



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران

كلية الحقوق

تأثير العمولة على قانون العمل الجزائري

رسالة ليل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي

تحت إشراف :

الدكتور تراري ثاني مصطفى

إعداد الطالبة : ماموني فاطمة الزهرة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا : العربي الشحط عبدالقادر استاذ التعليم العالي جامعة وهران

مقررا : تراري ثاني مصطفى استاذ التعليم العالي جامعة وهران

مناقشا : بوخاتمي فاطمة استاذة التعليم العالي جامعة وهران

مناقشا : بن عزوز بن صابر استاذ محاضر أ جامعة مستغانم

مناقشا : بوسماحة الشيخ استاذ محاضر أ جامعة ابن خلدون تيارت

مناقشا : حمليل صالح استاذ محاضر أ جامعة أدرار

السنة الجامعية : 2012-2013

فرضت ظاهرة العولمة نفسها علي جميع دول العالم كواقع لا بد من التعامل معه بكل ما تنطوي عليه من مميزات و سلبيات، لتصبح بذلك من أهم و أحدث المصطلحات التي اتسع استعمالها بسرعة كبيرة في السنوات الأخيرة. لعل السبب في ذلك هو ارتباط الظاهرة بالتغيرات العميقة و الجذرية التي شهدتها العالم من جميع النواحي: السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية و الثقافية . من ثمة لا يكفي الوقوف لمناقشتها علي تعريفها و الحديث عن قدم أو حداثة الظاهرة و لا علي مدي اتساعها و انتشارها. فالعولمة بأبعادها المختلفة و قيامها خاصة علي الاختلاف و التضارب العميق في تطور العلاقات ما بين الاقتصاد و القانون، يفرض تحليل العناصر المميزة لها انطلاقاً من أهميتها في المجال الاجتماعي، الذي يستدعي تسليط الضوء بداية علي قوي العولمة و العوامل التي ساهمت في تطورها و اتساعها.

إن العولمة ظاهرة معقدة تقوم علي تضافر العديد من العوامل التي أحدثت تغيرات جذرية في المجتمعات و المؤسسات الاجتماعية و الصناعية و في البناء الاجتماعي. من ثمة لا يمكن اختزالها في تعريف محدود و ضيق، فهي ليست مصطلحاً لغوياً جامداً يسهل تفسيرها بشرح المدلولات اللغوية المتصلة بها. بل هي مفهوم شمولي يذهب لتوصيف حركة التغيير المتواصلة التي أحدثتها قوي العولمة في كل مرحلة من مراحل تطورها.

يعد مصطلح العولمة من أكثر المصطلحات إثارة للجدل في الآونة الأخيرة. يرجع السبب في ذلك إلي حداثة هذا المصطلح بالإضافة إلي تعدد و تشابك الأبعاد المختلفة التي تنطوي عليها العولمة، حيث تحمل في طياتها أبعاداً سياسية و اقتصادية و اجتماعية و ثقافية. لعل ذلك هو سبب اختلاف الفقهاء حول اختزال العولمة في تعريف دقيق لها، نتيجة اختلاف زوايا النظر إليها. فهناك من ينظر إليها من منظور اقتصادي و هناك من ينظر إليها من منظور سياسي. و هناك من يركز علي الجانب الاجتماعي. مما أدى إلي تعدد التعاريف و اختلافها.

"العولمة" في دلالتها اللغوية مصطلح معرّب لم ينشأ أساساً في البيئة العربية المسلمة. و لفهم معناه لا بد من الرجوع إلى من أطلقه وأشاعه ، للتعرف على المقصود به قبل النظر في الأصل اللغوي للكلمة في اللغة العربية.

لقد استخدمت مفردات متعددة للتعبير عن العولمة. فالأمريكيين والإنجليز يتعاملون مع كلمة «Globalisation». و قد أشار إلى مفهومها قاموس أكسفورد للكلمات الإنجليزية الجديدة لأول مرة عام 1991، ووصفها بأنها من الكلمات الجديدة التي ظهرت خلال التسعينيات. أخذت كلمة "Globalization" من كلمة "Globe" ومعناها الكرة الأرضية ، الأمر الذي جعل البعض يترجمها إلى (الكونية) . وبالرجوع إلى قاموس وبسترز websters¹ ، نجد أن تعريف العولمة هو إكساب الشيء طابع العالمية و خاصة جعل نطاق الشيء أو تطبيقه عالمياً. أي تعميم الشيء وتوسيع دائرته ليشمل الكل. كما أن مصطلح « Global » ، يستعمل للدلالة علي تجانس كلي لجملة من العوامل كما ذهب الي ذلك اندري جون ارمون « Andre Jean Armand » ، " ما يدل علي وحدة و تجانس في الهوية و الثقافات". تاريخياً، استعمال مصطلح "Globalization" يسمح بالقول أننا في إطار الطور الأحدث للعولمة، حيث تتضافر مجموعة من العوامل التي ساهمت في وجود العولمة و لم يبق للحدود أي دور تقوم به². في حين أن الفرانكفونيين يفضلون استخدام عبارة "Mondialisation" نسبة إلي الكوكب في الفرنسية " Monde " . و تعني جعل الشيء علي مستوى عالمي³ ، أي نقله من المحدد المراقب إلى غير المحدد الذي ينأى عن كل رقابة. وهناك من استعمال مصطلح (الشوملة) وهي من (الشمولية) Totalitarianism.

¹ - WEBSTER'S NEW COLLEGIATE DICTIONARY, 1991, P 521

² - Marie Ange Moreau, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, Confrontations et mutations, Dalloz, 2006.p2.

³ - إن هذا التعريف يحمل دلالات متعددة يمكن أن تختصرها في ما يلي: اقتصادياً؛ توحيد الأسواق التجارية و المالية عن طريق إلغاء الحواجز لكن مع هيمنة النمط الليبرالي. سياسياً، تراجع دور دول الوطنية. اجتماعياً؛ تنامي ظواهر الفقر / الهجرة / الإجرام / الأمراض ..في مقابل تأمين كرامة الإنسان في دول المتقدمة، انظر

-Dictionnaire, HACHETTE, 125000 definition, 3000 illustrations, Edition 2006,p 1057

رجال القانون يفضلون غالبا استعمال التدويل، "Internationalisation" نظرا للتركيب المزدوج للكلمة؛ وطني/ دولي، و هذا يفترض وجود حدود ما بين الدول و ما بين قوانينها الوطنية. إلا أنه يسمح بإلغاء خصوصية العولمة و أصلها اللبرالي¹، مع ذلك عندما نتحدث عن تدويل المبادلات "Internationalisation des échanges" فإننا نشير إلي فضاء مهم و لو كان جزئيا للعولمة و الذي يتناول التجارة الدولية التي ساهمت في تطويرها المنظمة العالمية للتجارة و استراتيجيات الاستثمار.

لغويا واصطلاحا، من الممكن أن نستعمل مصطلح "Mondialisation" و "Globalization" ، كمترادفان:

- العولمة "Mondialisation" بخصائصها الحالية كفضاء جديد للتطور الاقتصادي القائم علي حرية المبادلات المتحررة إلي حد كبير من مراقبة الدول و توسيع الأسواق و المبادلات من خلال تطور الشركات متعددة الجنسيات و المرور إلي اقتصاد السوق المالية و تطوير شركات الإعلام بفضل التطور التكنولوجي و خلق التبادل بين العوامل المختلفة للعولمة. - الكوكبة "Globalization" ، تستعمل حسب "زكي لايدي" « Zaki Laidi » كمصطلح للدلالة علي عولمة الاقتصاد المصحوب بجملة من التغيرات تشمل خمس مجالات: عولمة الأسواق التي حولت المنافسة ما بين الاقتصاديين إلي منافسة ما بين الشركات. عولمة الاتصالات ، عولمة الثقافة، العولمة الأيديولوجية، العولمة السياسية.

أما عن المصطلح العربي "عولمة" فيحتل المرتبة الثانية في سلسلة الترجمة للكلمة الأصلية بعد الفرنسية . و مهما تعددت السياقات التي ترد فيها العولمة فإن المفهوم الذي يعبر عنه الجميع في اللغات الحية كافة و هو الاتجاه نحو السيطرة علي العالم و جعله علي نسق واحد. و من هنا جاء قرار مجمع اللغة العربية بالقاهرة بإجازة استعمال العولمة بمعنى جعل الشبني عالميا ، أي جعله و كأنه في منظومة واحدة متكاملة².

اصطلاحا، يعرفها صندوق النقد الدولي على أنها "التعاون الاقتصادي المتبادل بين مجموع دول العالم والذي يفرضه ازدياد حجم و تنوع التعامل بالسلع والخدمات عبر الحدود. إضافة

¹- يجب أن لا ننسى أن جذور العولمة تمتد إلي وجود برنامج سياسي لبرالي يهدف إلي إلغاء كل الحواجز و العوائق التجارية من اجل تطوير مصالح الشركات متعددة الجنسيات .

²- أنظر، فهمي حجازي، مجلة الهلال، عدد مارس، 2001، القاهرة، ص87.

إلى تدفق رؤوس الأموال الدولية والانتشار المتسارع للتقنية و التكنولوجيا في أرجاء العالم كله"¹. يعرفها الدكتور صادق العظم بأنها تعني " وصول نمط الإنتاج الرأسمالي إلى نقطة الانتقال من عالمية دائرة التبادل و التوزيع و السوق و التجارة، إلى عالمية دائرة الإنتاج و إعادة الإنتاج". و يعرفها الأستاذ محمد الأطرش بأنها: " اندماج أسواق العالم في حقول التجارة و الاستثمارات المباشرة و انتقال الأموال و القوى العاملة و الثقافات ضمن إطار رأسمالية حرية الأسواق. و بالتالي خضوع العالم لقوى السوق العالمية، مما يؤدي إلى اختراق الحدود الوطنية و إلى الانحسار الكبير في سيادة الدولة. و إن العنصر الأساسي في هذه الظاهرة هو الشركات المتعددة الجنسيات أو ما يسمى بالشركات العالمية"².

ما يمكن ملاحظته علي التعريفات السابقة هو التركيز الواضح على البعد الاقتصادي للعولمة، و هذا لارتباط ظهورها بالاقتصاد والرأسمالية. غير أن هذا لم يمنع البعض الآخر من النظر إلي العولمة من زاوية البعد الاجتماعي لها و هذا لتسليمهم بقيامها في كل مراحلها علي منطقتين متناقضتين الاقتصاد و الاجتماع. من بين هؤلاء: الدكتور أبو راشد الذي يعرفها على أنها: " التعبير عن انسحاق الإنسان أمام سطوة الآلة و التقدم العلمي و تمركز رأس المال و انعدام القيم الإنسانية و الأخلاقية و سيادة منطق الربح و الازدهار الفردي و البقاء للأقوى من خلال تجارة السوق المعلوماتية و الاستلاب الثقافي للشعوب و الدول و القوميات". هناك من يعرفها على أنها "إخراج الأنشطة الاقتصادية من المجال المحلي إلى المجال العالمي، فينتقل رأس المال الزبقي إلى تلك الدول التي يكون فيها أجر العمل منخفضا و كذلك باقي التكاليف الأخرى و تتوفر متطلبات البنية الأساسية و الخدمات المختلفة و الاستقرار السياسي و قوة عمل متعلمة ووسطاء و أشياء أخرى كثيرة"³.

عرف أحد رؤساء الشركات المتعددة الجنسيات بارنريك "P.Barnerik" العولمة على أنها "حرية شركاته في الاستثمار أينما يشاء، من أجل إنتاج ما يريده و بيعه أين يريد

¹ - رابح شريط، الاقتصاد الجزائري و العولمة: خمس قضايا في الميزان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، الجزء 40 عدد 03 ، 2002 ، ص 127.

² - انظر، عثمانية لخميسي، عولمة التجريب و العقاب، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر. 2006. ص 68.

³ - انظر، ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2007. ص 51

وبأقل الضغوطات الممكن فرضها من طرف قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية¹. 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.²

ويضيف الباحث المصري محمد مبروك: "العولمة هي تحقيق مصالح النخب الرأسمالية والنخب الحليفة، على حساب شعوب العالم، فالعالم يتم تقسيمه إلى مراكز وهوامش، وكلما ازداد ثراء المركز، ازداد فقر الهوامش، فإذا كانت الآلية الأساسية للعولمة هي تعظيم أسعار المواد الأولية، وكانت الأخيرة هي المقوم الأساسي لثروة الدول الفقيرة، فإن تنامي العولمة، يعني سحق الدولة الفقيرة لحساب الدول الغنية" و يرى هارس مان مارشال "Hares Man Marshal" وروبرت ريتش "Robert Retch" بأن العولمة هي اندماج أسواق العالم في حقول التجارة والاستثمارات المباشرة، وانتقال الأموال والقوى العاملة والثقافات ضمن إطار من رأسمالية حرية الأسواق. و خضوع العالم لقوى السوق العالمية، مما سيؤدي بالتالي إلى اختراق الحدود القومية وانحسار سيادة الدول عن طريق الاستعمار غير المباشر للشركات الرأسمالية الضخمة متخطيه أو عابرة القوميات التي تعد العنصر الأساسي لهذه الظاهرة".

¹ - وهذا ما أكده P.Barnerik رئيس الشركات المتعددة الجنسيات ABB المستوطنة في 100 دولة والمستخدم ل 150000 عامل .

- Allouat Farid, Revue Algérienne du travail, la mondialisation une rétrospective, revue Algérienne du travail, N° 33, institut National du travail, 2004,p. 9

²- وهذا بنقل رأس المال إلى الدول التي تكون فيها كلفة الإنتاج منخفضة بما فيها أجور العمال إلى جانب عوامل أخرى كالإعفاء الضريبي على الأرباح و الامتيازات الممنوحة في إطار تشجيع الاستثمار و الاستقرار السياسي وقوة العمل المتعلمة. 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, p 76.

ويرى جوزيف ستكلتز "Joseph E. Stiglitz" الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد 2001 بأن "المشكلة ليست في العولمة بل في الكيفية التي أُديرت فيها. ويكمن جزء من المشكلة في المؤسسات الاقتصادية الدولية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية التي ساعدت وفي وضع قواعد اللعبة، وفعلت ذلك في نواح خدمت أغلب الأحيان مصالح البلدان الصناعية المتقدمة ومصالح معينه في تلك البلدان، بدلا من أولئك في العالم الثالث"¹.

يختلف المفكرون حول بداية ظهور العولمة، إلا أن الثابت حسب دانيال كوان « Daniel Coen » أن العولمة في طورها الحالي، ما هي إلا العقد الثالث لتاريخ يبدأ منذ حوالي نصف الألفية الأخيرة: الأول يبدأ منذ اكتشاف أمريكا في القرن 16 . و الثاني يبدأ منذ القرن 19. و الثالث يبدأ بظهور الشركات المتعددة الجنسيات و تطور التجارة الدولية و التداخل ما بين الاقتصاديات الوطنية نتيجة حركة رؤوس الأموال و الاستثمار الأجنبي، التي ساهم فيها التطور التكنولوجي و وسائل الاتصال و نماذج الإنتاج المعولم.

قام شارل البار ميشلي " Charles Albert Michalet " في الفترة الممتدة ما بين (2000-2002) بدراسة المظهر الحالي للعولمة من خلال إبراز العلاقة ما بين المراحل التي مرت بها العولمة و الخصائص الاقتصادية التي تميز كل منها و تطور المعايير القانونية . و هو ما يسمح بكشف التغيرات الطارئة علي علاقات العمل². تشمل هذه المراحل كل من: المظهر العالمي للعولمة و البعد المتعدد الجنسيات للعولمة و المظهر الكوني للعولمة "العولمة المالية". هذا ما نوضحه بتفصيل أكثر تبعا.

- بالنسبة للمظهر العالمي للعولمة " la configuration internationale de la Mondialisation " ، يعتبر أول و أكبر مرحلة لها، تميزت بانتشار المبادلات و رؤوس الأموال و الخدمات ما بين الدول. و هو ما سمح بتنمية التجارة العالمية القائمة علي مبادئ

¹ - منذ سنوات الثمانينات و بمناسبة تنفيذ برامج إعادة هيكلة الاقتصاد، كان قانون العمل محل انتقاد شديد من طرف صندوق النقد الدولي و البنك العالمي الذين وصفاه بقلة المرونة و اتهامه بأنه أصبح يعرقل الجهود الرامية إلي توفير الشغل و يساهم في تفاقم البطالة. أنظر، محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، دراسات قانونية، 1998-1999 ، مجلة تصدرها كلية الحقوق بصفاقص، عدد 6، 1999.ص30

² - Marie Ange moreau, *op.cit*, p.24

حرية التبادل و إزالة الحدود الجمركية التي أسستها المنظمة العالمية للتجارة. و التي كانت في البداية تحقق مصالح الدول في احتفاظها بقدرتها علي التنظيم و اعتبارها المسؤول الأول عن السياسة التجارية و المتحكم في التطور الاقتصادي علي إقليمها. و الدليل علي ذلك أن الاستثمارات المباشرة في الخارج كان هدفها قاصرا علي تطوير أنشطتها ، و لم تكن تسعى إلي المحافظة علي حرية حركتها في توطين الإنتاج و إعادة نقله إلي الخارج. تطور التجارة الدولية بهذا المفهوم امتد إلي غاية 1960 ،حيث كان بالإمكان خلال هذه الفترة، الحديث عن التجارة الداخلية، عن الاستيراد و التصدير، كما كان للحدود أهمية في فرض رقابة و سلطة الدولة علي أنشطتها التجارية . و هذا يؤكد بقاء وظائف الدولة في تنظيم التجارة و إقامة الأنشطة الاقتصادية علي إقليمها. علي المستوي القانوني، احتفاظ الدولة بسيادتها الوطنية، كان ضمانا لتطبيق القوانين الوطنية و قواعد تنازع القوانين طبقا لقانون الدولي الخاص¹.

- أما بالنسبة للبعد المتعدد الجنسيات للعولمة، " la configuration ultinationale " فان ما يميزه كمرحلة ثانية للعولمة، هو هيمنة الاستثمارات المنجزة من طرف الشركات المتعددة الجنسيات التي ظهرت منذ نهاية 1960 من خلال الشركات الأمريكية، ثم الأوروبية في منتصف 1970 ، ثم الصينية. تتمتع هذه الشركات بحركية كبيرة و بقدرة فائقة علي الانتقال بمنتجاتها و تقنياتها و برؤوس أموالها من بلد لآخر. و علي السيطرة علي المعلومات و وسائل الاتصال، مما حد من قدرة الدول علي التحكم في تنقل التكنولوجيا في توزيع الاستثمارات و رؤوس الأموال التي تتحول بسرعة و تتجه إلي البلدان التي توفر حظوظا أكبر للربح و تمتاز علي غيرها بقلة التكاليف. و قد أكسبها وزنها الاقتصادي و المرونة الفائقة التي تتمتع بها تأثيرا سياسيا و دورا هاما في توجيه الاقتصاد العالمي و السياسة الدولية، رغم أنها لا تخضع للقانون الدولي، الذي كما هو معلوم لا يلزم إلا الدول و المنظمات الدولية². لتصبح بذلك العوامل الفاعلة في تطوير التجارة الدولية.

¹-IBIDEM

² - محمد الناصر، المرجع السابق، ص 41

في هذا الطور من أطوار العولمة يظهر جليا البعد المتعدد الجنسيات للنشاط الاقتصادي من خلال تطوير شبكات المؤسسات اعتمادا علي استراتيجيات الاستيطان المختلفة (للفروع، المقولة الفرعية، التنازل، الإدماج، التفرع..). مما يثبت أن الاقتصاد العالمي لم يعد محصورا علي مستوي الأقاليم الوطنية. هذا ما أكده ميشالي "Michalet"، " ..إن البنية المركبة للشركات المتعددة الجنسيات، و استراتيجياتها في استيطان أقاليم الدول و اعتبارها كأسواق مرجعية للتبادل و الإنتاج و التوزيع، يؤكد اندماج التناقضات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للأقاليم الوطنية". و قد أدى هذا الوضع إلي التساؤل حول إمكانية تأطير نشاط هذه المؤسسات دوليا و تقييدها بما يضمن احترام حقوق العمال الأساسية و تجنب لجوء هذه المؤسسات إلي البلدان التي لا تحترم هذه الحقوق فتتحول بذلك المنافسة التجارية إلي مزايده علي حساب مستوي الحماية الاجتماعية للعمال¹.

