

إشكالية الممارسة النقابية في الشركات المتعددة الجنسيات

The problem of union practice in multinational companies

زقيلة سلطان*

جامعة الجزائر 01 - الجزائر -

soltandroit@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/06/24 تاريخ القبول للنشر: 2021/09/26 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

إن القوة الاقتصادية التي تتمتع بها الشركات المتعددة الجنسيات تمكنها من فرض سيطرتها ومنطقها على الدول المضيفة جراء ما تمتلكه هاته الشركات من قدرات تقنية والتكنولوجية ضخمة، واثبتت التجارب الدولية ممارسة هذه الشركات الضغوطات على العمال فيما يتعلق بحقهم في تأسيس المنظمات النقابية أو الانضمام إليها، نظراً لاعتبار هذه الشركات المنظمات النقابية أداة لعرقلة نشاطها الاقتصادي والربحي، لهذه الأسباب صار لزاماً على الدول المضيفة التدخل بنصوص قانونية ملزمة وآليات رقابية لضمان عدم عرقلة الشركات المتعددة الجنسيات لحق العمال في الممارسة النقابية، باعتبارها حق مكرساً دولياً ودستورياً. الكلمات المفتاحية: منظمة نقابية، شركات أجنبية، ضغوطات، حرية، عرقلة.

Abstract:

The economic power of multinational companies enables them to impose their control and logic on the host countries due to the huge technical and technological capabilities that these companies possess. International experiences have proven that these companies exercise pressure on workers regarding their right to establish or join syndicate union organizations given that these companies consider that the syndicate union organizations are a tool to obstruct their economic and profitable activity. For these reasons, it has become imperative for the host countries to intervene with binding legal texts and oversight mechanisms to ensure that multinational companies do not obstruct workers' right to syndicate union practice, as it is an internationally and constitutionally enshrined right.

key words: Syndicate union organization, pressure, freedom, foreign companies, obstruction.

* المؤلف المراسل

مقدمة

إن وجود منظمات نقابية في أي مؤسسة مستخدمة يشكل ضمانة أساسياً للتكريس الفعلي والعملي لحقوق العمال المختلفة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لما تمتلكه هذه المنظمات من طرق وأساليب مختلفة كالإضراب للضغط على الهيئة المستخدمة من أجل الرضوخ لمطالبها، ولهذا السبب بالتحديد عملت الشركات المتعددة الجنسيات على عرقلة أي نية لتأسيس المنظمات النقابية من طرف العمال، بإتباعها أسلوب التهيب بالطرده وممارسة الضغوطات على المندوبين النقابيين، لاعتبارها بأن المنظمات النقابية أداة لعرقلة نشاطها الربحي، وأثبتت التجارب في دول العالم أن الشركات المتعددة الجنسيات تعمل في إطار ما يوافق سياستها الاقتصادية متجاوزة بذلك القوانين الوطنية، هذه القوانين التي تنص على حق العمال في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها، لهذه الأسباب عملت هيئة الأمم المتحدة على صياغة نصوص قانونية دولية غايتها الحد من مخاطر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات خصوصاً في الدول النامية، فأصدرت مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية الذي يتحدد فحواه في احترام الشركات الأجنبية القوانين الوطنية واحترام رغبة العمال في تأسيس المنظمات النقابية، والجزائر من بين الدول التي عانت من عرقلة الشركات المتعددة الجنسيات لحق العمال في تأسيس منظمات نقابية، بالرغم من أن النظام القانوني الجزائري يكرس هذا الحق.

ولهذه الأسباب اخترنا دراسة هذا الموضوع التي تتمحور إشكاليته حول: ما مدى إمكانية تكريس الحرية النقابية في الشركات المتعددة الجنسيات؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في الشق الأول من الدراسة على المنهج الوصفي، خاصة في مجال تحديد الإطار القانوني المتعلق بالحرية النقابية والشركات المتعددة الجنسيات، أما الشق الثاني من الدراسة اعتمدنا فيه على المنهج التحليلي عند عرض المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام النصوص القانونية الدولية منها والوطنية المتعلقة بالحرية النقابية في مجال نشاط الشركات المتعددة الجنسيات، بالاعتماد على خطة تتكون من مبحثين وكل مبحث يحتوي على مطالب وفروع.

المبحث الأول

الأساس القانوني للحرية النقابية والشركات المتعددة الجنسيات

سنعمل من خلال هذا المبحث إلى ضبط الإطار المفاهيمي والقانوني لكل من الحرية النقابية (المطلب الأول) وكذلك الشركات المتعددة الجنسيات (المطلب الثاني)، وذلك لأهميتها في توضيح الأسس التي ستبنى عليها نتائج هذه الدراسة.

المطلب الأول: النظام القانوني للحرية النقابية

من الفقهاء من يُعرف النقابات العمالية بأنها: (تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم)⁽¹⁾، وهناك من يعرفها بأنها: (جمعية ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل)⁽²⁾.

أما المشرع الجزائري في القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لم يوصف النقابات العمالية بأنها جمعيات بل أطلق عبارة "تنظيمات"، وذلك ليفصل بينها وبين الجمعيات التي تخضع لقانون خاص حيث أشارت المادة الثانية (02) منه إلى ما يلي: (يجق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو النشاط الواحد أو القطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية).

وتجدر الإشارة إلى أن الحرية النقابية من الحريات التي كرستها الاتفاقيات الدولية (الفرع الأول)، وكذلك التشريعات الوطنية مثل الجزائر (الفرع الثاني)، وهذا يشكل ضماناً أساسياً لهذه الحرية، ذلك لأن النص التشريعي يمثل الأداة التي تستطيع المنظمات النقابية الاحتجاج به أمام الشركات المتعددة الجنسيات أو أمام القضاء في حال نشوب نزاعات متعلقة بالممارسة النقابية أمام إحدى الجهات القضائية العادية أو الإدارية.

الفرع الأول: تكريس الحرية النقابية في الصكوك الدولية

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 أول وثيقة دولية تطرقت إلى الحقوق الرئيسية التي يتمتع بها الإنسان الواجب على الدول احترامها، وفي موضوع الحرية النقابية نصت المادة (23) الفقرة الرابعة من هذا الإعلان على أن لكل فرد الحق في تأسيس نقابات مع آخرين، وله الحق في الانضمام إليها من أجل الدفاع عن مصالحه، وهو نفس ما تضمنه العهدين الدوليين الصادرين عام 1966 الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية، وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث نصت المادة (08) فقرة الأولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ما يلي: (تتعهد الدول الأطراف في العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم)⁽³⁾.

كما صدر عن منظمة العمل الدولية مجموعة من الصكوك الدولية ذات الصلة بالحرية النقابية، ولعل من أهمها، الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، حيث بينت هذه الاتفاقية حق العمال وأصحاب العمل في تأسيس المنظمات التي يريدونها والانضمام إليها دون ترخيص مسبق، ويكون لهم الحق في إنشاء الاتحادات أو الاتحادات الفرعية والانضمام إليها، وتستطيع هذه الأخيرة بدورها الانضمام إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل، ولا يحق للسلطات الإدارية حل أو إيقاف تنظيماهم⁽⁴⁾.

ومن بين الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي عاجت الحرية النقابية، الاتفاقية رقم (98) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949، التي نصت في مادتها الأولى الفقرة الأولى على ما يلي: (1- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي)، كما حذرت هذه الاتفاقية السلطات

العمومية من ممارسة أي ضغوطات من خلال تسريح العمال أو الإساءة إليهم بسبب انضمامهم لنقابة أو مشاركتهم في أنشطة نقابية⁽⁵⁾.

