

الحريات النقابية وتحديات العولمة

د/ ماموني فاطمة الزهرة

أستاذة محاضرة " أ "

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

الملخص :

يعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهرا من مظاهر الديمقراطية، الذي يعيد لعلاقة العمل توازنها من خلال تقوية وتدعيم قوة المطالبة بحقوق العمال وإشراكهم في إعداد عقود العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية. في مقابل ذلك نجد أن من أولى مطالب رأس المال على الصعيد العالمي هو تحرير سوق العمل وإلغاء الضوابط وإكساب السوق المرونة المطلوبة للاستجابة للتحويلات الصناعية والتقنية الجارية. نتساءل أمام هذا التناقض بين متطلبات المنافسة ومساعي الطبقة العاملة، عن توجهات العمل النقابي ومدى صموده في التعامل مع العولمة وأثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية الناتجة عما تعتمد من أدوات في إعادة الهيكلة الرأس مالية و خصوصية المؤسسات والاستثمار. وما يتطلبه من استراتيجيات في إعادة توطين الإنتاج وتغيير أماكن العمل كلما استدعى الربح .

Abstract: The existence of trade unions and recognition of the right to trade union representation is a manifestation of democracy, which restores the balance of labor by strengthening and strengthening the power to demand the rights of workers and involving them in the preparation of labor contracts or collective labor agreements. On the other hand, one of the first demands of capital at the global level is to liberalize the labor market and deregulate the market and give the market the flexibility required to respond to the ongoing industrial and technical. We wonder about this contradiction between the requirements of competition and the efforts of the working class, about the trends of trade union action and its steadfastness in dealing with globalization and its negative economic and social effects resulting from the tools it adopts in the restructuring of capitalism and privatization of institutions and investment. And the strategies it requires to resettle production and change jobs whenever profit is required.

المقدمة :

بما أن حق العمل هو حق طبيعي و أساسي لكل إنسان قادر عليه وفقا لظروفه و إمكانياته، فإن لهذا الإنسان العامل الحق في تكوين نقابات و جمعيات مهنية أو الانضمام إليها لتنظيم أمور العمل و حماية العمال.

في هذا المجال أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه من حق أي شخص يعمل، أن يؤسس أي نقابة أو تجمع مهني مع الآخرين أو أن ينتسب إليها في حال وجودها. كل ذلك من أجل حماية مصالحه والدفاع عنها. فالعمال يصبحون أكثر قوة واقتدار على حماية مصالحهم والدفاع عنها عند تجمعهم و توحدهم¹.

يؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ذات الفكرة في حق العامل في تكوين أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، إلا أنه أطلق هذا الحق وحرره من أي قيد، باستثناء ما تعلق منه بالنظام العام، كما منح النقابات حرية الحركة و العمل في المجتمع في إطار ما يسمح به القانون إلى جانب تقرير حق الإضراب.²

كما أكدت الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لمندوبي العمال حيث نصت في مادتها الأولى على أنه " سوف يتمتع مندوبو العمال بالحماية الفعالة ضد أية تصرفات ضارة بهم ومن ضمنها الفصل المبني على أساس عضويتهم في النقابة أو مساهمتهم في نشاط النقابة" .

¹ - هذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة من نص المادة الثالثة والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

² - كرست الحق في التنظيم النقابي المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي أكدت في فقرتها الثالثة على أن تطبيق هذه المادة لا تؤدي إلى عرقلة تنفيذ أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بحرية التنظيم النقابي لعام 1948 أي أنه ليس هناك أي تعارض بين هذا العهد و بين الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

V Jean. Michel Servais, Normes Internationales du travail. L.G.D.J 2004 p82 et 5.

و قد أكدت التوصية الدولية رقم 143 لسنة 1971 ذات المعنى الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال و إن كانت قد أفاضت في التفاصيل و التي نذكر منها ضرورة منحهم الوقت الكافي للقيام بوظائف تمثيل العمال، دون تخفيض أجورهم أو فقدانهم لأي مزايا اجتماعية، و منحهم حق دخول جميع أماكن العمل و الأماكن الإدارية إلى جانب منحهم التسهيلات المادية و تزويدهم بالمعلومات اللازمة¹.

