقابي وعدم قدرة الطبقة العاملة على التنظيم إلا في إطار وطني، هذا من جهة. ومن جهة أخرى قوة الشركات متعددة الجنسيات في إمكانية الانتقال إلى أي مكان بغرض القضاء والتحرر مما يواجهها من مطالب¹.

لقد أدى زحف العولمة إلى نحو آفاق العمل النقابي في كل دول العالم تقريبا، ففي ألمانيا، اشترطت شبكة **Braun** الألمانية على أجراءها من أجل تفادي نقل الإنتاج تجاوز 36 إلى 39 ساعة عمل يوميا دون زيادة في الأجر: كما عقدت شركات **siemens** إنفاق مع نقابات **IG** سنة 2004 على أن يكون وقت العمل اليومي 35 إلى 40 ساعة دون زيادة في الأجر.

و في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا، في مدينة نيويورك التي كانت تعتبر على الدوام "مدينة النقابات العالية" طالبت اتحادات أرباب العمل بتخفيض أجر المستخدمين الجدد بمقدار 40%، ولم تكن نقابة ذوي المهن الخدمية مستعدة للخضوع إلى هذه التخفيضات مخافة أن تؤدي موافقتها إلى دفع أرباب العمل إلى طرد ما لديهم من مستخدمين قدامى وإحلال محلهم عمال جدد بأجر أقل الأمر الذي دفعهم إلى تنظيم إضرابا بلغ ذروته سنة 1996، على إثره أقدمت المؤسسات على تشغيل ما يزيد على 85 ألف عامل في إطار العمل الخفي، مقابل أجر ضئيل، بعدما قامت بطرد العمال المضربين. لينتهي الأمر باتفاق يقضي بعودة هؤلاء العمال إلى أماكن عملهم ولكن بأجر يقل بمقدار 20% عن أجرهم السابق، وفي هذا تجسيد لكسوف النقابات العالية في العالم المتطور نتيجة التغيير التكنولوجي السريع وتنقلات رأس المال والحرية في التجارة العالمية، وتحلل سوق العمل من الضوابط في المجتمعات الصناعية ورخص الأيدي العاملة في بلدان العالم النامي².

- وفي فرنسا، في قضية مصنع "**Hoover**" ترتب عن غلقه ونقل عمليات الإنتاج التي كانت تتم على مستواه، تسريح 628 عاملا، فضلا عن الاتفاق الذي تم مع نقابة العمال التي قدمت تنازلات حول تأجيل دفع الأجور لمدة سنة كاملة وتخفيض التعويضات عن الساعات الإضافية والتخفيض من عدد الممثلين النقابيين وزيادة مرونة العمل وضعف الحماية الاجتماعية بالنسبة لأجراء العمل المؤقت³.

¹ - V. Philippe Robert- démontrond, La gestion des droits de l'homme, édition aprogée 2006 p 23 et 24.

² - ضياء مجيد الموسوي، المرجع السالف الذكر ص 63 و75.

³ - "Hoover" هو أحد مصانع شركة متعددة الجنسيات، قامت بغلق هذا المصنع المتواجد في مدينة لوفنيك بفرنسا ونقل نشاطه إلى مؤسسة أخرى في مدينة cambuslang المتواجدة في مدينة اسكتلندا. وهنا نقل الإنتاج تم داخليا وعلى نفس مستوى شبكة المؤسسات، كما أن هذا

1-5- سحق الحركة النقابية لجذب الاستثمار الأجنبي:

بعد مستوى العمل النقابي من أهم المؤشرات التي تأخذها الشركات الكبرى بعين الاعتبار قبل الإقدام على الاستثمار.¹ أما بالنسبة للدول المستقبلية فيعتبر الاستثمار بالنسبة لها الوسيلة المثلى لنجاح سياسة حوصصة المؤسسات ولو كان ذلك على حساب مكاسب الطبقات العاملة هذا ما يؤكد واقع الاستثمار بالجزائر. والتي اضطرت على غرار باقي الدول النامية، إلى الاستجابة للضغوطات المفروضة من أجل جذب الاستثمار بتقديم إغراءات على الصعيد الاجتماعي وعلى رأسها تسهيل تسريح العمال وتشغيل المؤقتين بشكل دائم، ممهدة بذلك الأرضية لسحق الحركة النقابية، نظرا لأهمية دورها في تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات كل طرف من طرفي علاقة العمل وضمان التفاوض من أجل الحصول على أفضل الأجور التي تحتفظ المؤسسات المعوملة بجزء منها لمصلحتها. إلى جانب دورها في التنمية الاجتماعية، من أجل رفع مستوى العمال وتحسين ظروفهم.