- **عن المظهر الكوني للعولمة** أو ما يعرف ب "العولمة المالية" " la configuration globale"، يعد الطور الأكثر حداثة للعولمة. يتميز بهيمنة البعد المالي بسبب اهتمام المستثمرين بالبحث عن استراتيجيات عالمية من اجل تحقيق أقصى ربح ممكن أن ترتبه الأموال المستثمرة. و قد ساعدها في ذلك انتماء عدد من الحكومات و المؤسسات الدولية مثل صندوق النقد الدولي و البنك العالمي إلي المبادئ الليبرالية الجديدة التي تبنتها مدرسة شيكاغو في إطار ما كان يسمى من طرف الاقتصادي الأمريكي أوليفي وليامسون " Olivier Williamson " " اتفاق واشنطن". يقوم هذا الاتفاق علي خفض التدخل الدولي. و تقليص البرامج الاجتماعية و خصوصية المؤسسات و الحد من الإعانات المالية. و هذا بغرض منح مرونة أكبر لسوق العمل لزيادة المنافسة، الأمر الذي لن يتحقق إلا بتجميد أو تخفيض القوانين، خاصة الاجتماعية منها. في هذه الفترة ظهر مذهب ليبرالي عالمي

¹ - هذا الطور لعولمة الاقتصاد المتعدد الجنسيات له انعكاسات علي مستوي المعايير الدولية، فهو يفسر ظهور بعض القوانين الدولية مثل قانون التجار " La lex mercatoria " و الذي يعد متنفسا جديدا للشركات المتعددة الجنسيات بسبب القواعد و المبادئ القانونية التي انشئها في اطار البيع الدولي للسلع. اسست هذه القواعد و المبادئ القانونية بواسطة العقود الدولية و عززها الحكام الدوليين مشكلة بذلك مجموعة قانونية . و هنا ثار النقاش حول وجود او عدم وجود نظام قانوني مستقل دون دولة. هذا التطور للمعايير الدولية transnational يعد مرحلة تمهيدية للقانون الدولي الحالي و نوع من الرد القانوني علي العولمة و التي تطورت من المبادلات و التجارة الدولية لفضاء متعدد الجنسيات يمكن أن يكون مصدرا لخلق معايير دولية ، تعتمد الفضاء الإقليمي المكان المفضل لتطبيقها و تطويرها ، انظر، Marie -

معارض للدولة و الأسواق، و أصبح القوة الوحيدة لتنظيم التجارة. طبقت مبادئه بداية في بريطانيا العظمى و استراليا و نيوزلندا الجديدة.

أصبح الانضمام إلى هذا الاقتصاد المعولم أمرا غير متنازع فيه منذ سنة 1990 . و هذا بسبب غياب الترابط ما بين البعد المالي و الأبعاد الأخرى للعولمة. فقد أبرز هذا المظهر الكوني للعولمة تغيرات كبيرة، خاصة في مجال قانون العمل تحت غطاء المرونة و متطلبات المنافسة. كما نسج علاقات جديدة ما بين المساهمين و العمال. بل اظهر أساليب حكم تدمج البعد المالي من خلال ما يعرف بمبادئ حكم الشركات¹. " corporate governance".

إن هذه المظاهر الثلاثة للعولمة، توضح مدى التفاعل و التأثير المتبادل ما بين العوامل الأساسية للعولمة مع المعايير الاجتماعية و قوانين العمل في كل مرحلة من مراحلها.

بذلك شهد العالم في نهاية القرن العشرين تحولات هامة علي الصعيد الاقتصادي. كان أهم ملامحها اتساع سيطرة صندوق النقد و البنك الدولي و منظمة التجارة العالمية علي حركتي التجارة العالمية و رأس المال علي الساحة الدولية من خلال تبني السياسات الليبرالية الاقتصادية الجديدة الداعية إلي حرية التجارة و الاقتصاد. بهذا الاتجاه استقبل العالم القرن الحادي و العشرين، فبعد قرن من الدعوة و العمل من اجل العدالة الاجتماعية، انقلبت الأوضاع، حيث بدأ تأثير الهجمة المعولمة علي دول العالم و خاصة الدول النامية و التي كانت مشاكلها الاقتصادية و الاجتماعية و عبء ديونها الخارجية كقيلة بإبعادها عن مجري الأحداث. و بالتالي قيادتها إلي مزيد من التهميش و الإقصاء، و إلي عدم الاعتراف لها بأي دور علي الصعيد العالمي. و كذلك عدم الاعتراف لحكوماتها بأي دور في رسم سياساتها الاقتصادية. هذه التغيرات الدولية السريعة تركت آثارها علي البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري. فبعد المعادة الصريحة و العلنية للنظام الرأسمالي و آلياته، أصبحت الجزائر اليوم من أكثر البلدان النامية التي تتعرض لاختراق الرأسمالية و مؤسساتها و نظمها. أمام

¹ - أنظر، المنجي طرشونة، القانون الاجتماعي و عولمة الاقتصاد، مجلة الجمعية التونسية للقانون الاجتماعي ، العدد 8 سنة 2001، ص13 و 14

خطورة الوضع، يكون كشف قوى العولمة و أدواتها أمر لا بد من الوقوف عنده لا دراك أبعاد العولمة بكل آثارها.

تعتمد العولمة في هجماتها اللبرالية علي سلسلة واسعة من المنظمات ذات الطابع السياسي، في طليعتها تلك المنظمة الكونية، منظمة الأمم المتحدة و التي تلعب دورا كبيرا في مسار العولمة، خاصة بعد أن اكتمل ثلوث هذه الأخيرة بإنشاء مؤسسات اقتصادية تابعة لها. فضلا عن نمو ما أصبح يعرف باسم القطيع الإلكتروني "ELECTRONIC HERD" من الشركات المتعددة الجنسيات التي تبحث عن الربح و تؤثر في قرارات الدول و في مصير شعوبها¹. كما تعتمد هذه القوى بدورها علي أدوات و برامج لتنفيذ سياستها في الزحف، رغم ما لذلك من انعكاسات سلبية علي التنمية بشقيها الاقتصادي و الاجتماعي تعتبر الشركات المتعددة الجنسيات أكثر قوي العولمة تأثيرا ، حيث لا تقتصر أهميتها علي وزنها الاقتصادي فحسب، بل تعود أهميتها أيضا إلي وزنها السياسي، ماذا عن منظمة الأمم المتحدة و مؤسساتها الاقتصادية العالمية؟

أنشأت منظمة الأمم المتحدة عام 1945 ، لتكون منظمة حكومية عالمية شاملة . تتألف وفق ما نص عليه ميثاقها من ستة هيئات رئيسية. من بينها المجلس الاقتصادي و الاجتماعي² الذي يعتبر أداة المنظمة في العمل لتحقيق أهدافها الاقتصادية و الاجتماعية و وضع تقارير عن المسائل الدولية في أمور الاقتصاد و الاجتماع و الثقافة و التعليم و الصحة و ما يتصل بها. يتمثل الهدف الأساسي للمنظمة في تأكيد و كفالة السلام للعالم و ترقية الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية للشعوب جميعا و تشجيع احترام حقوق الإنسان دون تمييز. و تعتمد لتحقيق هذين الهدفين علي مبادئ المساواة في السيادة بين جميع

¹ - هذا إلي جانب: - المنظمات الاقتصادية الإقليمية، مثل لجنة الأمم المتحدة الخاصة بأمريكا اللاتينية و الكارييب " و بنك التنمية عبر أمريكا، اللذان يلعبان دورا فاعلا في توحيد المناطق الأمريكية. - منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية " Organisation de coopération et de développement Economique OCDE" التي تضم 27 عضوا من أكثر البلدان تطورا بالإضافة إلي تركيا و المكسيك. - مجموعة السبعة الكبار G-7"، أي مجموعة السبعة الأكثر تطورا التي تضم أحيانا مندوبا عن الاتحاد الأوروبي و الرئيس الروسي و هذا ما يجعلها مجموعة السبعة الكبار 2 + G-7" و التي تلعب دورا هاما في تعيين مسار اقتصاد سياسي مشترك بين المشاركين في مؤتمراتها السنوية. هذا إلي جانب الحكومات التي تطبق السياسات الاقتصادية الكبرى طواعية أو مرغمة. - الحركات الاجتماعية و هي القوة الأضعف لكنها الأكثر عددا و تشمل منظمات المجتمع الأهلي .. المنظمات النقابية و الجمعيات الثقافية و البيئية ..

² - نصت المادة 7 فقرة 1 من ميثاق الأمم المتحدة علي انه " تنشأ الهيئات الآتية فروعاً للأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس امن، مجلس اقتصادي و اجتماعي، مجلس وصاية، محكمة عدل دولية و أمانة."

الأعضاء و عدم التدخل في الشؤون الداخلية لدولة ما . فهل بلغت المنظمة هذه الأهداف حقيقة، أم أن تغير الخريطة الاقتصادية العالمية حال دون ذلك ، خاصة بعد ظهور المؤسسات التابعة للأمم المتحدة، صندوق النقد الدولي لغايات تحرير النظام النقدي الدولي. و البنك الدولي للإنشاء و التعمير لغايات تحرير النظام المالي الدولي. و المنظمة العالمية للتجارة لغايات تحرير النظام التجاري الدولي و التي أصبحت تشرف علي الاقتصاد العالمي في المجالات النقدية و المالية و التجارية؟ هذا ما سنحاول الاجابة عنه من خلال الحديث عن كل مؤسسة على حدى.

- بالنسبة للمنظمة العالمية للتجارة، تمتد جذور نشأتها لتاريخ انعقاد أول اجتماع للمجلس الاقتصادي و الاجتماعي كأداة لمنظمة الأمم المتحدة سنة 1946 حيث أصدرت قرارا بتشكيل لجنة تحضيرية تتولى الإعداد لمؤتمر دولي للتجارة . و لوضع ميثاقا تلزم فيه الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة بإتباع نصوصه و أحكامه سنة 1947 .

سنة 1948 تم عقد مؤتمر دولي في "هافانا " و انتهى بتوقيع ثلاث و خمسين دولة على الميثاق الصادر عن المؤتمر و الذي عرف باسم "ميثاق هافانا لتنظيم التجارة و العمالة" . نص هذا الميثاق على ما يلي: " تحديد القواعد العامة التي تحكم سلوك الدول في مجال المبادلات الدولية بشأن تخفيض الرسوم الجمركية و تخفيض القيود الكمية على الاستيراد بهدف زيادة تحرير التجارة الدولية" و التي كانت تتم في بداية الأمر علي أساس كل سلعة علي حدة و بين كل دولتين، غير أن هذه الاتفاقيات الثنائية جرى تعميمها بعد ذلك، و تم وضعها في اتفاق متعدد الأطراف أطلق عليه اسم (الاتفاقية العامة للتعريفات و التجارة) و الذي أصبح يرمز إليه بعد ذلك بالحروف الأولى من هذه التسمية (جات- GATT)¹.

¹ - محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تفرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2004. ص 32

يمكن القول أن التطورات الاقتصادية المعاصرة بدأت من خلال اتفاقية الجات و التي شهدت انطلاقتها الأولى عام 1947 ككيان مؤقت إلى أن تحولت إلى ما يعرف حالياً (المنظمة العالمية للتجارة)(WTO). فقد مرت اتفاقية "الجات" بثماني مراحل من المفاوضات، كان آخرها مفاوضات "جنيف"/ جولة الاورجواي التي بدأت عام 1986 بمشاركة 107 دولة في البداية و انتهت بتصديق 117 دولة عام 1993، حيث أقرت المفاوضات الناتجة عنها أن تحل منظمة التجارة العالمية(WTO) محل "الجات" اعتباراً من تنفيذ نتائج جولة الاورجواي في عام 1995. و عليه لم تعد "الجات" منذ مطلع سنة 1995 كيانا مستقلاً، بل أصبحت جزءاً من المنظمة الجديدة للتجارة العالمية.

تضم منظمة التجارة العالمية في مطلع الألفية الثالثة حوالي 135 دولة عضواً، إضافة إلى حوالي ثلاثين دولة أخرى علي قائمة الانتظار لنيل عضويتها، إذا توافرت فيها الشروط المفروضة من طرف المنظمة و المتمثلة في الموافقة على اتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل تشريعاتها الوطنية لتتفق و قواعد الاتفاقات متعددة الأطراف و التعهد بتخفيض التعريفات الجمركية و تعديل أنظمتها لتسهيل وصول السلع و الخدمات الأجنبية إلى أسواقها¹.

تهدف منظمة التجارة العالمية إلى رفع مستوى المعيشة في الدول الأعضاء و تنشيط الطلب الفعال و رفع مستوى الدخل الوطني الحقيقي و الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية العالمية و تشجيع الإنتاج و رؤوس الأموال و الاستثمار و سهولة الوصول إلى الأسواق و مصادر المواد الأولية و خفض الحواجز الجمركية و الكمية لزيادة حجم التجارة الدولية و إقرار المفاوضات كأساس لحل المنازعات المتصلة بالتجارة العالمية. و لكن مثل هذه الأهداف و إن كانت تبدو مفيدة و محفزة للاستخدام العقلاني للموارد إذ تمكن البلدان من السعي نحو الوصول إليها، إلا أنها في إطار تقسيم العمل الدولي الراهن و ما يفرزه من علاقات غير متكافئة، تجعل الدول المتقدمة صناعياً و شركاتها العابرة للقارات ، قادرة على

¹ - بالإضافة إلى تقديم طلب الحصول على العضوية، مرفق بوثيقة تفاهم، تتضمن وصفاً دقيقاً و شاملاً لنظامها التجاري القائم، من حيث الأنظمة و القوانين و النظام الضريبي و الجمركي و المعلومات الأخرى التي تطالبها المنظمة منها. و رغم أن الجزائر كانت أول دولة توقع علي القرار النهائي لجولة الأورجواي، حيث قدمت طلب انضمامها سنة 1996، إلا أن انضمامها كان متأخراً. انظر، رابع الشريط، المرجع السابق، ص 146 .

جني المنافع علي حساب الدول الأخرى¹. خاصة و إن اتفاقات جولة الارجواي لم تتطرق بشكل محدد للمشاكل الخاصة بالبلدان النامية ، لا سيما الاجتماعية منها. مما أثار جدلا كبيرا بين الأطراف المعنية خاصة حول الطبقات العاملة بوصفها مرتبطة ارتباطا وثيقا بسائر أوجه الحماية الاجتماعية. و هو ما سيؤدي حتما إلي تفشي الفقر و البطالة و سوء توزيع الثروات و التهميش الاجتماعي.

- أما بالنسبة ل المؤسسات الاقتصادية العالمية، يمكن القول أنها تلعب دورا كبيرا في إدارة و توجيه العولمة. يأتي في مقدمة هذه المؤسسات البنك الدولي للتعمير و التنمية " و صندوق النقد الدولي " و قد تأسس هذان الجهازان عام 1945 إثر مؤتمر بريتون وودز و منظمة التجارة العالمية. ليكتمل بذلك ثلوث المنظمات و المؤسسات الدولية التابعة للأمم المتحدة و تكتمل هيمنتها الكاملة للتحكم و مراقبة الأوضاع النقدية و المالية و التجارية على المستوى الدولي، باعتبار البنك الدولي يقدم قروضا لتمويل التنمية الاقتصادية. في حين يهدف صندوق النقد الدولي إلي تصحيح اختلال موازين المدفوعات الدولية و إلغاء الرقابة علي الصرف الخارجي و علي حركات رؤوس الأموال و إنشاء نظام للدفع متعدد الأطراف. و هو ما لا يمكن أن يتحقق إلا إذا تحررت التجارة الدولية من القيود المفروضة عليها.

تماشيا و الثورة الاقتصادية التي بدأت تسود العالم و التي تقوم أساسا علي الفكر الرأس مالي و ما يتطلبه من تغييرات جذرية في الهياكل الاقتصادية للدول، و تنصيب رأس المال علي انه العنصر الرئيسي في العملية الاقتصادية، فرض قطبا النظام الاقتصادي العالمي صندوق النقد و البنك الدوليين،- تحت ضغط أزمة المديونية- علي بلدان العالم و خاصة الدول النامية إتباع برامج و وصفات. تتلخص هذه الأخيرة أساسا في خفض العجز في ميزان المدفوعات و الميزانية العامة من خلال إحداث خفض في الإنفاق الحكومي و التوظيف في القطاع العام و إحداث تغييرات في أنماط الإنتاج و تخصيص الموارد من خلال إتباع سياسات تشمل الخصخصة و تحرير التجارة و ترك المهام التي كانت تضطلع بها الدولة. هنا يبرز خطر استبعاد لفئات هامة من القوى الاجتماعية من هيكل الإنتاج و

¹ - انظر، عثمانية لخميسي ، المرجع السابق، ص86.

تراجع في حصيله المكتسبات الاجتماعية. حيث يصبح العدل الاجتماعي الضحية الأولى نتيجة الاندفاع غير المدروس في انتهاج السياسات الاقتصادية المعاصرة و التي تغلب مقتضيات النمو الاقتصادي، على حساب المكتسبات الاجتماعية بشكل يزيد من حالات الفقر و الاستبعاد الاجتماعي.

إن ما يؤكد انتشار ظاهرة العولمة هو ظهور كيانات اقتصادية خارج سيطرة الدولة القومية تعرف بالشركات متعددة الجنسيات أو الشركات العالمية العابرة للقارات و التي تساهم في تدفق حركة رؤوس الأموال و الاستثمار الأجنبي المباشر¹. 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 عاملا². إن ما جعل الشركات المتعددة الجنسيات آلية فعالة و عاملا مهما من عوامل تشكيل حركة العولمة دوليا، الاستراتيجيات التي تعتمدها كوسائل ضغط و التي نوضحها تباعا.

- **سياسة إعادة توطين الإنتاج:** علي صعيد الاقتصاد المعولم، أصبح أمام الشركات المتعددة الجنسيات فرص استثمار في أماكن أخرى خارج أوطانها، تتميز بارتفاع الأرباح و انخفاض الأجور. فالواقع يشير إلي انه أصبح بمقدورها أن تختار البلدان التي ترى فيها أن أسواق العمل و الضرائب و الأنظمة و القوانين الموجهة أكثر ملائمة. فضلا علي الأخذ بعين الاعتبار التكاليف غير المباشرة المرتبطة بتطبيق المعايير الدولية للعمل من خلال الاستثمار في المناطق الحرة . فقد لجأت الشركات المتعددة الجنسيات في سنوات 1970- 1980 أمام اشتداد المنافسة حول الأسواق العالمية إلي نقل جزء من الإنتاج نحو الدول

¹ - بالإضافة إلي وجود مجموعة من المؤشرات تدل علي انتشار ظاهرة العولمة تتمثل في عولمة العرض،عولمة المنافسة، عولمة الإستراتيجية (تحويل الأنشطة من مكان لآخر طبقا للتغيرات في الأجور و .. الاندماج، التفرع..).انظر،- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، مجلادوي للنشر والتوزيع. 2005، ص 278 .
² - انظر، مجلة منظمة العمل الدولية، الشركات المتعددة الجنسيات و العمل اللائق، العدد 62 أوت سنة 2008، ص 4 و ما بعدها.

ذات الأجور المنخفضة، خاصة كوريا الجنوبية، التايوان، المكسيك و آسيا الشرقية التي تتوافر علي نوعية اليد العاملة التي تتميز بالتخصص و الكفاءة و الأجر المنخفض.