كما اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في عام 1977⁽⁶⁾، حيث اعترف الإعلان بالدور المهم للمنشآت في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث يسعى إلى تشجيع إسهامها الإيجابي والتقليل إلى أقصى حد من الآثار السلبية المحتملة وتسويتها، ويعتبر هذا الإعلان هو الصك العالمي الثلاثي الوحيد المتفق عليه، والذي يتضمن توصيات موجهة للشركات المتعددة الجنسيات، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو مشتركة أو خاصة، ولكنه يخاطب أيضا الحكومات والشركاء الاجتماعيين، ويرمي الإعلان إلى إرشاد الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل والشركات المتعددة الجنسيات، إلى اتخاذ هذه التدابير والإجراءات، واعتماد تلك السياسات الاجتماعية، بما فيها السياسات القائمة على المبادئ التي ارساها دستور منظمة العمل الدولية واتفاقياتها وتوصياتها ذات الصلة، ويشجع الإعلان على الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية، بما في ذلك معايير العمل الدولية، وصكوك الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان⁽⁷⁾.

تجدر الإشارة إلى أن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يضم مبادئ موجهة إلى الحكومات، ومبادئ موجهة إلى الشركات المتعددة الجنسيات، وتشمل 06 مبادئ وهي، السياسة العامة، العمالة، التدريب، ظروف العمل والمعيشة، العلاقات الصناعية.

فبالنسبة للدول تلتزم طبقاً لمبادئ السياسة العامة، التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية وتطبيق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات إلى أقصى حد ممكن، من خلال سياساتها الوطنية، وتشجيع الممارسات الاجتماعية السليمة وفقاً لإعلان مبادئ المنشآت متعددة الجنسيات، والاستعداد والتشاور فيما بينها حينما تدعوا الحاجة.

أما بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات وفقاً لمبادئ السياسة العامة، يجب عليها الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية، المساهمة في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما تلتزم بإجراء المشاورات مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل، لضمان توافق أنشطتها مع الأولويات الإنمائية الوطنية.

أما فيما يخص مبادئ العلاقات الصناعية، فيجب على الدولة تطبيق المبادئ الواردة في المادة (05)⁽⁸⁾ من الاتفاقية رقم (87)، التي تسمح للمنظمات الممثلة للمنشآت المتعددة الجنسيات أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختاروه من منظمات دولية لأصحاب العمل والعمال، كما أن الدولة حينما تقدم حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي، لا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية.

وبالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات حسب مبدأ العلاقات الصناعية، فإنه يجب أن تطبق الشركات علاقات صناعية لا تقل مواتاه عن تلك التي يطبقها نظراؤهم من أصحاب العمل في البلد المعني، ويجب عليها احترام الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وتوفير التسهيلات والمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مفيدة، وعليها تقديم الدعم لممثلي أصحاب العمل، كما تقوم بفحص شكاوى العمال وفقاً للإجراءات المناسبة⁽⁹⁾.

أما على المستوى الإقليمي فقد نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في مادته (10) على ما يلي: (1- يحق لكل إنسان أن يكون وجزية جمعيات مع آخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون. 2- لا يجوز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على ألا يتعارض ذلك الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق)، وهو ما أكده أيضاً الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي دخل حيز التنفيذ عام 2008، في مادته (35) بنصها: (1- لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه. 2- لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق والحريات إلا تلك التي ينص عليها التشريع النافذ وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي

أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم. 3- تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع).

يلاحظ من خلال هذه النصوص الدولية أنها ألزمت الدول المصدقة وجميع الهيئات التي من بينها الشركات المتعددة الجنسيات بثلاثة التزامات أساسية، وهي:
أولاً: حرية تأسيس المنظمة النقابية والانضمام إليها دون قيد أو شرط.
ثانياً: امتناعها عن التدخل في العمل النقابي لما تمتع به المنظمات النقابية من استقلالية.
ثالثاً: امتناعها عن ممارسة أي ضغوطات على المندوبين النقابيين بسبب ممارستهم للعمل النقابي.

الفرع الثاني: تكريس الحرية النقابية وطنياً

نص المشرع الجزائري على الحرية النقابية في نصوص تشريعية مختلفة، فقد نصت التعديلات الدستورية التي شهدتها الجزائر على الحرية النقابية⁽¹⁰⁾، ومنها التعديل الدستوري الأخير بموجب المرسوم الرئاسي 442/20⁽¹¹⁾، الذي نص في المادة (69) على ما يلي: (الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. يمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينتظمو ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون.)، كما نص القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل⁽¹²⁾، على حق العمال في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها، ونص القانون الإطار، وهو القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996⁽¹³⁾، على حق العمال في تأسيس أو الانضمام أو الانسحاب من المنظمات النقابية.

أ- الحرية النقابية في إطار القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي

فرض المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية لحصول المنظمة النقابية على الاعتراف، فبالنسبة للأشخاص الراغبين في تأسيس تنظيم نقابي، يشترط فيهم أن يكونوا

جزائري الجنسية بصفة أصلية أو مكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل، وان يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية والوطنية وبالغين سن الرشد، وان لا يكونوا قد ارتكبوا مخالفات ضد الثورة التحريرية، كما يجب عليهم أن يكونوا ممارسين لنشاط ذو صلة بالتنظيم النقابي⁽¹⁴⁾.

وبعد عقد الجمعية العامة التأسيسية، يودع مؤسسو التنظيم النقابي ملف لدى السلطة المختصة⁽¹⁵⁾، التي يجب عليها تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال ثلاثين (30) يوماً على الأكثر من إيداع الملف.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري بنصه على هذه الشروط قد خالف الاتفاقية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية، التي أكدت على أن تأسيس المنظمات النقابية يتم دون ترخيص مسبق. وبالحدوث عن الضمانات الممنوحة للتنظيم النقابي التي تضمنتها أحكام القانون 14/90، نجد أن المادة (50) من نفس القانون بينت على أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، ولا يمكن للسلطات الإدارية توقيف أو حل المنظمة النقابية إلا عن طريق القضاء وذلك في حال مخالفة المنظمة النقابية للقوانين والتنظيمات المعمول بها⁽¹⁶⁾.

كما أن المنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسة المستخدمة تتمتع بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل أو اثنائه إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها⁽¹⁷⁾.

ب- تكريس الحرية النقابية في القانون 11/90 المتعلق بقانون العمل

كرس المشرع الجزائري في القانون العمل 11/90 حق العمال في ممارسة الحق النقابي والحقوق المنفردة عنه في نص المادة (05) التي تنص: (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - ممارسة الحق النقابي. - التفاوض الجماعي...- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها. - اللجوء إلى الإضراب). ولم يختلف بذلك على القانون 14/90 أعلاه الذي أكد على هذه الحقوق، كما خصص المشرع الجزائري مجموعة من التسهيلات الإدارية لمندوب العمال التي تعينه على أداء مهامه بشكل تام، والتي من بينها حصوله على 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل ليمارس عضويته⁽¹⁸⁾، كما يضع المستخدم تحت تصرفه الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولإنجاز أعماله السكرتارية⁽¹⁹⁾.

ولكن يجدر التنبيه إلى أن المشرع ألزم في المادة (75) من القانون 11/90 على المؤسسة المستخدمة التي تشغل (20) عاملاً فأكثر أن تعد نظاماً داخلياً وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، على أن يودع لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل (08) أيام، ويسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً. ويضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنيين⁽²⁰⁾.

كما تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وهدية المفعول⁽²¹⁾.