يعكس ذلك التنظيم النقابي في الجزائر، حيث انتقدت النقابات المستقلة الوطنية والفيدراليات الدولية للعمال التعسف الذي تمارسه الشركات متعددة الجنسيات على عمال المنطقة الصناعية حاسي مسعود وما جاورها - التي تضم أكبر تجمع للشركات الأجنبية خصوصا البترولية منها - واعتبرت نشاطها بعيد عن أي رقابة رسمية من طرف مفتشية العمل التي تمثل وزارة العمل. وكذا الرقابة العالية من خلال الفروع النقابية. ولهذا فالشركات الأجنبية تتعامل بقانون دولة داخل دولة.

فعال هذه الشركات يعاملون كالعبيد، حيث حرّموا من أن يؤسسوا فروعاً نقابية للمطالبة بحقوقهم خاصة أمام الطرد التعسفي والتحرش الإداري ضد مئات العمال، مما يؤكد عدم احترام هذه الأخيرة إلى جانب الحكومة لقوانين العمل الجزائرية تبعاً لما تؤكد عليه الشركات الأجنبية شركة "كومباس" و "بريتيش غاز" بحصولها على المشاريع بطريقة غير قانونية وغير شفافة بعد دفع مبالغ مالية للحصول على مشاريع، لذا فهم غير ملزمين باحترام القانون منذ البداية حسب التصريح الصادر عن المتحدث عنهم. كل هذا دفع النقابات المستقلة الوطنية والنقابة الفرنسية "سي في تي تي" والاتحاد الدولي للخدمات العامة الإسبانية "سي جيتيل" إلى ضرورة احترام القانون والحق في التمثيل النقابي في أي شركة أجنبية في ظل الطرد التعسفي وعدم تطبيق القرارات القضائية لإعادة إدماجهم في مناصب عملهم.²

القل لم يتم بالاعتماد على الاختلاف في مستويات الأجور فقط، لكن نظرا لانخفاض وتدني ظروف العمل بنسبة 31% مقارنة بما كانت عليه قبل نقل الإنتاج، مما أدى إلى إضعاف السلم الاجتماعي لمدة سنوات طويلة

V. Michel Rainlli *op,cit*, p 81 et 82

¹ -V. Philippe Robert Demontrond, La gestion des droits de l'homme, édition aprogée 2006., p 21 et 22. et Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon. p189.

² - جريدة الخبر، "الشركات الأجنبية تحول حاسي مسعود إلى منطقة محرمة" لا تعترف بمفتشية العمل وقرارات العدالة العدد 5870، الصادرة بتاريخ 08 جاني 2010، ص 2.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

2- الحرية النقابية وتحديات العولمة في الجزائر:

لقد أثبت واقع سوق العمل أن التمثيل النقابي في الجزائر أضحى مجرد حركة عمالية فقدت قوتها التأثيرية، رغم الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل إيقاف عملية التسريح 1. في كثير من الاجتماعات مع الحكومة وأرباب العمل. يرجع ذلك إلى عوامل عدة، أهمها:

- العقد الاجتماعي والاقتصادي الذي وقعه الاتحاد العام للعمال والذي اعتبر بمثابة اتفاق لخلق الحريات النقابية تجاوبا مع طلب الحكومة الخاضعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات.

- تحول المركزية النقابية UGTA خلال مرحلة الاستقلال إلى ملحقة للسلطة القائمة، توظفها لأغراضها السياسية وغير أنه بمصالح العمال.

- تراجع نسبة الانخراط النقابي والعزوف عن المشاركة في الحركات الاحتجاجية وتنامي ظاهرة الفر دانية كأحد إفرازات العولمة الليبرالية نتيجة إصدار تعليمات مخالفة للنصوص القانونية فيما يخص الخصم الآلي لأجور العمال المضربين واعتقال الرموز النقابية وتقديمهم للمحاكمة بتهمة عرقلة حرية العمل واللجوء إلى الطرد الجماعي 2.

وما حدث أيضا للعديد من العمال المضربين احتجاجا على الأجور المتدنية والحرمان من منحة المدردودية وغيرها من الحقوق حيث تعرض هؤلاء للضرب من قبل قوات الأمن والدرك في غياب أي تنظيم أو إطار نقابي يتولى الدفاع عن حقوق العمال، هذا ما حدث مثلا لعمال شركة الوطنية للسيارات الصناعية " سوناكوم " بالروبية وعمال مركب الونشريس لصناعة الورق " تونيك " 3.

