

## أثر العولمة على دور النقابة كشريك اجتماعي في التفاوض الجماعي

د/ بنور سعاد

أستاذة محاضرة ب

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

### الملخص :

إن العولمة والنقابة مصطلحان عرفا تطورا جدا منذ نهاية القرن العشرين وخاصة خلال العشرية الأخيرة منه، فكانت سلسلة التحليلات السياسية والتنظيمية لمضمونها واسع ومعقد أحيانا، ويتجلى تحليل انعكاسات العولمة على دور النقابة في التفاوض الجماعي من خلال فهم نظام العمل وعلاقات العمل وظروف الطبقة العاملة ومطالبها ونشاط الحركات العمالية وغيرها من الجوانب الأساسية، لما لها من أهمية في فهم تطور الدور النقابي وفقا لتطورات المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

إذا كان للعولمة تأثير على علاقات العمل بوجه عام، فإن آثارها المباشرة على الحقوق والحريات النقابية بدت واضحة منذ تزايد المؤسسات متعددة الجنسيات قوة وعددا، ذلك أن قوانين النقابات والقواعد الحاكمة لعلاقتها مع أصحاب الأعمال قد سنت وتشكلت في عالم كانت فيه الأعمال في معظمها تجري داخل الحدود الوطنية، وكان الشركاء الاجتماعيين (العمال وأصحاب العمل) يعملون جميعا داخل نفس الحدود الجغرافية.

ولكن قدوم العولمة، وتسارع الدول بصفة عامة والنامية بصفة خاصة على اجتذاب الاستثمارات الأجنبية ترتب عليهما أن عادت النظرة إلى حماية العمال إلى سيرتها الأولى، إبان بداية الثورة الصناعية، بحيث أصبحت كل مطالبة بمزيد من الحماية أو تحسين لشروط العمل ينظر عليها من جانب الحكومات المعنية على أنها عائق أمام تدفق الاستثمارات الأجنبية، بل أبعد من ذلك صار النظر إلى كل مطالبة اجتماعية وكأنها عبء جديد يضعف من قدرة المؤسسات الوطنية في الداخل ويقف حائلا دون التوسع في الاستثمارات.

**الكلمات المفتاحية :** النقابة، التفاوض الجماعي، العمال، العولمة، أصحاب العمل،

الحكومات، الحوار الاجتماعي، الاتفاقيات الجماعية للعمل.

**المقدمة :**

إن المشاكل المتصلة بواقع العمال الأجراء هي مشاكل معروفة من العمالة الزائدة وما يرافقها من بطالة وتأثير البطالة على الأجر والعامل الأجير يؤثر في حركة الانتاج، عدا مشاكل الضمان الاجتماعي والخدماتي، وإذا كان المطلوب أن تعتبر النقابة شريكا اجتماعيا فاعلا وطرفا أساسيا في الحوار الاجتماعي، ولا بد أن تكون جاهزة في تحضير الحلول لمشاكل قطاعاتها إذا ما واجهت صاحب العمل والعامل والدولة في سياسة الحوار الاجتماعي، لا سيما وأن العولمة قد أثرت بشكل مباشر على دور النقابات العمالية بفعل سياسات التوسع للشركات المتعددة الجنسيات الامر الذي لا يمكن التصدي له، دون إعادة النظر في دور النقابة الأساسي في التفاوض الجماعي التي وضعت لها أغلب التشريعات نظاما خاصا في قانون العمل.

إن آثار العوامل الدولية والمحلية ساهمت بطريقة مباشرة في التأثير على العمل التفاوضي والنشاط النقابي تقريبا في كل الدول التي قبلت بإجراء إصلاحات هيكلية على البنية الاقتصادية، وقد تنوعت تأثيرات هذه السياسات حسب الظروف البيئية وإمكاناتها الاقتصادية الذاتية.

إن للعولمة تأثير مباشر على الحرية النقابية بوجه عام، وخاصة على قدرة النقابات على التفاوض الجماعي، ذلك أن الخيارات المتاحة أمام رأس المال للتنقل في ظل اقتصاد يتسم بالعولمة، ويضع القيود أمام انتقال الأيدي العاملة، يحد من حرية المنظمات العمالية في التفاوض، ذلك أن الواقع أثبت بأن انتقال رأس المال وتحويل الإنتاج هما من الوسائل الفعالة التي نجحت المؤسسات المتعددة الجنسيات في استخدامها للضغط على النقابات العمالية والحد من قدرة هذه الأخيرة على التفاوض، لإدراك هذه النقابات العواقب الوخيمة التي يمكن أن تنتج عن استخام هذه الوسائل.

