Journal of Economic Growth and Entrepreneurship JEGE
Spatial and entrepreneurial development studies laboratory
Year : 2024 Vol.7 No.3 pp: 120-133

The Impact of International Labor Standards on the Foreign Trade of Developing Countries

Nabil Benmoussa[1]

[1]*Assisstant Professor, Mohamed Lamine Debaghine Setif2 University, Algeria, n.benmoussa@univ-setif2.dz.*

ARTICLE INFO

Article history:
Received:25/12/2020
Accepted:05/05/2024
Online:31/10/2024

Keywords:
Labor
Labor Standards
Foreign Trade
Developing Countries
International Organizations
JEL Code: F16, F53, J01, J81,O50.

ABSTRACT

With the wide expansion of globalization, national policies have become an international affair, in which countries are obligated to respect international laws when setting their domestic policies. Among the laws that took an international character, there are labor laws and standards, which took a new dimension after they were repeatedly, brought up in the World Trade Organization negotiations. With the internationalization of labor laws and standards, any disregard and non-compliance with them have been deemed a violation of the principle of fair competition in a way that justifies the imposition of trade and economic sanctions on them from other countries, especially developing countries, which in turn have negative repercussions on producers in developing countries and deepen their problems and make it difficult for them to continue economic development.
The present paper attempts to shed light on the expected implications of imposing international labor standards on the foreign trade of developing countries. The study concluded that the attempt to comply with international labor standards, which are characterized by strictness, will reduce the exports of developing countries in the short and long term, and diminish the comparative advantage of cheap global hands and lower costs in general.

أثر معايير العمل الدولية على التجارة الخارجية للدول النامية

نبيل بن موسى [1]

[1] *أستاذ مساعد قسم أ، الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، الجزائر، n.benmoussa@univ-setif2.dz*

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال:2020/12/25
تاريخ القبول:2024/05/05
تاريخ النشر:2024/10/31

الكلمات المفتاحية

عمل
معايير العمل
تجارة خارجية
دول نامية
منظمات دولية
JEL Code:F16, F53, J01, J81,O50.

الملخص

مع توسع العولمة أصبحت السياسات الوطنية شئنا دوليا، تلتزم فيه الدول باحترام القوانين الدولية عند وضع سياساتها المحلية. من القوانين التي أخذت الصبغة الدولية هناك قوانين ومعايير العمل، والتي أخذت بعدا جديدا بعد طرحها مرارا في مفاوضات منظمة التجارة العالمية. وبتدويل قوانين ومعايير العمل، أصبح كل تجاهل وعدم امتثال لها يعتبر انتهاكا لمبدأ المنافسة العادلة على نحو يبرر فرض عقوبات تجارية واقتصادية عليها من باقي الدول، خاصة الدول النامية، والتي يترتب عليها تداعيات سلبية على المنتجين في الدول النامية ويعمق من مشكلاتها ويصعب عليها مواصلة التنمية الاقتصادية.
تحاول هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على التداعيات المتوقعة لفرض معايير العمل الدولية على التجارة الخارجية للدول النامية. خلصت الدراسة إلى أن محاولة الامتثال لمعايير العمل الدولية، والتي تمتاز بالصرامة، ستعمل على تراجع صادرات الدول النامية في المدى القصير والطويل، وتعمل على تلاشي الميزة النسبية المتمثلة في رخص اليد العالمية وانخفاض التكاليف عموما.

*Corresponding Author: *Nabil Benmoussa*

BY-NC

مقدمة:

أدى اختلاف السياسات الاقتصادية للدول وتوجهاتها الاجتماعية إلى ظهور كثير من الخلافات، تطور أغلبها إلى نزاعات اقتصادية ألحقت ضررا بالغا بمصالحها الاقتصادية وبالسير الطبيعي للعلاقات الدولية. من بين المواضيع التي لازالت محل خلاف ونزاع متكرر بين الدول هي معايير العمل، ويرجع السبب في ذلك إلى اختلاف المستويات الاقتصادية بين الدول والتي دفعت ببعض الدول إلى انتهاك بعض تلك المعايير في سبيل تخفيض تكلفة الإنتاج وتسريع النمو الاقتصادي للتخفيف من حدة البطالة والفقر، بحيث دفعت تلك الانتهاكات التي طالت معايير العمل داخل الوحدات الإنتاجية دول أخرى إلى التشدد في فرض القيود على وارداتها من السلع والخدمات من الدول المنتهكة، وهو ما أدى إلى تصاعد الخلافات التجارية والتي تطور بعضها إلى اضطرابات في العلاقات السياسية. للتخفيف من حدة الخلافات، شجعت كثير من الدول تأسيس إقامة منظمات دولية تتمتع بالحصانة والقدرة على وضع القوانين والاتفاقيات وتنفيذها في حدود اختصاصها لتقريب وجهات النظر بين الدول، تعزيز التشاور والتعاون بين الدول، التخفيف من التعارض في المصالح بما يكفل احترام معايير العمل الدولية، وتجنب استخدامها لعرقلة التجارة الدولية والاستثمارات بهدف إرساء الاستقرار وتطوير العلاقات البينية وتقويتها وإتاحة الفرصة لجميع الأطراف للاستفادة من مكاسب التجارة الدولية.

وعليه، فإن إشكالية الورقة البحثية تتمثل في التساؤل التالي: **ما هي التداعيات المتوقعة لمعايير العمل الدولية على تجارة الدول النامية الخارجية؟**

هدفت الورقة البحثية إلى الإجابة على الإشكالية من خلال محاولة البحث في أهم المنظمات الدولية المنوطة بوضع معايير العمل ومحاولة إبراز تداعيات تنفيذ هذه المعايير على تدفق صادرات الدول النامية. وللإحاطة بجوانب الموضوع والوصول إلى الأهداف، تم التطرق إلى النقاط التالية:

- المنظمات الدولية الناظمة لمعايير العمل.
- انعكاسات معايير العمل الدولية على التجارة الخارجية الدول النامية.