مع ذلك تعرف بعض دول العالم انحسارا أشد للحركات النقابية، وصل إلى حد ممارسة العنف والاعتقال والإخفاء والتخويف والتحرش لأعضاء النقابات العمالية. هذا ما أكدته مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث تم تأسيس لجنة الحرية النقابية في 26 مارس 1997، تتشكل من 03 ممثلين عن الحكومة و03 عن المستخدمين و03 عن العمال. تعمل هذه اللجنة على مطالبة 20 دولة بمراجعة تشريعات العمل الخاصة بها وتبني معايير جديدة من أجل تسهيل التفاوض الجماعي وإدماج العمال المسرحين في كل من نيجيريا وكولومبيا والتي وصل فيها العنف إلى حد القتل، حيث تم اغتيال ما بين 25 ألف و30 ألف نقابي. والسودان حيث تم تسريح 95 ألف نقابي. وكذلك الوضع في كل من كوريا والبرازيل والهند والباكستان والبيرو ورومانيا وكندا...

¹ - خاصة في فترة دخول الجزائر مرحلة الإصلاحات الهيكلية العضوية والمالية للمؤسسات وما ترتب عنها من حل 985 مؤسسة من سنة 1994 إلى 1997 وتسريح 519881 عامل ومحالين على التقاعد المسبق.

² - انظر احمد خطاب، الأمين الوطني المكلف بالتكوين النقابي ل نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني. CNAPSET . الحريات النقابية وتحديات العولمة.

³ - انظر جريدة الخبر " سيدي السعيد ذبحنا في لقاء الثلاثية " العدد 5870 الصادر بتاريخ 08 جانفي 2010 ص 2 و 3.

د. بلعبدون عواد

إن مطالبة مكتب العمل الدولي بتعديل تشريعات العمل لمباشرة الحركة النقابية وضمانة سلامتها يعند اعترافا منه بالنيل من مكاسب الطبقة العاملة. ليظل بذلك الخطر قائماً أمام تيار العولمة الجارف. فإذا كانت منظمات العمل تطالب بالإصلاح فالعولمة تفرض بكل قواها التراجع¹.

بذلك انخسرت دائرة الحماية الاجتماعية، وكان انحسارها باتجاهين:

- الاتجاه الأول: التضاؤل المستمر في عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل، الذين يحصلون على فرص عمل في منشآت الاقتصاد المنظم التي توفر قدراً مقبولاً من الحماية.

- الاتجاه الثاني: التقليل التدريجي لإعداد العاملين في منشآت الاقتصاد المنظم، التي كانت توفر هذه الحماية، بما فيها اجر مضمون يتزايد بتزايد سنوات الخدمة والترقية والتقاعد والتأمين...

- الاتجاه الثالث: العمل خارج دائرة الحماية الاجتماعية في إطار اقتصاد غير منظم، بعد إضعاف قدرة العمال على المساومة و التفاوض في الأجور نتيجة انتشار البطالة المترتبة عن التسريح الناتج بدوره عن برامج التصحيح الهيكلي. حسب تقرير مدير مكتب العمل الدولي كان عدد العمال المحميين في العالم في أواسط الثمانينات لم يكن يتجاوز 800 مليون عامل من مجموع القوى العاملة الذي كان يبلغ 2000 مليون عامل وكان هذا يعني أن 60% من مجموع القوى العاملة في العالم لا تستفيد من القوانين التي تنظم الحماية الاجتماعية وأن هذه النسب ترتفع في الدول النامية لتبلغ 77%²، بما فيها الجزائر و التي تقلصت فيها دائرة الحماية بشكل واضح بعد تطبيق برامج التصحيح الهيكلي.

الخاتمة:

يعتبر التفاوض الجماعي آلية لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، وازدادت أهميته، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللأخي إلى النظام التعاقدى، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض والتشاور والحوار، في ظل انسحاب الدولة واكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، وترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية.

لنجاح التفاوض الجماعي، فان الدولة مطالبة ببذل مجهود أكبر من خلال وضع إطار تشريعي وقانوني يؤسس لنظام تفاوض وحوار اجتماعي فعال من جهة، وضرورة أن توفر مناخ سليم وملائم للمنظمات النقابية من اجل التشاور والتفاهم بعيداً عن التضييق والتخويف لأعضائها من جهة ثانية. وحتى تقوم المنظمات النقابية بدورها في التفاوض، لا بد من إعداد أعضائها إعداداً كافياً حتى يكونوا مفاوضين ماهرة وذلك من خلال التدريب والتثقيف والممارسة.