والإشكالية المطروحة لموضوعنا تتمثل في: ما تأثير العولمة على دور النقابة في التفاوض الجماعي؟ هذا ما سنحاول الاجابة عليه بالاعتماد على المنهج التحليلي والمقارن للنصوص القانونية الدولية والوطنية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

## المحور الأول: أثر العولمة على دور النقابات العمالية في التفاوض الجماعي

يعد التفاوض الجماعي أحد عناصر الحرية النقابية التي تتطوي على احترام أصحاب العمل والعمال في تكوين مجموعات والانضمام إليها بكل حرية وبشكل طوعي من أجل تعزيز المصالح المهنية والدفاع عنها لكلا الطرفين، وبالتالي ترتبط ارتباطاً عضوياً بحق تكوين النقابات، فلا يمكن إقامة حوار بناء بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والهياكل الحكومية ما لم تكن هذه المنظمات مشروعة ومعترف بها ومستقلة، وما لم يكفل منح ممثلي العمال التسهيلات اللازمة لتمكينهم من القيام بوظائفهم<sup>1</sup>.

كان من غير الممكن على حد قول بعض الفقهاء<sup>2</sup> أن يعدل قانون العمل دون الأخذ بعين الاعتبار ما يعنيه العامل وأصحاب العمل بوصفهم شركاء اجتماعيين بمواجهة العولمة دون الاستماع إليهم وتفعيل دورهم وعلاقاتهم مع الدولة إلا عبر وسيلة الحوار الاجتماعي.

ويؤكد الفقه الحديث الذي يعتبر أن وسائل الحوار الاجتماعي تتميز بأنها أكثر مرونة<sup>3</sup> أيسر إصداراً من التشريع الذي يحتاج إلى سلسلة طويلة معقدة من الإجراءات، وتكمن أبرز تقنيات الحوار الجماعي التفاوض الجماعي لأنه أكثر تعبيراً عن اتجاه طرفي العقد من التشريع الذي تفرضه الدولة.

### 1- تأثير الاستثمار الأجنبي على دور النقابات العمالية في التفاوض الجماعي

كان للعولمة آثارها على دور النقابات العمالية في إعادة تفعيل مركزها كشريك اجتماعي يضمن حماية الأجراء من الآثار السلبية التي طالت علاقات العمل بفعل الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الدول النامية والتوسع الرأسمالي للشركات المتعددة الجنسيات<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المفاوضات الجماعية، مرشد في الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1992، ص 203.

<sup>2</sup> N. Valtico, Droit international du travail, Traité Dalloz, 2 édition, 1983, p 294.

<sup>3</sup> عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2003-2004، ص 48.

<sup>4</sup> Lydie Dauxerre, La représentation syndicale instrument du dialogue sociale, Paris, L.G.D.J, 2005, p 50.

أدت العولمة إلى تسارع الشركات المتعددة الجنسيات في الاستثمار في الدول النامية، حيث أثر تدويل الانتاج تأثيرا مباشرا على الحرية النقابية بوجه عام وعلى قدرة النقابات في التفاوض الجماعي بشكل خاص، لأن معظم الحكومات في هذه الدول سعت إلى جذب الاستثمارات الأجنبية عبر إضعاف الحركة النقابية والحرية النقابية، التي تعتبرها بمثابة عبء جديد يضعف من قدرة المؤسسات أو المشروعات الوطنية في الداخل على المنافسة ويحول دون التوسع بالاستثمارات<sup>5</sup>، وفي ظل المعطيات التي فرضتها العولمة أصبحت قدرة النقابات على التفاوض الجماعي محدودة للأسباب التالية<sup>6</sup>:

- على عكس ما تقرضه العديد من التشريعات الوطنية من التزام بالتفاوض على عاتق الشركاء الاجتماعيين، فليس هناك ما يلزم المؤسسات المتعددة الجنسية بالتفاوض مع ممثلي العمال على المستوى الدولي، فعلى الرغم من مطالبة منظمة العمل الدولية بنقل التفاوض في المؤسسات المتعددة الجنسية من نطاقها الوطني إلى المستوى الدولي فغنها تلقى رفضا من هذه المؤسسات.

- أن عدم إلزام المؤسسات المتعددة الجنسية على التفاوض مع النقابات على المستوى الداخلي والوطني، يجعل من الصعوبة بمكان أن تحصل النقابات على بيانات ومعلومات متعلقة بأنشطة المؤسسة على المركز المالي لصاحب العمل وخطط مؤسسته، الأمر الذي ترفضه المؤسسات المتعددة الجنسيات على حرية خطة الاستثمارية وما يمثلها من حماية لوضعها التنافسي في الأسواق العالمية.