و على نفس النحو صارت المواثيق الإقليمية الأوروبية و الأمريكية والعربية، فمجمّلها قررت حرية الأشخاص في تكوين المنظمات النقابية أو الانتساب إليها. كما منحت هذه المنظمات حرية العمل ولم تفرض على إنشائها وممارستها لمهامها إلا القيود المنصوص عليها في القانون. كما سمحت لها بتشكيل الاتحادات النقابية على مختلف المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. كل ذلك ضمنا لحق العمل في التنظيم النقابي نظرا لما يؤمنه هذا الحق من مصالح أساسية للعمال تمكنهم من الدفاع عن حقوقهم بصورة جماعية لا فردية، مما يجعلهم أقوى وأقدر على حماية هذه الحقوق في مواجهة مستخدميهم. مع ملاحظة تقصير المواثيق الإفريقية عن بقية المواثيق الإقليمية في هذا الموضوع.²

و قد ألزم المشرع الجزائري نفسه بهذا الحق من خلال الدستور الجزائري لسنة 1996 و الذي اعترف لأول مرة بحق إنشاء المنظمات النقابية من خلال المادة 56 منه. و التي 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 و المتمم بدستور 1996 للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة بعد الاعتراف بحق اللجوء إلى الإضراب طبقا للمادة 57 منه. كما أكدت قوانين الإصلاحات

¹ - وليد سيد حبيب، الحقوق و الحريات النقابية العمالية، دار العالم الثالث، القاهرة، العدد الثالث 2006 ، ص 58 .

² - أكثر تفاصيل عن الحق في التنظيم النقابي في المواثيق الإقليمية . أنظر، وسيم طيار، حق العمل وقفا للمواثيق الدولية جامعة دمشق، كلية الحقوق 2007 ص 25 وما بعدها.

الاقتصادية و الاجتماعية هذا المبدأ الدستوري، بإصدار القانون رقم 14/90¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي والمعدل تماشيا والتطور الذي عرفه عالم الشغل بالقانون رقم 30/91، و الأمر 12/96.

حيث نصت المادة 114 المعدلة و المتممة بالامر 21/96 " ... تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين او منظمة او عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة او منظمة او عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة اخرى".

في حين نصت المادة 35 المعدلة بالمادة 6 من القانون رقم 91-30 و المتممة بالمادة 3^أ من القانون رقم 96-12 تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20 بالمائة على الاقل من العدد الكلي للعمال الاجراء و / او المنظمات النقابية التي لها 20 بالمائة على الاقل في لجنة المشاركة².

يعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهرا من مظاهر الديمقراطية،

الذي يعيد لعلاقة العمل توازنها باعتبارها علاقة قائمة أساسا على تبعية مقدم العمل لمستخدمه. من خلال تقوية وتدعيم قوة المطالبة بحقوق العمال وإشراكهم في إعداد عقود العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية و 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 و التأمين والضمان الاجتماعي. في مقابل ذلك نجد أن من أولى مطالب رأس

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

² - انظر المادة 35 من القانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم و المعدلة بالمادة 6 من القانون رقم 91-30 و المتممة بالمادة 3^أ من القانون رقم 96-12.

المال على الصعيد العالمي هو تحرير سوق العمل وإلغاء الضوابط وإكساب السوق المرونة المطلوبة للاستجابة للتحويلات الصناعية والتقنية الجارية.

نتساءل أمام هذا التناقض بين متطلبات المنافسة ومساوي الطبقة العاملة، عن

توجهات العمل النقابي ومدى صموده في التعامل مع العولمة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية الناتجة عما تعتمد من أدوات في إعادة الهيكلة الرأسمالية و خصوصة المؤسسات والاستثمار. وما يتطلبه من استراتيجيات في إعادة توظيف الإنتاج وتغيير أماكن العمل كلما استدعى الربح ذلك.