ومن هنا نطرح التساؤل الآتي: هل تلتزم الشركات المتعددة الجنسيات بإعداد النظام الداخلي وعرضه على ممثلي العمال؟ أم أنها تنفرد بإعداد عقود العمل وما على العمال إلا الإذعان لها؟. سنعمل على الإجابة على هذا التساؤل في المحور الثاني من الدراسة.

وتجدر الإشارة إلى أنه نظراً للمسائل المهمة التي تعالجها الاتفاقية الجماعية⁽²²⁾، التي تتم بين المستخدم والمنظمات النقابية، وفقر لها المشرع مجموعة من الضمانات على غرار تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة، أو في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية، أو في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيق الاتفاقية إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.

أما إذا كان الاتفاقية الجماعية يمتد مجالها بين الولايات أو بين الفروع أو كل الوطن يسجل في مدينة الجزائر⁽²³⁾، ورتب المشرع غرامة مالية كل من تخلف عن إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج طبقاً للمادة (152) من القانون 11/90، وتبطل بشكل مباشر الاتفاقية في حال مخالفتها للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها⁽²⁴⁾.

المطلب الثاني: مفهوم الشركات المتعددة الجنسيات

سنعالج في هذا المطلب المسائل المرتبطة بالشركات المتعددة الجنسيات من تعريفها وأنماطها والنظام القانوني المطبق عليها في حال ممارسة نشاطها في الدول المضيفة وفقاً للتشريع الجزائري.

الفرع الأول: تعريف الشركات متعددة الجنسيات وأنماطها

أ- تعريف الشركات متعددة الجنسيات

عرّف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية الشركات المتعددة الجنسيات بأنها: (كيان اقتصادي يزاول التجارة والإنتاج عبر القارات وفي دولتين أو أكثر تتحكم فيه الشركة الأم بصورة فعالة، وتخطط لكل قراراتها تخطيطاً شاملاً).⁽²⁵⁾

كما عرّف المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة الشركات المتعددة الجنسيات بأنها: (كل مشروع يمتلك أو يسيطر على موجودات وأصول ومصانع ومناجم ومكاتب بيع وما شابهها في دولتين أو أكثر، يمكن اعتبارها شركة متعددة الجنسيات)⁽²⁶⁾.

أما من ناحية فقهاء القانون والاقتصاد، فقد عرفها بن عامر التونسي بأنها: (مؤسسة ذات مصالح عالمية تنشط في عدة دول لزيادة أرباحها، وهدف الربح هو الذي يفرقها عن الهيئات غير الحكومية)⁽²⁷⁾.

أما الأستاذ "برمان" فقد عرّف الشركات المتعددة الجنسيات من منظور مركز الإدارة والتنظيم، بأنها: (المشروع يكون واحداً على الرغم من تشتته جغرافياً، وهذه الوحدة تكمن في وجود إدارة عليا مهمتها رسم السياسة الاقتصادية العامة للمشروع، وعلى إدارات الشركات التابعة التقيّد بتلك السياسة الاقتصادية رغم تشتته في مناطق جغرافية متعددة إلا أنه ينظر إليه من زاوية الإدارة والتنظيم على أنه كل متكامل).

إذاً فهذا المعيار يرى أن الشركات المتعددة الجنسيات عبارة عن شكل مركزي الهرمي التنظيم، تذعن فيه الشركات التابعة والفروع من حيث الإدارة والتنظيم لأوامر وتوجيهات الشركة الأم⁽²⁸⁾.

ب- أنماط الشركات المتعددة الجنسيات

حاول الاقتصاديون تصنيف الشركات المتعددة الجنسيات إلى أنماط بغية فهم الطرق المنهجية التي تعتمدها هذه الكيانات في كيفية وضع استراتيجياتها وقراراتها، وتم تقسيمها إلى:

- النمط المركزي الوحيد الجنسية: يتميز بأن جميع القرارات يتم اتخاذها في المركز الرئيسي للشركة بالدولة الأم، لكون الشركة في هذا النمط وحيدة الجنسية أي وطنية أساساً، ولكن تمتلك فروعاً إنتاجية في بعض الدول فكل القرارات الرئيسية ومهام إدارة العمليات تخضع لهذه السلطة المركزية.

- النمط اللامركزي: وفيه تتمتع فروع الشركة في الخارج بدرجة عالية من اللامركزية في اتخاذ القرارات وحرية التصرف⁽²⁹⁾.

- النمط الجغرافي: يتميز هذا النمط من الشركات المتعددة الجنسيات بالتكامل والانتشار الجغرافي في ممارسة الأنشطة والعمليات على المستوى العالمي، كما تتميز الشركة بكون الحجم وتوافر الموارد المالية والبشرية والتقنية⁽³⁰⁾.

الفرع الثاني: النظام القانوني للشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر

تكمن الغاية من البحث في النظام القانوني الذي يحكم نشاط الشركات متعددة الجنسيات في الجزائر، في تحديد القانون الواجب التطبيق على الشركات المتعددة الجنسيات التي تمارس نشاطها في الجزائر، هل القانون الأجنبي أو الوطني لما له الأثر البالغ في حماية وضمان الحرية النقابية، وذلك في حال السلم أو في حال نشوب نزاع مثلا بين هذه الشركات والمنظمات النقابية أو بينها وبين الدولة المضيفة، كذلك تكمن الغاية في تحليل النص القانوني المنظم لنشاط الشركات الأجنبية في الجزائر، في معرفة مدى تضمين هذه النصوص القانونية الحرية النقابية باعتبار أن الشركات المتعددة الجنسيات التي تمارس نشاطها في الجزائر تقوم بتشغيل يد عاملة جزائرية وأجنبية.

أ- القانون 09/16 المتعلق بالاستثمار

بينت المادة (03) من القانون رقم 09/16 المؤرخ في 03 أوت 2016، المتعلق بترقية الاستثمار⁽³¹⁾، أن مشاريع الاستثمارات التي تباشرها الأشخاص الطبيعية أو المعنوية، الوطنية منها أو الأجنبية، يجب أن تنجز وفق لأحكام هذا القانون في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها، بمعنى جميع القوانين السارية المفعول في الجزائر مهما كان نوعها أو مصدرها يجب على الشركات متعددة الجنسيات الالتزام بها، والتي من بينها القوانين المنظمة للحرية النقابية على غرار القانون 14/90.

ولكن المتبع في القانون 09/16 المتعلق بالاستثمار يجد أن المشرع الجزائري منح مجموعة من المزايا للشركات متعددة الجنسيات على غرار منح إعفاءات جبائية أو تخفيض من الإتاوات، ولم يتطرق المشرع في هذا القانون إلى حقوق العمال وحررياتهم التي من بينها الحرية النقابية.

وبالحديث عن القانون الواجب التطبيق في حال نشوب نزاع بين الشركات المتعددة الجنسيات والدولة الجزائرية، نصت المادة (24) من القانون 09/16 على ما يلي: (يخضع كل خلاف بين المستثمر الأجنبي والدولة الجزائرية يتسبب فيه المستثمر، أو يكون بسبب إجراء اتخذته الدولة الجزائرية في حقه، للجهات القضائية المختصة إقليمياً، إلا في حالة وجود اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف أبرمتها الدولة الجزائرية تتعلق بالمصالحة والتحكيم، أو في حالة وجود اتفاق مع المستثمر ينص على بند تسوية يسمح للطرفين بالاتفاق على تحكيم خاص).