- ضعف الحركة النقابية على مواجهة التحولات العالمية، نظرا لانقسام الحركة النقابية في الداخل من الناحية الايديولوجية والسياسية مما يجعلها غير قادرة على مواجهة سياسة المؤسسات الرأسمالية المتعددة الجنسيات وتوسعها على حساب حقوق العمال الأجراء. بالرغم من أن الحرية النقابية في الوقت الحاضر تمثل مبدأ أساسيا في القانون المعاصر، باعتراف مختلف الدول بحق العمال لديها في تكوين التنظيمات النقابية، وترى في النقابات وسيلة للتفاوض والدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، وتمثيل العمال لدى

<sup>5</sup> H.Francoise, La représentativité syndicale, Dr.Soc, 2009, p630.

<sup>6</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، النقابات العمالية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، 2006، ص 219.

أصحاب العمل ولدى السلطات العامة من خلال تدخل النقابات في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وفي إنهاء منازعات العمل الجماعية<sup>1</sup>.

إلا أنه ومن الآثار سلبية للعولمة على قدرة النقابة في التفاوض الجماعي توجه بعض الحكومات الى تقييد الحريات النقابية وفقا لتصور خاطيء، مؤداه أن الاستثمارات الأجنبية لا تتجه إلا إلى البلاد ذات المستويات المنخفضة في الأجور، والحركة النقابية الضعيفة، بينما حقيقة الأمر أن هذا التصور قد يكون ضعيف المردود خاصة وأن تدني الأجور مع ضعف الحماية قد يؤديان إلى اضطرابات اجتماعية لا تمنع فقط قدوم الاستثمارات، ولكنها قد تدفع الى تراجع الاستثمارات القائمة، بما فيها أحيانا الاستثمارات الوطنية وليست الأجنبية فحسب، فحسب المستثمر قد يقبل تكاليف أعلى إذا توافر الاستقرار السياسي، وهياكل أساسية، وطلب محلي على السلع والخدمات المنتجة وعلاقات صناعية تسير تسير حسنا<sup>2</sup>.

ولا شك أنه لا يكفي مجرد وجود نقابات عمالية تمثل العمال في المفاوضة الجماعية، بل يجب أن تكون هذه النقابات قوية حتى يتمكنها الدفاع عن مصالح العمال، وعنصر القوة مطلوب بشأن النقابات التي تمثل العمال أمام منظمات التي تمثل أصحاب الأعمال، فإنها قوية نظرا للمركز الاقتصادي القوي الذي يتمتع به أصحاب الأعمال في مواجهة العمال، ذلك أن القوة تساعد على الإعداد المناسب للمفاوضة الجماعية من خلال التكوين والاستعانة بالبيانات اللازمة والمختصين في موضوعات التفاوض<sup>1</sup>.

حيث أنه من بين الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في مجال التفاوض الجماعي التزامه بتقديم ما يطلبه ممثلوا التنظيم النقابي من بيانات ومعلومات خاصة بالمؤسسة، شرط أن تكون هذه البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير المفاوضة

<sup>1</sup> محمد احمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، 2006، ص 50.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 220.

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، (المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقية

العمل الجماعية)، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 26.

وهذا ما أكد عليه التشريع المصري في المادة 149 من قانون العمل<sup>2</sup>، غير أن هذا الالتزام ترفضه أغلب المؤسسات المتعددة الجنسيات.

وعموما يترتب على المفاوضات الجماعية ما يعرف بالاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وإن ما يتم التوصل إليه من خلال التفاوض الجماعي سواء في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يصبح بمثابة قواعد أمره لها نفس القوة القانونية للتشريع بمفهومه القانوني<sup>1</sup>، وهذا ما أقره التشريع الجزائري في 153 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup>، كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لها دورا رائدا في تطوير قانون العمل ذاته، ذلك أن التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له<sup>5</sup>.

## 2- موقف المنظمات الدولية بشأن التفاوض الجماعي في اطار الإستثمار الأجنبي

للتفاوض الجماعي أهمية بالغة في مجال علاقات العمل الجماعية للعمل حيث يؤدي نجاحه لاستقرار هذه العلاقات، وبالتالي تحقيق الأمن والسلام الاجتماعي<sup>6</sup>، ونظرا لهذه الأهمية التي يحظى بها التفاوض الجماعي، فإن الدول والمنظمات الدولية قد اهتمت بتنظيمها ووضع القواعد التي تضمن نجاحها.

<sup>2</sup> انظر الماد 149 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري التي جاء فيها: يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة. ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال، ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية، ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضات.

<sup>1</sup> بن احمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2017، ص 117.