المبحث الاول: اثر انتقال راس المال على قوة التفاوض الجماعي شل الحركة النقابية

لقد أثبت واقع النظام الجديد أن كل ما يشكل مقاومة أو عرقلة لمنطق السوق، أصبح

هدفا لهجوم الرأسمالية. الأمر يتعلق خاصة بالحركة النقابية و التي أصبح من السهل إعاقتها أمام التخوف من فقدان منصب العمل والذي نادرا 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 الالتحاق والتضامن¹، خاصة بعد الانصياع لتوصيات المؤسسات المالية الدولية وتنفيذ برامج التقويم الهيكلي و خصوصة مؤسسات القطاع العام، وما ترتب عنها من آثار سلبية اعتمدت كوسائل ضغط من أجل ضمان التراجع النقابي وتمهيد الطريق لنجاح الاستثمار.

أولا: وسائل الضغط المعتمدة لشل الحركة النقابية

تتضافر لشل الحركة النقابية مجموعة من العوامل، ترجع لسحق الحركة النقابية لجذب الاستثمار الأجنبي و سياسة إعادة توظيف الإنتاج و تغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات استجابة لسياسة ترشيد المؤسسات في إعادة توظيف الإنتاج. و هذا بدافع استقطاب الاستثمار سعيا لتحقيق التنمية الاقتصادية و لو كان ذلك على حساب التنمية الاجتماعية.

¹- Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier. Alain supiot « Droit du Travail » 20 édition - Dalloz 2000,p23-24 et 28-29.

1- تغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات

لقد أثبتت الدراسات الاقتصادية في الدول الأكثر تصنيعا (الولايات المتحدة الأمريكية، أستراليا، نيوزلندا) أن السبب الرئيسي للتراجع النقابي يعود لآثار الاجتماعية السلبية للعولمة. فالعولمة في بعدها الاجتماعي أدت إلى القضاء تدريجيا على دور الدولة الاجتماعي وتقليص برامج الرعاية الاجتماعية والتقليل من فرص التوظيف، مما يترتب عليه ترزوع في النسيج الاجتماعي واندثار لفكرة التضامن بين الأفراد والجماعات.

وقد أدى هذا إلى تفكيك المؤسسات التي كانت تقوم في العقود الماضية بحماية التوازن الاجتماعي الذي تتولاه الدولة.¹ خاصة أمام الاستجابة لتوصيات المؤسسات المالية وتنفيذ برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية و خصوصة المؤسسات بكل ما يترتب عنها من تسريح جماعي للعمال وانتشار للبطالة وما ترتب عنه من تغيير جذري في أنظمة العمل، وهذا بظهور العمل المؤقت و عقود العمل محدودة المدة و العمل بالوقت الجزئي و انتشار العمل المستقل. وهذا كله تحت غطاء اكتساب السوق المرنة اللازمة استجابة لضرورة المنافسة. إلا أن ذلك انعكس سلبا على بنية الطبقة العاملة، فقد دفع هاجس البطالة بالعمال إلى دائرة التنافس، الأمر الذي ترتب عنه إثارة العداوة والبغضاء و هو ما أدى إلى تفكيك وحدتهم، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل جعل هذا الأخير موزعا على وحدات متعددة ومنفصلة عن بعضها البعض مكانيا و تنظيميا.

و قد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية و في انحسار في عضويتها. وقد أضعف هذا الانحسار بتضافر عوامل أخرى كسياسة إعادة توطين الإنتاج² القدرة التفاوضية للمنظمات النقابية وهذا من خلال التعديلات والتغيير في طرق

¹ - أنظر، عثمانية لخميسي، عولمة التجريم و العقاب، دار هومة، للطباعة و النشر، الجزائر 2006 ، ص 113.