فطبقاً لهذه المادة أخضعت المنازعات التي تتم بين الشركات المتعددة الجنسيات والدولة الجزائرية للقانون الوطني ماعدا في حالة وجود اتفاقية ثنائية أو متعددة الأطراف أبرمتها الجزائر تتعلق بمحل النزاع عن طريق الوساطة أو التحكيم، أو في حالة تضمين الاتفاق الذي يتم بين الدولة والشركة بند يخول للطرفين اللجوء لتحكيم خاص، ولا شك أن الشركات المتعددة الجنسيات ستسعى إلى الهروب من تطبيق القانون الوطني لأنه عادة ما يضر بمصالحها الاقتصادية بعكس الوساطة أو التحكيم، الذي يعرض فيه النزاع على طرف خارجي وقانون أجنبي وبذلك تكون الشركات المتعددة الجنسيات بمنأى عن تطبيق القوانين الوطنية التي تكون عادة منحازة للدولة المضيفة. وخصوصاً إذا كانت قوانينها تفرض على المؤسسات المستخدمة معها أن نوعها احترام الحرية النقابية كالقانون الجزائري.

ب- القانون رقم 13/19، المنظم لنشاطات المحروقات(32).

إن المتمعن في هذا القانون يجد أن المشرع الجزائري لم يشير إلى احترام الشركات العاملة في مجال المحروقات لحقوق العمال ، فنصوص هذا القانون وبالتحديد في المادة (10) منه فرضت قيود على نشاطات المحروقات التي من بينها:

- أمن الأشخاص وصحتهم.
- النظافة والصحة العمومية.
- حماية الموارد البيولوجية.
- حماية موارد المياه الجوفية.
- حماية التراث الأثري.

بل أنه بالنسبة للأجهزة المؤسسية المكلفة بإدارة قطاع المحرقات (الوزير، الوكالة الوطنية لتثمين المحروقات، سلطة ضبط المحروقات)، لم يتم تكليف هذه المؤسسات بمعالجة أو السهر على حماية حقوق العمال وحررياتهم، فمجال اختصاص الوزير حدد في منح التراخيص أو منح الامتيازات⁽³³⁾، أما الوكالة الوطنية لتثمين موارد المحروقات فقد نصت المادة (42) من القانون 13/19 على اختصاصها، التي من بينها، إعداد وتقييم كشف احتياطات المحروقات، ومنح شهادات التأهيل الأولي للأشخاص قصد ممارسة نشاطات المنبع وملتعملي المنبع.

أما سلطة ضبط المحروقات فقد نصت المادة (43) على اختصاصها، ويتمثل في:

- السهر على احترام التنظيم الفني المطبق على نشاطات المحروقات.
- السهر على احترام التنظيم في مجال الصحة والأمن الصناعي والبيئة، والوقاية من المخاطر الكبرى وتسييرها.
- تقديم توصية للوزير لمنح رخصة ممارسة نشاطات التكبير والتحويل والتخزين وتوزيع المنتجات النفطية.

يمكن أن يطرح سؤال في هذا الإطار فحواه أن المشرع الجزائري لم يكلف هذه الأجهزة بحماية حقوق العمال وحررياتهم في الشركات المتعددة الجنسيات لأن هذا من اختصاص مفتشية العمل. ولكن في نظرنا نجد أن هذه الأجهزة أو المؤسسات أقرب للشركات المتعددة الجنسيات من مفتشية العمل، هذه الأخيرة التي عادة ما تجد صعوبات في التعامل مع الشركات المتعددة الجنسيات، وأثبتت التجارب الوطنية والدولية ذلك، (هو ما سنبينه في المبحث الثاني)، لذلك الأجدر أن تكلف هذه الأجهزة بحماية الحرية النقابية في الشركات متعددة الجنسيات وذلك من خلال ربط التراخيص والإعفاءات والمزايا بمدى احترام حقوق العمال وحررياتهم.

ج- القانون الواجب التطبيق على الشركات المتعددة الجنسيات طبقاً للقانون التجاري والمدني

تنص المادة (547) من القانون التجاري على ما يلي: (يكون موطن الشركة في مركز الشركة. تخضع الشركات التي تمارس نشاطها في الجزائر للتشريع الجزائري)، وبناء على ذلك فالشركات الأجنبية ملزمة بالخضوع للقانون الجزائري شأنها في ذلك شأن أحكام المادة (10)⁽³⁴⁾ فقرة 03 من القانون المدني استناداً لقانون التوطين، غير أن هذا التوطين لم يكتف به المشرع الجزائري بل أضاف معيار أخرى نص عليه في المادة (549) من القانون التجاري التي نصت على أنه: (لا تتمتع الشركة بالشخصية المعنوية إلا من تاريخ قيدها في السجل التجاري)، وهذا الحكم يجد أساسه ضمن المادة (20) من القانون التجاري بنصها: (يلتزم القيد في السجل التجاري كل مقاول تجاري يكون مقرها في الخارج وتفتح في الجزائر وكالة أو فرعاً أو أي مؤسسة أخرى، كل ممثلة تجارية تمارس نشاطاً تجارياً على التراب الوطني)⁽³⁵⁾.

فمن خلال هذه المواد نستنتج أن الشركات المتعددة الجنسيات التي تمارس نشاطها في الجزائر من خلال فروعها تخضع للقانون الجزائري في التصرفات المادية أو المعنوية الناشئة بينها وبين الدولة الجزائرية أو أحد مؤسساتها⁽³⁶⁾، وكذلك بين هذه الشركات والمنظمات النقابية، ماعدا في حالة وجود اتفاقية سابقة بين الشركات المتعددة الجنسيات والدولة يقضي- أن يحال النزاع للوساطة أو التحكيم كما بينت المادة (24) من القانون 09/16 المتعلق بالاستثمار.

ولهذا تلزم الشركات المتعددة الجنسيات طبقاً للقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي باحترام جميع الضمانات الممنوحة للعمال في سبيل تشكيل منظمة نقابية أو الانضمام إليها أو ممارسة حق الإضراب، والامتناع عن عرقلة الحرية النقابية بشكل كلي، وكذلك ما تضمنته أحكام القانون 11/90 خصوصاً ما تعلق بإعداد الشركات المتعددة الجنسيات القانون داخلي الذي ينظم العلاقة بينها وبين العمال، الذي تقوم بعرضه على المنظمة النقابية من أجل الموافقة عليه ثم عرضه على مفندشية العمل المختصة للتأكد من مطابقته لأحكام التشريع وتلزم بإيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة لضمان تنفيذه.

وكما قلنا سابقاً إن تطبيق القانون الوطني على الشركات المتعددة الجنسيات سواء في مرحلة السلم أو النزاع يشكل ذلك ضماناً للحرية النقابية باعتبار أن القانون الجزائري تضمنت نصوصه الدستورية والعادية تكريس للحرية النقابية التي يفرض من خلالها على الشركات المتعددة الجنسيات احترامها.