1- المنظمات الدولية الناظمة لمعايير العمل والتشغيل:

يعتبر الخلاف حول معايير العمل الواجب تبنيها وتطبيقها موضوع قديم نسبيا، فقد تسبب في كثير من الأحيان في شحن الخلافات وتبادل الاتهامات بين الدول بما يشكل تهديدا للسير الطبيعي للعلاقات الدولية وانتهاك لبعض قواعد القانون الدولي العام، وهدد العالم بالرجوع لما كان سائدا قبل الحرب العالمية الثانية من سياسة العزلة، نشوب النزاعات الدولية والحروب التجارية، والجنوح إلى الحلول الفردية دون مراعاة مصالح الدول الأخرى. وعليه، تم الاتفاق على تأسيس منظمات دولية ككيان دولي وإطار مؤسسي، تلبية الحاجة إلى تنظيم العمل، ووضع معايير محددة تكون مرجعا تستدل به الدول في وضع قوانينها المحلية لتقريب وجهات النظر والتخفيف من حدة الاختلافات والتعارض بين القوانين المحلية والقانون الدولي في ميدان العمل. وفي هذا الصدد، تبرز مؤسستين دوليتين مختصتين ساهمت على مدى سنوات طوال في وضع قوانين واتفاقات دولية مرجعية للعمل، بحيث حظيت بقبول واسع من جانب الدول النامية، التي

استرشدت بها في بناء قوانينها المنظمة للعمل من حيث حقوق العمال وواجباتهم، كما استعانت بالمساعدة التقنية التي تتيحها المنظمتين لأعضائها من الدول. (عمران، 2009، الصفحات 11-15)

1-1- منظمة العمل الدولية:

أ- **تأسيسها:** تعتبر منظمة العمل الدولية الوكالة الثلاثية المتخصصة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة، حيث جمعت منذ سنة 1919 الحكومات وأرباب العمل والعمال من 187 دولة لتحديد معايير للعمل، وتطوير السياسات واستحداث برامج تكفل تعزيز العمل اللائق لجميع النساء والرجال على حد السواء وبعدالة ودون تمييز. أسست المنظمة كجزء من معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى، لتجسد على ارض الواقع الاعتقاد باستحالة تحقيق السلام العالمي والدائم دون عدالة اجتماعية. وقد بدا التأثير الأمريكي بضفة خاصة على المنظمة منذ نشأتها، حيث تم صياغة دستور منظمة العمل الدولية في أوائل سنة 1919 من قبل لجنة العمل برئاسة رئيس الاتحاد الأمريكي للعمل في الولايات المتحدة "صامويل غومبرز" (Samuel Gompers). تكونت المنظمة في بداية نشأتها من ممثلين من تسعة بلدان هي: بلجيكا، كوبا، تشيكوسلوفاكيا، فرنسا، ايطاليا، اليابان، بولندا، المملكة المتحدة والولايات المتحدة، وقد أسفرت العملية عن منظمة ثلاثية، هي الوحيدة من نوعها، تجمع في هيئاتها التنفيذية ممثلين عن الحكومات وأرباب العمل والعمال.

لعبت الاعتبارات الأمنية والإنسانية والسياسية والاقتصادية دورا دافعا في إنشاء المنظمة، فقد أقر مؤسسو المنظمة بأهمية العدالة الاجتماعية في ضمان السلام على خلفية الاستغلال غير الإنساني وهضم الحقوق الأساسية للعمال في الدول الصناعية منذ الثورة الصناعية، وكذلك الإدراك والوعي المتزايد للترابط الاقتصادي العالمي والحاجة الملحة إلى التعاون للحصول على ظروف عمل متشابهة في كافة البلدان المتنافسة على الأسواق، بحيث لا تؤدي هذه المنافسة إلى انتهاك الحقوق الأساسية للعمال. انعكاسا لهذه الأفكار، نصت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- لا يمكن إقامة سلام شامل ودائم إلا إذا كان مبنيا على العدالة الاجتماعية؛
- إن الاضطرابات التي تنتج ظروف عمل تنطوي على أي شكل من الظلم، المشقة والحرمان لأعداد كبيرة من الناس، من شأنها أن تعرض السلام والوئام في العالم للخطر، وتبرز هناك الحاجة الماسة لتحسين هذه الشروط؛
- إن فشل أي دولة في تبني ظروف العمل الإنسانية يشكل في حد ذاته عقبة في طريق الدول الأخرى التي ترغب في تحسين الظروف في بلدانها.

تعترف الديباجة كذلك بعدد من المبادئ الأساسية مثل المساواة في الأجر عن العمل المؤدى، الحرية في تكوين الجمعيات والنقابات، وكذلك الارتقاء بالتعليم المهني والتقني.

وفي اقل من سنتين من إنشاءها، تبنت المنظمة تسع اتفاقيات عمل دولية وعشر توصيات، حيث تغطي معايير العمل القضايا الرئيسية التالية:(ILO, 2019)

- تحديد عدد ساعات العمل في المنشآت الصناعية كحد أقصى عند 8 ساعات يوميا و48 ساعة في الأسبوع، ويمنح العمال فترة راحة أسبوعية تبلغ 24 ساعة متتالية. (ILO, 2020)

- البطالة، حيث يلزم كل عضو يصادق على الاتفاقية بإنشاء شبكة من وكالات التوظيف العامة والمجانية تكون تحت رقابة السلطة المركزية، وتشكل لجان تضم ممثلين عن أرباب العمل والعمال لتقديم المشورة فيما تعلق بإدارة الوكالات مع اتخاذ خطوات لتنسيق عمليات هذه الوكالات على المستوى الوطني، ويتولى مكتب العمل الدولي تنسيق مختلف النظم الوطنية بالاتفاق مع البلدان المعنية. كذلك، يلزم كل عضو مصادق إنشاء أنظمة للتأمين ضد البطالة، مع اتخاذ كافة التدابير لضمان استفادة العمال الذين ينتمون إلى أحد الدول الأعضاء ويعملون في إقليم آخر من نفس مستوى التأمين الذي يحصل عليه العمال الذين ينتمون إلى هذا الإقليم. تلتزم كل دولة عضو تصادق على الاتفاقية بإبلاغ مكتب العمل الدولي في مدة لا تتجاوز 3 أشهر بكل ما لديها من معلومات إحصائية أو غير إحصائية تتعلق بالبطالة.(ILO, 2020)
- حماية الأمومة، حيث لا يسمح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع مع تقديم إعانة مالية خلال فترة تغيبها، إضافة إلى حقها في نصف ساعة من الراحة مرتين في الأسبوع في فترة الرضاعة.(ILO, 2020)
- العمل الليلي للنساء.
- الحد الأدنى للسن الذي يجوز فيها تشغيل الأحداث هو عند أربع عشر (14) سنة.(ILO, 2020)
- العمل الليلي للأحداث، حيث يمنع تشغيل الأحداث الذين يقل أعمارهم عن ثماني عشر (18) سنة ليلا. (ILO, 2020)