إلي جانب انخفاض التكاليف الجبائية و الحوار الاجتماعي¹. و سرعان ما تخرج عندما تشعر أن أرباحها ستنخفض إلي دون المستوى السائد في الأسواق. و بهذه العملية تضمن لنفسها استثمار أموالها في الأماكن التي توفر لها أعلى الأرباح². إن سعي الشركات المتعددة الجنسيات إلي امتيازات اجتماعية تنافسية في الأماكن التي تقيم عليها أنشطتها الاقتصادية غالبا ما يكون له انعكاسات قوية علي علاقات العمل.

سياسة الاندماج و التكتل: أصبحت الشركات المتعددة الجنسيات ذات الحجم الكبير تسيطر علي التجارة الخارجية في العالم خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي. و هذا باتباع سياسة الاندماج و التكتل. لتحتكر التعامل في الكثير من السلع و تتحكم في أسعارها. فهناك 6 شركات تسيطر علي 85% من تجارة الحبوب. و 8 شركات تسيطر علي 60% من تجارة الكاكاو. و 3 شركات تسيطر علي 80% من تجارة الموز في العالم. يترتب علي اعتماد أسلوب الاندماج عدة مخاطر تشمل ما يلي:

- احتكار السلع و التسعير وفق شروط الاحتكار . مما يقضي علي المنافسة مع الشركات الصغيرة ذات الطابع الإقليمي لعدم قدرتها علي المنافسة.

- الاستئثار بحوالي ثلث الناتج العالمي و ثلثي التجارة العالمية. و قد مكنتها هذه القوة من التأثير على القرار السياسي، بل و تقييد سياسة الدولة و ذلك من خلال الوعد و التهديد بالتوسع في الاستثمارات المباشرة أو سحبها. وما يزيد من قوة هذه الشركات هو التنافس الشديد بين الدول لجذب الاستثمارات التي تقوم بها. و يعتبر هذا التنافس ورقة رابحة بيد الشركات المتعددة الجنسيات، تستغله في تركيز نفوذها في النظام العالمي للتخلص من

¹ - اذا انصببت إستراتيجية توطين الإنتاج إلي أماكن تكون فيها تكاليف نقل هذا الأخير مرتفعة ، يتم تقسيم اجر العامل إلي 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

تطبيق تشريعات هذه الدول التي تعتبرها في غير صالحها بناءا علي قدرتها علي توجيه مسارات الإنتاج و المال و التجارة و الاستثمار¹. إلى جانب أيديولوجية الرأسمالية الحديثة (التفرع) العولمة في نفوذها علي أدوات معينة تتلخص في اتفاقيات التبادل الحر، المناطق الحرة للاستثمار، برامج إعادة الهيكلة لعل ذلك يسهل في توغنها علي أقاليم الدول و بالتالي تمكين قوي العولمة من تحقيق أهدافها اللبرالية، و لو كان ذلك علي حساب المكتسبات الاجتماعية. تلك هي الأدوات المعتمدة للعولمة. و لكونها الاكثر انعكاسا على المجال الاجتماعي ، نردها بتفصيل اكبر تباعا.

- **تطور التجارة الدولية و انتشار الاستثمار الأجنبي:** لقد ساهم التبادل التجاري الحر و إدماج الأسواق الوطنية في السوق العالمية في الانتقال إلي التجارة الدولية و تطوير الاستثمار الأجنبي. وهو ما يفسر اشتداد المنافسة الاقتصادية بين الدول،². فقد تجاوزت حصة التجارة الخارجية المنجزة من طرف للشركات المتعددة الجنسيات 50% . و بلغت الصادرات الأمريكية 80% و البريطانية 90% و سنغافورة 40%. البرازيل و الصين أمنا و حدهما سنة 2005، 18% من النمو الاقتصادي العالمي. و 8% من الصادرات العالمية.

عن تدفق الاستثمارات الأجنبية، أوضحت الدراسات انه بلغ ، 25 مليار دولار سنة 1970. و تجاوز 85 مليار دولار سنة 1985. و 800 سنة 1999. و 1400 مليار سنة 2000. ليلعب بذلك ثلاثة أضعاف نسبه مقارنة مع سنة 1991. و من ثمة لم تعد الولايات المتحدة المصدر الوحيد لرأس المال، بل أيضا أوروبا الغربية و اليابان و دول آسيا. و هذا نتيجة الاستراتيجيات المعتمدة في الاستثمار في توطين الإنتاج و إعادة نقله إلي الخارج و الإدماج و التفرع. كل هذا رتب نتيجتين اثنتين:

¹ - أنظر، عثمانية لخميسي ، المرجع السابق، ص92.
² - خاصة مع وجود الاتفاقية العامة للتعريفات الجمركية و التجارة. "GATT" ، و قواعد المنظمة العالمية للتجارة" OMC". فق صدر عن المنظمة العالمية للتجارة سنة 1996 تقريرا ورد فيه ما يلي : " ليس من المبالغة أن نقول أننا ركزنا هذه السنوات الأخيرة علي ثورة حقيقية في السياسات التجارية، خاصة و أن العالم و بعد جولة الارجواي سنة 1986 أصبح جد مختلف. التخفيضات الأساسية في قوانين الجمارك المطبقة علي المنتجات المصنعة من طرف الدول الصناعية، تم إلغائها نتيجة التقليل المكثف للكميات. قطاع الزراعة لهذه الدول لا يزال محميا من المنافسة نتيجة وجود مجموعة من الأحكام التي تزييف المنافسة. انظر:" - Marie Ange moreau, *op cit*, p 29

- على المستوي الاقتصادي ؛ التوسع الاقتصادي لمناطق محددة من العالم و الذي امتد إلي غاية 1990، فرض احتكار التطور في الدول الصناعية (آسيا مثلا، و التي تعد منطقة تمركز النشاط الاقتصادي في كل من تايلندا، كوريا، الصين، الهند، تايوان، اندونيسيا).

- على المستوي الاجتماعي؛ أدي ذلك إلي بروز مشاكل اجتماعية كالغاء مناصب الشغل بكل ما يرتبه من أخطار في المناطق التي غادرها الاستثمار بحثا عن شروط أفضل و ضمانات اكبر و ربح اضمن¹.

- **ظهور التجمعات الاقتصادية الإقليمية:** تشهد اليوم الشركات المتعددة الجنسيات تطورا مزدوجا: يتمثل الأول في إرساء النظام العالمي للتبادل الحر. و الثاني في ظهور التجمعات الاقتصادية الإقليمية، كالاتحاد الأوروبي UE و اتفاقية التبادل الحر لأمريكا الشمالية NAFTA و السوق المشتركة لأمريكا الجنوبية MERCOSUR و اتحاد دول جنوب شرق آسيا. تشكل أوربا وحدها 40 % من التجارة العالمية، و 32% من صادراتها و وارداتها تتم ما بين الدول الأعضاء.

إن هذه التجمعات و نظرا لما تتوفر عليه من تقارب في الأهداف التجارية كإنشاء مناطق التبادل الحر، و ما تتمتع به من تجانس في البني الاقتصادية و المالية و التشريعية و التنظيمية يجعلها أفضل و أكثر المناطق جذبا للاستثمار. في المقابل تبقي مناطق واسعة من العالم و أمام عدم تمتعها بأي شكل من أشكال التقارب أو التنظيم الإقليمي في المجال التجاري و الاقتصادي، محرومة من حركة رأس المال و التقنية، كما هو الوضع في أفريقيا و منطقة المغرب العربي علي وجه الخصوص. و ذلك بالرغم مما تتوفر عليه من إمكانيات و عوامل التقارب و التجانس². و هذا ينعكس بالضرورة على الجانب الاجتماعي، فالا مساواة في التقسيم الجغرافي للأنشطة يؤدي إلي اختفاء مناصب الشغل و اليد العاملة كما و كيفا و يكرس حالة التهميش و الإقصاء³.

¹-IBIDEM

² - انظر، ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 62

³ - Marie Ange Moreau, *op. cit*, p.35

- تطور التكنولوجيا و الاتصالات: أصبح التطور التكنولوجي الآلية المحورية في مسيرة العولمة و توجيهها، فقد احدث هذا التطور المصحوب بحرية حركة رأس المال جملة من التغيرات شملت ما يلي¹:

- إن التنظيم الدولي الجديد في تحويل المؤسسات إلي 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 العمل².

- 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.

- أدت الثورة التكنولوجية إلي ثورة جذرية في عالم العمل، حيث لم تعد هناك حاجة إلي العمل البشري. فمنذ أن بدأت مؤسسات الاقتصاد المالي تتصارع فيما بينها علي المستوي العالمي، صارت المنافسة العالمية تنذر المستخدمين بفقد مناصب عملهم نتيجة استعمال وسائل الاتصال الالكترونية الحديثة و الكمبيوتر و التوسع في الاتصال المباشر عبر شبكات الربط الالكترونية.

¹ - كالتطور التكنولوجي في مجال الاتصال عن بعد ، الأمر الذي جعل الاقتصاد العالمي يستفيد من السرعة و الفعالية التي يوفرها له. و يعتبر الانترنت احد ابرز سمات هذه التطورات التكنولوجية لما استطاع أن يحدثه من انقلب في الحياة الاقتصادية، بظهور الاقتصاد الافتراضي، المؤسسة الافتراضية، النقود الالكترونية، البنك الالكتروني، المنتجات الرقمية. و لقد قدرت شركة International Data Corporation أن مستخدمي الانترنت انتقل عددهم من 256 مليون مستخدم عام 2000 غلي أكثر من نصف مليار مستخدم عام 2003 و ذلك بالتزامن مع التطور في حجم التجارة الالكترونية الذي قدر له أن يصل إلي 1,3 تريليون دولار لنفس السنة. انظر، رابح الشريط ، المرجع السابق، ص 129 و

Alami Hasna, *op,cit*, p 31, et Marie Ange moreau, *op,cit*,p

² - أكثر تفاصيل عن الموضوع، أنظر، ماموني فاطمة الزهراء. رسالة ماجستير بعنوان العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية. سنة. 2004.

- هيمنة الأسواق المالية و مؤسسات الاقتصاد المالي: إن البحث عن تحقيق أقصى ربح ممكن في إطار الاقتصاد الليبرالي أصبح ممكنا نتيجة حركة رؤوس الأموال، إلا أن إزالة العوائق بفضل التطور التكنولوجي رتب عدم تكيف زمني ما بين الوقت الذي يتخذ فيه القرار الاقتصادي و الوقت الاجتماعي للعمال، و اللازم لتنظيم التفاوض و التمثيل و الاحتجاج. و الذي يظهر كوقت جامد أمام وقت الاقتصاد المالي الدولي .

إذا كان تعريف العولمة، لم يحض بالإجماع، فإنه لا خلاف في كونها أفرزت واقعا جديدا تتولي إدارته قوي اقتصادية تخطط لتحقيق استراتيجياتها الخاصة بها. هذه الإستراتيجيات التي تعتمدها السلطات السياسية و تقررها و تشرعها ، طوعية أو مرغمة، تعني مشاركة القوي الاجتماعية في صنع العولمة. إن اشتراك قوي العولمة في إدارة و توجيه العولمة، يجعل لهذه الأخيرة أبعادا مختلفة و غالبا ما اعتبر البعد الاقتصادي منها الأكثر أهمية لارتباط الظاهرة باقتصاد السوق و آلياته ، ناهيك عن مناقشة الظاهرة من حيث تأثيرها علي السوق و الدولة علي حد سواء دون مناقشتها من حيث تأثيرها علي البشر .

تتعدد و تتشابه الأبعاد المختلفة التي تنطوي عليها العولمة، حيث تحمل في طياتها أبعادا سياسية و اقتصادية و اجتماعية و ثقافية.

- بالنسبة للبعد السياسي: جاءت ظاهرة العولمة و بعدها السياسي لتضع النهاية في تاريخ الدولة الوطن ذات السيادة. بذلك أصبحت العولمة تنافس سيادة الحكومات على شعوبها و أراضيها، بل تشكل عوامل ضغط على الدولة و تؤثر على صناعة قراراتها.

و أصبحت قرارات الدولة تحاول إيجاد توافق بين مصالح الداخل و مصالح الخارج سواء كان هذا الخارج دولة أو شركة متعددة الجنسيات أو بنوك عالمية، أو جماعة ضغط في مجال الدفاع عن حقوق الإنسان أو الحيوان أو البيئة. ترتب عن ذلك تحويل سلطة الدولة إلى الشركات متعددة الجنسية و الشركات الرأسمالية الضخمة عابرة القوميات بشكل يفقد حكومات الدول استقلاليتها. و هو الأمر الذي يؤدي إلي التخلي عن وظائفها الأساسية في مجالات الاقتصاد و الاجتماع و المال و الإعلام. كل هذا يضعف الدولة و يهدم نظمها

المحلية. و هذا بدوره يؤدي إلى إشاعة الانحلال و الفساد في النظم بما يشجع على ظهور قوى رافضة لها من الداخل¹.

- **البعد الاقتصادي** : يمكننا استخلاص البعد الاقتصادي للعولمة من خلال المبادئ التي تضمنتها الاتفاقية العامة للتعريفات و التجارة و اتفاقية الأرجواي لتحرير التجارة و الخدمات المالية و المصرفية و الاتفاقية المشتركة لحماية الاستثمار، و التي تم التوقيع عليها في مايو 1998 ، تبنت هذه الاتفاقيات الدول الصناعية الكبرى لتحقيق هدفين :الأول؛ جعل هذه الاتفاقيات عالمية. و بذلك يتاح تدفق الاستثمارات الأجنبية إلى أسواق الدول النامية دون حواجز أو عقبات، مع إحاطتها بالحماية و الضمانات في إطار تنظيم دولي. و الثاني؛ الحد من حق الحكومات في الدول في تنظيم دخول الاستثمارات الأجنبية أو بتحديد نشاطات الشركات المتعددة الجنسيات.و من هنا يظهر الهدف الحقيقي للدول الصناعية في ضمان حرية الحركة لشركاتها العملاقة حتى تمتد جذورها إلى أعماق الدول النامية و تصل إلى مواردها الطبيعية و أسواقها دون عوائق من جانب حكوماتها، بما يمكنها من السيطرة فعليا على اقتصادياتها و التمكن من إزاحة الشركات و المشروعات الوطنية. و بذلك تسيطر على الأسواق الوطنية و العالمية من خلال اتفاقية يوافق عليها جميع الأطراف.

هذا التغيير الشامل في الحركة الاقتصادية يؤدي بالضرورة إلى الحد من دور الدولة في العملية الاقتصادية و علاقاتها بالقطاع الخاص. إذ أن آليات العولمة تحد من مرونة القرار الاقتصادي الوطني لضرورة تماشيه و مبادئ الحرية التجارية و فتح الأسواق و عالمية رأس المال بما يؤثر سلبا على وتيرة التنمية داخل الدولة و كذا السياسة العامة للإنفاق. و في ذلك تقليص لدور الدولة الاجتماعي.

مما سبق يظهر هدف العولمة في بعدها الاقتصادي، بظهور تكتل اقتصادي للدول العظمى للاستثمار بثروات العالم و باستغلال موارده الأولية في التصنيع و أسواقه لتصدير

¹ - كانت معاهدة أوستاليا تاريخا لميلاد الدولة القومية ذات السيادة. هذا الميلاد أدى إلى تقسيم العالم إلى مجموعة من الكيانات المستقلة، كل منها يسير عن طريق حكومة منفصلة، تعمل وفق نظام خاص له أجهزة خاصة به تعمل وفق مرجعية قانونية تحتكر بموجبها الدولة مهمة الدفاع المسلح على المناطق التي لها السيادة عليها و تمارس سيادتها على الإقليم الخاضع لقوانينها. إلا أن العولمة قضت على الدولة بمفهومها الوستفالي، نتيجة الاستخدام المعيب لفكرة التدخل و استصدار قرارات باسم الشرعية الدولية لحصار بعض الشعوب. انظر، عثمانية لخميسي، المرجع السابق، ص.68

منتجاتها و في ذلك احتواء للدول الكبرى المتحكمة في التكنولوجيا الحديثة للدول السائرة في طريق النمو¹. و الأشكال الذي تطرحه مثل هذه التكتلات الاقتصادية الكبرى بالنسبة للدول الأقل تطورا يتمثل في مدى قدرة السوق المحلي علي إيجاد مكان علي خريطة السوق العالمي، و هل سيكون قادرا على المنافسة المتكافئة في ظل عدم التكافؤ بين القوة الاقتصادية للدول؟

- **البعد الاجتماعي:** أثبتت التجارب في الدول التي انتهجت السياسات الاقتصادية المعاصرة، أن هناك آثارا اجتماعية سلبية و علي درجة كبيرة من الخطورة، ظهرت نتيجة تطبيق هذه السياسة. إضافة إلي أن العديد من الدراسات و التقارير التي أعدتها الدول و المنظمات الدولية ذات الاختصاص و الخبرة في مجال العلوم الاجتماعية و حتى تقارير صندوق النقد و البنك الدوليين قد أشارت إلي أن تنفيذ السياسات الاقتصادية المعاصرة تنجم عنها آثار مؤلمة و قاسية خاصة بالنسبة للطبقات العاملة فقد ورد عن مجموعة السبع الكبار "G-7"، "حقيقة أن العولمة تحمل في طياتها الأمل، في المستقبل، لكنها تحتوي علي مخاطر تستوجب من الدول الاستعداد لمنافسة متزايدة حتى تنتفع

بمزاياها². خاصة و أن من أولى أولويات هذه السياسة، التحول نحو الاقتصاد الحر، مع كل ما يترتب عن ذلك من إقصاء للدولة و أبعادها عن التدخل في النشاط الاقتصادي و الكف عن إنشاء المشاريع الاقتصادية و تخليها عن ملكية أو إدارة المشاريع القائمة و تحويلها إلى الملكية الخاصة. إضافة إلي ما يرافق ذلك من إجراء تغيير جوهري في سياسة الدولة تجاه قضايا العمال و الاستخدام ووضع الاعتبارات الاقتصادية و التجارية في المقدمة علي حساب الاعتبارات الاجتماعية. هذا من خلال التخلي عن الالتزام بتعيين

¹ - رغم محاولة الدول النامية الفكاك من مستعمراتها إبان حركات التحرر في الخمسينات و نجاحها في ذلك، إلا أنها فشلت في بناء دول قومية قادرة على حماية استقلالها، مما شجع دول المركز ألي احتوائها من جديد و لكن بطرق و أساليب مختلفة. أنظر، عثمانية لخميسي، المرجع السابق، ص 101.

² - من الشهادات التي تؤكد هيمنة العولمة، ما صرح به الرئيس الفرنسي السابق، جاك شيراك، "إن العولمة بحاجة إلي ضبط، لأنها تنتج شروخا اجتماعية كبيرة. و هي و إن كانت عامل تقدم، فهي تثير أيضا مخاطر ينبغي التفكير فيها جيدا، و من هذه المخاطر ثلاثة: أولها أنها تزيد ظاهرة الإقصاء الاجتماعي. و ثانيها أنها تنمي الجريمة العالمية. و ثالثها أنها تهدد أنظمتنا الاقتصادية. أنظر، محمد الناصر، التشريع الاجتماعي وامتحان العولمة، دراسات قانونية، كلية الحقوق، صفاقص، تونس. 1990-1989. ص30. و أيضا: Mohamed ENNACEUR, le droit du travail, a

l'épreuve de la mondialisation, revue tunisienne de droit social, 2001,p.15

طالبى الوظائف و خفض الأجر و تسريح العمال و إعادة النظر في ضمانات إنهاء الخدمة و إعانات البطالة و التقاعد. وان هذا يؤدي إلى القضاء تدريجيا على دور الدولة الاجتماعي مما يترتب عليه تزعزع في النسيج الاجتماعي، و اندثار فكرة التضامن بين الأفراد و الجماعات. لأن العولمة أدت إلى تفكك المؤسسات التي كانت تقوم في العقود الماضية بحماية التوازن الاجتماعي الذي تتولاه الدولة.¹

- **البعد الثقافي:** تهدف العولمة إلى بعث ثقافة جديدة تعرف بالثقافة الكونية. تعرف علي أنها "مركب يشمل المعرفة و المعتقدات و الفنون و الأخلاق و القانون و العرف. و غير ذلك من العادات التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع". و بما أن العولمة تتكامل في أبعادها فان من يمتلك القوة الاقتصادية و التكنولوجية يستطيع أن يفرض ثقافته علي الطرف الأضعف اقتصاديا. و هذا ما أثبتته الواقع، فسيطرة الولايات المتحدة على دفة الاقتصاد و هيمنتها علي شركات الإعلان و الدعاية و التسويق و التكنولوجيا ساعدها في التأثير علي الأفراد و المجتمعات، مولدة بذلك محيط ضغط علي كل ما هو وطني.²

و هنا يبرز الخطر، لوجود اختلاف كبير بين الثقافات الوطنية و ثقافة العولمة لعجز هذه الأخيرة علي خلق الفكرة الجماعية المشتركة، كونها ثقافة تمجد الفردية و الأنانية و تمجد الاستهلاك و تهدف إلى فتح أسواق جديدة من أجل زيادة الاستهلاك الذي يعد دافعا قويا لزيادة الإنتاج، ثقافة تعظم الربح دون مراعاة مصالح الآخرين. و من ثمة إعدام القيم الاجتماعية و استبدالها بقيم جديدة و بالتالي نموذج للإنسان العالمي الجديد الذي لا يعرف الانتماء و لا التضامن و لا الخصوصية، مما يجعل من السهل الهيمنة عليه و توجيهه و ممارسة النجاحات علي كل الأصعدة. و التي كان ضريرتها التقسيم غير العادل للثروات و فقدان مناصب العمل و زيادة المرونة و تأقيت علاقات العمل و انتشار الفقر و العمل غير المنظم.