وأخيراً يمكن إدراج مجموعة من الاقتراحات:

¹ -Revue de travail, Nouveau rapport: Graves violations des droits des travailleurs dans 20 pays, 268^{eme} session du conseil d'administration du BIT, N° 20, Bureau internationale du travail, magazine de L'OIT. 1997, p 5 et 06 et 07.

² - يوسف الياس، المرجع السابق، ص 43.

تأثير العولمة على حقوق العمال التفاوضية

- ضرورة إدراج نص صريح يلزم الشركاء الاجتماعيين بالتفاوض الجماعي دوريا من اجل التشاور حول ما يتعلق بشروط وظروف وعلاقات العمل.
- التأكيد على أهمية التفاوض الجماعي ومواصلة تطوير آليات الحوار المتكافئ بين الشركاء الاجتماعيين مع ضرورة الارتقاء بمستوى الوعي ليكون الحوار حضاري يحقق المصالح المشروعة لجميع الأطراف، بعيدا عن أجواء الصراع التي تعرقل مسيرة التنمية وحقوق العمال.
- ضرورة التأكيد على أن صيانة الحريات والحقوق النقابية هي شرط جوهري لتمكين النقابات من ممارسة دورها الأساسي في التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.
- ضرورة أن تشمل لقاءات الثلاثية المخصصة للحوار الاجتماعي في الجزائر النقابات المستقلة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين متى أثبتت أنها منظمات تمثيلية على المستوى الوطني.
- ضرورة الاهتمام بالتثقيف والتدريب للقواعد العالية والقيادات النقابية واعداد المفاوض النقابي الجيد القادر على الحوار.
- ضرورة توفير المعلومات وإتاحتها أمام التنظيم النقابي من قبل الشركات والمؤسسات وجهات العمل لإمكان نجاح الحوار الاجتماعي.
- ضرورة حماية مثلي العمال سواء في التفاوض الجماعي او على مستوى هيئات التوفيق والتحكيم عدم الإضرار بهم أو عرقلة مهامهم.
- العمل على مشاركة النقابات العالية مع الحكومات في وضع خطط وسياسات برامج التنمية.
- العمل على أن تشارك النقابات في خطط وبرامج التدريب والتكوين المهني وإعادة التأهيل والتطوير للعاملين من الرجال والنساء.

قائمة المراجع:

الكتب :

- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع سنة 2000 .
- محمد عبد الله الظاهر الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2004.
- أعثمانية لمخيسي، عولمة التجريم والعقاب، دار الهومة للطباعة والنشر، الجزائر 2006.
- ضياء مجيد الموسوي العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2007 .
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010 .

المقالات :

- نذير حسن، انخراط الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2002/02 .
- راجح الشريط، الاقتصاد الجزائري و العولمة، خمس قضايا في الميزان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية و السياسية، الجزء 40 العدد 03 سنة 2002 .

د. بلعبدون عواد

- إسماعيل قيرة و علي غربي، تحولات نهاية القرن، العولمة و مستقبل الجزائر، مجلة التواصل، مقاربات سوسولوجيا للمجتمع الجزائري، جامعة عنابة الجزائر، العدد رقم 06 سنة 2000.
- محمد الناصر، البند الاجتماعي والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، مجلة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال وحقوق الإنسان، الاتحاد العام التونسي للشغل، تونس 2002.
- منصور بن عمارة، المؤسسات المصغرة و دور البنوك في تمويلها، الدورة التدريبية حول المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، ماي 2003 .

المراجع باللغة الفرنسية :

- Philippe Robert Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree. 2006
- Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007
- Revue Internationale du Travail, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon. Genève 1996
- Philippe Robert Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree. 2006
- Bouzidi Abdelmadjid, Les Années 90 de l'économie Algérienne. ENAG. Edition Alger 1999
- Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot, Droit du travail, 17 edition Dalloz 1994
- Peter Auer, Génèvière Besse et Dominique Métha. Délocalisation, Normes du travail et politique de l'emploi. Vers une mondialisation plus juste. Ouvrage publié avec le concours de OIT et l'institut international d'études sociales. Paris. 2005
- Revue de travail, Nouveau rapport: Graves violations des droits des travailleurs dans 20 pays, 268^{eme} session du conseil d'administration du BIT, N° 20, Bureau internationale du travail , magazine de L'OIT .1997 .