وفي خضم الحرب العالمية الثانية، تم عقد اجتماع فيلادلفيا أسفر عن إعلان فيلادلفيا الذي تبنته واحد وأربعون (41) دولة كملحق لدستور المنظمة، حيث لازال الإعلان يشكل ميثاق وأهداف منظمة العمل الدولية. يحدد الإعلان المبادئ الأساسية لعمل منظمة العمل الدولية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، ويشمل معاملة العمل ليس كسلعة، وأن جميع البشر لهم الحق في متابعة رفاهم المادي وتطورهم الروحي في ظروف الحرية والكرامة والأمن وتكافؤ الفرص، بما فيها حرية التعبير وتكوين الجمعيات، مع اعتبار الفقر خطرا على الرفاه والازدهار وجب محاربته بقوة داخل كل دولة وبجهد دولي متواصل ومتضافر، يشارك فيه ممثلو أعمال وأرباب العمل في مركز مساو للحكومات. أخذت المنظمة على عاتقها الالتزام في البرامج التي تحقق:

- التوظيف الكامل ورفع مستويات المعيشة؛
- توظيف العمال في المهن التي تناسب رغباتهم بما يسمح لهم بإعطاء أقصى قدر ممكن من مهاراتهم وانجازاتهم وتقديم أقصى مساهمة لهم في الرفاه المشترك؛
- توفير مرافق التدريب ونقل العمال، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستقرار؛
- لضمان استفادة الجميع من نصيب عادل من التقدم، تكون السياسات المتعلقة بالأجور والأرباح وساعات العمل وشروط العمل الأخرى لجميع العمال، كما يكون الحد الأدنى من الأجور المعيشية لجميع العاملين الذين يحتاجون إلى هذه الحماية؛
- الاعتراف الفعال بحق المفاوضة الجماعية، تعاون الإدارة والعمال للتحسين المستمر للكفاءة الإنتاجية، وتعاون العمال وأرباب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية؛

- توسيع نطاق تدابير الضمان الاجتماعي لتوفير دخل أساسي لجميع المحتاجين إلى الحماية والرعاية الطبية الشاملة؛
- توفير الحماية الكافية لحياة العمال وصحتهم في جميع المهن؛
- توفير الرعاية للأطفال وحماية الأمومة؛
- توفير التغذية والسكن والمرافق الملاءمة للترفيه والثقافة؛
- تأمين المساواة في الفرص التعليمية والمهنية.

وضع إعلان فيلادلفيا تحقيق هذه الشروط الهدف الرئيسي للسياسات الوطنية والدولية، وفي حالة إخفاق أي عضو في تنفيذ اتفاقيات وتوصيات مؤتمر المنظمة العام يجوز لمجلس إدارة المنظمة توصية المؤتمر ومن ثم باقي الأعضاء بما قد يعتبره ضروريا لضمان الامتثال لها.(ILO, 2020) مباشرة غداة قيام منظمة الأمم المتحدة، أصبحت المنظمة وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، وخلال الفترة التي تلت ذلك تضاعف عدد الدول الأعضاء واكتسبت المنظمة طابعها العالمي، وأصبحت الدول الصناعية أقلية بين الدول النامية، كما طورت المنظمة من معاييرها وآليات الإشراف على تطبيقها. مع نهاية الألفية الماضية، ركزت المنظمة على جعل العمل اللائق هدفا دوليا استراتيجيا، تعزيز عولمة تكون أكثر عدلا، كما أكدت على العمل لتخفيف من حدة الفقر والمساعدة في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية[1] التي أقرتها منظمة الأمم المتحدة في سنة 2000. (الأمم المتحدة، 2010، الصفحات 3-66) تضمنت خطة التنمية المستدامة سبع عشر (17) هدفا و (169) غاية مرتبطة بها، اتفق رؤساء الدول على تحقيقها بحلول سنة 2030.

من بين ما تم الالتزام به لتحقيق التنمية المستدامة والذي يمكن للدول الاستفادة من ثماره هو توفير تعليم جيد في جميع المستويات والتعليم التقني والمهني، بما يساعدهم على تحصيل المعارف والمهارات الضرورية للاستفادة من فرص الشغل المتاحة، مشاركتهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية مشاركة كاملة، السعي لإقامة أسس اقتصادية متينة لصالح البلدان من خلال نمو اقتصادي ديناميكي أساسه الاستدامة والابتكار، النهوض بفرص العمل المتاحة للشباب، التمكين الاقتصادي للمرأة، توفير العمل اللائق للجميع، ووضع حد لعمالة الأطفال بجميع أشكالها. حثت منظمة العمل الدولية الدول على الامتناع بقوة عن سن وتطبيق أي تدابير اقتصادية أو مالية أو تجارية أحادية الجانب تتنافى مع القانون الدولي وميثاق الأمم المتحدة. (الأمم المتحدة، 2015، الصفحات 7-10) ترتكز خطة المنظمة على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص في مادته 13 على حق الفرد في التنقل بما في ذلك التنقل لأغراض العمل، وفي مادته 22، 23، 24 على الحق في الضمان الاجتماعي، الحق في العمل وفي اختيار العمل والحماية من البطالة، الحصول على أجر مساو للعمل المؤدى، مكافأة تضمن عيشة لائقة، والحق في الراحة وأوقات الراحة وإجازات دورية مأجورة. (الأمم المتحدة)

ب- مهام منظمة العمل الدولية: تم تكريس منظمة العمل الدولية منذ نشأتها لتعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان والعمال دوليا، تطبيقا لرسالتها التأسيسية بأن العدالة الاجتماعية ضرورية للسلام العالمي الدائم. لتحقيق أهدافها، سعت المنظمة إلى تحديد معايير العمل وتحديثها، وتطوير السياسات واستحداث برامج تعزز العمل اللائق

لجميع الرجال والنساء. منذ نشأتها، حافظت منظمة العمل الدولية على نظام لمعايير العمل الدولية، وطورت منها نظاما يرمي إلى تعزيز الفرص المتاحة للنساء والبرامج للحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة. وفي ظل عولمة الاقتصاد الحاصلة حاليا، اكتسبت معايير العمل الدولية أهمية بالغة وأصبحت عنصرا أساسيا في الإطار الدولي لضمان أن يوفر نمو الاقتصاد العالمي فوائد للجميع.