¹ - انظر، محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2004، ص 7 و

- Brian A-langille, Délocalisation, Normes du travail, ...p.245

² - أنظر، عثمانية لخميسي، المرجع السابق، ص 119.

قام مكتب العمل الدولي سنة 2004 بإعداد تقرير حول البعد الاجتماعي للعولمة، أبرز من خلاله آثار و انعكاسات العولمة السلبية علي المجتمعات و التغييرات التي أحدثتها بداخلها¹. و هذا من خلال قيام مجموعة مختصة من الخبراء بدراسات علي مستوي القارات الخمس، موضحا أن للعولمة في إطار علاقتها مع علاقات العمل أثر مزدوج محلي و دولي:

- **على المستوى المحلي:** أمام اختلاف مناطق العالم من المؤكد أن العولمة بكل أدواتها و قواها لا تخرق و لا تتغلغل في أقاليم الدول بنفس الطريقة، و بالنتيجة فإن التغييرات الجذرية التي أحدثتها لا تعكس أثارها - في مدى انتشارها و درجة تأثيرها- بنفس المستوى و الحدة. و هذا لارتباطها بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للدولة ، و ما يميز هذه الأخيرة في مجالين: أنظمة الحماية الاجتماعية المتبناة من طرف الدولة. و بنية أسواق العمل الموجودة بها. ليبقي المعيار في ذلك هو درجة نفوذ العولمة و التغييرات الاجتماعية الجارية داخل هذه المناطق.

في إفريقيا مثلا، فضلا عن المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها الدول الإفريقية (عدم الاستقرار السياسي، الحروب الأهلية، السيداء، انتشار الفقر) ساهمت الشروط التي فرضتها التجارة الدولية علي المنتجات المصدرة - و التي تعد شروط غير عادلة- في الحيلولة دون الاستفادة من التغييرات الإيجابية التي أحدثتها العولمة.

في آسيا، استفادت دول آسيا إلي أبعد الحدود من فوائد العولمة، نتيجة تنافس الدول لجذب الاستثمار الأجنبي خاصة أمام ما تتمتع به من يد عاملة مؤهلة و سياسات مناهضة للفقر. غير أن الثروات التي وصلت إلي هذه الدول أمام النمو الديمغرافي السريع لهذه الدول (حيث تجاوز ملياري شخص في الصين و الهند) لم يتم توزيعها بطريقة عادلة بين السكان. وذلك لان كل الدول الآسيوية التي استفادت خلال المرحلة الأولى من مراحل العولمة من الاستثمارات (تيلاندا، مليزيا، الفلبين،) عانت من الأزمة المالية لسنة 1997

¹ - Marie Ange Moreau ,op. cit, p.

ثم من تبخر الأنشطة الاقتصادية و عدم استقرار كلي نتيجة مغادرة الاستثمار. و قد انعكس ذلك علي مجال العمل.

في الدول الأمريكية، انعكست الأزمات المالية علي اقتصاديات الدول المجاورة ، و أصبحت تشكو من عدم استقرار الأسواق المالية. في المقابل أدي انتشار الديمقراطية و احترام حقوق الإنسان و النضال ضد الامساواة إلي تغيير الاتجاه السياسي و التأكيد علي أهمية السياسات الاجتماعية مع بداية 2006، من حيث تطوير الكفاءات و التكوين. فأمام تمتع الصين بانخفاض التكاليف الاجتماعية ، لم يبق أمام هذه الدول في (الشيلي، بلوفيا البرازيل، فنزويلا. المكسيك رغم انخفاض تكاليف اليد العاملة التابعة لها..). سوي تحسين نوعية اليد العاملة لزيادة الإنتاجية. و هنا ثار الإشكال لعدم وجود تكيف ما بين سرعة القرار الاقتصادي في إعادة نقل الإنتاج إلي الخارج و بين الوقت اللازم لتكوين اليد العاملة. مما سمح بتسرب الأنشطة إلي آسيا.

في أوربا ، توسيع الاتحاد الأوروبي إلي 25 دولة كان له انعكاس علي استراتيجيات الاستثمار حيث استفادت الدول العشرة المنظمة حديثا للاتحاد الأوروبي من تنمية الاستثمارات علي حساب الدول الأوربية القديمة (خاصة بو لونيا التي أصبحت تشكل نقطة تحول الإنتاج نحو آسيا). هذا جعل الاتحاد الأوروبي يواجه منافسة داخلية علي مستوي الاتحاد و أخرى خارجية، مما عقد في خيارات السياسات الاجتماعية¹. الدول النامية، تأثير الهجمة المعولمة علي هذه الدول بلغ أقصاه، وقد ساهم في ذلك عدة عوامل: - المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية و عبء ديونها الخارجية كانت كفيلة بإبعادها عن مجري الأحداث و عدم الاعتراف لها بأي دور علي الصعيد العالمي و كذلك عدم الاعتراف لحكوماتها بأي دور في رسم سياساتها الاقتصادية . و بالتالي قيادتها إلي مزيد من التهميش و الإقصاء. - اعتمادها علي البترول كأساس للمبادلات التجارية الدولية و التي يحد منها الصراع العربي الإسرائيلي يحول دون تطوير المبادلات و الاستثمار.

¹ - أكد مكتب العمل الدولي في تقريره حول "التوجهات العالمية المرتبطة بالعمل، الإنتاجية و الفقر" لسنة 2004 علي ان " توسيع الاتحاد الأوروبي بضمه 10 أعضاء جديدة سنة 2004 سيولد منافسة كبيرة علي مستوي أوروبا من حيث تخفيض التكاليف و تحسين نوعية اليد العاملة و تحرير الهجرة من أجل العمل و استعمال التطور التكنولوجي و المعارف الجديدة لبلوغ أسواق جديدة"، أنظر Marie Ange Moreau, *op. cit*, p 42 .

ماذا عن الواقع الراهن للمجتمع الجزائري و التحول نحو العولمة ؟

إشكالية الدراسة :

مما لا شك فيه أن المبادئ الاقتصادية التي قامت عليها العولمة و التي تنطلق أساسا من مفاهيم المنافسة الدولية و إنتاج اكبر قدر ممكن من السلع بأقل التكاليف الممكنة، دون التطرق للنواحي الاجتماعية افرز آثارا اجتماعية سلبية، حيث غدت مسيرة مكتسبات الطبقة العاملة بعد قرن من الدعوة و العمل من اجل العدالة الاجتماعية تواجه اليوم مأزقا حقيقيا. و ذلك بسبب قيام العولمة علي تضارب عميق في العلاقات ما بين الاقتصاد و القانون.

ولد القانون الاجتماعي مع الثورة الصناعية و قد وجد نفسه منذ نشأته بين منطق السوق من ناحية و منطق التبعية القانونية و الاقتصادية من ناحية ثانية. هذه الوضعية المتناقضة أدت في بداية الثورة الصناعية إلي نزاعات جماعية للشغل، مثلت خطرا دائما و حقيقيا علي الأمن الاجتماعي و التنمية الاقتصادية. في أواخر القرن التاسع عشر ظهرت فكرة جديدة في أوروبا تدعو إلي ضرورة المعادلة بين القانون الاجتماعي و الاقتصاد لتجنب الانفجار الاجتماعي، الذي يمثل خطرا علي مسيرة التنمية الاقتصادية. و هنا يمكن القول أن القانون الاجتماعي المعاصر هو وليد أزمة 1929 حيث ظهرت المعادلة بين القانون الاجتماعي و الاقتصاد في الولايات المتحدة. فمن الناحية الاقتصادية وضع قانون "واقار" الأسس الضرورية للنهوض بالإنتاج عن طريق رفع القدرة الاستهلاكية. و من ناحية أخرى وضع قانون "تافت هارتلاي" الأسس الجديدة للعلاقات الجماعية للشغل و ذلك لتمكين الأطراف الاجتماعية من التفاوض علي قدم المساواة في مجال السياسة التشريعية¹. فأصبح القانون الاجتماعي لا يحمي الأجير فحسب، و إنما المؤسسة أيضا.

لكن ابتداء من السبعينات ، و بعد الأزمات التي عرفها اقتصاد البلدان الأوربية، لاحظ رجال الاقتصاد أن التنمية الاقتصادية استنفذت قواها، فأصبح القانون الاجتماعي محل انتقاد

¹ - أنظر، المنجي طرشونة، المرجع السابق، ص 13.

حيث أعيب عليه نزعه الحمائية التي تتناقض مع تطورات الاقتصاد العالمي. كما تم التأكيد علي أن قانون العرض و الطلب هو الوسيلة المثلي لتحقيق توازن سوق العمل. و الذي يتطلب أمام التناقض ما بين السوق الاقتصادية و القوانين الاجتماعية مراجعة هذه الأخيرة لإعطائها مرونة أكبر، و التي تعني من الناحية السلبية لها، نهاية القانون الاجتماعي.

إن هذه الفكرة هي وليدة التحولات الاقتصادية التي شهدها العالم، حيث أدت عولمة التجارة إلي إلغاء الحواجز أمام المبادلات التجارية بين الدول. الأمر الذي أدى بدوره إلى: - إزالة الحواجز بين النظام القانوني الداخلي و القانون الدولي. - تقليص دور الدولة في الاقتصاد بحكم الواقع القانوني الجديد المتمثل في التبادل التجاري الحر و عولمة التجارة. - تدني حماية الدولة لسوقها التي أصبحت عرضة للمنافسة العالمية.

في هذا الإطار العام لعولمة الاقتصاد، لم يبق أمام الدول إلا أن تستسلم لما هو مرسوم لها و تقبل الانضواء تحت خيمة العولمة أو أن ترفض. و عليها في هذه الحالة أن تتحمل العقوبات و سياسات التهميش و الإقصاء. و لمجابهة هذا الوضع - و بعد أن ذاقت الجزائر مرارة الأزيمة الاقتصادية و أثقل كاهلها عبئ المديونية التي بلغت 30 مليار دولار سنة 1989- اضطرت إلي تطبيق إصلاحات هيكلية بهدف تحويل الجهاز الاقتصادي المركزي إلي اقتصاد حر يعتمد على الخصخصة و رفع الإنتاج. و لهذا تم سن مجموعة من القوانين لتحرير الاقتصاد و تطبيق برنامج انتقالي بالتنسيق مع صندوق النقد الدولي¹ من خلال اتفاقيات "استعداد إنمائي"². تمهيدا لقبول طلب انخراط الجزائر في المنظمة العالمية للتجارة. تضمنت هذه الاتفاقيات تدابير تتعلق ب:

- تقليص درجة تدخل الدولة في الاقتصاد و قدرتها علي التدخل في السوق. - الاتجاه نحو الخصخصة و إعادة الهيكلة و تسريح العمال. - تسهيل التبادل التجاري الحر و إدماج السوق الوطنية في السوق العالمية. - حرية التجارة و حركة رؤوس الأموال الخارجية، و فتح

¹ - أنظر، نذير حسن، انخراط الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، رقم 2002/02، ص 70.

² - تمت أولى هذه الاتفاقيات في الفترة ما بين 1989-1990. ثم الثانية في جوان سنة 1991 ثم إنفاق الاستعداد للانخراط في المنظمة العالمية للتجارة 1995-1998 ثم اتفاق يعرف بحقبة الانخراط بالإضافة إلي اتفاق مع المجموعة الأوربية سنة 2001، انظر رابح شريط، المرجع السابق، ص 133

المجال للوكلاء الخواص بالتدخل في مجال التجارة الخارجية. - إصلاح الإطار القانوني المنظم للاستثمار الأجنبي و تمكينه من الحصول علي حوافز جبائية و جمركية عديدة. و قد تجسد هذا من خلال الاتفاق مع المجموعة الأوروبية حول تحديد منطقة حرة للتجارة في حوض البحر الأبيض المتوسط سنة 2010¹. وهذا لنتمكن المؤسسات الاقتصادية من مواكبة المنافسة و إلا ستكون عرضة للزوال، خاصة و أن الحفاظ علي مواطن الشغل مرهون بالقدرة التنافسية للمؤسسات. فقد أكدت القمة الدولية للتنمية الاجتماعية سنة 1995، أن العولمة تحمل آمالا جديدة لخلق مناصب الشغل و لكنها تحتوي في نفس الوقت علي مخاطر المنافسة من الناحية الاجتماعية خاصة بالنسبة لاستقرار الشغل و حماية العمال. و هنا يكمن الإشكال.

فإذا تقلصت قدرة الدولة علي التدخل في السوق و على تقديم المساعدات المالية إلي مؤسساتها الوطنية، فكيف يمكن لها أن تتدخل بحرية كاملة لتنظيم علاقات العمل؟ و كيف سيصبح دور القانون الاجتماعي المعروف بقدرته الحمائية؟ أو بعبارة أخرى كيف يمكن للتشريعات العمالية بوصفها وسيلة هامة من وسائل تنفيذ الخطة الاقتصادية، التوفيق بين هدف ضمان أكبر قدر ممكن من الحماية الاجتماعية للعاملين و بين الدعوة إلي التخفيف من تلك الحماية، بحجة أن كل عبء يضعه قانون العمل علي عاتق أصحاب العمل في مجال الحماية سيؤدي إلي زيادة نفقة الإنتاج و الحد من القدرة علي المنافسة؟ كيف له أن يتأقلم، إلي أي حد سيتمكن من المواكبة دون أن يفقد خصائصه، خاصة و أن المحيط الاقتصادي الجديد يفرض عليه مراعاة مصالح المؤسسة الاقتصادية في مواكبة المنافسة و مجابهة مقتضيات السوق المعروفة بعدم استقرارها؟

من جهة أخرى، تدويل الاقتصاد و تداعيات المرونة بكل أنواعها فرض تنظيمات جديدة للعمل و لوقت العمل. يشمل هذا الأخير تقسيم التسيير و الاستعمال لليد العاملة في إطار المقاولات الفرعية أو مؤسسات العمل المؤقت أو تجمع المستخدمين فضلا عن تقسيم الاستفادة

¹ - أنظر، إسماعيل قبيرة و علي غربي، تحولات نهاية القرن: العولمة و مستقبل الجزائر، مجلة التواصل، مقاربات سوسيوولوجية للمجتمع الجزائري، جامعة عنابة الجزائر، عدد 6، جوان 2000، ص 30

من وقت و كفاءات العمال في إطار العمل بالفرق و العمل التناوبي وقد ترتب عن ذلك كله التراجع عن المفهوم الكلاسيكي للعمل و تفكيك لكل مظاهره في وحدة

مكان العمل و وقت العمل، مما أضعف قدرة العمال علي التفاوض و ساهم في شل حركاتهم النقابية، فضلا عما رتبته البطالة من انخفاض للأجور و انتشار للعمل غير محمي. و من ثمة الفقر و تمزق في النسيج الاجتماعي. و مما لا شك فيه أن ذلك يهدد استمرارية التنمية الاقتصادية ذاتها.

إن العرض الموجز لهذه الآثار ، يوضح أن مناطق العالم المختلفة خضعت لقوة التغيير الذي أحدثته العولمة. أحيانا يكون هذا التغيير محرك للتطور و خلق الثروات، وأحيانا أخرى مصدرا للاختلال و هدم للعمل و تنامي الامساواة. و هذا يثير مسألة العدالة الاجتماعية في العالم. ففي الوقت الذي يمكن أن تكون فيه العولمة - إذا غير اتجاهها لتصبح أكثر عدالة - مصدرا لمناهضة الفقر المطلق الذي يمس 2,1 مليار شخص يعيشون بأقل من دولار و احد يوميا و 3 مليار بدولارين، لم يعد مهما مناقشة إشكالية العولمة من زاوية التأييد أو المعارضة، بل من زاوية: - الظروف التي تنتشر فيها، خاصة في ظل أنظمة حكم سيئ سهل توغل قوي العولمة . - درجة تفكيكها للمؤسسات السياسية و الاجتماعية للمجتمع و تمزيقها للنسيج الاجتماعي بداخله، خاصة مع تبني سياسات تشغيل لا تتماشى و الهدف المزدوج للمرونة المطلوبة في التناغم بين الإنتاجية و أمن الاستخدام. - البحث عن مدى التوافق بين التنمية الاقتصادية و الاجتماعية سعيا لتحقيق التنمية المستدامة. البحث في مدى توافق سياسة التشغيل و تنمية القوي العاملة .

كل هذا يثير التساؤل عن مدى استعداد الجزائر للتوجه نحو عولمة أكثر عدالة. و جعل ذلك مهمة الجميع بما فيها المؤسسات في مباشرة الاستثمارات المسؤولة اجتماعيا. و الحكومات في تبني أنظمة حكم راشد و سياسات للعمل اللائق كإستراتيجية لمناهضة الفقر. لعل ذلك كفيل بالتبني السليم للحلول المتبناة من طرف منظمة العمل الدولية للحد من الآثار السلبية للعولمة. الأمر الذي نوضحه بتفصيل أكبر من خلال خطة ثنائية تشمل بايين:

الباب الأول: الآثار السلبية للعولمة .

الباب الثاني : كيفية الحد من الآثار السلبية للعولمة .

من الشهادات التي تؤكد هيمنة العولمة، ما صرح به أحد السياسيين¹ " إن العولمة بحاجة إلي ضبط، لأنها تنتج شروخا اجتماعية كبيرة. و هي و إن كانت عامل تقدم، فهي تثير أيضا مخاطر ينبغي التفكير فيها جيدا، و من هذه المخاطر ثلاثة: أولها أنها تزيد ظاهرة الإقصاء الاجتماعي. و ثانيها أنها تنمي الجريمة العالمية. و ثالثها أنها تهدد أنظمتنا الاقتصادية". الأمر الذي أكدته أيضا العديد من الدراسات و التقارير التي أعدتها الدول و المنظمات الدولية ذات الاختصاص و الخبرة في مجال العلوم الاجتماعية و حتى تقارير صندوق النقد و البنك الدوليين.