² - أصبحت المؤسسات تلجأ لإعادة توطين الإنتاج في الأماكن التي تتوفر على تكاليف منخفضة بما فيها تدني أجره العمال. في هذا المجال قال أحد الاقتصاديين أنه : "لم يكن هناك سيادي نقابي لم يسمع وهو يجلس على طاولة المفاوضات، بأن ما لدى أعضائه من فرص عمل سيجري نقلها إلى المكسيك. إن هو

تمثيل العمال وخفض مستويات الحماية الاجتماعية لهم، بمنع الاتفاقيات الجماعية وإضعاف قوانين العمل، مقابل تدعيم عقود العمل الفردية وهذا لدفعها من أجل تقديم تنازلات للتغاضي أحيانا عن بعض الانتهاكات حفاظا على فرص العمل.¹

2- سياسة إعادة توطين الإنتاج

تساهم الشركات متعددة الجنسيات أو الشركات العالمية العابرة للقارات في تدفق حركة رؤوس الأموال و الاستثمار الأجنبي المباشر²، لتتحكم بذلك في 75 % من إجمالي حركة التجارة الدولية للسلع. فضلا عن ذلك أصبحت صاحب عمل عالمي حيث توظف اليوم حوالي 65000 من الشركات المتعددة الجنسيات، أكثر من 90 مليون شخص عامل من أصل 20 مليون عاملا ضمن اليد العاملة العالمية. و توظف الشركات المتعددة الجنسيات التي تحتل المراتب المائة الأولى أكثر من 15 مليون عاملا³. إن ما جعل الشركات المتعددة الجنسيات آلية فعالة و عاملا مهما من عوامل تشكيل حركة العولمة دوليا، الاستراتيجيات التي تعتمد على كوسائل للضغط .

طالب بالكثير. أنظر، ضياء مجيد الموسوي، العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2007، ص 67 و 77 .

¹ - لا يخفى أن اعتماد عقد العمل كوسيلة مثلى لتنظيم علاقات العمل يتضمن جوانب من الخطورة من حيث أن الواقع يوحي بأن مبدأ الحرية التعاقدية لا يراود به في ظل ضرورات المنافسة سوى حرية المستخدم في فرض ما يشاء من شروط على العمال. وما على هؤلاء سوى القبول. لذا يمكن أن تعتبر هذه الحرية نظرية لا تجد لها طريقا أمام ضرورات المنافسة والحاجة للعمل أكثر تفصيل عن اعتماد عقد العمل. أنظر - Marie Ange moreau, Normes sociales, doit du travail et mondialisation, Confrontations et mutations, Dalloz 2006, p357.

² - بالإضافة إلى وجود مجموعة من المؤشرات تدل على انتشار ظاهرة العولمة تتمثل في عولمة العرض، عولمة المنافسة، عولمة الإستراتيجية (تحويل الأنشطة من مكان لآخر طبقا للتغيرات في الأجور و .. الاندماج، التفرع..). أنظر، سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، مجدلاوي للنشر والتوزيع. 2005، ص 278 .

³ - أنظر، مجلة منظمة العمل الدولية، الشركات المتعددة الجنسيات و العمل اللائق، العدد 62 أوت سنة 2008، ص 4 و ما بعدها.

فعلى صعيد الاقتصاد المعولم، أصبح أمام الشركات المتعددة الجنسيات فرص استثمار في أماكن أخرى خارج أوطانها، تتميز بارتفاع الأرباح و انخفاض الأجور. فالواقع يشير إلى انه أصبح بمقدورها أن تختار البلدان التي ترى فيها أن أسواق العمل و الضرائب و الأنظمة و القوانين الموجهة أكثر ملائمة إلى جانب انخفاض التكاليف الجبائية و الحوار الاجتماعي¹. و سرعان ما تخرج عندما تشعر أن أرباحها ستخفيض إلى دون المستوى السائد في الأسواق. و بهذه العملية تضمن لنفسها استثمار أموالها في الأماكن التي توفر لها أعلى الأرباح². 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 .

فقد عرف أحد رؤساء الشركات المتعددة الجنسيات العولمة على أنها حرية شركاته في الاستثمار أينما يشاء، من أجل إنتاج ما يريده و يبيعه أين يريد وبأقل الضغوطات الممكن فرضها من طرف قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية³. وهناك من يعرفها 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 " Délocalisation"، والتي يراد بها فصل مكان إنتاج السلع أو الخدمات عن مكان استهلاكها بالرغم من أن ذات السلع يمكن إنتاجها واستهلاكها في مكان واحد. وهذا بنقل رأس المال إلى الدول التي تكون فيها كلفة الإنتاج المنخفضة بما فيها أجور

¹ - إذا انصبت 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

² - انظر، ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص56.