تعتبر معايير العمل الدولية الأدوات القانونية التي اتفق عليها مؤسسو منظمة العمل الدولية (الحكومات، أرباب العمل، العمال) وتتبناها المنظمة، والتي تضع وتحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي إما اتفاقيات وهي معاهدات دولية ملزمة قانونيا للدول الأعضاء وغير الأعضاء، أو توصيات والتي تعد بمثابة مبادئ توجيهية غير ملزمة. (ILO, 2014)

بمجرد اعتماد المنظمة لمعايير العمل، تلزم الدول الأعضاء بتطبيقها في غضون شهر من خلال تشريعها الوطني والممارسة العملية، والإبلاغ عن تطبيقها على فترات منتظمة وتقدم المنظمة المساعدة في ذلك. وعلاوة على ذلك، يمكن الشروع في إجراءات الاحتجاج والشكاوى ضد البلدان التي انتهكت الاتفاقية،(ILO, 2014, pp. 8–16) واستخدامها للفصل في القضايا التي لا يكون القانون الداخلي فيها وافيا أو حيث لا يوجد تشريع بعينه.

اعتمدت منظمة العمل الدولية 189 اتفاقية و203 توصية و6 بروتوكولات تغطي مواضيع كثيرة تستجيب للعدد المتزايد من الاحتياجات والتحديات التي يواجهها العمال وأرباب العمل في الاقتصاد العالمي. وقد خصت منظمة العمل الدولية جانبا كبيرا من برنامجها لخلق مزيد من الفرص للرجال والنساء لضمان عمل لائق وكريم، من خلال تعزيز المعايير الدولية بشأن سياسة التشغيل التي تهدف، مع برامج التعاون الفني، إلى الوصول إلى التوظيف الكامل والمنتج في عمل يتم اختياره بحرية (اتفاقية سياسة العمالة رقم 133 لسنة 1964 للنهوض بالعمالة). وفي هذا السياق، اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في سنة 2003 برنامج العمل العالمي الذي حدد عشر عناصر جوهرية من أجل وضع استراتيجية عالمية لزيادة العمالة، وهي تشمل استراتيجيات اقتصادية مثل النهوض بالتجارة والاستثمار من أجل توفير العمل المنتج، وإتاحة إمكانية وصول الدول النامية إلى الأسواق والتنمية المستدامة وتكامل السياسات على المستوى العالمي. أما العناصر الجوهرية الأخرى فتشمل الاستراتيجيات التي تدعمها معايير العمل الدولية؛ مثل النهوض بالتعاونيات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، التدريب والتعليم، الحماية الاجتماعية، السلامة والصحة المهنيتين، والمساواة والتفاوض الجماعي.

لإضفاء المرونة في التشغيل وتحقيق الأمان الوظيفي للعمال، فقد سعت معايير العمل إلى تحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في فصل العمال لأسباب وجيهة[2] وبين ضمان أن يكون هذا الفصل عادلا وألا يتم اللجوء إليه إلا كملاذ أخير وألا يكون أثره السلبي على العامل مبالغا فيه، مع منحه الحق في الدفاع عن نفسه عن أي ادعاءات توجه إليه. وفي حالات الفصل الجماعي، على الحكومات أن تسعى إلى تشجيع أصحاب العمل على التشاور مع ممثلي العمال وأن تضع بدائل لعمليات الفصل الجماعي (مثل تجميد التعيينات وتخفيض ساعات العمل). تتناول الاتفاقية كذلك أمورا تتعلق بمكافأة نهاية الخدمة ومهلة الإخطار، وإجراءات الطعن في قرار الفصل، والتامين ضد البطالة والإنذار المسبق

الذي يلزم إبلاغ السلطات به في حالة الفصل الجماعي. وكجزء من أجندتها بشأن العمل اللائق، شجعت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على تطبيق حد أدنى للأجور للحد من الفقر في العمل وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين الضعفاء. ووفقا لاتفاقية حماية الأجور رقم 95 لسنة 1949، فان الأجور تدفع بالعملة السائدة قانونا على فترات المنتظمة، وفي حالة إعسار صاحب العمل يكون للأجور الأولوية عند توزيع الأصول المسيلة، وتتطلب من الدول المصدقة عليها إنشاء آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور تكون قادرة على تحديد المستويات الدنيا للأجور ومراجعتها وتعديلها دوريا بحيث يكون لقراراتها قوة القانون.

أعطت قوانين دستور منظمة العمل الدولية آليات للتعامل مع الاحتجاجات التي تنتج عن تطبيق اتفاقيات المنظمة، فبمجرد تلقي شكوى، يشكل مجلس المنظمة لجنة تحقيق، التي تعد أعلى مستوى إجرائي للتحقيق، لإجراء تحقيق شامل في الشكوى والتأكد من وقائعها وتقديم توصيات حول التدابير التي ينبغي اتخاذها لحل المشكلات. وفي حالة رفض بلد تنفيذ قرار لجنة تقصي الحقائق أو قرار محكمة العمل الدولية، يجوز لمجلس الإدارة، طبقا للمادة 33 من دستور منظمة العمل الدولية، أن يوصي المؤتمر باتخاذ الإجراءات التي يراها ملاءمة وكفيلة بتحقيق الامتثال لها على وجه السرعة، ومنها الضغط مع العديد من الدول والمنظمات على البلد المخالف لتصحيح الوضع. (منظمة العمل الدولية، 2017، صفحة 8، 21، 100، 113)

يعتمد نجاح منظمة العمل الدولية في عملها وتنفيذ مهامها على نظام إشرافي دولي فريد من نوعه، يعينها على التأكد من تطبيق الدول للاتفاقيات التي تصدق عليها التي تتضمن معايير العمل الدولية، وتفحص منظمة العمل الدولية بانتظام تطبيق المعايير في الدول الأعضاء وتوضح المجالات التي يمكن فيها تطبيق المعايير بشكل أفضل، ومساعدة الدول على حل المشكلات التي تعترض تطبيق المعايير، عن طريق الحوار الاجتماعي والمساعدة الفنية. تلزم الدول المصادقة بتقديم تقارير دورية (3 سنوات للاتفاقيات الأساسية وذات الأولية و5 سنوات للاتفاقيات الأخرى، ويمكن أن تطلب اختصار مدة تقديم التقارير) حول التدابير والخطوات القانونية والعملية المتخذة لتنفيذ الاتفاقيات والمعايير، ويتولى فحص التقارير الحكومية لجنة خبراء من عشرين شخصية قانونية مرموقة من أقاليم جغرافية وأنظمة قانونية وثقافية مختلفة تعينهم مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات.