المبحث الثاني

ضغوطات الشركات المتعددة الجنسيات على الممارسة النقابية

نقسم هذا المبحث إلى نقطتين رئيسيتين، وهما: إجهاض الشركات المتعددة الجنسيات تأسيس المنظمات النقابية (المطلب الأول)، أما النقطة الثانية تتناول فيها، تضيق الشركات المتعددة الجنسيات على الممارسة النقابية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إجهاض الشركات المتعددة الجنسيات تأسيس المنظمات النقابية

أشرنا سابقاً إلى أن الاتفاقيات الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، ومنظمتها الخاصة على غرار منظمة العمل الدولية أكدت على حق العمال في تأسيس المنظمات النقابية بكل حرية، ولهم حق الانضمام والانسحاب منها دون قيد أو شرط، وبيننا في الاتفاقية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم أن تأسيس المنظمة النقابية يتم دون ترخيص مسبق، لكن حال تأسيس المنظمات النقابية في الشركات المتعددة الجنسيات النشطة في الجزائر يشهد نوع

من البيروقراطية (الفرع الأول). وذلك ما دعمه النظام الاقتصادي الحديث القائم على العولمة الاقتصادية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: بيروقراطية الشركات الأجنبية في مسائل تأسيس المنظمات النقابية

يشهد الواقع العملي أن تأسيس المنظمة النقابية في الشركات المتعددة الجنسيات يتعرض للعديد من البيروقراطية والعراقيل والتقييد، لذلك انتقدت النقابات المستقلة الوطنية والفيدراليات الدولية للعمال، التعسف الذي تمارسه الشركات المتعددة الجنسيات على عمال المنطقة الصناعية حاسي مسعود وما جاورها، التي تضم أكبر تجمع للشركات الأجنبية، واعتبرت أن نشاطها بعيداً عن أي رقابة رسمية من طرف مفتشية العمل، وعمال الشركة حرموا من أن يؤسسوا فروعاً نقابية للمطالبة بحقوقهم خاصة أمام الطرد التعسفي، مما يؤكد عدم احترام هذه الشركات لقوانين العمل في الجزائر⁽³⁷⁾.

كما أكد الأمين العام للاتحاد المحلي بورقلة "محمد العيد تلالى" المنضوي تحت نقابة اتحاد العمال الجزائريين في تصريح "للشروق اليومي": (أنه تمت مراسلة الشركات الأجنبية أكثر من مرة بغية تسهيل عقد جمعيات عامة، وتحقيق مطالب العمال، حيث تلقينا العشرات من الطلبات إلى جانب بلوغ النصاب القانوني واتباع العمال كافة التدابير القانونية لتشكيل الفروع النقابية في الشركات، إلا أن هذه الأخيرة لا توافق في الغالب على المطلب المتكرر، مع العلم أنه عقد لقاء تنسيقي بحضور ممثلي شركات "ديفيد اق" الألمانية، "فانسي"- الفرنسية، و"بيتاك" اللبنانية، بمقر مفتشية العمل قبل سنتين وبأمر من والي الولاية والاتفاق على المطلوب غير أنه لا شيء تحقق لحد الساعة، وهذه الشركات تفضل إتباع أساليب المماطلة والتأخير لأسباب تتعلق باستشارة الدوائر المركزية للشركات خارج الوطن، وهي حجج حسب قوله غير مقنعة، بدليل مرور سنوات بدون حصول الجهات المعنية على ردود إيجابية مما يظهر سوء النية من طرف الشركات. وصرّح بعض العمال أن لجوء الشركات الكبرى في الصحراء إلى منعهم من تأسيس نقابات يعود لتهرب بعضها من تسديد بعض المنح والعلوات، زيادة على

تسجيل عدد من الحوادث كثيرة ذهب ضحيتها عمال، لذلك تخشى- شركات المحروقات بتكوين هذه النقابات يكشف المستور، وحسب توضيح إطارات طردوا من مناصبهم بحجة المساعدة على تكوين تنظيم نقابي داخل الشركات الأجنبية، والمخلص أن هذه الشركات لم تعد تعترف بقوانين الجمهورية، كما تمتنع عن تنفيذ أحكام قضائية مهمورة بالصيغة التنفيذية وترفض إعادة إدماجهم⁽³⁸⁾.

ومن هذا التصريح يتضح أن الشركة الأم تعتمد على إتباع النمط المركزي في معالجة المسائل المتعلقة بإنشاء المنظمات النقابية، وبذلك تمتنع عن منح الفروع المتواجدة على المستوى الوطني حق الفصل في هذه المسائل، وبذلك توظف عامل الوقت والمطالة وطول الإجراءات من أجل الرد أو الفصل في قبول إنشاء المنظمة النقابية أو الرفض.

وهذه الأسباب أدت لرفض الأمين العام للمركزية النقابية "سليم لعباطشة"، بشكل مطلق مقترحات الوزير الأول "نور الدين بدوي" المتعلقة بتعديل القانون 14/90 باعتبار أنه قانون لا يحتاج لإعادة النظر فيه في الوقت الراهن، وندد بإلغاء شرط الجنسية الأصلية أو الحصول عليها لأزيد من 10 سنوات كشرط رئيسي- لإنشاء نقابات، وفي هذا الصدد يقول (حذف الشرط مرفوض وإلى الأبد ولن نسمح للأجانب بإنشاء نقابات ونحن نرى لماذا الشركات الأجنبية النشطة في بلادنا، ترفض وتماطل في قبول إنشاء الجزائريين لنقابات في حين نسمح لهم بهذا الحق)⁽³⁹⁾.

الفرع الثاني: مساهمة العولمة الاقتصادية في دعم تعسف الشركات الأجنبية

عرّف صندوق النقد الدولي العولمة الاقتصادية بأنها: "التعاون الاقتصادي المتبادل بين مجموع دول العالم والذي يفرضه ازدياد حجم وتنوع التعامل بالسلع والخدمات عبر الحدود، إضافة إلى تدفق رؤوس الأموال الدولية والانتشار المتسارع للتقنية والتكنولوجيا في أرجاء العالم كله" ويعرفها "مُجد الأطرش" بأنها: "اندماج أسواق العالم في حقول التجارة والاستثمارات المباشرة

وانتقال الأموال والقوى العاملة والثقافات ضمن إطار رأس مالية حرية الأسواق، وبالتالي خضوع العالم لقوى السوق العالمية مما يؤدي إلى اختراق الحدود الوطنية وإلى الانحسار الكبير في سيادة الدول، وإن العنصر الأساسي في هذه الظاهرة هو الشركات المتعددة الجنسيات⁽⁴⁰⁾.

انطلاقاً من تحديد تعريف العولمة الاقتصادية يقول الاقتصادي "وليام فاف" متحدثاً عن الارتباط بين العولمة الاقتصادية والحرية النقابية: "إن قدرة الحركة النقابية على المساومة أخذت تضعف بشدة وباطراد في الدول الغربية منذ أن بدأت العولمة"⁽⁴¹⁾ وهذا الوصف الذي أعطاه "وليام" لوضع النقابات في الدول الغربية ينطبق عليه الحال في بقية الدول التي من بينها الجزائر. كما أنه في دراسة الباحثين "لريتشارد شاوكفسكي" و"أنتوني جيلز" وهي بعنوان *Les relations industrielles mondialisation et le travail*. التي تناولت تحليلاً نظرياً حول طبيعة العمل في ظل العولمة الاقتصادية من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التحولات الاقتصادية في نظام العمل والتطور السريع في التكنولوجيا جعلت الطبقة العاملة تواجه تحدياً كبيراً وأهمها القيود المفروضة على الممارسة النقابية بسبب توسع فعالية المنافسة في الإنتاج مقابل التقليل من الموظفين والعمال، وتحديد معايير العمل من خلال حتمية التأهيل بأقل الأجر⁽⁴²⁾.

ضف إلى ذلك نتيجة لتبني نظام السوق المفتوح أدى إلى ظهور مفاهيم جديدة في سوق العمل كالمرونة في التشغيل التي تعني وضع المزيد من التسهيلات الممنوحة للجهة المشغلة (صاحب العمل) في مجال التشغيل والأجور والتسريح عندما تقتضي - مصلحة الجهة المشغلة ذلك، فصاحب العمل لا يمكنه الضغط على العناصر المشغلة للتكلفة النهائية لمنتج ما، فالمواد الأولية تحددها الأسواق العالمية أو بورصات الإنتاج المتخصصة. ولا دخل فيها لصاحب العمل أو للحكومات أو للسلطة السياسية في هذا البلد⁽⁴³⁾، لذلك من أهم سلبيات العولمة الاقتصادية إضعاف تدخل الدولة في مجال تشريع العمل على وجه التحديد لإعادة التوازن

لعلاقة العمل التي تسيطر عليها الشركات المتعددة الجنسيات، هذه الأخيرة التي ترى في تأسيس المنظمات النقابية عرقلة لنشاطها الاقتصادي.