³ - وهذا ما أكده P.Barnerik رئيس الشركات المتعددة الجنسيات ABB المستوطنة في 100 دولة والمستخدم لـ 150000 عامل .

- Allouat Farid, Revue Algérienne du travail, la mondialisation une rétrospective, revue Algérienne du travail, N° 33, institut National du travail, 2004 p09

العمال إلى جانب عوامل أخرى كالإعفاء الضريبي على الأرباح و الامتيازات الممنوحة في إطار تشجيع الاستثمار و الاستقرار السياسي وقوة العمل المتعلمة.¹

هذا وتتخذ إستراتيجية نقل الإنتاج للخارج صوراً مختلفة، فقد يكون كلياً حيث يتم إنهاء كل نشاط المؤسسة وتحويله إلى دولة أخرى. وقد يكون جزئياً باعتماد سياسة تجزئة عمليات الإنتاج من طرف الشركات المتعددة الجنسيات، حيث أصبح بإمكانها صنع أي جزء من الأجزاء المكونة للسلعة الواحدة أو إنجاز أي نشاط اقتصادي في أي مكان في العالم. ولا يهم ما إذا كان النقل يتم داخلياً على نفس مستوى شبكة المؤسسات.² أو خارجي بنقل الإنتاج خارج حدود الدولة، ما دام أن الآثار الاجتماعية السلبية التي يمكن أن ترتبها هذه الإستراتيجية أكيدة مهما كانت كيفية وصورة هذا التحويل للإنتاج وهذا من حيث:

- **القضاء على فرص العمل:** فقد أدت حرية المتاجرة بالسلع والخدمات عبر الحدود الدولية إلى فقدان العمل البشري لقيمه. وهذا اعتماداً على ترشيد المؤسسات حيث يتم غلقها وتسريح عمالها بحثاً عن الأرباح والتي لن تتحقق إلا في مكان يتوافر على امتيازات أفضل.

¹ - يذهب "Muchielli" في تعريفه لنقل الإنتاج على أنه: "ينطوي على فكرة خلق مؤسسة في إقليم دولة ما وتأسيس أخرى في الخارج. إنما يتطلب ذلك مراعاة مجموعة من العوامل إلى جانب انخفاض أجور العمال الذي لا يشكل سوى 10% من تكاليف الإنتاج أنظر،

-Michel Rainelli, Les stratégies des entreprises face à la mondialisation, édition EMS, 1999, p43 76.

² - إن التنظيم الدولي الجديد في تحويل المؤسسات إلى شبكات له انعكاسات سلبية علي المجال الاجتماعي، ذلك أن تأسيس الشبكات، يقضي علي شكل المستخدم بمفهومه الكلاسيكي علي المستوي الدولي و علاقة التبعية القانونية المفروضة بموجب قوانين العمل كما ان المرور إلي اقتصاد الشبكات فرض تراجع المعايير الاجتماعية الكلاسيكية في كل ما يتعلق بعقود العمل و تمثيل العمال، الذي أصبح يواجه عوائق حدود الأقاليم و حدود الأشخاص المعنوية، حيث أصبح اليوم تمثيل العمال يتطلب رؤية جديدة للتضامن ما بين عمال الشبكات نتيجة الانقسام علي مستوي الدول و المواقع أكثر تفاصيل عن الموضوع، أنظر، ماموني فاطمة الزهراء. رسالة ماجستير بعنوان العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية.