لقد أطلقت العولمة كعملية تغيير بعيدة المستوى أثرت على الجميع، وخلقت التكنولوجيا الحديثة المدعومة بسياسات أكثر انفتاحا عالما أكثر ترابطا من أي وقت مضى، لم يشمل فقط الاعتماد المتبادل المتنامي في العلاقات الاقتصادية من حيث التجارة والاستثمار والتمويل وتنظيم الإنتاج على مستوى العالم، بل أيضا التفاعل الاجتماعي والسياسي بين المنظمات والأفراد في جميع أنحاء العالم. فتح اقتصاد السوق العالمي وظهور ما يعرف حاليا بالاقتصاد الرقمي القائم على المعرفة الدائمة والمتجددة والقابلة للاستخدام الواسع المجال لتحسين القدرات الإنتاجية والتي يمكنها تحقيق تقدم مادي وتوليد فرص عمل أكثر إنتاجية وأفضل للجميع والمساهمة بشكل كبير في الحد من الفقر والبطالة في العالم، حيث أصبحت تلعب المعرفة تلعب دورا محوريا في توليد الثروة، وهي تمثل الشكل الأساسي لرأس المال، فأصبح

تراكمها هو المحرك والدافع للنمو الاقتصادي نظرا لوفرتها وتجددها، فكلما زادت كثافة المعرفة في مكونات العملية الإنتاجية زادت القيمة المضافة وزاد النمو الاقتصادي، وزادت فرص تفعيل آليات التشغيل وفتح فرص توظيف العمالة بشكل عادل ولائق. (منصوري و خليفي، 2006، الصفحات 51-53)

غير أن الواقع اظهر أن العولمة الحالية ولدت نتائج غير متوازنة فيما بين الدول وداخلها، فلا زالت الثروة الناتجة لا يستفيد من فوائدها كل الدول، ولم تحقق العولمة الطموحات بوظائف لائقة ومستقبل أفضل لشعوبها التي لا يزال يعيش العديد منهم في حالة عدم الاستقرار في الاقتصاد غير الرسمي دون حقوق رسمية، حيث تشير الإحصاءات إلى ارتفاع حجم الاقتصاد غير الرسمي في الدول النامية موازاة مع ارتفاع نسبة البطالة وتوسع عدم التكافؤ في الدخل. (ILO, 2019, pp. 64-66) كذلك، هناك الكثير من العوائق التي تحول دون بناء اقتصاد معرفي واندماج الدول وخاصة العربية منها في الاقتصاد العالمي والاستفادة من مغانمه، ومنها تردي مؤشرات التنمية البشرية والحرية الاقتصادية من حيث ضعف البنية التحتية لتقنيات الاتصال والمعلومات، الفقر الرقمي، تردي التعليم المتاح، غياب الابتكار نتيجة عدم كفاية التمويل المتاح لأنشطة البحث والتطوير، وضعف أداء المؤسسات الحكومية والاختلال الحاد في توزيع الدخل، ما أدى إلى تدني فعالية الاستثمارات والإنتاجية الإجمالية لرأس المال وعدم القدرة على استغلال الريع استغلالا رشيدا والانفتاح على المنافسة، (مكيد، 2006، الصفحات 9-18) التي لازالت الجزائر تتذيل ترتيب الدول العربية والعالم من حيث المؤشر الإجمالي نتيجة التدخل الحكومي المفرط في الحياة الاقتصادية، ضعف البنية التحتية والمؤسسات، عدم ملاءمة بيئة قطاع الأعمال، وتدني إنتاجية العامل وإنتاجية عوامل الإنتاج، وهي عوامل تحد من قدرة الجزائر على رفع صادراتها ودخول الأسواق الخارجية واجتذاب الاستثمارات الداخلية والخارجية ورفع وتيرة النمو الاقتصادي خارج المحروقات والقطاعات الريعية، وهي عوامل حاسمة في تطوير الطاقة الابتكارية، تحفيز الاستثمار، زيادة وتيرة نمو التشغيل، استيعاب البطالة، وتوفير الحقوق الأساسية للعمال. (نوري، 2006، الصفحات 40-42)

1-2- معايير العمل المعتمدة في منظمة التجارة العالمية:

رغم نجاح جولة أروجواي في تحرير التجارة الدولية من خلال تخفيض القيود التعريفية وغير التعريفية، إلا أن تجارة كثير من الدول النامية بقيت خاضعة لإجراءات حمائية تمييزية، وأهمها معايير العمل الدولية التي حدت من الأثر الايجابي لانخفاض الحواجز التعريفية وغير التعريفية على نمو صادرات الدول النامية وعلى تنافسيتها في شكل اتفاقيات صريحة[3] أو تفاهمات لصالح الدول المتقدمة تتضمن بدورها استثناءات وإجراءات حمائية تسمح بتبني إجراءات ومعايير لأسباب غير تجارية بداعي إهمال معايير العمل الدولية وعدم احترام حقوق العمال عند تأسيس المشروعات. (الشحات، 2001، صفحة 64) لم تكتفي الدول الصناعية بفرض المعايير الاجتماعية على وارداتها، بل إنها سعت إلى الضغط على الدول المصدرة لتبني سياسات اجتماعية وفرضها على شركاتها لتحقيق التجانس في المعايير بينها، على الرغم من الاختلافات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بينها، وهو ما يرفع تكاليف العمالة، خاصة في الصناعات كثيفة الاستخدام للعمالة، ويهدد بزوال المزايا النسبية في التجارة ويجعل من الشركات المحلية أقل تنافسية. (Anderson, 1997, pp. 58-59)

2- انعكاسات معايير العمل الدولية على التجارة الخارجية الدول النامية:

خلال جولات المفاوضات التجارية متعددة الأطراف، حاولت الدول المتقدمة تضمين معايير العمل الدولية ضمن معايير منظمة التجارة العالمية، وقامت بالضغط لربط التجارة العالمية بمعايير العمل أسوة بمواضيع أخرى كالبيئة، غير أن التباعد في المواقف ومعارضة الدول النامية خوفا من أن تشكل قيودا إضافية على صادراتها حالت دون الاتفاق على إدراج معايير العمل رسميا ضمن ولاية منظمة التجارة العالمية، وتم الاتفاق على وضعه في نطاق اختصاص منظمة العمل الدولية التي ترتبط بعلاقات بمنظمة التجارة العالمية. استندت الدول المتقدمة في حجتها على أن الدول النامية المصدرة قد اكتسبت قدراتها التنافسية بفضل انخفاض الأجور الذي يرجع في أسبابه أساسا إلى عدم احترام معايير العمالة السليمة[4] (أسابيع عمل أطول، أجور أقل للعمل الإضافي، إجازة سنوية أقصر، ظروف عمل أقل أمانا وصحة، ومستوى رفاهية متدني العمال).(Anderson, 1997, p. 74) تجدر الإشارة أن التنافسية في مفهومها وأسسها تختلف من مجموعة دول إلى أخرى، جيث تعتمد الدول المتقدمة على الميزة التنفسية القائمة على دعم الابتكار والإبداع للمحافظة على موقعها الريادي وتفوقها في الاقتصاد العالمي مقارنة بالدول النامية التي لازالت تعتمد على الميزات النسبية شديدة التعرض للصدمات للمحافظة على حصتها السوقية، وهو ما يعب على الأخيرة تطبيق المعايير العالمية/ زمن بينها معايير العمل الدولية، للولوج إلى الأسواق العالمية والاستمرار في التصدير. (حمري و ألبز، 2019، صفحة 64) اعتبرت الدول المتقدمة أن انتهاك المعايير الأساسية للعمل يضر بمبدأ التبادل الحر (قابل، 2009، صفحة 186) ويمس بالمنافسة العادلة والشفافة، ويؤدي إلى ما يسمى بالإغراق الاجتماعي (Social Dumping)، وهو ما يتوجب في نظرها ربط التجارة العالمية بمعايير العمل الدولية بغض النظر عن ظروف الدول النامية الاقتصادية ودرجة تنميتها، فرض قيود حمائية على تدفق صادرات تلك الدول إلى أسواقها باسم الشرط الاجتماعي وخصوصا المنتجات كثيفة الاستخدام للعمل، وفرض عقوبات تجارية واقتصادية على أي دولة لا تمتثل لهذه المعايير. وفي هذا الصدد، صدر في 9 سبتمبر 1986 قرار للبرلمان الأوروبي يطالب بإنشاء لجنة استشارية مشتركة بين الجات ومنظمة العمل الدولية لربط التجارة الدولية بمعايير العمل الدولية، تلاها في 1988 صدور قانون تجاري في الولايات المتحدة يعطي للحكومة الفدرالية الحق في اتخاذ ما تراه مناسبا من سياسات تجارية في مواجهة البلدان التي تنتهك تلك المعايير، (الشحات، 2001) إضافة إلى الإجراءات الحكومية، حيث لا تزال كثير من تلك القرارات سارية المفعول.

إضافة إلى المواقف الرسمية، تعرضت الدول الصناعية المستقبلة لصادرات الدول النامية لحملات من ناشطين ومنظمات غير حكومية (NGOs) واتحادات حقوق العمال للضغط على الحكومات لفرض مزيد من القيود لإجبار الشركات في الدول النامية على احترام معايير العمالة، منع تشغيل الأطفال، وتحسين ظروف العمل. (Brown & Others, 2003, p. 280) تستهدف قيود العمل الدول النامية التي لازالت ظروف العمل فيها قاسية تنخفض فيها الأجور وتتدهور ظروف العمل، وفي ظل الفجوة الكبيرة بينها وبين الظروف الموجودة في الدول المتقدمة التي تصب في صالحها العمل بمعايير العمل الدولية، أصبحت معايير العمل إحدى الأدوات التجارية الحمائية التي تستخدمها للحد من تدفق صادرات الدول النامية والحد من أثر الميزات النسبية فيها، (الشحات، 2001، صفحة 91) والمتمثلة في رخص اليد العاملة وانخفاض عبء الأعباء الاجتماعية التي تجعل من تكلفة منتجات الدول النامية قليلة وأسعارها

أرخص من نظيرتاها في الدول المتقدمة، وهو ما يحسن من تنافسية منتجات وصادرات الدول النامية ويجعلها أفضل من الدول المتقدمة. ولذلك، طالما اعتبرت الدول المتقدمة أن صادرات الدول النامية تتضمن بشكل أو بآخر إغراقا اجتماعيا ينبغي مكافحته بأي شكل، واتهمت الدول النامية بعدم احترام معايير منظمة العمل الدولية، (الفتلاوي، 2009، صفحة 35) فحكومات الدول المتقدمة لازالت غير قادرة على تقليص أجور عمالها لارتباط مثل هذه القرارات بسوق العمل فيها وبالعلاقات بين النقابات وقوة الأخيرة وتوحدها، كما لا تستطيع إجبار الدول النامية على رفع أجور عمالها. ولذلك، فقد كانت نظرة الدول المتقدمة دائما أن انتهاك الدول النامية لمعايير العمل الدولية يقود إلى إفساد مبدأ التبادل الحر وإبطال مشروعيته، ووجب شمله في اتفاقات منظمة التجارة العالمية أسوة بباقي المواضيع؛ مثل البيئة والملكية الفكرية وغيرها، دون الاهتمام لفجوة التنمية بينها. (قابل، 2009، الصفحات 186-187)

إن قيام الدول المتقدمة بتقييد تدفق السلع المستوردة من الدول النامية التي تخالف معايير العمل الدولية من شأنه أن يدفع الدول النامية المصدرة إلى محاولة تلبية متطلبات تلك المعايير التنظيمية بتحسين ظروف العمل إلى نحو يماثل الدول المتقدمة لغرض الاستمرار في تصدير سلعها، وهو ما يعمل على ارتفاع تكاليف الإنتاج ومن ثم ارتفاع الأسعار وانخفاض الكمية القابلة للتصدير. تختلف تكاليف الامتثال تبعا لحجم الشركات والموقع الجغرافي بسبب الفروقات في وفورات الحجم والتكلفة الخاصة بالموقع، حيث تواجه الشركات الصغيرة تكاليف أكبر بشكل غير متناسب للامتثال بسبب نقص وفورات الحجم الناشئة ما يحد من ميزتها التنافسية. أما عامل الموقع، فهو يصب في مصلحة المنتجين المحليين ويرتبط بزيادة غير متكافئة للمنتجين الأجانب، حيث تضع معايير العمل المنتجين المحليين في وضع غير تنافسي مع المنتجين الأجانب، فعندما يتعمق عدم التجانس بين المنتجين والمحليين تصبح لتكاليف الامتثال تأثير مماثل للتعريفة الجمركية؛ أي رفع سعر التوازن وتخفيض الطلب الكلي والواردات. وتزداد حدة تلك الفروقات باختلاف طبيعة الهيكل الإنتاجي فيها (اختلال الهيكل الإنتاجي) بما لا يمكنها من الامتثال الكامل لمعايير العمل في الدول المستوردة على الفور، حيث يتطلب الأمر فترة زمنية طويلة نسبيا لترتيب هيكلها الإنتاجي وفق المتطلبات الجديدة. (Oyejide & Others, 2000, pp. 20-22)