المطلب الثاني: تضييق الشركات المتعددة الجنسيات على الممارسة النقابية

يشير الدكتور "محمد يوسف علوان" المختص في القانون الدولي وشؤون النفط إلى أنه: (يسمح للشركات متعددة الجنسيات لها بالتفاوض على قدم المساواة مع الدول المضيفة ودول الأصل، إذ تفوق المبيعات السنوية لشركة مثل أكون إجمالي الناتج القومي لعدد كبير من الدول، وفي سنة 1971 على سبيل المثال، كان رقم أعمال شركة جنرال موتورز 28 مليار و300 مليون دولار، وهو رقم يفوق الناتج القومي الصافي لمائة عشرة دولة من بين المائة والست والثلاثين دول الأعضاء في الأمم المتحدة وقتئذ⁽⁴⁴⁾. على هذا الأساس سنتطرق في (الفرع الأول) إلى حالة الممارسة النقابية في الدول المقارنة، ونخصص (الفرع الثاني) لتشخيص حالة الممارسة النقابية في الشركات المتعددة الجنسيات النشطة في الجزائر.

الفرع الأول: حالة الممارسة النقابية في الدول المقارنة

إن رقم الأعمال الضخم الذي تمتلكه الشركات المتعددة الجنسيات يضعها في مركز تستطيع من خلاله تجاوز القانون الوطني للدول، حيث أفادت منظمات عمال عديدة في دول العالم⁽⁴⁵⁾، عن وجود تحديات فيما يتعلق بالحرية النقابية وحق التنظيم⁽⁴⁶⁾، لأنه كثيراً ما تنتهك الحرية النقابية على نحو مآكر، ويكون العمال منظمين في عدد قليل للغاية من المنشآت متعددة الجنسيات، وأشارت الكثير من منظمات العمل إلى أن بعض القطاعات الاقتصادية تكون أكثر عرضة للممارسات غير العادلة المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم، ومثال ذلك قطاع التعدين والنفط والبناء والزراعة (التبغ والشاي)، وتشمل الأسباب الكامنة وراء هذه الممارسات والتي حدتها الجهات المحيية (الدول والمنظمات النقابية) إلى الفوارق الثقافية والتعاقد من الباطن والتهديد بإنهاء العقود بغية ترهيب العمال والرشوة، وتفضل الشركات المتعددة الجنسيات التعامل مع العمال على نحو فردي وتصدهم عن الانضمام إلى النقابات العمالية.

وأبلغت نقابات العمال في قطاع التعدين والطاقة والبناء والعمال المنتسبين إليها في تنزانيا عن 200 حالة طرد بسبب أنشطة نقابية، وشكل أيضاً اللجوء إلى التعاقد من الباطن وإلى العمال "المياومين"⁽⁴⁷⁾ طريقة شائعة لتحاشي النقابات.

وفي بعض الدول كتنزانيا قامت شركات التعدين الدولية في الأنشطة مناهضة للنقابات مثل دفع الأموال لموظفي وزارة العمل بغية تجاهل شكاوى العمال، أو تحرير تقارير إيجابية عن ظروف العمل، ويمنعون أحياناً النقابات من دخول أماكن العمل، كما لوحظ وجود تحديات فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية، وانتقدت منظمات العمال في بوركينا فاسو ومدغشقر وملاوي وموزمبيق، العدد المتدني للاتفاقات الجماعية مع الشركات المتعددة الجنسيات، ذلك لأن هذه الشركات تحدد بصفة فردية ظروف عملها (الأجور والمزايا وساعات العمل) ويتعين على العمال الامتثال لها، وفي بعض الحالات تصدر المكاتب الإقليمية للمنشآت المتعددة الجنسيات أو الشركات الأم تعليمات للإدارة تجعل عمليات التشاور أقل مغزى وتقيّد نطاق المفاوضة الجماعية كما حدث في دولة ملاوي⁽⁴⁸⁾، وفيما يتعلق بتبادل المعلومات خلال المفاوضات، أو وضعت منظمة عمال موزمبيق، أن العمال المحليين لم يحصلوا على معلومات كافية عن الأرباح، وهو الأمر الذي جعل من الصعب عليهم تبرير مطالبهم بزيادة الرواتب.

كما امتد تجاوز الشركات المتعددة الجنسيات إلى درجة عدم احترامها القوانين الوطنية، ففي دولة كينيا مثلاً ينص القانون على إجراءات معالجة الشكاوى التي تنطبق على جميع المنشآت، بما في ذلك الشركات المتعددة الجنسيات، ومع ذلك هناك حالات لا تتبع فيها الإجراءات، وهناك صعوبات في جعل المنشآت متعددة الجنسية تمتثل للاشتراطات القانونية المتعلقة بإجراءات تسوية النزاعات عند وجود اتفاقات جماعية بسبب قصور قدرات الإنفاذ داخل دوائر تفتيش العمل، لذلك شددت جهات محيية⁽⁴⁹⁾ على المبادرات الجارية المتعلقة بالتنقيحات المقترح إدخالها على القوانين واللوائح التي تتناول مسألة الحرية النقابية، وأشار اتحاد أصحاب العمل في كينيا إلى أن قوانين العمل التي تنطبق على المنشآت المتعددة الجنسيات في

كينيا، تنص على وضع آلية لتسوية المنازعات تشمل إقامة حوار اجتماعي بين الأطراف المتضررة، واناطة التحكيم بمحكمة العدل والاستخدام⁽⁵⁰⁾.

لهذا يصرح جوزيف إي ستيجليتس: (إن الشركات العالمية في الدول النامية، كالشركات العملاقة مثل "وول مارت" اعتمد نجاحها على قدرتها على إخضاع مورديها وعمالها، ونعني بذلك سياساتها الحازمة ضد التنظيم النقابي، وأن يتقاضى عمالها في كثير من الأحيان أجراً منخفضاً، ولا تغطي مزايا الرعاية الصحية سوى نحو نصف عدد العاملين لديها الذي بلغ عددهم 1.4 مليون عامل)⁽⁵¹⁾.

الفرع الثاني: حالة الممارسة النقابية في الجزائر في ظل الشركات المتعددة الجنسيات

في الجزائر كشفت أرقام أعلنت عنها مفتشية العمل، أن أكبر عدد من المخالفات الخاصة بتشريع العمل وحقوق العمال، تم تسجيلها في الشركات الأجنبية العاملة بالجزائر في إطار المشاريع الاستثمارية الضخمة مثل مصانع تحلية الماء والطرق والسدود والبناء وغيرها، وعلى إثر ذلك قامت مفتشية العمل بمختلف الولايات بتوجيه مئات الإغذارات للشركات الأجنبية، وإحالتها إلى العدالة وكلها ارتبطت بممارسات الشركات الأجنبية وانتهاكها لقانون العمل في الجزائر⁽⁵²⁾.