فقد ورد عن مجموعة السبع الكبار "G-7"، "حقيقة أن العولمة تحمل في طياتها الأمل، في المستقبل، لكنها تحتوي علي مخاطر تستوجب من الدول الاستعداد لمنافسة متزايدة حتى تنتفع بمزاياها². ذلك هو منطق الاقتصاد الحر بفكره الرأسمالي الذي سيطر بآلياته و أساليبه و فرض سياساته الاقتصادية المعاصرة، و التي من المؤكد أن لها مضامين اجتماعية واضحة، تحمل دلالات و آثار سلبية تمس بالقدر الأكبر الطبقات العاملة ، التي بدأت تواجه تحديات قاسية إزاء أهداف الرأسمالية الساعية إلي تحقيق أعلى معدلات التنمية لرأس المال علي حساب العدالة الاجتماعية ، مما يشكل تهديدا حقيقيا للرصيد الضخم الذي كونهت هذه الطبقات عبر كفاحها الطويل لعشرات من العقود لضمان حقها في العمل و كل الحقوق المتفرعة عنه.(الفصل الأول). فضلا علي أن ظاهرة تدويل الاقتصاد و ما أفرزه من تنظيم دولي جديد في تحويل المؤسسات إلي 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، نتيجة الدور المهيمن الذي تلعبه الشركات المتعددة الجنسيات في إضعاف دور إدارات العمل، الوطنية و المنظمات النقابية في تحقيق الحماية للعمال. إن المرور إلي اقتصاد الشبكات فرض تراجع المعايير الاجتماعية الكلاسيكية في كل ما يتعلق بعقود العمل و تمثيل العمال، مما ولد أشكالاً جديدة للعمل تحت تداعيات المرونة و المنافسة.(الفصل الثاني)

¹ - و هذا حسب ما صرح به الرئيس الفرنسي السابق، جاك شيراك، أنظر، محمد الناصر، التشريع الاجتماعي وامتحان العولمة ، دراسات قانونية، كلية الحقوق، صفاقص، تونس. 1990-1989 . ص30.

² --Mohamed ENNACEUR, le droit du travail, a l'épreuve de la mondialisation, revue tunisienne de droit social, 2001,p.15

مقدمة الفصل الأول زحف العولمة علي حقوق العمال

إن من أكثر الآثار السلبية المترتبة عن انتهاج السياسات الاقتصادية المعاصرة التي فرضتها قوي العولمة، ما انعكس منها علي قطاع العمل من مختلف جوانبه. و هو بلا شك قطاع تتأثر بتأثره كافة النواحي الاجتماعية في المجتمع بوصفه القطاع الذي يضم أكبر شرائح المجتمع عددا. و لعل الآثار السلبية التي تمس هذا القطاع ، تتجلي بتلك التي تنعكس علي مستويات العمل و علي وجه الخصوص في حق العمل ذاته (المبحث الأول) و كل الحقوق المتفرعة عنه (المبحث الثاني)

المبحث الأول: التراجع عن مفهوم العمل كحق

عملت معظم المنظمات الدولية وحتى الإقليمية التي ظهرت في العالم من بداية القرن العشرين على الاهتمام بحق العمل والنص عليه وعلى حمايته. إلى جانب كل الحقوق المكتملة له والمتفرعة عنه، وهذا من خلال الاتفاقيات والمعاهدات، والمواثيق الصادرة عنها. بل أن الاهتمام بحق العمل تجاوز ذلك إلى حد إنشاء منظمة دولية خاصة بحق العمل وهنا ظهر دور القانون الدولي لحقوق الإنسان من خلال تأمين الظروف المناسبة لكي يتمكن الإنسان من ممارسة هذا الحق، بعض النظر عن جنسه أو عرقه أو دينه أو معتقده. هذا الدور الذي يلعبه القانون الدولي لحقوق الإنسان يظهر من خلال الاتفاقيات الإقليمية والدولية لحقوق الإنسان والتي تناولت حق العمل و أوضحت الالتزامات المفروضة على الدول المصادقة على الاتفاقيات، على أن يتضمن هذا الحق كل الحقوق المكتملة له والمتفرعة عنه.

رغم كل ما تبنته المواثيق، ورغم كل مبادرات الاتفاق العالمي واجتهاد رؤساء الدول والحكومات في السعي من أجل تهيئة فرص العمالة الكاملة والمنتجة للجميع. ورغم الإقرار بالدور المتميز الذي تؤديه منظمة العمل الدولية وباختصاصاتها في تحقيق العمل اللائق للجميع، إلا أنه رغم ذلك ووفقا للبيانات التي نشرتها منظمة العمل الدولية بين عامي 2002 و2006 في دراسات واتفاقيات وتقارير بشأن الأحداث الدولية¹، تؤكد أن كل هذه الحقوق المكتسبة للطبقة العاملة أصبحت ولازالت مستهدفة بفعل النظام الاقتصادي العالمي الجديد (المطلب الأول) والذي يحاول تحت عناوين المرونة والتنافسية وإعادة الهيكلة، وتأهيل الاقتصاد، التراجع عن المكاسب الاجتماعية للطبقة العاملة وإلغاء حصيلة قرنين من نضال العمال (المطلب الثاني).

¹ - وهذا حسب ما هو وارد في الوثيقة رقم 30 للإتحاد البرلماني الدولي (الجمعية السادسة عشرة بعد المائة للاتحاد البرلماني الدولي). الدورة الثانية والستين للجمعية العامة، وفقا للقرار 47/57 في إطار البنود 50 و 60 و 64 من القائمة الأولية، عن قرار اتخذته الجمعية بالإجماع.

المطلب الأول: الحقوق المستهدفة للعمال

لقد شهدت المبادئ المؤسسة للقانون الدولي للعمل بعدا جديدا مع العولمة ، و التي أحدثت انعكاساتها السلبية اختلالات في التقسيم الدولي للعمل و غيرت من طبيعته. كما أدت إلى إلغاء مناصب الشغل الموجودة و إحداث عدم المساواة في إطار العلاقة ما بين العمل و رأسمال. ليصبح قانون العمل خلال الربع الأخير من القرن الحالي محل نقاش، رغم تميزه و انفراده بخاصية الحماية للطبقة العاملة و تكريسه لنموذج العمل المستقر. ليشهد هذا النموذج العادي للعمل الدائم تراجعاً أمام تيار العولمة الزاحف نتيجة ضربه لكل مضامين النصوص الواردة في المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة. و التي نستعرض أهمها لإبراز الاهتمام الدولي للاعتراف بحق الإنسان في العمل على إطلاقه (الفرع الأول)، على أن يتم ذلك في ظل شروط عمل عادلة و مرضية. و لننتسب مدى جسامة الآثار السلبية للعولمة والتي تمكنت من النيل من مفهوم العمل كمصدر للكرامة، حيث أصبح الاتجاه الفكري السائد يعتبر اليد العاملة مجرد عامل إنتاج. مما يلغي قيمة العمل بالنسبة للأشخاص ولأسرهم وجماعاتهم المحلية و للمجتمع ككل. الأمر الذي يؤدي إلى انعدام الأمان و التهميش الاجتماعي للعمال (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق الإنسان في العمل

يشكل الحق في العمل أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، لأنه العامل الرئيسي في تحقيق الاستقرار والأمن الاقتصادي والاجتماعي، ليس للفرد وحده وإنما للمجتمع أيضا. وهو الحق الذي حرصت الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير على تكريسه وحمايته وتحديد مضامينه. لينال بذلك اهتماما كبيرا على الصعيد الدولي، خاصة منذ بداية القرن العشرين و ذلك عندما أدركت الدول أهمية هذا الحق وخطورة الأزمات التي يتسبب فيها المساس به أو الانتقاص منه أو من الحقوق المكتملة له والمتفرعة عنه، كحق العمال في التنظيم النقابي وحقهم في الضمان الاجتماعي.

أولاً: الحق في العمل واستقرار العمل والحماية من البطالة

لكل شخص الحق في العمل و له حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما أنه له حق الحماية من البطالة¹. هذا ما تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحرص على تأكيده وتكريسه عندما أقر الحق في العمل كحق أصيل وطبيعي، يتمتع به أي إنسان على وجه الأرض. على أن يكون حراً في اختيار هذا العمل دون إكراه و أن يتم ضمن شروط وظروف عمل عادلة ومرضية و بالتالي ضمان حمايته من البطالة².

كما وضع الميثاق الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأسس العامة لحرية العمل و ضماناتها³، متبنياً بذلك نفس مضمون الفقرة الأولى من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بحق العمل والحرية في اختياره. إلا أنه يتميز عنه في إلزام الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة لحماية هذا الحق. وهذا بإتباع سياسة استخدام مرنة، تنحصر في مجموع الوسائل القادرة على تنظيم سوق العمل على نحو يؤدي إلى تحقيق التوازن داخل السوق بين العرض والطلب وتوفير الوسائل الممكنة التي تهدف إلى تجسيد الحق في العمل للأفراد و ضمان تطوير وتنمية وتطوير اليد العاملة بما يتفق وحاجات الإنتاج. كل ذلك في ظل ظروف تكفل حرية العامل السياسية والاقتصادية دون تعرضه لأي ضغط أو إكراه.

¹- هذا ما نصت عليه المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948. أ. قادري عبد العزيز. حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية. دار هومة. ص 116 و ما بعدها .

²- أكدت منظمة العمل الدولية دائماً على اعتبار حرية العمل أحد أهم مقومات الحياة الديمقراطية، والتي تستدعي عدم إجبار أي شخص أو إكراهه على إتمام أي عمل جبراً عنه، يتعلق الأمر خاصة بمنع عمل الأطفال وتجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بفرص العمل والمساواة بين العمال دون أي تمييز، إلى جانب أن يتم ذلك في ظل ظروف عمل عادلة أي أن تكون مقبولة بالحد الأدنى بالنسبة لهم.

V. Jean. Michel Servais, Normes Internationales du Travail. L.G.D.J 2004, p102.

³- و هذا طبقاً لنص المادة 1/6 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث نصت على أنه يتضمن الحق في العمل "حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصه كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية لتتضمن الفقرة الثانية الدول: "باتخاذ الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق" والتي تشمل: "برامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرية السياسية والاقتصادية. انظر. قادري عبد العزيز . المرجع السابق ص 263 .

اهتمت المواثيق الإقليمية من جهتها بحق العمل كحق ضروري، ليس فقط لمعيشة الإنسان، بل لتنمية شخصيته أيضا. أولى هذه المواثيق، المواثيق الأوروبية¹، حيث أشارت إلى عدم جواز استرقاق الإنسان وعدم جواز أن يطلب منه القيام بأي عمل جبراً، إلى جانب إلزام طرفي علاقة العمل بإيجاد ضمانات لاستقرار العمل وحماية العامل لكسب معيشته من عمل يختاره بكل حرية. وهنا تمت الإشارة لأول مرة إلى واجب الدولة لضمان حق العمل للمواطنين، كما تمت الإشارة إلى أمر هام وهو حرية اختيار الإنسان للعمل الذي يريده. حافظت المادة الأولى المتعلقة بحق العمل على مضمونها إلى آخر تعديل للميثاق الاجتماعي الأوروبي سنة 1996. من جهته ميثاق الحقوق الأساسية للإتحاد الأوروبي أكد على نفس الفكرة في حرية الإنسان في اختيار عمله.

المواثيق الأمريكية لم تتحدث عن حق العمل إلا من خلال البرتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان سنة 1999. وقد أشرط في هذا العمل الذي يختاره الإنسان بحرية أن يكون مشروعاً ومقبولاً أي غير مخالف للقوانين والأنظمة السارية في الدولة.² على الصعيد الإفريقي، لم يوجد أي نص يكرس حرية الإنسان في اختيار عمله، خلافاً للمواثيق الأخرى، بل تم الاكتفاء بالحديث عن ظروف العمل المتكافئة والأجر المرضي³، إلى جانب اعتبار العمل واجباً على الإنسان بكل ما لديه من قدرات وإمكانيات، حيث يتعين عليه دفع الضرائب التي يفرضها القانون للحفاظ على المصالح الأساسية للمجتمع.⁴

¹ - تتمثل هذه المواثيق الأوروبية في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة عن مجلس أوروبا- روما 4 تشرين الثاني 1950 إلى جانب الميثاق الاجتماعي الأوروبي الصادر سنة 1961 في مادته الأولى. انظر. قادري عبد العزيز. المرجع السابق. ص 123 وما بعدها.

² - أما الاتفاقية الأمريكية الصادرة عام 1969، فقد اكتفت في مادتها السادسة بالإشارة إلى تحريم الرق والعبودية وعدم جواز السخرة، أو إكراه أي إنسان على العمل الإلزامي. انظر. قادري عبد العزيز. المرجع السابق ص 125 وما بعدها.

³ - وهذا من خلال المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981.

⁴ - قد حذا الميثاق الإفريقي حذو الإعلان الأمريكي لعام 1948 من حيث اعتبر واجب العمل مرتبطاً برفاهية المجتمع وتأمين مصالحه. وذلك من خلال الضرائب التي تفرض على كل إنسان عامل. انظر قادري عبد العزيز. المرجع السابق ص 131 وما بعدها.

أما عن المواثيق العربية المتعلقة بحقوق الإنسان والتي عالجت حق العمل فقد ظهرت في وقت متأخر نسبياً مقارنة مع المواثيق الإقليمية الأخرى. صدر أول ميثاق لحقوق الإنسان عن مجلس جامعة الدول العربية عام 1997 والذي ألزم الدول على أن تكفل لكل مواطن الحق في العمل إلى جانب الحق في الضمان الاجتماعي. ليتم لاحقاً سنة 2004 إقرار مبدأ إلزام الدول بتأمين العمل للمواطنين الراغبين به ومبدأ عدم التمييز في العمل بين المواطنين.¹

ما يمكن ملاحظته أن مجمل هذه المواثيق أكدت على أن العمل هو حق أصيل لكل إنسان، كما أكدت على حرية الإنسان في اختيار عمله، وحظرت السخرة و العمل الإجباري. و يستثنى من ذلك الميثاق الإفريقي الذي لم يشر إلى حرية الإنسان في اختيار العمل. كما يلاحظ أن بعض هذه المواثيق اعتبر العمل حقاً و واجبا في نفس الوقت كالإعلان الأمريكي لحقوق و واجبات الإنسان و الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب. في حين تميز الميثاق العربي لحقوق الإنسان رغم تأخر صدوره من حيث تأكيده على مبدأ جواز التمييز بين المواطنين في مجال العمل.

ثانياً : الحق في التنظيم النقابي

بما أن حق العمل هو حق طبيعي و أساسي لكل إنسان قادر عليه وفقاً 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 و اقتدار على حماية مصالحهم والدفاع عنها عند تجمعهم و توحدهم.²

¹ - وقد صدر ذلك من أحدث ميثاق عربي لحقوق الإنسان المعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس 2004 حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الرابعة والثلاثين على أن العمل حق طبيعي للإنسان، وألزمت الدول الأطراف فيه بتأمين فرص عمل مناسبة للمقبلين عليه. وعلى أن الإنسان حر في اختيار هذا العمل، و على عدم التمييز بين الناس في مجال العمل، على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضوع آخر.

² - هذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة من نص المادة الثالثة والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

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 والعمل في المجتمع في إطار ما يسمح به القانون إلى جانب تقرير حق الإضراب.¹

وعلى نفس النحو صارت المواثيق الإقليمية الأوروبية و الأمريكية والعربية، فمجملها 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 ضمانا 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

ثالثا: الحق في الضمان الاجتماعي

لقد أجمعت المواثيق على منح الإنسان الحق في العمل، من أجل تأمين احتياجات معيشته ومعيشة من يعيلهم. لذا كان من الضروري أن تمنحه الحق في الضمان الاجتماعي ليساعده على تأمين هذه الاحتياجات في حال عجزه عن تأمينها.³

¹ - كرسست 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 *op,cit* p82 et 5.

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

³ - هذا ويعرف الضمان الاجتماعي على أنه: نظام قانوني يرمي إلى ضمان عيش المواطنين في حد أدنى يليق بالكرامة الإنسانية عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع، بسبب البطالة أو المرض، أو الإصابات أو العجز أو الشيخوخة أو الولادة، أو الوفاة، ومساعدتهم على تغطية الأعباء العائلية الناشئة عن الزواج والولادة، والنفقات الاستثنائية الناشئة عن العجز، والمرض والوفاة، وكل ذلك ضمن الحدود التي يقرها القانون. أنظر وسيم طيار المرجع السابق ص 36.

أولى هذه المواثيق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإن لم يشر صراحة إلى حق العمال في الضمان الاجتماعي. في حين أكد الإعلان حول التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي على ضرورة أن توفر الدولة نظم الضمان الاجتماعي وتحسينها لصالح جميع الأشخاص الذين يكونون غير قادرين بصورة مؤقتة أو مستمرة على الارتزاق وذلك لتأمين مستوى معيشي سليم لهم ولأسرهم.

أما عن الحق في الضمان الاجتماعي وفقا للمواثيق الإقليمية، فقد منحت جلها المواطن هذا الحق. و هذا ليكون قادرا على تأمين احتياجاته المختلفة وتحقيق مستوى معيشي لائق يتناسب مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية للدولة التي يعيش فيها، مع بعض الفوارق البسيطة، حيث أكد الميثاق الاجتماعي الأوروبي على إلزام الدول الأعضاء بتوحيد أنظمة الضمان الاجتماعي، ليشابه في مضمونه مع الاتفاقية رقم 102 الخاصة بالمعيار الأدنى للضمان الاجتماعي الصادرة سنة 1952 عن منظمة العمل الدولية، وإن كان يختلف عنها في إلزام الدول الأعضاء بحدود أعلى للضمان الاجتماعي.

في حين ركزت المواثيق الأمريكية² على الهدف من الضمان الاجتماعي من حيث حماية الإنسان من الفقر والعوز ومساعدته على مواجهة الأمراض وغيرها من الآثار السلبية الناجمة عن البطالة والشيخوخة والإعاقة.

أما المواثيق العربية فقد أكدت في هذا المجال على استفادة العامل من نظام التأمينات الاجتماعية. في حين قصرت المواثيق الإفريقية حيث جاءت خالية تماما من الإشارة إلى

¹ نصت الفقرة الثالثة من المادة 23 على أنه: "لكل إنسان يعمل الحق في الأجر العادل، أي الذي يكون مساويا لقمة الجهد الجسدي والفكري الذي يبذله الإنسان في العمل. والذي يكون مقبولا من قبل العامل في الحد الأدنى هذا الأجر الذي يكفل للعامل مستوى معيشيا لائقا يحفظ كرامته وكرامة من يعيلهم من أفراد أسرته، وفي حال عدم كفاية هذا الأجر، يتم تعويض النقص بوسائل الحماية الاجتماعية الأخرى، مثل الضمان الاجتماعي، والمساعدات الاجتماعية.

² المتمثلة في الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان الصادر عن منظمة الدول الأمريكية سنة 1948، والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، سان سلفدور 1988 الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

الحق في الضمان الاجتماعي¹.

الفرع الثاني: حق العمال في شروط عمل عادلة ومرضية

إن منح الإنسان الحق في العمل يترتب عليه إعطاء هذا العامل الحق في أن يعمل ضمن شروط وظروف عمل عادلة ومرضية تؤمن له أجرا كافيا، لتأمين معيشة كريمة له ولأسرته. وتؤمن مساواته مع بقية العمال في الأجر، في حالة تساويه معهم في العمل. و تكفل صحته وسلامته. كما تكفل له الحق في تحديد ساعات العمل وفي منحه إجازات مأجورة. هذا ما أكدته جهود الأمم المتحدة من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلى جانب المواثيق الإقليمية، فقد نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على أنه "يترتب على منح الإنسان الحق في العمل، حق آخر هو أن يعمل ضمن شروط وظروف عمل عادلة، أي لا تمييز بين العمال ومرضية أي أن تكون مقبولة بالحد الأدنى بالنسبة لهم".

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ألزم من جهته الدول المشاركة بالاعتراف بحق كل شخص في ظروف عمل عادلة ومرضية، وقد وضع هذا العهد، المقصود بمفهوم شروط العمل العادلة والمرضية، وهي تشمل على ما يلي:

أولاً: الحق في توفير أجر عادل ومتساو عن الأعمال المتساوية

يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله و يتكون من عنصرين، أحدهما ثابت و يتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر و الجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي أو الأساسي. و ثانيهما متغير و يتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت

¹ هذا ويقصد بالتأمين الاجتماعي، ذلك النظام الذي يكفل للفرد حماية معينة ضد خطر معين، كالتأمين من المرض، أو إصابات العمل ... وهو بذلك يختلف عن الضمان الاجتماعي من حيث تطبيقه والغاية منه، فبينما يسعى التأمين الاجتماعي إلى حماية الفرد من الخطر المؤمن منه دون غيره عن طريق ترميم آثاره، يسعى الضمان الاجتماعي إلى ضمان معيشة الفرد في مستوى معين، عن طريق حمايته من الأخطار والأعباء الاجتماعية التي تهدده من البؤس والحاجة كالمريض والعجز. وهكذا يبدو الضمان الاجتماعي أبعد غاية و أوسع نطاقا من التأمين الاجتماعي. انظر. وسيم طيار. المرجع السابق ص45 و القاضي حسن عبد اللطيف. المرجع السابق ص 44-45 .