يدفع تراجع الطلب الخارجي على سلع الدول النامية غير المتوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية المنتجين المحليين إلى البحث في تصريف مخزونهم من تلك المنتجات في السوق المحلي، ما يؤدي إلى تراجع الأسعار بحدة في السوق المحلي. ونظرا لضعف مرونة العرض والطلب في الدول النامية وارتفاع مرونة الطلب في الدول المتقدمة، فإن حصيلة الصادرات من النقد الأجنبي بعد فرض معايير العمل قد تشهد تراجعا كبيرا، ما يعرض الدول النامية المصدرة إلى اختلال ميزان المدفوعات وأزمة نقد أجنبي قد تتطور إلى أزمة مالية شاملة. إضافة غالى تراجع النشاط التصديري للدول النامية، فإن الانخفاض الحاد في الأسعار المحلية سيعمل على انكماش رقم أعمال المنتجين المحليين ويعرض كثير منهم إلى مخاطر الإفلاس. وباجتماع تلك الظروف (الخارجية والمحلية)، سيصعب على الدول النامية تحمل تكاليف الامتثال لمعايير العمل الدولية خلال مدة قصيرة أو حتى متوسطة، ويفتح المجال للمنتجين في الدول المتقدمة إلى الاستحواذ على الحصة السوقية للدول النامية.

- وفي هذا الصدد، فإن تأثير معايير العمل الدولية سيزداد على الجزائر التي تعتمد في مداخيلها وصادراتها على منتج واحد او توليفة محدودة من المنتجات، وهو ما يصعب عليها تنويع صادراتها، حيث أن التوازنات المالية الداخلية والخارجية لازالت تشهد اختلالا خطيرا إضافة إلى انكماش الناتج المحلي الإجمالي بعد تراجع أسعار النفط ابتداء من سنة 2014. (بن عودة و عبد القادر، 2020، الصفحات 53-56) إن تراجع أسعار النفط من شأنه أن يصعب على الجزائر تنويع اقتصادها، حيث انعكس تأثير تقلبات المداخيل بوضوح على الشركات الصغيرة والمتوسطة المقاولاتية المعول عليها لتحقيق الإقلاع الاقتصادي والخروج من التبعية المفرطة للنفط، حيث أن سجل انطلاق مشاريع حاضنات الأعمال تأخرا وتباطؤا بسبب نقص التمويل وهو ما يهدد نجاح الحاضنات. (رجب و آخرون، 2020، الصفحات 27-28)

خاتمة:

يجتاح العالم منذ فترة أقوى موجات العولمة، أبرز مظاهرها تعميق الاندماج والتكامل وتحويل العالم إلى بيئة اقتصادية وقانونية واحدة دون الاهتمام بظروف الدول والفجوة الاقتصادية والتكنولوجية بما يصب في مصلحة الدول المتقدمة. وللمحافظة على ميزة تنافسية تكفل لمنتجيها مواجهة تدفق سلع الدول النامية، حاولت الدول المتقدمة التصدي للميزات النسبية والتأثير عليها من خلال معايير العمل الدولية كأحد الأدوات الحمائية لتقييد تدفق صادرات الدول النامية بحجة انتهاك المنتجين في الدول النامية للحقوق الأساسية للعمال المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

تعد أسواق الدول المتقدمة حيوية للدول النامية، حيث تعد المصدر الأساسي للنقد الأجنبي، وهو ما يجعل من الامتثال لاشتراطات العمل فيها أساسي للاستمرار في تصدير منتجاتها والمحافظة على حصتها في تلك الأسواق. ولذلك، فالدول النامية مطالبة ببذل جهود لتحقيق العمل اللائق الذي يستجيب لمعايير العمل الدولية، من خلال:

- زيادة الإنفاق على التعليم والتدريب وتحين مستواه بصفة دوري.
- توفير وظائف مقبولة وتحسين ظروف العمل وإعطاء الاختيار للعمل بحرية وبدون إكراه بدخل يكفي لتلبية الاحتياجات الاقتصادية والعائلية.
- احترام الحقوق وتحقيق الأمن الأساسي من خلال أي شكل من الحماية الاجتماعية وضمان ظروف عمل مناسبة بما يعرف بـ "العمل اللائق" الذي لا يشمل فقط التوظيف بل مجموعة أوسع من الأهداف التي تعكس تطلعات أوسع.
- ولبلوغ غاية العمل اللائق، يجب السعي إلى تحقيق معدلات نمو عالية ومستدامة، وتحقيق التوازن في السياسات النقدية والمالية، فيجب تبني أهداف العمالة كجزء من عمليات الميزانية، وأن يكون تحليل التأثير على العمالة معيارا صريحا لاتخاذ القرارات المتعلقة بسياسات الاقتصاد الكلي. ومن المهم بصفة خاصة تصحيح إخفاقات السوق

وعجز القطاع الخاص، والتي تخلق التحيز ضد نمو العمالة المكثفة، وضمان ألا تخلق أنماط الضرائب عقبات لا داعي لها أمام الاستثمار ونمو المشاريع وخلق فرص العمل.

- إزالة العقبات التي تحول دون إنشاء المشاريع وتشجيع عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. إزالة العقبات التي تحول دون إنشاء المشاريع، وتشجيع عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير البيئة المناسبة لنموها وتطورها لتفعيل مساهمتها في التشغيل ودورها في خلق فرص عمل جديدة وإدماج المرأة ومختلف فئات العمالة في سوق العمل وتضييق الفوارق بين الجنسين، ومنها القيود الإدارية والبيئية (نمو القطاع الغير رسمي)، مشكل الحصول على التمويل البنكي، التمييز بين القطاع العام والخاص في مجال القروض والمعاملة، و ضعف البنية التحتية، حيث أن الظروف السابقة قد تدفع المؤسسات إلى التحول إلى القطاع غير الرسمي.

- تعزيز الحقوق الأساسية للعمال والحريات المدنية والسياسية في تعزيز العمل اللائق والتنمية العادلة التي تسمح للجميع بالاستفادة من منافعها.