<sup>2</sup> فحسب نص المادة 153 من قانون علاقات العمل: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من مخالفات لتشريع العمل يعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون".

<sup>5</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى 2010، ص 180.

<sup>6</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، نفس المرجع، ص 11.

هناك اهتمام متزايد من جانب منظمة العمل الدولية بالاعتماد على التفاوض الجماعي بين أطراف العمال وأصحاب العمال بوصفها أفضل الطرق لتحسين شروط العمل وتسوية المنازعات، فضلا عن التفاوض حول اتفاق الانتاجية<sup>1</sup>، وقد انعكس هذا الاهتمام في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 واتفاقية التفاوض الجماعي رقم 104 لسنة 1981، كما انعكس في اهتمامات منظمة العمل العربية بالاتفاقية رقم 11 لسنة 1989 بشأن المفاوضة الجماعية<sup>2</sup>.

شددت منظمة العمل الدولية على السياسات التي يمكن أن تتخذها النقابة في مواجهة العولمة في إطار الاستثمارات الأجنبية، وصدر في هذا الشأن عن منظمة العمل الدولية دليل تحت عنوان "اطلاع على المبادئ التوجيهية العالمية للمسؤولية الاجتماعية للشركات المتعددة الجنسيات"، وقد أصبحت مبادئ هذه المنظمة مرجعا لسياسة المؤسسات عبر الوطنية التي ألزمتها باحترام اتفاقية منظمة العمل الدولية<sup>3</sup>.

من هذه الاتفاقيات، الاتفاقية التي تم توقيعها عام 1988 بين الاتحاد الدولي لعمال الغذاء والعمال المتحددين وشركة دانو عبر الوطنية، مقرها الرئيسي في فرنسا، وأيضا اتفاقية إعلان الحقوق الاجتماعية والعلاقات الصناعية الموقعة بين شركة فولس فاكن والاتحاد الدولي لعمال المعادن عام 2002 وقد ألزمت هذه الاتفاقية المؤسسة بعدة مبادئ هي:

- يتمتع العمال بالحق في الأساسي بتأسيس النقابات والمنظمات العالمية والانضمام إليها.
- تختار المؤسسة العمال، وتؤمن ترقياتهم على أساس مؤهلاتهم وقدراتهم بغض النظر عن العرق، اللون، الجنس، الدين، والأصول الاجتماعية والمعتقدات السياسية.
- الامتناع عن العمل الجبري والامتناع عن اللجوء إلى عمل الأطفال.
- يتعين على المؤسسة توفير بيئة عمل آمنة وصحيحة وعليها اتخاذ الإجراءات المناسبة لذلك.

<sup>1</sup> N. Valtico, Op.cit, p 294.

<sup>2</sup> المفاوضة الجماعية، مرشد في الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1992، ص 203.

<sup>3</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية، مؤتمر العمل الدولي في دورته 97، جنيف 10

جوان 2008، مجلة عالم العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 2009، العدد 64، ص 10.

وفي هذا المجال صدر عن اللجنة الفرعية لحقوق الانسان في الأمم المتحدة مجموعة من القواعد المتعلقة بمسؤولية المؤسسات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، حيث تنص المادة التاسعة من هذه القواعد على: "على الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال أن تكفل للعاملين الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المعارضة الجماعية من خلال حماية حقهم في العمل النقابي وبالانضمام إلى منظمات يختارونها بأنفسهم على أن لا يخضع ذلك إلا للوائح المنظمة المعنية دون تمييز أو دون الحصول على إذن مسبق أو تدخل في شؤونهم وذلك لحماية مصالحهم المهنية وغير ذلك من الأغراض المفاوضة الجماعية على نحو ما تنص عليه التشريعات الوطنية والعالمية والاتفاقات ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية"<sup>1</sup>.

بدورها أكدت منظمة العمل العربية في إطار مؤتمر العمل العربي حول العولمة وآثارها الاجتماعية<sup>2</sup> عن السياسات التي يمكن أن تتخذها النقابة في مواجهة العولمة لتأمين شروط عمل معقولة ومقبولة انسانيا تضمن المساواة بين العمال الأجراء وحماية حقوقهم من خلال تشريعات تتوافر لها وسائل مجدية لمراقبة سلامة تنفيذها وحسن تطبيقها حيث يقع على عاتق النقابة مواصلة العمل في الدفاع عن حقوق العمال والحرية النقابية، والحرص على استقلالية القرار النقابي والعمل على تعميق الممارسات الديمقراطية وتوسيع المشاركة العمالية.