ومن هنا نتضح لنا الإجابة على السؤال الذي قمنا بطرحه سابقاً حول هل تلتزم الشركات المتعددة الجنسيات بإعداد النظام الداخلي وعرضه على ممثلي العمال؟ أم أنها تنفرد بإعداد عقود العمل وما على العمال إلا الإذعان لهذا العقد؟ والإجابة على هذا التساؤل يكمن في القدرات الضخمة التي تتمتع بها الشركات المتعددة الجنسيات، ويتبعها حاجة الدول للاستثمار الأجنبي يمنح للشركات الأجنبية صياغة عقود عمل تتوافق مع متطلباتها الربحية متعدية بذلك على القانون الوطني الجزائري الذي يفرض عرض جميع الاتفاقيات والعقود على مفتشية العمل من أجل التأكد من مطابقتها للقانون الوطني. وهو ما يوصلنا لنتيجة مفادها عرقلة الشركات المتعددة

الجنسيات ممارسة الحرية النقابية في الجزائر ضاربة عرض الحائط القانون الأول في البلاد الذي هو الدستور الذي كرس الحرية النقابية وكذلك النصوص القانونية الأدنى منه على غرار القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

لهذه الأسباب من الضروري على الدول المضيفة قبل موافقتها على قيام الشركات المتعددة الجنسيات بأنشطة على إقليمها، عليها أن تتأكد من موافقة هذه الشركات على الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 2000، الذي يتضمن أربع مبادئ أساسية وهي، حقوق الإنسان، معايير العمل، البيئة، محاربة الفساد⁽⁵³⁾.

ويقصد بالمسؤولية الاجتماعية في الشركات المتعددة الجنسيات بأنها: (مجموعة من الالتزامات نحو المجتمعات التي تتواجد فيها هذه الشركات مثل الدولة الأم والدولة المضيفة التي تمارس فيها الشركات الدولية أنشطتها، وهذه الالتزامات تفرضها حقيقة أن الشركة لا تعمل في فراغ، وإنما هي جزء من المجتمع المحيط بها، وبالتالي فهناك عملية تأثير متبادل بينهما، ويصبح من واجباتها الأساسية مراعاة كل العاملين والمتأثرين بسياساتها، المختلفة من عملاء وموردين وحاملي أسهم وموظفين والمجتمع عامة سواء في الدولة الأم أو الدولة المضيفة)⁽⁵⁴⁾.

ومنه على الشركات المتعددة الجنسيات حين ممارستها دورها في المسؤولية الاجتماعية، أن تحترم حقوق موظفيها أن يكونوا نقابات واتحادات نقابية، وأن يتاح لهم التواصل بشكل مباشر مع الإدارة العليا ومجلس الإدارة للتفاوض بخصوص انشغالهم⁽⁵⁵⁾.

وتجدر الإشارة أن المسؤولية الاجتماعية المنصوص عليها في هذا الميثاق تغطي ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

أولاً- البعد الاقتصادي: يتضمن ضمان حقوق المساهمين في الحصول على العوائد المالية المستثمرة، وخلق الثروة التي تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما يشير البعد الاقتصادي إلى الالتزام بممارسات أخلاقية داخل الشركات، ومنع الرشوة والفساد.

ثانياً- البعد الاجتماعي: ويتضمن إسهام الشركات في تحقيق رفاهية المجتمع الذي تعمل فيه، وتحسين شؤون العاملين فيها ورعايتهم بما ينعكس إيجاباً على زيادة إنتاجهم وتمتية قدراتهم الفنية.

ثالثاً- البعد البيئي: يجب أن تراعي الشركة البيئة عند أدائها لنشاطاتها، حيث تعمل على القضاء على الانبعاثات السامة والنفايات⁽⁵⁶⁾.

الخاتمة

باعتبار الحرية النقاية من الحريات العالمية التي نصت عليها مختلف الاتفاقيات الدولية والإقليمية والوطنية، مما يفرض على جميع الأشخاص الدولية ومن بينها الشركات المتعددة الجنسيات التقيد بمضمون هذه الاتفاقيات التي أكدت على حق العمال في تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب، مع الامتناع عن ممارسة أي ضغوطات على الممثلين النقابيين أو تسريحهم بسبب أنشطتهم النقاية.

ولكن كما رأينا القوة الاقتصادية التي تتمتع بها الشركات المتعددة الجنسيات، وضعت الحرية النقاية في مركز يخشى منه من تعدي هذه الشركات على مضمون القوانين الدولية أو الوطنية التي أكدت على حرية تأسيس النقابات دون قيد أو شرط وكذلك حرية الممارسة، ولكن الواقع العملي أكد هذه المخاوف، حيث اشتكت العديد من المنظمات النقاية وكذلك الدول من عدم اكتراث الشركات المتعددة الجنسيات لهذه الحرية.

ومن خلال هذا البحث توصلنا لصياغة بعض المقترحات والتوصيات التي نراها تساهم في حل إشكالية الممارسة النقاية في الشركات المتعددة الجنسيات، خصوصاً أن الجزائر تعتبر من الدول التي تشهد إقبال كبير للشركات المتعددة الجنسيات، وذلك تذخر به من موارد طبيعية ضخمة، وهذه تعتبر ميزة يجب أن تستغلها الجزائر لفرض منطقتها على هذه الشركات يمكن أن نوجزها فيما يلي:

- ضرورة إدراج في النصوص القانونية المعالجة للاستثمار الأجنبي الامتيازات الإضافية التي تمنح للشركات الأجنبية في حال احترامها للممارسة النقابية.
- تفعيل الآليات الرقابية على الشركات المتعددة الجنسيات النشطة.
- الاعتماد على النمط اللامركزي كشرط لقبول نشاط الشركات المتعددة الجنسيات لما له أثر إيجابي في سرعة الفصل في مسائل المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية.
- فرض عقوبات مالية على الشركات التي تسجل فيها مفتشية العمل مخالفات متعلقة بعرقلة الحرية النقابية.
- استرعاء الشركات المتعددة الجنسيات بأهمية بوجود منظمات نقابية، خصوصا في عقد مفاوضات جماعية واتفاقيات، التي يكون لها الأثر في فض المنازعات التي يمكن أن تنشأ مستقبلاً.

الهوامش:

- (1) مُحمَّد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، لبنان، 1995، ص 81.
- (2) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 45.
- (3) زغموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، 2011/2012، ص 72.
- (4) منظمة العمل الدولية قواعد اللعبة، مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية، جنيف، 2017، ص 28.
- (5) أنظر للمادة 02 فقرة (أ) و(ب) من الاتفاقية رقم (98) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949.
- (6) قام مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في وقت سابق بتعديل إعلان المبادئ الثلاثي في العام 2000 و2006، وكان التعديل المهم في 2017، حيث تم إضافة مصطلح "العناية الواجبة" التي يجب على الشركات المتعددة الجنسيات بذلها، وتراعي الدور المركزي الذي تؤديه الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتشمل عملية العناية الواجبة مشاركة فاعلة وتشاور مجدي لقطابات العمال في مهمة المنشأة الممثلة في تحديد وتقييم أي آثار فعلية أو محتملة ضارة بحقوق الإنسان قد تكون هذه الشركات متورطة فيها إما من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقتها التجارية، وهذا يعني أنه إذا كانت المنشأة المتعددة الجنسية تستخدم عملية التدقيق الاجتماعي بالإضافة إلى الحوار الاجتماعي كأداة للعناية الواجبة، فإنه يجب على المدقق استشارة

نقابة العمال كجزء من عملية التدقيق، وتستطيع أن تطلب النقابة من المنشأة استخدام قدراتها في حالة رفض المورد الاعتراف بالنقابة كشرط في عملية المفاوضة، أو طلب عدم مساهمتها في انتهاكات حقوق العمال التي يتسبب بها المورد، مثل التضييق على النقابات من خلال إجراءاته مثل ممارسة الشراء.