- **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 الأجور¹، خاصة أمام ضعف التأسيس النقابي وعدم قدرة الطبقة العاملة على التنظيم إلا في إطار وطني، هذا من جهة. و من جهة أخرى قوة الشركات متعددة الجنسيات في إمكانية الانتقال إلى أي مكان بغرض القضاء والتحرر من ما يواجهها من مطالب². الأمر الذي يجعل من المستخدم مستثمرا ومن المستخدم مستثمرا. أمام هذه الآثار الاجتماعية السلبية، يجب إدراك حقيقة هذه الإستراتيجية المعتمدة من قبل شبكات المؤسسات، حيث لا يشترط أن يكون انخفاض أجور العمال هو الدافع إلى نقل الإنتاج، إنما هدف هذه المؤسسات هو مراعاة عوامل أخرى تتعلق بتدني ظروف العمل

¹ - لقد أدى زحف العولمة إلى محو آفاق العمل النقابي في كل دول العالم تقريبا، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا، في مدينة نيويورك التي كانت تعتبر على الدوام "مدنية النقابات العمالية" 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 النامي . أنظر، ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 63 و75.

² - في إطار اعتماد أسلوب الضغط والتهديد، اشترطت شبكة Braun الألمانية على أجراءها من أجل تقادي 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 .

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

عموما، وكل ما يشكل حماية للعمال وفي هذا ضرب لمساعي الطبقة العاملة والتي سعت للتنظيمات النقابية لتكريسها.

هذا ما جسده قضية مصنع "Hoover" الذي 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 و تخفيض التعويضات عن الساعات الإضافية و التخفيض من عدد الممثلين النقابيين و زيادة مرونة العمل و ضعف الحماية الاجتماعية بالنسبة لأجراء العمل المؤقت.¹

- سحق الحركة النقابية لجذب الاستثمار الأجنبي: إذا كان هدف شبكات المؤسسات هو نقل نشاطها إلى أجزاء من العالم، حيث لا يكون تشغيل العمال وتسريحهم باهض الثمن، فماذا عن الدول المستقبلية لهذه الشركات.

الواقع أن العولمة منحت للمؤسسات القدرة على التفاوض وممارسة سلطات وضغوطات على الدول من أجل مراجعة أنظمة العمل باعتبارها الوسيلة الأولى والمثلى لحماية الأجراء التابعين قانونيا واقتصاديا لمستخدمهم، وهذا بغرض جعل سوق العمل أكثر مرونة، ضمانا للاستفادة من شروط وامتيازات الاستثمار². وهذا هو وضع الدول النامية بما فيها الجزائر

¹ - "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 النقل 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 Rainelli, Les stratégies des entreprises face à la mondialisation, édition EMS, 1999, p 81 et 82.

² - ليجد العمال أنفسهم في مركز ضعيف في مواجهة سياسات إعادة توطين الإنتاج.
V- Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, Revue internationale du Travail, N°2, Bureau internationale du travail, Genève 1997, P189.

التي اضطرت إلى الاستجابة لهذه الضغوطات من أجل جذب الاستثمار بتقديم إجراءات 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 و تحديد حقوق و التزامات كل طرف من طرفي علاقة العمل و ضمان التفاوض من اجل الحصول على أفضل الأجور التي تحتفظ المؤسسات المعولمة بجزء منها لمصلحتها. إلى جانب دورها في التنمية الاجتماعية، من أجل رفع مستوى العمال وتحسين ظروفهم، خاصة وأن مستوى العمل النقابي يعد من أهم المؤشرات التي تأخذها الشركات الكبرى بعين الاعتبار قبل الإقدام على الاستثمار.¹ أما بالنسبة للدول المستقبلة فيعتبر الاستثمار بالنسبة لها الوسيلة المثلى لنجاح سياسة خوصصة المؤسسات ولو كان ذلك على حساب مكاسب الطبقات العاملة هذا ما يؤكد واقع الاستثمار بالجزائر. فقد انتقدت النقابات المستقلة الوطنية و الفيدراليات الدولية للعمال التعسف الذي تمارسه الشركات متعددة الجنسيات على عمال المنطقة الصناعية حاسي مسعود و ما جاورها - التي تضم اكبر تجمع للشركات الاجنبية خصوصا البترولية منها - و اعتبرت نشاطها بعيد عن اي رقابة رسمية من طرف مفتشية العمل التي تمثل وزارة العمل. و كذا الرقابة العمالية من خلال الفروع النقابية. و لهذا فالشركات الاجنبية تتعامل بقانون دولة داخل دولة. فعمال هذه الشركات يعاملون كالعبيد ، حيث حرموا من ان يؤسسوا فروعاً نقابية للمطالبة بحقوقهم خاصة امام الطرد التعسفي و التحرش الاداري ضد مئات العمال، مما يؤكد عدم احترام هذه الاخيرة الى جانب الحكومة لقوانين العمل الجزائرية².