### المحور الثاني: دور النقابات العمالية في التفاوض الجماعي بين متطلبات التنمية الاقتصادية وضمان العمل اللائق

إن تحقيق التوازن بين قوى رأس المال وقوة العمل لم يتحقق إلا عبر سياسة الحوار الاجتماعي التي أسفرت بداية إلى نشوء التنظيمات النقابية وظهور قوانين العمل والاعتراف بطبقة العمال الأجراء كشريك اجتماعي في التنمية والانتاج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> وثيقة الأمم المتحدة المتعلقة بمسؤوليات الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال في مجال حقوق الانسان، منشور على صفحة الأنترنت: [www.un.org/en/](http://www.un.org/en/)

<sup>2</sup> الدورة الخامسة والعشرون لمؤتمر العمل العربي، العولمة وآثارها الاجتماعية، ص 113 وما يليها..

<sup>3</sup> Bernard Teissier, A propos de la renovation de la démocratie sociale, Dr,Soc, 2009, p 627.

فكان لابد من العودة إلى إعادة تكريس سياسة الحوار الاجتماعي بين أطراف العمل بعد أن أصبح تشريع العمل اليوم يؤمن مصدرا للحد الأدنى من الحماية في علاقات العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم.

### أولاً: تأثير التحولات الاقتصادية على القدرات التفاوضية للنقابات العمالية

انعكاس سياسة الخصخصة المفروضة على اقتصاديات بعض الدول على الحياة الاجتماعية والسياسية، كان لها آثار وانعكاسات سلبية مما زاد في معدلات البطالة وانخفاض القدرة الشرائية، وتفككت الروابط في العلاقات الصناعية والتجارية، على حسب تقرير مكتب العمل الدولي حول وضع العالم في 1995 يذكر أنه في غانا تمت خصخصة 86 مؤسسة أو تصفيتها في سنة 1993 وتم نقل قرابة 20 ألف عامل أجير من القطاع العمومي الى القطاع الخاص أو تسريحهم، وفي باكستان حيث شرع في تطبيق برنامج الخصخصة في عام 1991 قام الممتلكون الجدد للمؤسسات بتسريح 43% من العمال<sup>4</sup>، أما في البرازيل قد أدت عملية الخصخصة الى تسريحات إضافية على الرغم من عمليات التقليل التي أجريت مسبقاً، وفي المكسيك تم خصخصة مؤسسات الاتصالات اللاسلكية عام 1990 فقد تمكنت النقابات من تقادي تقليص عدد معتبر من العمال يقدر ب 65 ألف عامل.

وفي الجزائر التي دخلت مرحلة الاصلاحات الهيكلية العضوية والمالية للمؤسسات، نتج عن هذه السياسة حل 363 مؤسسة، وأفادت الاحصائيات أن عدد العاملين في القطاع الحكومي انخفض في سنة 1995 الى مارس 1996 من 719667 الى 662801 أي بنسبة 3.32%، وكان قطاع الصناعة أكثر تضرراً بفقدانه لحواله 26000 عاملاً<sup>1</sup>.

فقد كانت الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في التفاوض من أجل إيقاف عملية التسريح في كثير من الاجتماعات مع الحكومة وأصحاب العمل تصب في اتجاه خدمة النظام السياسي وليس الطبقة العاملة بدليل أن النقابة بقيت عاجزة أمام قرارات

<sup>1</sup> قاسم ميلود، إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل المتغيرات العالمية، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة قسدي مبراح ورقة، الجزائر، العدد 01 لسنة 2009، ص 6.

<sup>2</sup> محمود، دور النقابات العمالية في التحول الاقتصادي خلال فترة التسعينيات، المؤتمر السنوي الخامس للباحثين، انظر [www.peps.eu.eg/esdc](http://www.peps.eu.eg/esdc).

الحكومة الإصلاحية، ويفسر بعض المحللين هذا العجز بسبب احتواء النظام السياسي للمنظمة النقابية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمنظمة تتمتع بأكثر تمثيل، ولذلك فإن الإصلاحات الاقتصادية خاصة خوصصة المؤسسات التي لم يهيأ لها المورد البشري وتخدم في الأساس اقتصاديات الدول المتقدمة، فقد كانت النقابة أداة لتكريس برامج الإصلاح بالرغم أن السلطة السياسية لم تستشير الشريك الاجتماعي في ذلك، ولم تكن المفاوضات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة إلا في شكلها الصوري<sup>2</sup>.