و التعويضات و الحوافز المادية المرتبطة بالعمل¹. إن من أبسط حقوق العامل منحه أجرا مقابل العمل الذي يقوم به، لتأمين ظروف معيشة ملائمة لحياته و حياة أسرته. على أن يكون هذا الأجر مساويا لأجر أي عامل آخر يقوم بنفس العمل وهذا في كل ما يتعلق ب :

- مكافآت توفر لكل العمال كحد أدنى أجورا عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية.

- معيشة شريفة لهم و لعائلاتهم، هذا ما أشارت إليه المادة 2/3 و 03 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإن كان هذا الأخير قد تميز من حيث إبرازه فكرة مساواة المرأة مع الرجل في ظروف العمل و في الأجر.

عن الميثاق الإقليمية، أكد الميثاق الاجتماعي الأوروبي نفس الوضع، كما أنه ألزم الدول الأعضاء على منح العمال الصغار والأحداث أجورا عادلة عن أعمالهم، وذلك منعا من استغلالهم اقتصاديا. هذا وقد تبني الميثاق نفس المضمون عند تعديله سنة 961، وإن كان عدل السن الأدنى للعمل في بعض الأعمال الخطيرة ب 18 سنة بعد أن كان سابقا محدد ب 15 سنة.

في هذا المجال لم تختلف الميثاق الإفريقية عن الميثاق الأخرى، كما أنها اهتمت بظروف تشغيل الأطفال لحمايتهم من الاستغلال الاقتصادي وهذا بتوفير حد أدنى لأجور العمال الأطفال.

من جهتها الميثاق العربية أكدت على حق العمال في الأجر العادل والمساواة في الأجور بين المرأة العاملة و الرجل. إلى جانب ضمان الحد الأدنى لأجور العمال الأحداث وتكافؤ فرص العمل و ضمان الأجر العادل والمتساوي عن الأعمال المتساوية².

¹ - أ. أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني. ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 2002. ص143 و 144.

² - وهذا ما أكدته الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية كالاتفاقية رقم 05 الصادرة سنة 1976، والاتفاقية رقم 18 الصادرة سنة 1996، إلى جانب الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1997.

ثانياً: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية

إن حق العمال في شروط عمل عادلة ومرضية، يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية. و هذا عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل، أو الظروف التي يتم فيها. كما يتضمن بحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث و وضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها، حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية. و تمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية. مع مراعاة الوضع الخاص بسلامة وصحة المرأة والطفل العاملين. وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق والاتفاقيات الدولية وحتى الإقليمية لحقوق الإنسان¹، باستثناء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث لم يتعرض لهذا الأمر.

على مستوى المواثيق الأوروبية، يختلف الوضع، حيث أكد الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ضرورة تعهد الدول الأطراف بوضع أنظمة خاصة بالسلامة والصحة المهنية. وكذا تحديد وسائل مناسبة لمراقبة هذه الأنظمة، بالإضافة إلى إجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تحسين الأمن والصحة والسلامة المهنية²، كما عمل الميثاق على حماية النساء العاملات وكذا الأطفال ورفع سن العمل الخاص بهم في بعض الأعمال المضرة بالصحة كأعمال المناجم والتنقيب. وكذلك اتجهت المواثيق العربية لتؤكد على نفس الوضع الخاص لحماية المرأة العاملة والأحداث العاملين. لتتميز بذلك عن المواثيق الأمريكية التي اكتفت بضرورة توفير ظروف صحية وأمنية للعمال. في حين ظلت المواثيق الإفريقية تتميز بنفس النقص حتى في هذا المجال.

¹ - يقصد بظروف السلامة والصحة المهنية، تلك الظروف التي تحمي العمال من إصابات العمل ومن الأضرار والأخطار الناتجة عن العمل وعن الآلات، وذلك من خلال استخدام وسائل للحماية، أو إتباع شروط عمل تحمي من الأخطار. أنظر: وسيم طيار المرجع السابق ص 117.

² - هذا ويقصد بالسلامة المهنية المحافظة على صحة العمال وسلامتهم أثناء تأديتهم لعملهم وحمايتهم من أي خطر يمكن أن يتعرضوا له أثناء ممارستهم لهذا العمل سواء أكان هذا الخطر ناتجا عن طبيعة العمل، أم خطورة الآلات المستعملة أو غير ذلك. هذا وتكون حماية العمال من الأخطار والأضرار الناشئة عن العمل بإنشاء أجهزة أو لجان يوكل إليها وضع أسس السلامة والصحة المهنية، والرقابة على توافرها في أماكن العمل، وتدريب العمال من خلال إجراء دورات منتظمة، لتعليمهم كيفية استخدام وسائل الحماية والأمان من الأخطار التي تلاحق بهم أثناء العمل.

ثالثاً: الحق في الراحة وتحديد ساعات العمل والإجازات المأجورة

لعل حق العامل في شروط عمل عادلة ومرضية يتضمن حقه في أن يتم تحديد عدد ساعات عمله أسبوعياً ويومياً. و حقه أيضاً في منحه إجازات مدفوعة الأجر، يستريح فيها من متاعب العمل ومشاقه، ويستعد لمباشرة العمل بعد نهايتها بجد و نشاط . تضمنت هذه الفكرة، المادة الرابعة و العشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وأضاف إليها العهد الدولي حقا آخر وهو حق المكافأة عن أيام العطل الرسمية، أي الأعياد الدينية والقومية وأيام العطل التي تحددها الدولة.

عالجت المواثيق الإقليمية هذا الحق، حيث ركزت كلها على تحديد ساعات العمل اليومية وعلى منح العامل إجازات مأجورة أسبوعية وسنوية. كما منحت كل من المواثيق العربية والأوروبية امتيازات خاصة في هذا المجال للمرأة العاملة والأحداث العاملين، خاصة في مجال خطر تشغيلهم ليلاً و منح المرأة إجازة أمومة و الأحداث إجازة سنوية مأجورة مدتها أطول من تلك الممنوحة لبقية العاملين. في حين قصرت المواثيق الأمريكية في هذا المجال، بينما تخلت المواثيق الإفريقية تماماً من هذا الحق.¹

المطلب الثاني: أسباب التراجع عن العمل كحق

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

¹ - وقد تميز العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في ما يخص الحق في شروط وظروف عمل عادلة ومرضية من حيث توسيعه لمضمون هذا الحق، من خلال إدراج حق الجميع في فرص متساوية للترقية، أي الانتقال إلى مرتبة أعلى في العمل وذلك بناء على اعتبار الأقدمية والكفاءة دون أي اعتبار آخر، من أجل التمييز في الترقية بين العمال.

أمام هذه المزايا للعمل المأجور، أكدت كافة المعاهدات والمواثيق والإعلانات على ضرورة قيام الدول بواجبها في تهيئة فرص العمل عن طريق خطط وبرامج التنمية بما يضمن حق العمل للجميع. وهذا من خلال تبني سياسة استخدام مرنة تسعى إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للأيدي العاملة. وتأمين العمل لكل قادر عليه وراغب فيه بما يتناسب وقدراته ومؤهلاته. ولعل ذلك يعتبر ضرورة اجتماعية وغاية يجب إدراكها، من شأنها أن توفر الاستقرار والاطمئنان للعمال، سواء من الناحية المادية المتمثلة في تأمين أجورهم باعتبار الأجر مصدرا أساسيا لعيشهم، أو من الناحية المعنوية المتعلقة بتأكيد انتمايتهم للمشروع وجعل كلا منهم عضوا فعالا يساهم في بنائه وازدهاره من خلال العمل على تحقيق الاستقرار في العمل.

غير أن تيار العولمة الزاحف بسياسته الاقتصادية المعاصرة يتنافى وهذا النوع من المرونة ذات الهدف المزدوج. و التي تسعى إلى تزويد الاقتصاد بالأيدي العاملة القادرة على النهوض بالأوضاع الاقتصادية من جهة، وإلى ضمان تحقيق الحماية الاجتماعية للأفراد بتأمين العمل للجميع من جهة أخرى. إنما يستهدف المرونة التي تتطلب توفير بيئة ملائمة لضرورة المنافسة، وهذا بالتخلي كليا أو جزئيا عن أبرز مظاهر الحماية التي حققتها أحكام قانون العمل في كل ما يتعلق بضمان العمل و استقراره و ضمان الأجر والإقرار بالحقوق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والحوار والمشاركة. وهذا بغرض تنفيذ سياسة إعادة الهيكلة الرأسمالية بأدواتها في الخوصصة والاستثمار (الفرع الثاني) بالرغم من كل أثارها السلبية التي فرضت التحول عن نظام العمل الدائم لما يتطلبه من تكاليف وضمانات. واللجوء بذلك إلى استراتيجيات ترشيد المؤسسات والأجور، والتي لن تتحقق إلا من خلال خلق قوة عمل طارئة تستدعى فقط عند الطلب، سواء عن طريق توظيف عمال في إطار العمل المؤقت أو من خلال الاستعانة بإجراء مؤسسات أخرى (الفرع الأول).

الفرع الأول: ظاهرة التنحيف والعامل تحت الطلب

الأصل أن تتولى المؤسسات تأمين كل أدوار الإنتاج. و ذلك من خلال قيام المستخدم بتوظيف عمال ينفدون العمل الموكل إليهم في نفس وحدة الإنتاج، بالتجهيزات والوسائل والكيفيات المحددة من طرفه. ليكون بذلك لهؤلاء العمال نفس المستخدم وخاضعين لنفس السلطة، يربط بينهم تضامن في المصالح. الأمر الذي يترتب عنه مزايا بالنسبة للعمال في ضمان الاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي، خاصة إذا تم توظيفهم في إطار عقود عمل غير محدودة المدة.

إلا أن التنظيم الاقتصادي الحالي وما أفرزه من ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج، والذي لن يكون إلا من خلال جعل سوق العمل أكثر مرونة، يقضي على فكرة الاستقرار والاستمرارية في إطار نموذج العمل المأجور.¹ لتحل بذلك إستراتيجية جديدة تعرف بـ "التنحيف" فماذا يقصد بها ؟

إلى جانب استراتيجيات إعادة توطين الإنتاج، ترشيد الأجور والمؤسسات ، تلجأ هذه الأخيرة إلى إستراتيجية أخرى تعرف بالتنحيف والتي تعني استغناء المؤسسات عن بعض العاملين لديها سعياً لتحقيق نفس الهدف وهو تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل التكاليف وهذا مرورا بمرحلتين:

- المرحلة الأولى؛ الاستغناء عن بعض العاملين لديها في إطار التسريح لأسباب اقتصادية في إطار ممارسة المستخدم لسلطته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة.
- المرحلة الثانية؛ خلق قوة عمل طارئة يلجأ إليها عند الحاجة. وهذا من خلال ابتكار الشركات مصطلح "العامل عند الطلب"² على نحو مواز لمصطلح الإنتاج عند الطلب، كبديل لما كان يعرف سابقا بالأجير اليومي. وهذا باعتماد وسيطتين، العمل المؤقت (Précarisation) و تقسيم مهام التسيير والاستعمال لليد العاملة بين مؤسسات مختلفة (l'externalisation).

¹ - Marion Del Sol. L'activité Salarisée aujourd'hui et demain. Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998. p67.

² - ضياء مجيد الموسوي. العولمة واقتصاد السوق الحرة ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2007-2، ص 67 و 68.

أولاً: العمل المؤقت

تنشأ علاقة العمل الفردية كقاعدة عامة لمدة غير محدودة و ذلك حفاظا و ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل و الهيئة المستخدمة. غير أنه استثناءا عن القاعدة العامة يمكن إبرام علاقة العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكلي أو الجزئي. هذا ما كرسته التشريعات العمالية في مختلف الدول بصفة عامة، و في التشريع الجزائري بصفة خاصة. ففي فرنسا و بريطانيا مثلا و الولايات المتحدة الأمريكية نجد ما يعرف بالعمل الوقتي "Le travail Précaire و يشمل العمل لمدة محدودة "Le travail à durée déterminée" و العمل المؤقت "Le travail Temporaire". لقد عرف هذا النوع الأخير تطورا كبيرا في فرنسا خاصة سنة 1987، حيث ارتفعت نسبة العمل بهذه العقود إلا 28 بالمائة مقارنة مع سنة 1986¹. أما التشريع الجزائري فقد كرس النوع الثاني و هو علاقة العمل لمدة محدودة، كاستثناء عن المبدأ العام من خلال قانون 11/90².

1- عقود العمل محدودة المدة و العمل بالوقت الجزئي

يعتبر كل من العمل عن طريق عقود العمل محدودة المدة و العمل بالوقت الجزئي من أنماط العمل الهش. و هما وان اختلفا من حيث المفهوم إلا أنهما يشتركان في الآثار .

أ- عقود العمل محدودة المدة

لقد أدى تطبيق برامج إعادة الهيكلة الرأسالية و خصوصة المؤسسات إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال، مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة. والتي تعد من الأسباب الرئيسية في التحولات التي أصابت سوق العمل بظهور أنماط جديدة من العمل غير المضمون، من خلال التحول عن نظام العمل الدائم والمستقر إلى نظام العمل المؤقت، على اعتبار أنه أكثر مرونة واستجابة للمتطلبات الاقتصادية. ماذا عن الوضع في الجزائر؟

¹ - Gérard Lyon-Caen. Jean Pélissier. Alain supiot « Droit du Travail » 20 édition Dalloz 2000.p109.

²- و التي تنص على انه يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.كما نصت المادة 35 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة ميناء مستغانم المسجلة بتاريخ 22 فبراير 1992 على انه " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي، و ذلك باحترام الشروط المنصوص عليها قانونا.

على إثر التوجه الليبرالي للاقتصاد الوطني، صدرت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم علاقات العمل تماشياً والتوجه الجديد. ومن خلالها تم خلق توازنات جديدة في علاقات العمل و التي أصبحت تتم من خلال إبرام عقد العمل، تدعيماً لاستقلالية المؤسسة و إقراراً للطابع التعاقدى الذي أصبح يسود علاقات العمل. و هذا بعدما كانت تلك العلاقات تبنى على أساس تنظيمي لائحي في القطاع العام في إطار النصوص القانونية والتنظيمية الصادرة في ظل نظام الاقتصاد الموجه، و التي لم تكن تعطي للمستخدمين مجالاً معتبراً لإمكانية تنظيم نشاطاتهم بمرونة أكبر وخاصة في مجال التعاقد.¹

بصدور قانون 90-11، ظهرت معالم التأثير بالمقتضيات والمتغيرات الاقتصادية المعاصرة التي فرضتها استقلالية المؤسسات². وقد انعكس ذلك على عالم الشغل وتنظيم علاقات العمل في كل المجالات بما فيها مدة العمل، رغبة في إعادة الاعتبار لدور صاحب العمل باعتباره المسير الرئيسي داخل المؤسسة والمسئول عن تحقيق النجاح الاقتصادية، فضلاً عن كونه صاحب وسائل الإنتاج والرأس المال مما استوجب توسيع صلاحياته وسلطاته خلافاً لما كان عليه الوضع في كل التشريعات السابقة. وهذا بالتخلي نهائياً عن الطابع التنظيمي لعلاقات العمل وإضفاء الطابع التعاقدى عليها واعتبار العقد هو الإطار الذي تندرج ضمنه كافة الشروط. وفي هذا محاولة من المشرع للتوفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل الذي كان سائداً في القوانين السابقة - لاسيما قانون

¹ - وهذا واضح من خلال تشريعات العمل السابقة المتمثلة في القانون الأساسي العام للعمال الذي اختصت قواعده بتنظيم كافة علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، ليحكم الفئات العمالة على اختلاف أصنافها ودرجاتها وقطاعاتها، مما جعله يشبه قانوناً أساسياً في الوظيفة العامة. كما أنه اهتم بالعامل والعمل في آن واحد وهذا يتنافى و خاصية الواقعية التي تقتضي تغير قواعده بتطور المجتمع وتنوع ظروف العمل حسب قطاع النشاط، وتنوع ظروف العامل باختلاف الجنس والسن، واختلاف ظروف المستخدم أيضاً.

- Revue Algérienne du Travail, Mondialisation et Politiques Publiques en matière de relation de travail. édition institut national du travail. N33.p37.

وعن الواقعية. أنظر" د. سيد محمود رمضان، الوسط في شرح قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001. دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2004، ص40.

² - يعتبر قانون 90-11 من المؤشرات الأولى التي تدل على انتقال السياسة الاقتصادية للجزائر من نمط التسيير الإداري المركز والموجه للمؤسسات إلى نمط جديد يطلق عليه النظام الحر أو اقتصاد السوق، أو النظام الاقتصادي الحر، وقد مهد لذلك قانون 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية حيث يعتبر أول متعرج للنظام الاقتصادي الجزائري نحو نظام مختلف عن النظام السابق، إلى جانب دستور 23 فيفري 1989، أنظر بن صاري ياسين. التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري دار هومة 2005، ص05.

06/82 والمراسيم التطبيقية له- مع إمكانية اللجوء إلى نظام التعاقد لمدة محدودة على سبيل الاستثناء ، وبين مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل. وذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحرير المبادرة وحرية التعاقد وإضفاء المرونة اللازمة. هذا ما كرسته المادة 12 من قانون 90-11 والتي سمحت للأطراف التعاقد لمدة محدودة في بعض الحالات، أو حتى بتجديد إبرام عقود محدودة بصفة متتالية، على أن تتوافر الشروط القانونية المتعلقة بربط العقد بالحالة المستند إليها وربط النشاط بالمدة، عكس القانون السابق الذي كان لا يسمح بتجديد العقد محدد المدة سوى مرة واحدة، وإن كان اتفق مع القانون الجديد من حيث الأثر المترتب على مخالفة العقود المحددة زمنياً، من حيث قيام علاقة عمل جديدة لمدة غير محددة.¹ إلا أن التعديل الأخير الذي تم بموجب الأمر 21/96 المؤرخ في 06/07/1996، جاء بحالة جديدة تتعلق بالأشغال ذات الطبيعة المؤقتة أو المدة المحدودة. لينقل بذلك نظام العقود المحددة المدة من إطارها المحدد القائم على حصر حالاته، إلى نظام آخر تدخل ضمنه الحالات السابقة التي جاءت بها المادة 12 الأصلية وحالات أخرى غير مذكورة اسماً إذا توفرت الشروط. من هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى عقد العمل محدودة المدة أكثر شيوعاً وانتشاراً، وذلك لتفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية من حيث التحكم في المعادلة الاقتصادية التي تتطلب تكيف حجم النشاط الاقتصادي للمؤسسة مع العدد المناسب فعلياً من العمال². وهذا كله تحت غطاء تفشي البطالة

¹- فبينما كان الأطراف في ظل القانون الأساسي العام للعامل وقانون علاقات العمل الفردية 06/82، يتعاقدون مبدئياً لمدة غير محدودة لتتنشأ بذلك علاقة العمل، إلا في حالات معينة مشاة على سبيل الحصر قانوناً، إما من ناحية المدة حيث لا يمكن تحديدها إلا مرة واحدة، أو من ناحية مجالات التعاقد، في حين جاء قانون علاقات العمل الجديد يؤكد المبدأ ويعدل الإسناد في المادة 11 منه بنصها على أن "تعتبر علاقة العمل لمدة غير محدودة إلا إذا نص على ذلك كتابة كما يؤكد المادة 12 على الأطراف أن يذكروا في العقد مدة العلاقة وسبب اختيارها في حالات معينة أنظر:

بن صاري ياسين المرجع السابق، ص 9 و 10 وراشد راشد ص 51.