(7) منظمة العمل الدولية، المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق، تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادي، أند ونسيا، 2016، ص 17.

(8) تنص المادة 05 من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم:(لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل) (9) منظمة العمل الدولية، المنشآت متعددة الجنسيات والتنمية والعمل اللائق، نفس المرجع، ص 18.

(10) نصت المادة 56 من القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المؤرخ في 16 نوفمبر 2008، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 63 تنص على (الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين) كما نصت المادة 70 القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج، ر، عدد 14، تضمنت نفس الصياغة.

(11) المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 82.

(12) القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 17.

(13) القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج، ر، عدد 23، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتم القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج، ر، عدد 68، و بموجب الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996، يعدل و يتم القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، عدد 36.

(14) عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 173.

(15) هذه السلطات بينها المادة 10 من القانون 14/90، وهي الوالي بالنسبة للتنظيمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات والولاية، الوزير المكلف بالعمل فما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

(16) أنظر للمادة 27 من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

(17) أنظر للمادة 38 من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- (18) المادة 106 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.
- (19) المادة 109 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.
- (20) المادة 79 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.
- (21) المادة 78 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.
- (22) بينت المادة 120 من القانون 11/90 المعدل و المتمم محتوى الاتفاقية الجماعية التي من بينها، ممارسة الحق النقابي في بندها 13.
- (23) المادة 126 من القانون 11/90 المعدل و المتمم.
- (24) أشار الباب السابع لحالات بطلان الاتفاقية في مواد 137/136/135 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.
- (25) عماري حسينية، الشركات المتعددة الجنسيات والاستعمار الجديد، مذكرة ماستر في التاريخ المعاصر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بشكرة، 2014/2015، ص30.
- (26) علوان رمزي، بولوز عبد الوافي، تدويل أعمال الشركات متعددة الجنسيات ودوره في التحول الصناعي والتكنولوجي بالاقتصاد الصيني، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 03 العدد 02(2019)، ص115.
- (27) عماري حسينية، نفس المرجع، ص30.
- (28) أسماء قويدري، الشركات متعددة الجنسيات ودورها في السيطرة على الخليج العربي (2010/1925)، مذكرة ماستر تخصص تاريخ الوطن العربي المعاصر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018/2019، ص08
- (29) أسماء قويدري، نفس المرجع، ص20.
- (30) مفيدة لمزري، الشركات المتعددة الجنسيات والاستعمار الاقتصادي الحديث، المجلة المتوسطة للقانون والاقتصاد، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، المجلد 05 العدد02 سنة 2020، ص159.
- (31) القانون رقم 09/16 المؤرخ في 03 أوت 2016، المتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية عدد 46.
- (32) القانون رقم 13/19 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، ينظم نشاطات المحروقات، الجريدة الرسمية ع 79.
- (33) مثالها ما نصت عليه المادة 21 من نفس القانون، حث يخت الوزير بمنح رخص استغلال المنشآت، وامتيازات النقل بواسطة الأنابيب.
- (34) تنص المادة 10 فقرة 03 من القانون المدني على ما يلي:(غير أنه إذا مارست الأشخاص الاعتبارية الأجنبية نشاطاً في الجزائر، فإنها تخضع للقانون الجزائري).

(35) حكيم وعيل، مركز الشركات الأجنبية بين التشريع المعمول به وقوانين الصفقات العمومية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، العدد 01 (العدد التسلسلي 26)، مارس 2021، ص 1006.

(36) وهو ما أكدته الأمر رقم 11/03 المؤرخ في 26 أوت 2003، المتعلق بالنقد والقرض، الجريدة الرسمية عدد 52. المعدل والمتمم بموجب الأمر 04/10 المؤرخ في 26 أوت 2010، الجريدة الرسمية عدد 50. المادة 125 الفقرة الأولى: (يعتبر مقيماً في الجزائر في مفهوم هذا الأمر، كل شخص طبيعي أو معنوي يكون المركز الرئيسي لنشاطاته الاقتصادية في الجزائر..)

(37) ماموني فاطمة الزهراء، الحريات النقابية وتحديات العولمة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد 06، جوان 2018، ص 80.

(38) ع. خلايف، ش. زقاي، شركات بترولية اجنبية ترفض تشكيل فروع نقابية بالجنوب، مقال منشور في الموقع الرسمي لجريدة الشروق بتاريخ 2012/05/01 تاريخ الاطلاع 15/06/2020. <https://www.echoroukonline.com>

(39) سيد أحمد بن عطية، المركزية النقابية ن تدعم أيّ مرشح، وهي ليست لجنة مساندة، مقال منشور في الموقع الرسمي لجريدة الشروق، بتاريخ 2019/10/09، تاريخ الاطلاع 2021/06/24، رابط المقال [/https://www.echoroukonline.com](https://www.echoroukonline.com)

(40) ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2013/2012، ص 04.

(41) ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2013/2012، ص 273.

(42) حرية بن حمزة، الممارسة النقابية والشراكة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 24 العدد 53، جوان 2018، ص 179.

(43) عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2016، ص 123.

(44) محمد خيتاوي، الشركات النفطية المتعددة الجنسيات وتأثيرها في العلاقات الدولية، دار مؤسسة رسلان، سوريا، 2010، ص 139.

(45) مثل الاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنين، الاتحاد الوطني لعمال بوركينافاسو، مؤتمر نقابات العمال في غانا، الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر، مؤتمر نقابات العمال في ملاوي، مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

(46) الحوار بين الشركات وثقافات العمال عملية ذات طابع سري تستند إلى توافق بين الأطراف، ويوفر مكتب المنظمة أرضية محايدة للأطراف للمشاركة في حوار هادف، فضلاً عن المشورة التقنية والمتخصصة لتنوير هذا الحوار وتسهيله، وتلقى مكتب المنظمة حتى عام 2019 أربعة (04) طلبات مشتركة، كل من شركة وثقافة، وشكلت الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية مصدر قلق متبادل، وقام خبير تقني من منظمة العمل الدولية، وافق عليه الطرفان، بتسهيل الحوار. مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، الدورة 337 جنيف 24 أكتوبر إلى 07 نوفمبر 2019، الوثيقة GB.337/POL/3

(47) العامل المياوم هو عامل مؤقت يجتسب أجره على أساس أيام العمل.

(48) منظمة العمل الدولية، المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق، تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في إفريقيا، أثيوبيا، 2015، ص39.

(49) من بينهم، حكومة كينيا، الرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا، اتحاد أصحاب العمل في أوغندا

(50) منظمة العمل الدولية، المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق، نفس المرجع، ص 40.
(51) ريال زوينة، الشركات متعددة الجنسيات وآثارها الاقتصادية على البلدان النامية، دراسة حالة الجزائر، من الفترة 2000/2010، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 03، 2011/2012، ص251.

(52) فاطمة رحمان، إعدارات ومتابعات قضائية ضد الشركات الأجنبية في الجزائر، مقال منشور في الموقع الرسمي لجريدة الشروق بتاريخ 2008/12/05، تاريخ الاطلاع 2021/06/24، رابط المقال <https://www.djazairiss.com/echorouk/29760>

(53) فارسي فاطمة، مخلوفي عبد السلام، واقع تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد السادس، العدد 01، أبريل 2020، ص133.

(54) وهيبة مقدم، أهمية المسؤولية الاجتماعية في تهذيب الممارسات الإدارية للشركات المتعددة الجنسيات في ظل تحديات العولمة، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 02، العدد 01، 2019، ص36.

(55) وهيبة مقدم، نفس المرجع، ص39.

(56) وهيبة مقدم، نفس المرجع، ص32.