لعل من أهم العراقيل التي تحول دون قيام النقابات بالمفاوضات الجماعية على أكمل وجه، رفض صلاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل الدخول في المفاوضات أو رفضهم الاعتراف بالصفة التمثيلية للنقابة الأكثر تمثيلاً، أضف إلى ذلك أن غالباً ما يكون الجانب العمالي في المفاوضات أقل خبرة ومقدرة فنية من الفريق الآخر نتيجة لما يتوفر لهذا الأخير من إمكانيات لا يقدر عليها إلا عدد قليل من النقابات، وقد أثبتت التجارب أن لا يجح عادة في مجال النشاط النقابي إلا النقابات القوية التي باستطاعتها الاستعانة بخبراء ومستشارين قانونيين ليس بإمكان النقابات الصغيرة تحمل نفقاتهم<sup>3</sup>.

لا طالما اعتبرت الخوصصة شرط جوهري للتأقلم مع التحولات العالمية، وهذا ما أكده رئيس مجلس الخوصصة وهذا بغرض تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للسماح للجزائر لتأقلم مع التحولات الاقتصادية العالمية في الفضاء الأورو متوسطي والعربي والافريقي، وفي هذا الصدد اعتمدت الحكومة على مستوى إعادة هيكلة رأس المال خيار الشراكة الثابت عبر اشتراك الرأسمال الثابت الوطني والأجنبي في المؤسسات العمومية الاقتصادية، إلا أنه وبعد دخول الجزائر مرحلة استقلالية التسيير اصبحت تعتمد على مبدأ آخر ينصب على فكرة ترشيد المؤسسات وهذا بهدف تخفيف الأعباء الاجتماعية انطلاقاً من خوصصة الملكية والتسيير، حيث اصبح ينظر للعمال على أنه استثمار وليس تكلفة<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> عبد العزيز شرابي، برنامج التصحيح الشكلي وإشكالية التشغيل في البلدان المغاربية، الإصلاحات

الاقتصادية وسياسات الخوصصة في البلدان العربية، بيروت، 1999، ص 93.

<sup>3</sup> محمد علي الشخي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، المنشورات الحقوقية، لبنان، 1998، ص 234.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 21.

## ثانيا: دور النقابات العمالية في التفاوض الجماعي حول ضمان العمل اللائق

ينطلق العمل النقابي من ضرورة إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية، وكان لهذا النشاط روابط تاريخية برهنت على أن هذه المنظمة كانت بمثابة آلية تماسك وانسجام بين الهيئات التي لها صلاحية صنع القرار والهيئة القاعدية التي تعمل على تنفيذ القرار، وخلال حقبة زمنية متتالية أضحت التمثيل النقابي ترسخ شيئا فشيئا في ثقافة وسلوك العمال، وبواسطة النضال الطويل اعترف بيه كجزء ضروري في عملية تحول المجتمعات وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين الطبقات المختلفة.

وعلى المستوى الوطني أثبت الواقع أن أزمة البطالة أخذت حيزا كبيرا من اهتمام كل من الدولة من جهة والمنظمات النقابية من جهة أخرى، حيث أصبحت أحد المحاور الأساسية في الحوار الاجتماعي الذي يتم بصفة دورية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحكومة وأصحاب العمل، في إطار ما يسمى بالثلاثية، وقد كون هذا الاهتمام المتزايد انطلاقة ومدخلا لتبني سياسة العمل اللائق<sup>2</sup> المعلن عنه من طرف منظمة العمل الدولية سنة 2008<sup>3</sup>.

يشمل مفهوم العمل اللائق احترام وتأمين الحقوق الأساسية في العمل، من خلال مراعاة المشاركة الفعالة للتنظيم النقابي، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية من خلال التأكيد ضمان شروط وظروف العمل الآمنة للعمال تضمن لهم أوقات الراحة وتقدم لهم تعويضا مناسباً في حال فقدان أو انخفاض الدخل كما تضمن عناية صحية مناسبة.

ولا يتأتى تطبيق العمل اللائق إلا من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي باعتباره أداة فعالة لتحسين ظروف العمل والتشغيل، ولتفادي وحل النزاعات العمالية، ذلك إذا ما توفرت مؤسسات مؤطرة قانونية للحوار تعمل على حل الخلافات واستقرار علاقات العمل، خاصة وأن وسائل التنظيم النقابي تتباين في الضغط على صاحب العمل سواء من خلال وسيلة

<sup>2</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون

الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، سنة 2013-2014، ص 183

<sup>3</sup> التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي في دورته 97 بسنة 2008، مكتب العمل الدولي جنيف، 2008،

ص 29 متاح على الموقع: <http://www.ilo.org>

عقد الاجتماعات مع صاحب العمل لبيان وجهة نظر العمال، أو -أشد درجة - الاحتجاج وتقديم العرائض<sup>4</sup>.