²- ذلك أن هذا التكيف لا يكون مع النشاط فقط وإنما مع حجمه أيضاً، بحيث كلما ارتفع حجم النشاط لأسباب دورية، إلا ويتطلب الأمر اللجوء إلى يد عاملة إضافية، هذا فضلاً عن أسباب أهم تتعلق بالآثار المالية التي تخلفها هذه الاستجابة الاستثنائية للتزايد في العمل، من جهة أخرى متطلبات السوق العامة تستدعي الجودة في العنصر البشري أي اليد العاملة المؤهلة التي تعتمد التدريب والخبرة، تدفع صاحب العمل إلى الاستعانة وبطاقات وخبرات أجنبية عن المؤسسة كلما استدعت الضرورة ذلك، وهذا كله انطلاقاً من ممارسة صلاحيات في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة وإدارة العمل. إلى جانب أسباب أخرى تضمنتها المادة 12 من قانون 90-11 وإن كانت أخطر هذه الحالات تلك التي جاء بها تعديل 96-21 أنظر، بن صاري ياسين، المرجع السابق ص 8 و 9. وضياء مجيد الموسوي المرجع السابق ص 97 .

وازدیاد الطلب على العمل، رغم كل ما يترتب عنه من آثار اجتماعية سلبية تحول دون تمتع العمال من الانتفاع كليا أو جزئيا من الحماية المقررة لهم بموجب تشريعات العمل في إطار عقود العمل غير محدودة المدة¹.

ب- العمل بالوقت الجزئي

مع انتشار البطالة وتحول أنظمة العمل، أدى التناقض ما بين العمل بالوقت الكامل و البحث عن العمل بالتوقيت الكامل إلى فسح المجال لوضعية وسطية ما بين العمل و البطالة، حيث أصبح العامل يميل إلى اختيار هذا الوضع الذي يبيح له فرصة تشغيله بالوقت الجزئي². و قد كرست ذلك المادة 03 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي و التي نصت على انه " يمكن لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل". هذا و يلاحظ أن المشرع أطلق للمستخدم الحرية في اللجوء إلى هذا الأسلوب في التوظيف، حيث لا يحد من سلطته في ذلك إلا الكتابة التي تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة. و هذا بعد أن أجازت المادة 02/ 07 لصاحب العمل الحق في توظيف العمال لمدة محدودة، استجابة للمرونة التي يتطلبها سوق العمل، حيث يعد العمل بالوقت الجزئي نتيجة مباشرة لانخفاض عقود العمل و عدم قدرة طالبي الشغل على إيجاد منصب عمل بالوقت الكامل³. الأمر الذي يترتب انعكاسات سلبية على مجال العمل من حيث استهدافه لتخفيض تكلفة اليد العاملة، التهرب من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة قد تصل إلى 30% . خاصة و أن فئاته تشمل النساء و العمال الأقل مهارة و كفاءة بنسبة 3/4 من العاملين بالوقت الجزئي مقارنة مع العمال المؤهلين و ذوي الخبرة و الكفاءة⁴.

¹ -V- Le contrat de travail p 62.

² - والذي يعرفه المشرع في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل الجزئي على انه " يعتبر عملا بالوقت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل و العامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل".

³ - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain supiot. *op.cit.* .p195 §170.

⁴ - هذا فضلا عن انتشار الأخذ به، حيث شهدت فرنسا سنة 1997 ارتفاع في نسبة العمل بالوقت الجزئي بنسبة 16,6 بالمائة مقارنة بالنسبة المسجلة سنة 1982 ، حيث قدرت 09,2 بالمائة. و قد كان للسياسة التشريعية دور في هذا الارتفاع. انظر Marion Del sol, *op.cit.*p69

2- آثار العمل المؤقت

يترتب على العمل المؤقت كصنف جديد من الأعمال غير المحمية قانوناً جملة من الآثار السلبية، تشمل ما يلي:

- انتهاك الحق في العمل بإلغاء نظام العمل الثابت

إن ما يسعى التعديل الجديد إلى تحقيقه من إضفاء لمرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود محدودة المدة، يمكن أن يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساساً بطابع الديمومة، ليصبح هو الاستثناء. خاصة وأن الاهتمام يتجه أكثر إلى إساءة تفسير النظام الاقتصادي والقانوني الجديد بأنه قائم على الحرية المطلقة في التعاقد.

إن نظام العقود محددة المدة وإن كان وسيلة تملئها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد، إلا أن البعض اتخذ منها أسلوباً للتخلص من بعض العمال الدائمين في إطار ما اصطلح على تسمية منذ 1996 "التخلي عن صفة العمل الدائم أي (La déprémanisation). مع أن الهدف الحقيقي المتوخى من وراء هذا النظام هو عكس ذلك تماماً، ما دام أنه لا يزال دائماً يحافظ على طابعه الاستثنائي ويبقى عنصر الديمومة هو الأساس¹. مع ذلك يظل الخطر قائماً في تحول هدف نظام العقود محدودة المدة من تحقيق أكبر قدر من المرونة، إلى نظام يمس باستقرار علاقة العمل. خاصة أن التحول المتسارع نحو العمل المؤقت أو ما يعرف بالحق غير الثابت في العمل في كل دول العالم أصبح صفة من صفات العولمة الجديدة. و المعبر عن توجه جديد مضاد للبعد الاجتماعي في النشاط الاقتصادي. والاستقرار في النظام الاجتماعي. والتراجع الإلزامي عن الحق في العمل والاستقرار العائلي والاجتماعي².

¹- بن صاري ياسين المرجع السابق، ص11.

²- أصبح يعبر عن التوسع الحاصل في علاقات العمل والحياة غير المضمونة بمصطلح بريكير "Prekâr" والذي يعني له لا استقرار، ولا أمان أو إرباك .

V- Gérard Lyon- Caen. Le droit du travail. Une technique réversible. Dalloz, 1995, p. 29.

فالعمال المؤقتين لا يمارسون العمل إلا عندما تتاح لهم فرصة الحصول عليه مقابل أجور تقل بكثير عن أجور نظرائهم الذين يحضون بفرص العمل الدائم، إلى جانب أيام عطل مدفوعة الأجر أقل، الحصول على معاشات تقاعدية وتعويضات صحية قليلة لا تتجاوز ثلث التي يحصل عليها العمال الدائمون¹.

- إضعاف قوة العمل المأجور على تحقيق عمليه الاندماج الاجتماعي

يستمد العمل المأجور قيمته من عنصر التبعية التي تستلزم إضفاء القدر اللازم من الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة في مواجهة استغلال المستخدمين من خلال اعتماد عقود العمل دون تحديد مدتها كمبدأ. والتي يكمن دورها أساسا في تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة. إلا أن تحديد مدة عقد العمل، نتج عنه ضرب أهداف العمل غير محدود المدة كنظام عمل دائم من حيث تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والمهني للعامل من خلال الاستمرارية في تنفيذ العمل وإتمام المشوار المهني داخل نفس المؤسسة المستخدمة. و الحصول على أجر سنوي يتزايد بمرور سنوات الخدمة. إلى جانب الاستفادة من أنظمة الحماية الاجتماعية في كل ما يتعلق بالأقدمية و الترقية و التقاعد و الانضمام إلى منظمة نقابية واحدة و الاستفادة من أنظمة الضمان الاجتماعي، بما فيها التأمين على المرض و حماية الشيخوخة و الاستفادة من حق إعادة الإدماج في حالة تعليق عقود العمل. هذا فضلا عن حمايته من التسريح. هذا كله يؤدي إلى توسع دائرة الفقر، خصوصا أمام وضعية العامل المؤقت في وجوده بين عالم الشغل والبطالة².

- هدم فكرة السلم الاجتماعي داخل المؤسسة

لقد أدى خلق قوة عمل طارئة وتوجيهها لأغراض معينة أو محددة إلى عدم الاستقرار والأمان على الصعيد الاقتصادي. و هذا بسبب الخوف على منصب العمل أو بالأحرى على فقد الأجر باعتباره قوة اقتصادية يتوقف عليها تحديد المستوى المعيشي للفرد وأسرته.

¹ - حيث تشير الإحصائيات إلى أن العمال المؤقتين الذكور يحصلون على نصف ما يحصل عليه نظرائهم منهم من العمال الدائمون. أنظر : ضياء مجيد الموسمي، المرجع السابق، ص 68.

-1V. Marion Del Sol-op-cit, p 49 et 56. Et Gérard Lyon- Caen . op.cit, p 29.

وخاصة عندما تصبح فرص العمل عرضة للتهديد¹. وهذا ما يترتب عنه آثار سلبية تنعكس على العمال من حيث تفكيك وحدتهم. و على الهيئة المستخدمة من حيث اختفاء الشروط الاجتماعية للإبداع في مجال الإنتاج وتراجع ولاء العمال تجاه مؤسساتهم وتأثر حوافز العمل بشكل سلبي، مما يؤدي إلى تدهور النوعية. وهذا كله يتعارض مع فكرة السيطرة على السوق والذي يهدف إلى مجتمع يقوم فيه العامل بلعب دور "رب العمل" تجاه قوة عمله، ولكن في اتجاه واحد هو تحميل العامل مخاطر المؤسسة. وهو الأمر الذي يفسر تراجع أنظمة الضمان الاجتماعي².

- ارتفاع حوادث الشغل المرن

لقد دفعت ضرورات تحقيق أقصى ربح ممكن، إلى حد تحميل العمال مخاطر جمة والتضحية بسلامة وصحة وحياتة العمال. ذلك أن تحسين ظروف العمل بالنسبة للمستخدم يرفع كلفة الإنتاج. الأمر الذي يدفعهم إلى عدم احترام قوانين النظافة والأمن والاستمرار في استعمال آلات قديمة خطيرة وتجنب معدات الحماية، نظرا لكلفتها المرتفعة. أكثر من ذلك يلجأ المستخدمون إلى استعمال الشغل المرن عن قصد في الأشغال الأكثر خطرا .

¹ - و يثبت ذلك الواقع العملي لبعض العقود محدودة المدة حيث تنص مثلا المادة الرابعة من العقد المبرم بين ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية مستغانم و السيد م ع المؤرخ في 09 جانفي 1999 على ما يلي : " يمكن فسخ هذا العقد في أي وقت من الأوقات من الطرفين بدون اللجوء إلى منحة الطرد أو المطالبة بأي منحة أخرى تتعلق بهذا الفسخ " و هنا تظهر قوة المستخدم مقابل ضعف العامل الأجير، فمن الناحية العملية و نظرا للظروف الاقتصادية الخائفة ، يصعب على العامل إيجاد منصب عمل. لذلك نادرا ما تكون المبادرة في إنهاء العلاقة من العامل . في حين كثيرا ما يلجأ المستخدم إلى إنهاؤها عندما لا يرغب في استمراريتها. و حتى يحقق مصالحهم يضع شروطا قاسية كالفسخ بدون منحة التسريح. و في مثال آخر نصت المادة السابعة من العقد المبرم بين كل من مؤسسة ميناء مستغانم و السيد م أ المؤرخ في 01 افريل 1999 على انه " يمكن للطرفين قطع العلاقة بدون إشعار مسبق و لا أي تعويض " و هذا ما كرسته الكثير من العقود المحددة المدة المبرمة بين مختلف المؤسسات الاقتصادية و العمال الأجراء . انظر الأستاذ بن عزوز بن صابر. رسالة ماجستير بعنوان حالات انتهاء علاقة العمل سنة 2000 ص 51.

² - أنظر: د . محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تفرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل- منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2004، ص356.

- يذهب بليسي في إطار نفس الفكرة إلى القول انه أمام انتشار البطالة و العمل المؤقت، ظهر اتجاه يميل نحو التركيز على الحرية المطلقة لإدارة المؤسسة في مجال تسيير اليد العاملة و تحميل الأجير مخاطر المؤسسة و العمل في ظل ظروف مزرية، إلى جانب خضوعه لأنماط جديدة للعمل حيث يتم استدعاؤه فقط عند الطلب مما يشكل تحرشا معنويا يشكل هاجسا يوميا للعديد من الأجراء. و كل هذه المظاهر تخلق مشاكل على مستوى قانون العمل و تحول دون وجود علاقة واضحة قارة ما بين المستخدم و الأجير. انظر:

- Gérard Lyon - Caen. Jean Pélissier. Alain supiot. *op.cit.* p 40 §43.

وقد تؤدي عدم معرفة العمال لمكان العمل ولمخاطره، إلى ارتفاع حوادث الشغل المرن والإضرار بصحة العمال¹.

تشمل ظاهرة العمل المؤقت خاصة فئات النساء والأطفال والمهاجرين، باعتبارهم الفئات التي تعاني من عدم توافر فرص العمل الدائم، الأمر الذي يتيح فرصة استغلالهم ودفع أجور تقل بكثير عن تلك التي يتقاضاها العمال العاديون وحتى العمال المؤقتون من الذكور.

ثانياً: تقسيم مهام التسيير و الاستعمال لليد العاملة

خلافًا للوضع الكلاسيكي في وجود أجراء قارين ومندمجين في مؤسسة تابعين لها، أصبح المستخدم لا يتراجع أمام ضرورة التنافس حول مضاعفة الإنتاج بأقل التكاليف والتحرر من الالتزامات اتجاه اليد العاملة في اللجوء إلى الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج. مما أدى إلى ميلاد شكل جديد لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية بل ثلاثية الأطراف نظراً لتقاسم المهام ما بين التسيير والاستعمال لليد العاملة. وهنا يثور الإشكال حول وجود مستخدم متنوع لكن مستفيد آخر مسؤول، طالما أن الأمر يتعلق باجتذاب أجراء تم توظيفهم من طرف الغير رغبة في البحث عن التحرر من الالتزامات المفروضة على المستخدم في تحمل تكاليف اليد العاملة. يتعلق الأمر إما بتأدية خدمات في إطار ما يعرف بالمقولة الفرعية وإما باللجوء إلى التزود باليد العاملة الضرورية في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت.

1- المقولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

أ- المقولة الفرعية: اعتمادها المقاولين الاقتصاديين أسلوباً جديداً لتقسيم العمل سعياً لتحقيق هدف مزدوج من حيث ضمان مرونة تجهيز الإنتاج في المنافسة حول مضاعفته من

¹ - فمثلاً في فرنسا سجلت سنة 1990 نسبة 82% من ضحايا التعرض للإشعاعات الأيونية، وهم يشتغلون في إطار العمل المؤقت في المواقع الكهرو نووية، بينما سجلت بنسبة 18% بالنسبة للعمال الدائمين. وفي عام 1992 كان عمال المناوبة عرضت حوادث العمل بعدد 108 عامل مؤقت مقابل 54 لباقي الأجراء من ألف عامل في جميع القطاعات أنظر: ضياء مجيد الموسوي. المرجع السابق ص 81 .

جهة، وكذا مرونة الشغل من جهة ثانية¹. و هنا يبرز خطر واقع هذه العمليات، بعدما تأكدت رغبة المؤسسات في البحث عن إخفاء عمليات الإنتاج التي تكون أقل فائدة مالية وأكثر كلفة اجتماعية. وهذا بلجوء طالب تنفيذ الخدمة بدلا من توظيف وإبرام عقود عمل والحصول على اليد العاملة اللازمة، إلى متعهد ثانوي ليزوده بها، ليتمكن بذلك من نقل التكاليف الاجتماعية على عاتق المتعهد الثانوي. رغم ما يمكن أن يترتب عن هذه العمليات من آثار اجتماعية سلبية تمس بحق العمل واستمرارية واستقراره، إلا أن المشرع الجزائري لم ينظم أحكامها في مجال قانون العمل، على خلاف المشرع الفرنسي، خاصة عندما يكون المقصود من المقولة الفرعية التزود باليد العاملة الضرورية رغبة في إلقاء تكاليف وأعباء العمال على عاتق الغير، وهذا من خلال اللجوء إلى استعمال يد عاملة تابعة لمستخدم آخر، لينطبق بذلك على المقولة الفرعية مصطلح الاتجار باليد العاملة، طالما أن الهدف هو تحقيق الربح الناتج من خلال الفارق ما بين الأجر التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له والمبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة. وهنا تبرز خطورة هذه الصورة للمقولة. و يؤكد على ذلك الآثار الاجتماعية السلبية التي يمكن أن تترتب عنها.

ب- مؤسسات العمل المؤقت

يعد اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت تقنية ثلاثية تضع الأجير بين مستخدم حقيقي متنوع - و المتمثل في مؤسسات العمل المؤقت - و الذي يربطه به عقد عمل و ما بين آخر مستعمل لا يربطه به أية علاقة قانونية سوى العقد الرابط ما بينه و ما بين مستخدمه الأصلي. لكن يستفيد من قوة عمله و يخضع في ذلك لسلطته. الأمر الذي يهدد استقرار الشغل². فرغم أن هذا النوع من العمل يعد وسيلة لمرونة التسيير لليد العاملة إلا أنه أيضا

¹ - لقد عرفت المؤسسات الجزائرية تقنية المقولة الفرعية كأسلوب جديد في التسيير الاقتصادي وهذا يهدف تسهيل التسيير وتأمين درجة أفضل من نوعية الخدمات والأمن والتكاليف. في هذا المجال نصت المادة 546 من القانون المدني الجزائري على أنه "يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل في جملة أو في جزء منه إلى مقاول فرعي، إذا لم يمنعه من ذلك شرطا في العقد، أو لم تكن طبيعة العمل تفرض الاعتماد على ثقافته الشخصية"، أمام هذا النص الوحيد للقانون المدني، يكون المشرع الجزائري اعتبر المقولة الفرعية عملية اقتصادية محضة، لا تخص في شيء قانون العمل.

² - يعد العمل المؤقت نشاطا يشتمل على وضع إجراء تابعين لمؤسسات متخصصة تدعى مؤسسات العمل المؤقت في خدمة مؤسسة أخرى مستعملة، و ذلك بصفة مؤقتة ليظهر بذلك العمل المؤقت كشكل جديد للعلاقات المهنية التي تربط ما بين ثلاثة أشخاص. مؤسسة يطلق عليها المؤسسة المستعملة و التي بدلا من أن توظف اليد العاملة التي تكون بحاجة إليها، تقوم بطلبها من مؤسسة أخرى يطلق عليها مؤسسة العمل المؤقت و التي تتكفل بان تضع في خدمة الأولى إجراء يطلق عليهم عمال مؤقتين تتولى تشغيلهم و دفع أجورهم لهذا الغرض. انظر.

- Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social, PFCP1996.p.121.

مصدرا للمخاطر. خاصة أنه يقف عائقا أمام ممارسة الحقوق الثابتة للأجراء كالحق في الإضراب و تمثيل العمال و الحق النقابي. يترتب عن هذا الأمر فقد بعض المزايا الاجتماعية و قد يحول دون خلق الانسجام في مجموعة العمال المؤقتين و الدائمين للمؤسسة المستعملة و اندماجهم. خاصة أمام ارتباط العمال بمستخدمين؛ مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم فعلي للأجراء و المؤسسة المستعملة التي لها أيضا بعض التزامات المستخدم في مواجهة الأجراء.

أمام خطورة الوضع أكد المشرع الفرنسي على ضرورة وجود عقد الوضع في الخدمة الذي يربط المؤسستين. والذي يجب أن يشتمل على أسباب اللجوء للعمل المؤقت- و التي يجب أن تكون مطابقة لحالات إبرام عقد محدد المدة- و مدة الوضع في الخدمة و محتوى العقد بما فيه مكان العمل و الأجر الذي يجب أن يكون مطابقا للأجر الذي يتقاضاه أجير تابع للمؤسسة المستعملة و يتمتع بنفس الخاصية المهنية. إلى جانب إلزام مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم حقيقي، بدفع الأجر للعمال خلال مدة المهمة التي يؤديون فيها العمل لفائدة المؤسسة المستعملة. و دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و التعويضات المنجزة عن الانتقال للمؤسسة المستعملة. أما عن أقدمية أجير مؤسسة العمل المؤقت فتشمل كل الفترات التي يرتبط فيها بمؤسسة العمل المؤقت. من جهة أخرى تلتزم المؤسسة المستعملة كمستفيد مباشر من قوة عمل الأجراء بتطبيق النصوص التشريعية المطبقة في مكان العمل، فيما يخص شروط تنفيذ العمل بما فيها العمل الليلي و النظافة و الأمن و عمل النساء و الأطفال القصر و هذا طيلة مدة المهمة¹.