¹ - Philippe Robert Demontrond, *op.cit* , p 21 et 22.

² - يمكن تبرير هذا الموقف غير المنطقي تبعا لما تؤكد عليه الشركات الاجنبية شركة " كومباس " و " بيكرهوف " و " بريتيش غاز " بحصولها على المشاريع بطريقة غير قانونية و غير شفافة للحصول على مشاريع ، لذا فهم غير ملزمين باحترام القانون منذ البداية حسب التصريح الصادر عن المتحدث عنهم في تصريح لجريدة الخبر. كل هذا دفع النقابات المستقلة الوطنية و النقابة الفرنسية " سي في تي تي " و الاتحاد الدولي للخدمات العامة الاسبانية " سي جتيل " الى ضرورة احترام القانون و الحق في التمثيل النقابي في اي شركة اجنبية في ظل الطرد التعسفي و عدم تطبيق القرارات القضائية لإعادة ادماجهم في

ثانيا: الحرية النقابية وتحديات العولمة في الجزائر

يشهد واقع العولمة انحصارا في إصدار معايير الشغل الدولية، فمنظمة التجارة العالمية تمارس ضغوطا على منظمة العمل الدولية للتراجع عن المعايير الدولية السائدة بدل تطويرها لصالح العمال، خاصة ما يتعلق منها بحماية الحريات النقابية وحق الإضراب و التي كرستها الميثاق الصادر عن منظمة الأمم المتحدة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية. ماذا عن توجهات العمل النقابي الجزائري في التفاعل مع العولمة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية؟ وهل تمكنت الحركة النقابية من المحافظة على مناصب شغل عمالها، 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 و محالين على التقاعد المسبق؟

لقد أثبت واقع سوق العمل أن التمثيل النقابي في الجزائر أضحي مجرد حركة عمالية فقدت قوتها التأثيرية، رغم الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل إيقاف عملية التسريح في كثير من الاجتماعات مع الحكومة وأرباب العمل، فرغم تسجيل إضرابات توصف بأنها ناجحة بناء على نسبة المشاركة، إلا أنه لم يتم تحقيق المطالب الحقيقية. هذا بسبب انشغال النقابة في العمل السياسي أكثر من انشغالها بالعمل النقابي. و إن كان للتضييق الممارس على النقابات الدور الأكبر في الحيلولة دون تحقيق أهدافها المرجوة. لعل العقد الاجتماعي و الاقتصادي الذي وقعه الاتحاد العام للعمال هو اتفاق لخنق الحريات النقابية تجاوبا مع طلب الحكومة الخاضعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات. هذا فضلا عن إصدار تعليمات مخالفة للنصوص القانونية فيما يخص الخصم الآلي لأجور

مناصب عملهم. انظر جريدة الخبر، " الشركات الاجنبية تحول حاسي مسعود الى منطقة محرمة " لا تعترف بمفتشية العمل و قرارات العدالة العدد 5870 ، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 2010 ، ص 2 .

العمال المضربين و اعتقال الرموز النقابية و تقديمهم للمحاكمة بتهمة عرقلة حرية العمل و اللجوء إلى الطرد الجماعي تخويفا. هذا ما حدث مع مناضلي المنظمة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي و التقني (CNAPSET) على اثر الإضراب الواقع سنة 2003 ، حيث تم استغلال الطبقة الاحتياطية من البطالين للضغط على العمال¹.

و ما حدث ايضا للعديد من العمال المضربين احتجاجا على الاجور المتدنية و الحرمان من منحة المردودية و غيرها من الحقوق حيث تعرض هؤلاء للضرب من قبل قوات الامن و الدرك في غياب اي تنظيم او اطار نقابي يتولى الدفاع عن حقوق العمال و هذا ما حدث مثلا لعمال شركة الوطنية للسيارات الصناعية " سوناكوم " بالروبية و عمال مركب الونشريس لصناعة الورق " تونيك"،².