ترى منظمة العمل الدولية أن جدول العمل اللائق لا بد أن يأخذ في الحسبان ما ورد في الاتفاقيات الأساسية والتي تتمثل في أربعة محاور رئيسية، إضافة إلى اعلان المبادئ والاتفاقيات الخاصة بالحوار الاجتماعي والاتفاقيات الخاصة بحماية ممثلي العمال، وتشمل هذه المحاور: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضات الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، أيضا القضاء الفعلي على عمالة الأطفال، الى جانب القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

لا بد أن تراعي المحاور الأربع للعمل اللائق المبادئ والحقوق الساسية للعمل، التشغيل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، وأبعاد العمل اللائق لا بد أن تراعي البرامج المتضمنة ترقية العمل اللائق لكل بلد، ولهذا اقترح اجتماع الثلاثية المشكل من ممثلي الحكومات وممثلي المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمل، للخبراء على مستوى منظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف في 2008 تحديث مؤشرات العمل اللائق<sup>2</sup>.

#### الخاتمة :

تبقى إقامة منظمات نقابية للعمال وكذا أصحاب العمل وتعزيز قدرتها على المشاركة بفعالية في وضع وتنفيذ سياسة العمل والسياسة الاقتصادية والاجتماعية إحدى أهم أولويات منظمة العمل الدولية، فوجود تنظيم نقابي يعمل بشكل كفاء أمر مهم لرسم معالم بيئة محفزة للمؤسسات والقدرة على التنافس، وهاهي الآن العولمة تصنع نفس المقاييس لتلك العلاقة بين وجود النقابات ودورها المطلبي بكونها تدافع عن الأجور المتدنية التي لا تناسب قدرة العيش للطبقة العمالية.

<sup>4</sup> احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 194

<sup>2</sup> بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص 183.

إن طبيعة المطالب العمالية الراهنة تعكس مصداقية الواقع الذي يعيشه العمال، فالتعبير عنه بشكل إضراب أو احتجاج أو غيرها من الأساليب، ينظر إليه من جانب المشروع الاقتصادي للمؤسسة بكونه عائقا أمامها أي في تأخير الفعالية والنجاعة المادية فيتم قهرها وقمعها بوسائل مختلفة كالتفاوض الجماعي لتحسن شروط وظروف التشغيل.

وإذا عدنا إلى دور النقابة في العالم في عصر العولمة فهناك طرح يجب التوقف عنده، ألا وهو مهمة النقابات العمالية في الدول النامية التي تسعى حاليا مع حكوماتها إلى جذب الاستثمارات الأجنبية من أجل تحقيق التنمية، والتقدم ونقل التكنولوجيا وأيضا إيجاد فرص العمل حسب النصوص القانونية الوطنية، ولمكافحة البطالة ولمواكبة التنافس في ظل سوق العمل والعولمة، إلا أنه في المقابل نجد النقابات العمالية في الدول المتقدمة، أصبحت تبحث عن أسواق عالمية لمنتجاتها ولتشيغيل كفاءاتها واستثمار أمواله.

هذا التعارض يزيد من صعوبات الممارسة النقابية في الحد من أشكال الاستغلال للطبقة العمالية للمستثمر الأجنبي الذي يستخدم أساليب عمل تكون على حساب مصالح العمال في تلك الدول النامية، والجزائر تعيش حاليا هذه الوضعية ، ذلك أن التنمية في الجزائر مضامينها المتعددة الجوانب، وموائيقها ومخططاتها التي تعلق بالإنجاز وتحسين ظروف المادية والمعيشية للمجتمع، كان تحليلها بأنها تنمية فاشلة كباقي الدول النامية، التي وجدت نفسها في هذه الأثناء عرضة لأشكال جديدة من الاستقطاب، يميزها نفي تدريجي لسيادتها على محيطها وعلى مواردها.

كما نتج عن العولمة آثارا اجتماعية سلبية يأتي على رأسها التضحية بالعدالة الاجتماعية وتغليب مقتضيات النمو الاقتصادي على حساب المكتسبات الاجتماعية للعمال، وإهمال رعاية القوى العاملة والتساهل في مسائل تدهور البيئة وإغفال مفاهيم التنمية المستدامة، والضغط على قطاع العمل والعمال وعلى الحركة النقابية والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعلى التعليم والتكوين ومستويات العمل والتشغيل والإنتاج والإنتاجية والهجرة والتنقل والحماية الاجتماعية.