- إضافة إلى خلق الوظائف، تبرز أهمية تقوية السياسات التي تساعد الدول على التأقلم بشكل أفضل مع الضغوط الاجتماعية للعولمة. ففي معظم الدول النامية، لازالت أنظمة ومؤسسات الحماية الاجتماعية ضعيفة وتفتقد للموارد الكافية.

الهوامش:

[1]تتكون أهداف التنمية المستدامة من سبعة عشر هدفا، هي: القضاء على الفقر بجميع أشكاله، القضاء التام على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة، ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار، ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، ضمان توفر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة، ضمان حصول الجميع على خدمات الطاقة الحديثة والموثوقة والمستدامة وبأسعار معقولة، تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكامل والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع المستدام وتشجيع الابتكار، الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها، جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة، ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدام، اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره، حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة، حماية النظم الايكولوجية البرية وترميمها وتعززي استخدامها على نحو مستدام وإدارة الغابات على نحو مستدام ومكافحة التصحر ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره ووقف فقدان التنوع البيولوجي، التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهمش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمسائلة وشاملة للجميع على جميع المستويات، تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

[2]طبقا لاتفاقية إنهاء الاستخدام رقم 158 لسنة 1982، تم تحديد الأسباب التي لا يسمح فيها بفصل العامل، وهي: عضوية نقابة أو المشاركة في أنشطتها، تقديم شكوى ضد صاحب العمل، العرق أو اللون أو الجنس أو إلى الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، الحمل، الدين أو الرأي السياسي أو النسب القومي أو الأصل الاجتماعي، والغياب المؤقت بسبب المرض أو خلال إجازة الوضع.

[3]وهي: اتفاق المنسوجات والملابس اتفاقية الإجراءات الوقائية، اتفاقية مكافحة الإغراق، اتفاق الدعم، اتفاقية الخدمات، اتفاقية الجوانب التجارية المرتبطة بحقوق الملكية الفكرية، اتفاقية الجوانب التجارية المرتبطة بالاستثمارات الأجنبية، اتفاقية العوائق الفنية على التجارة، التكتلات الاقتصادية الإقليمية.

[4]منها: حرية التنظيم والتعبير والمفاوضة الجامعية، حظر العمل الجبري والتمييز فقي المعاملة، كفالة الحد الأدنى لأجور والحد الأقصى لساعات العمل، الإجازات والصحة والسلامة المهنية، منع عمل الأحداث، حماية المرأة العاملة، ومنع تشغيل السجناء وغيرها.

قائمة المصادر والمراجع:

- Anderson, K. (1997, January), **Social Policy Dimensions of Economic Integration : Environmental and Labor Standards**, Regionalism Versus Multilateral Trade Arrangements , National Bureau of Economic Research NBER, Vol 06, p58-59..

- Brown, D. K., & Others. (2003, May), **The Effects of International Production on Wages and Working Conditions in Developing Countries**, NBER Working Paper 9669 , p 280.

- ILO. (2019), Retrieved 15 June 2020, from International Labor Organization: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm

- ILO. (2020), Retrieved 15June 2020, from International Labor Organization: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312147:NO

- ILO. (2020), Retrieved 15 June 2020, from International Labor Organization: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO

- ILO. (2020), Retrieved 15 June 2020, from International Labor Organization: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312150:NO

- ILO. (2020), Retrieved 15 June 2020, from International Labor Organization: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312151:NO

- ILO. (2020), Retrieved 25 June 2020, from International Labor Organization: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO

- ILO. (2020), Retrieved 20 June 2020, from International Labor Organization: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

- ILO. (2014), Rules of the Game: A brief Introduction to International Labour Standards, A revised Edition.

- ILO. (February 2004),**World Commission on the Social Dimension of Globalization, A fair Globalization: Creating Opportunities for All.**

- ILO. (2018), **World Employment Social Outlook: Trend 2018**.

- ILO. (2019), **World Employment Social Outlook: Trend 2019**.

- Oyejide, T., & Others. (2000, April), **Quantifying the Trade Impact of Sanitary and Phytosanitary Standards: What is Known and Issues of Importance for Sub-Saharan Africa**, the World bank, p 20-22

- الأمم المتحدة. (2010)، **تقرير عن الاهداف الإنمائية للألفية**، ص 3-66.

- أحمد يوسف الشحات. (2001)، **الترتيبات الحمائية في ظل منظمة التجارة العالمية**، دار النيل للطباعة والنشر، مصر.

- الأمم المتحدة، **الاعلان العالمي لحقوق الانسان.**

- الأمم المتحدة. (21 أكتوبر, 2015)، الجمعية العامة، الدورة السبعون، ص 7-10.

- بولعيد بعلوج. (2006)، **معوقات الاستثمار في الجزائر**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 04، ص 79-87.

- جابر فهمي عمران. (2009)، **منظمة التجارة العالمية: نظامها القانوني ودورها في تطبيق اتفاقات التجارة العالمية**، دار الجامعة الجديدة، مصر.

-حساني بن عودة، و عبد الرحمان عبد القادر. (2020)، **انعكاسات أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري خلال الفترة 2014-2018-دراسة تحليلية**، مجلة النمو الاقتصادي والمقولاتية، المجلد 04، العدد 02، ص 53-56.

- نجود حمري، و كلثوم ألبز. (2019)، **إستراتيجية التصدير كآلية لدعم تنافسية منتجات التمور الجزائرية**، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتي، المجلد 02، العدد 01، ص 64.

- سعيد بريبش. (2001)، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر : دورها ومكانتها في الاقتصاد الوطني**، مجلة آفاق، العدد 05، ص 35-37.

- سهيل حسن الفتلاوي. (2009)، **منظمة التجارة العالمية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

- علي مكيد. (2006)، **تحليل واقع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي والاسلامي**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 04، ص 9-18.

- كمال منصوري، و عيسى خليفي. (2006)، **اندماج اقتصاديات البلدان العربية في اقتصاد المعرفة: المقومات والعوائق**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 04، ص51-53.

- لطيفة رجب، و آخرون. (2020)، **اعتماد حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مدخل أساسي لإنجاح مسار التنمية الاقتصادية**، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 04، العدد 02، ص 27-28.

- محمد صفوت قابل. (2009)، **منظمة التجارة العالمية وتحرير التجارة الدولية**، الدار الجامعية، مصر.

- منظمة العمل الدولية. (2017)، **قواعد اللعبة: مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية**، الطبعة المنقحة لعام 2017.

- منير نوري. (2006)، **تحليل التنافسية العربية في ظل العولمة الاقتصادية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا**، العدد 04، ص 40-42.