مع ذلك تعرف بعض دول العالم انحسارا أشد للحركات النقابية، وصل إلى حد ممارسة العنف و الاغتيال و الإخفاء و التخويف و التحرش لأعضاء النقابات العمالية. هذا ما أكده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث تم تأسيس لجنة الحرية النقابية في 26 مارس 1997، تتشكل من 03 ممثلين عن الحكومة و 03 عن المستخدمين و 03 عن العمال.

¹ - إلى جانب هذه التحديات الموضوعية، توجد أخرى ذاتية. فالأصل انه توجد مركزية نقابية واحدة UGTA مدعومة من السلطة في نقابة تأسست في مرحلة النضال العمالي ضد الاستعمار، لكنها تحولت خلال مرحلة الاستقلال إلى ملحقة للسلطة القائمة، توظفها لأغراضها السياسية و غير أنه بمصالح العمال. إلى جانب تراجع نسبة الانخراط النقابي و العزوف عن المشاركة في الحركات الاحتجاجية و تنامي ظاهرة الفردانية كأحد إفرازات العولمة الليبرالية. انظر احمد حطاب، الأمين الوطني المكلف بالتكوين النقابي لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني. CNAPSET. الحريات النقابية و تحديات العولمة..

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

تعمل هذه اللجنة على مطالبة 20 دولة بمراجعة تشريعات العمل الخاصة بهـا و تبني معايير جديدة من اجل تسهيل التفاوض الجماعي و إدماج العمال المسرحين في كل من نيجيريا و كولومبيا و التي وصل فيها العنف إلى حد القتل، حيث تم اغتيال ما بين 25 ألف و 30 ألف نقابي.و السودان حيث تم تسريح 95 ألف نقابي. و كذلك الوضع في كل من كوريا و البرازيل و الهند و الباكستان و البيرو و رومانيا و كندا...

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

الخاتمة

يعتبر الحوار الاجتماعي عاملا هاما في تحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم و الفعال لتطوير الإنتاج. و بالتالي تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي يفرضها منطق العولمة و التنافسية الاقتصادية. من جهة أخرى و في الجانب الاجتماعي ، يمثل الحوار الوسيلة المفضلة لتنمية روح المسؤولية عند أطراف الإنتاج و تحسيس كل منهم بأهمية دوره في تطوير المؤسسة و إنمائها. و المساهمة في تكريس قواعد متينة لعمل بناء و مفيد. على أن يتم توفير الظروف اللازمة لممارسة ديمقراطية اجتماعية حقيقية يترتب عنها بناء مجتمعات متماسكة².

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- و هذا ما أكدته مؤتمر العمل الدول " الحوار الاجتماعي أساس متين لبناء التزام أصحاب العمل و

العمال بالاضطلاع مع الحكومات بالعمل المشترك و المطلوب لتخطي الأزمة و تحقيق انتعاش مستدام.انظر ميثاق عالمي لفرص العمل. مؤتمر العمل الدولي. المرجع السابق ص 05 و

- Jean-Christophe le Duigou, *op.cit.*p 27.

ارتكازا على مبادئ الحرية النقابية و النقاش الحر و صنع القرار الديمقراطي في ما يتعلق بقضايا العمل. و بما يوفر قناة للرجال و النساء من اجل اقتناص فرص العمل اللائق و المنتج في ظروف من الحرية و المساواة و الأمن و الكرامة الإنسانية¹.

¹ - تؤكد منظمة العمل الدولية على ان معدلات مشاركة المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي ما زالت منخفضة رغم اهميتها. فعندما تشارك المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي فإنها تلعب دورا فعالا في جلب قضايا المساواة بين الجنسين الى الواجهة و بالتالي تسليط الضوء على قضايا النوع الاجتماعي. فمشاركة المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي هي بحد ذاتها ضرورية لتعزيز المساواة بين الجنسين. مجلة منظمة العمل الدولية، الحوار الاجتماعي في العمل، الاصوات و الخيارات المتاحة للرجال و النساء. العدد 56 اكتوبر 2009 ص 13 .