**النتائج والتوصيات :**

من أهم النتائج والتوصيات المتوصل إليها بشأن قدرة النقابات على التفاوض الجماعي في ظل العولمة ما يلي:

**أولاً:** من الضروري تفعيل دور النقابة كشريك اجتماعي يمثل العامل في المؤسسة من خلال الوسائل القانونية المتاحة لها وتعزيز دور النقابات في المفاوضات الجماعية للتوصل إلى إبرام اتفاقيات جماعية تكون خلاصة التفاوض والتشاور والحوار مع صاحب العمل.

**ثانياً:** تراجع العضوية النقابية في أغلب بلدان العالم الأمر الذي أدى إلى إصرار إعلان منظمة العمل الدولية على إدراج مبدأ "الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية" ضمن مبادئه الأساسية.

**ثالثاً:** من بين التأثيرات المباشرة للعولمة على الحقوق والحريات النقابية في التفاوض الجماعي برامج الخصخصة وإعادة الهيكلة على ضوء المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية ، ذلك أن إعادة هيكلة المؤسسات بقصد التركيز على الأنشطة الاقتصادية والانتاجية الرئيسية واللجوء الى تقليص دور الدولة في المجال الاقتصادي أدى إلى تقليص حجم العديد من المؤسسات وهو ما كان أبعد الأثر على الحركة النقابية، باعتبار أن التنظيمات النقابية للمؤسسات الصغيرة أكثر عرضة للضغط بسبب أنشطتهم النقابية.

**رابعاً:** للنقابات مسؤولية اتجاه العولمة نظراً لضعفها في مواجهة التحولات العالمية والوقوف في وجه تبعات العولمة بحكم انقسام الحركة النقابية في الداخل والخارج، فعلى الصعيد الوطني بفرض وجود التعدد النقابي تنقسم النقابات فيما بينها بحيث يصعب عليها أن توجد فيما بينها كتكتل قادر على مواجهة المؤسسات المتعددة الجنسيات، بينما على الصعيد الدولي تعاني الحركة النقابية من الانقسام وهو يضعف قوتها في مواجهة التركز الرأسمالي الجديد خاصة بعد التحولات العالمية الجديدة.

**خامساً:** ليس هناك ما يلزم المؤسسات المتعددة الجنسيات بالتفاوض مع ممثلي العمال على المستوى الدولي، ذلك أنه رغم من مطالبة المنظمات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية الاتحادات النقابية الدولية بضرورة نقل التفاوض الجماعي في المؤسسات المتعددة الجنسيات من نطاقها الوطني الى نطاقها الدولي إلى أن هذا المطلب لم حض بالقبول من طرف المؤسسات المتعددة الجنسيات.

**سادسا:** ترتب على النقطة الأولى وهي الرفض من طرف المؤسسات المتعددة الجنسيات للتفاوض، تعذر إن لم يكن استحالة حصول النقابات على المعلومات الكافية بشأن هذه المؤسسات باعتبارها الطرف الثاني في المفاوضة الجماعية على المستوى الدولي، بحيث يغيب عن النقابات عنصر أساسي في التفاوض وهو الوقوف على "المركز المالي لصاحب العمل ومشاريع وخطط مؤسسته"، حيث يرى الفقه أن أطراف التفاوض الجماعي حتى وعلى المستوى الوطني ملزمون بإمداد الطرف الآخر "بالبينات والمعلومات اللازمة بشأن التفاوض" واعتباره التزاما قانونيا مباشرا نابعا عن مبدأ حسن النية الذي يجب أن يسود المفاوضات، وهذا ما أكدته التشريع المصري، غير أن المؤسسات المتعددة الجنسيات ترفض الأمر بحجة المحافظة على حرية خططها الاستثمارية من المنافسة العالمية.

**سابعا:** تواجه النقابات العمالية صعوبة إجراء التفاوض الجماعي المباشر نظرا لصعوبة التعامل مباشرة مع المسؤولين في المقر الرئيسي للمؤسسات المتعددة الجنسية باعتبارهم القادرين على اتخاذ القرارات الرئيسية للمؤسسة، ذلك أن عدم قدرة المؤسسات المحلية على اتخاذ القرارات إلا بالرجوع إلى المؤسسات المركزية يشكل عائقا أما إجراء التفاوض الجماعي من قبل النقابات العمالية.

**ثامنا:** إن الانقسام بين النقابات الدولية يعكس تعارض للمصالح بين نقابات عمال الدول الصناعية المتقدمة، وبين نقابات عمال الدول النامية، خشية انتقال رأس المال تجاه الدول ذات الأجور المنخفضة والنقابات الضعيفة، بينما تساعد النقابات العمالية في الدول النامية حكوماتها في سعيها الى جذب الاستثمارات الأجنبية من أجل تحقيق التقدم ونقل التكنولوجيا وخلق فرص العمل ومكافحة البطالة.