2- الآثار الاجتماعية السلبية للمقاولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

أ- الآثار الاجتماعية السلبية للمقاولة الفرعية

إن عمليات المقاولة الفرعية و إن كانت عمليات تخدم المصالح الاقتصادية للمؤسسة من حيث خفض التكاليف، إلا أنها غالبا ما تتم على حساب الحماية الاجتماعية للعمال. يؤكد ذلك الآثار السلبية التي نوردتها في ما يلي:

¹-Dominique Jullian et Catherine Girodroux : Lamy social. Droit du travail. Paris1995.p1196§ 2635 .

- إلقاء تكاليف وأعباء العمل على عاتق الغير

لقد أدى التنظيم الاقتصادي الحالي وما أفرزه من ضرورة التنافس حول مضاعفة الإنتاج، والذي لن يكون إلا من خلال اعتماد مرونة التسيير لليد العاملة، إلى القضاء على النموذج الكلاسيكي للعمل، من حيث وجود أجراء قارين ومندمجين داخل نفس المؤسسة. فقد أصبح الأمر يتطلب الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج من خلال اجتذاب إجراء يتم توظيفهم من طرف الغير رغبة في التحرير من الالتزامات المفروضة على المستخدم في تحمل تكاليف اليد العاملة. إن هذا التحويل لخطر الشغل وتسييره¹ يؤدي إلى إمكانية أن نفس العمل يتم تنفيذه من طرف عمال خاضعين لأنظمة اجتماعية مختلفة، مما يهدد وحدة مصالحهم وعدم تمكنهم من الانضمام إلى تنظيمات نقابية واحدة.

هذا فضلا عن خرق مبدأ المساواة بين العمال في ضمان الحق في العمل و ضمان استمراره. إلى جانب المساواة في الأجر وظروف العمل الملائمة والضمن الاجتماعي وانضمام إلى نقابات مهنية. وهذا كله نتيجة تقاسم مهام التسيير والاستعمال لليد العاملة بين مؤسستين؛ المتعهد الثانوي وطالب تنفيذ الخدمة.

- اعتبار العمل مجرد سلعة خاضعة لقانون السوق

قد تستهدف عمليات المقاول الفرعية الربح من وراء التزويد باليد العاملة وإلحاق الضرر بالإجراء نتيجة التهرب من تطبيق التنظيمات القانونية والاتفاقية للعمل. والتمرد اتجاه الأعباء الإدارية والاجتماعية و الجبائية. وهذا كله بهدف المساومة في اليد العاملة، من خلال المضاربة في أجور العمال الناتجة عن الفارق ما بين الأجور التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له أصلا. والمبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة.

أمام هذا اللبس في اقتصار عمليات المقاول الفرعية على التزود باليد العاملة، يكون خطر المتاجرة أكيد خاصة أمام غياب النصوص القانونية التي تحدد الشروط التي يمكن أن تضيفي على هذه الصورة من المقاول صفة المشروعية. وهذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي حدد هذه الشروط في ما يلي²:

¹ - V. Marion Del Sol. *op.cit.* p 103 et 107.

² - ماموني فاطمة الزهراء. رسالة ماجستير بعنوان العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية سنة 2004. ص 71.

- ضرورة وجود عقد مكتوب ما بين المؤسسات والذي يجب أن يوضح سبب الوضع في الخدمة ووضع إجراء المتعهد الثانوي في خدمة المستعمل أي طالب تنفيذ الخدمة، كأن يكون ذلك لضرورة التنفيذ المؤقت لبعض المهام التي تتطلب تخصص غير موجود عند المستعمل. أو نظرا لانخفاض النشاط عند المقرض لليد العاملة مع حاجة المستعمل لليد العاملة أمام تزايد النشاط.

- تقسيم المسؤولية ما بين المؤسستين في تحديد من يتولى دفع الأجور ومن يحتفظ بالسلطة التأديبية والذي من المفروض أن يكون المقرض لليد العاملة (إذا أردنا أن نتفادى كل الصعوبات في تحديد المستخدم) والتي لن تثور طالما أن اليد العاملة تابعة أصلا له، في حين يستفيد المستعمل من العمل و الذي يكون الرئيس المباشر للأجراء المتواجدين في أماكن عمل تنتمي للمؤسسة.

- غياب الربح لفائدة المقرض لليد العامل.

- هدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والمهني

تضمن التشريع الجزائري نصا وحيدا يضمن حقوق الأجراء من خلال أحكام المادة 547 من القانون المدني والتي تقضي بأنه: " يكون للمقاولين الفرعيين والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون المقاول الأصلي مدينا به وقت رفع الدعوى. و يكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق اتجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".

ليكون المشرع المدني بذلك قد تطرق لحالة وحيدة تشمل صورة المقاول الفرعية التي تربط بين ثلاثة أشخاص، رب العمل، مقاول أصلي ومقاول فرعي. حيث يكون للعمال الحق في متابعة المقاول الأصلي الذي يربطه عقد مؤسسة مع المقاول الفرعي (مستخدمهم الأصلي). ورب العمل الذي يربطه علاقة عمل مع المقاول الأصلي. مقتصرًا بذلك على تنظيم أحكامها كعملية اقتصادية من خلال تقرير حق العمال في اقتضاء المبالغ المستحقة مقابل تنفيذ العمل. في حين لم يتضمن أي نص بخصوص ضمان حقوق العمال من الناحية الاجتماعية على غرار المشرع الفرنسي الذي تولى تنظيم ذلك في أحكام قانون العمل، من خلال تقسيم الالتزامات بين المؤسستين بما يضمن حقوق الأجراء.

و هذا في قيام المتعهد الثانوي أي المقاول الفرعي المقرض لليد العاملة بدفع الأجور وتحرير كشف الراتب وتحمل التكاليف الاجتماعية.

لكن في حالة إفلاس المقاول الفرعي، يكون رئيس المؤسسة طالبة تنفيذ الخدمة هو المسؤول عن دفع العطل المدفوعة الأجر والاشتراكات الإجبارية. كما يلزم المستخدم الأصلي أي المستعمل بأن يحترم أحكام قانون العمل في كل ما يتعلق بمدة العمل والنظافة والأمن وطب العمل والعطل مدفوعة الأجر¹.

في مجال النظافة والأمن يلتزم كل من رئيس المؤسسة طالبة تنفيذ الخدمة أي المستعملة وكذا رئيس المؤسسة مقدمة الخدمة بأن يحترما الأحكام الخاصة بالوقاية من المخاطر بصفة سابقة على تنفيذ العملية. و ذلك بأن يتولى كل من رؤساء المؤسسات بمراقبة مشتركة تخص أماكن العمل والتجهيزات والمعدات. كما يلتزمان بإعلام الأجراء قبل بدأ العملية بقائمة المخاطر المحتملة وتدابير الحماية الواجب اتخاذها، إلى جانب التزام رئيس المؤسسة المستعملة باحترام القواعد المحددة طلية مدة المهمة من خلال اجتماعات منظمة².

بذلك وأمام ضياع الأجراء أمام علاقة عمل ثلاثية الأطراف ووجود مستخدمين نتيجة اقتسام المهام ما بين التسيير والاستعمال لليد العاملة، وما يترتب عنه من اقتسام للالتزامات ضمنا لحقوق العمال - الشيء الذي لم ينظمه المشرع الجزائري- يكون خطر الاتجار حتما واردا.

ب- الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة لمؤسسات العمل المؤقت

رغم تبني بعض تشريعات العمل هذه التقنية الثلاثية لخلق نوع من المرونة، إلا أن الخطر يظل قائما في اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت بهدف تهديد حقوق العمال و مصالحهم. فإذا كان ذلك واردا في ظل علاقات العمل الكلاسيكية، فكيف أمام تعدد المستخدمين و تقاسم الالتزامات فيما بينهم. خاصة في مجال الاختلاف في الأجور ما بين المؤسستين و التعويضات الناتجة عن التسريح و طب العمل و تمثيل العمال و دفع مبالغ العطل المدفوعة الأجر و التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، خاصة في حالة

¹ - طبقا لنص المادتين؛ 125-2 و 200-3 من قانون العمل الفرنسي، أنظر: قانون العمل الفرنسي، الصادر بتاريخ 02 أوت 1989 و المعدل سنة 2008، دالوز، الطبعة 70، سنة 2008.

² - ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 75 .

عجز مؤسسة العمل المؤقت. و قد يؤدي هذا إلى خرق مبدأ المساواة بين عمال المؤسساتين و يحول دون اندماجهم و انسجامهم. الأمر الذي يصعب معه حماية العمل و إعادة تشكيل مجموعة العمال رغم ارتباطهم بمكان عمل واحد¹.

الفرع الثاني: إعادة الهيكلة الرأس مالية

كان للأزمة الاقتصادية العالمية أثرها البالغ على الاقتصاد الوطني خاصة بعد انخفاض قيمة الدينار و ارتفاع مديونية الدولة حيث لم تعد هذه الأخيرة قادرة على تدعيم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات العمومية الاقتصادية. الأمر الذي دفع بالدول الدائنة إلى ممارسة كافة الضغوط على البلدان المدنية من خلال خفض كل أنواع التدفقات المالية من معونات اقتصادية وقروض واستثمارات. الأمر الذي أثار الفرصة أمام قطبا النظام الاقتصادي العالمي؛ البنك الدولي و صندوق النقد الدولي لإخضاع الدول النامية لتنفيذ برامج إعادة الهيكلة، من خلال إتباع وصفات من أجل الإصلاح الاقتصادي شملت ما يلي:

- إتباع سياسة تقشفية لتخفيض العجز الداخلي والخارجي وجعل سعر الصرف واقعيا، وكان على الدول المدنية تخفيض قيمة عملاتها.

- التخلي عن القطاع العام وبيعه للقطاع الخاص.

- إيقاف حركة الإقراض وإيجاد البديل المتمثل في فتح أبواب الاقتصاد الوطني أمام الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة.²

بذلك وجدت الجزائر نفسها في مواجهة أكبر المؤسسات النقدية لتنتهي المفاوضات بتطبيق الجزائر لبرامج التصحيح الهيكلي، حيث ألزمت بتطبيق كل الاتفاقيات لسنة 1994-1995. وهذا بغرض الخروج من دائرة المديونية والانسداد المالي وكذا تأهيل المؤسسات

¹- Jean Marc Beraud. *Op.cit.*p136. et Jean Rivéro et Jean Savatier, Droit du Travail. Puf 12^{eme} édition. Mars 1991.p 425.

²- واجه الاقتصاد الجزائري أزمات مختلفة كانت بداياتها بعد الأزمة البترولية لسنة 1986، تلتها أزمة المديونية على غرار أغلب الدول النامية. أنظر ضياء مجيد الموسوي ص 111.

الاقتصادية الوطنية حتى تصبح أكثر قدرة على المنافسة، وذلك باعتماد نظام الخصخصة¹ بمختلف أشكاله وتعزيزه بالاستثمار في إطار توجه اقتصادي واجتماعي جديد. كانت بدايته دستور 1989 .

أمام ما تعتمده برامج إعادة الهيكلة من أدوات وأمام ما تهدف إليه من تحقيق للتوازن الداخلي والخارجي وتحقيق معدلات نمو مرتفعة ومستديمة وتوزيع عادل للدخل. وأمام الانعكاسات السلبية لهذه البرامج على الجانب الاجتماعي، نتساءل عما إذا كان بإمكان تشريعات العمل الموائمة بين قوانين تشجيع الخصخصة والاستثمار و المكاسب الاجتماعية للعمال؟ وما إذا كانت المضاعفات السلبية لهذه البرامج مؤقتة، أم أن البديل عن ذلك في استجابة الاقتصاد الوطني للتحويلات الخارجية وحده كاف كمؤشر لنجاح وصفات الإصلاح الاقتصادي؟.

أولاً: أدوات إعادة الهيكلة الرأسمالية، المرونة ووصفة الإصلاح الاقتصادي

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

¹- تعتبر الخصخصة شرط جوهري للتأقلم مع التحويلات العالمية. هذا أكده رئيس مجلس الخصخصة وهذا بغرض تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي، للسماح للجزائر بالتأقلم مع التحويلات الاقتصادية العالمية في الفضاء الأورو- متوسطي والعربي والإفريقي، في هذا الصدد اعتمدت الحكومة على مستوى إعادة هيكلة الرأسمال على خيار الشراكة الثابت عبر اشتراك الرأسمال الوطني والأجنبي في المؤسسات العمومية الاقتصادية. إضافة إلى الخصخصة الشاملة للوحدات والمؤسسات حيث تتم خصخصة 891 مؤسسة. أما في مجال الاستثمار، فقد تم التركيز على الالتزام بالحوافز الرئيسية لترقية الاستثمار لاسيما فيما يتعلق بتخفيض الضغوط الجبائية لصالح الاستثمار المنتج وإصلاح المنظومة المصرفية وترقية المناطق الحرة كمنطقة جبل. أنظر : جريدة الخبر - الصادرة بتاريخ 05 أوت 1997 العدد 2033 ص 05.

1- الاستثمار

إن من أبرز وصفات المؤسسات الدولية الداعية إلى انتهاج سياسة الخصوصية، تكريس المفهوم لدى مختلف الدول، بأن اقتصادها لن يكتب له النجاح والازدهار دون تعزيزه باستثمارات أجنبية، عن طريق إفساح المجال لدخول الشركات الأجنبية. الأمر الذي دفع معظم الدول وخاصة النامية منها، إلى تقديم كافة الامتيازات والتسهيلات و الحوافر الضريبية والجمركية والعمالة الرخيصة نسبيا، لتمكين الشركات المستثمرة من زيادة قدرتها التنافسية. ومن ثمة تحقيق أكبر عائد لها¹.

في هذا المجال ركزت برامج الحكومة على تشجيع الشراكة الأجنبية وترقية المناطق الحرة كمنطقة جيجل والتي تبلورت من خلال قانون الاستثمار رقم 12/93 والمرسوم التنفيذي رقم 320/94 الصادر بتاريخ 94/10/17. هذا ويعرف البنك العالمي الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة على أنه "مجال إقليمي محصور في محيط جغرافي معين، يمارس فيه نشاط اقتصادي فأكثر. و كل ما يتعلق بالمسائل الضريبية و الجمركية مستثنى كليا أو جزئيا من التشريع الوطني". في حين تعرفها المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 320/94 " المناطق الحرة هي مساحات مضبوطة حدودها، تمارس فيها أنشطة صناعية و خدمات طبقا للشروط الواردة في المواد من 25 إلى 34 من المرسوم التشريعي 12/93 والمذكور أعلاه وفقا لأحكام هذا المرسوم هذا ويعرف البنك العالمي الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة على أنه "مجال إقليمي محصور في محيط جغرافي معين، يمارس فيه نشاط اقتصادي فأكثر. و كل ما يتعلق بالمسائل الضريبية و الجمركية مستثنى كليا أو جزئيا من التشريع الوطني". في حين تعرفها المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 320/94 " المناطق الحرة هي مساحات مضبوطة

¹ - لقد كان لعولمة الأسواق بما تقوم عليه من مبادئ في إلغاء الحواجز الجمركية وحرية تنقل الأموال، الفضل في تسهيل مباشرة عمليات إعادة توطین عمليات الإنتاج، إلى حيث تكون الالتزامات والتكاليف الاجتماعية و الجبائية ومعايير العمل والحقوق الاجتماعية للعمال أقل امتيازاً. في سبيل ذلك عمدت الدول على مراجعة تشريعاتها الوطنية، بما يتماشى ومنح التسهيلات اللازمة للمؤسسات . وقد وصل الأمر إلى حد إلغاء كل التشريعات الاجتماعية عندما يتعلق الأمر بالاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة ضمانا لتركيزه و عدم خروجه من جديد. - Philippe Robert Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree.2006.p 20,21 et 22 .

حدودها، تمارس فيها أنشطة صناعية و خدمات طبقا للشروط الواردة في المواد من 25 إلى 34 من المرسوم التشريعي 12/93 والمذكور أعلاه وفقا لأحكام هذا المرسوم. من أهدافها، جلب الاستثمار و تحويل التكنولوجيا و جلب العملة الصعبة و خلق مواطن الشغل¹ .

2- الخصوصية

لقد كان لخصوصية المؤسسات انعكاسات على إدارة الموارد البشرية للمؤسسة²، فبعدما كان اتجاهها اجتماعي ينصب على مراعاة المصلحة الجماعية حتى و لو كان ذلك على حساب المؤسسة، انتقل إلى اتجاه اقتصادي تحكمه معايير اقتصادية كتقليل التكلفة موازاة مع زيادة الإنتاجية، في إطار يهدف إلى أن تكون وظيفة اليد العاملة اقتصادية أكثر منها اجتماعية. و هو التوجه الذي انتقلت إليه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. ففي مراحل الإصلاحات الأولى لإعادة الهيكلة، كانت تولى الدولة اهتماما كبيرا إلى الناحية الاجتماعية للعمال لدرجة وصلت فيها المؤسسة إلى تحقيق خسائر مالية والاستمرار في تحمل التكاليف الاجتماعية. إلا أنه وبعد دخولها في مرحلة استقلالية التسيير أصبحت تعتمد على مبدأ آخر ينصب على فكرة "ترشيد المؤسسات" وهذا بهدف التخفيف من الأعباء الاجتماعية انطلاقا من خصوصية الملكية والتسيير، حيث أصبح ينظر للعمال على أنه استثمارا وليس بتكلفة³.

¹ - غير انه إذا نجحت بعض الدول في جلب نسبة هامة من رأس المال الأجنبي، فإنها لن تحقق الانتفاع من التكنولوجيا المتطورة. وذلك لأن دول العالم الثالث وفي نطاق كسبها الأكبر عدد ممكن من المستثمرين الأجانب لا تقر بدفع أداء جمركي على جلب ما يستحقونه من تجهيزات في الخارج. كما تستثمر الشركات متعددة الجنسيات داخل هذه المناطق في الصناعات التي تتطلب نسبة كبيرة من اليد العاملة ولا توجه استثمارها نحو الصناعات الثقيلة. أما على مستوى تشغيل اليد العاملة، فقد بلغت مواطن التشغيل المحدثة أزيد من ثلاثة ملايين موطن شغل. أنظر جريدة الشعب الصادرة في 16 فيفري 1993. الجمهورية الجزائرية. وان كانت اليد العاملة التي يقع استغلالها في هذه المناطق غالبا ما تكون غير مؤهلة حيث تشغل ماسان في كوريا الجنوبية 31 ألف عامل، 88 بالمائة غير مؤهلين. كما أن أهم نسبة من اليد العاملة من النساء لأنها تقبل بطروف عمل في مستوى متدن بالمقارنة مع ما يوفره تشريع بلادها.

² - تعرف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة على أنها "العملية الخاصة باستقطاب الأفراد و تطويرهم و المحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة و تحقيق أهدافهم". وان غيرت أدوات العولمة كخصوصية المؤسسات هذه الأهداف ل إدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت تقتصر على تحقيق أهداف المؤسسة فحسب. أكثر تفاصيل عن إدارة الموارد البشرية، انظر ص .. من الرسالة.

³ - فإذا كان تشريع العمل، في إطار أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق و النصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم إصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية (أكثر من 20 قانونا) و التنظيمية (أكثر من 100 مرسوم) دعما للحماية القانونية للعامل. فان التشريعات الجديدة قد أخذت منحها مغايرا من حيث اكتفاءها بالنص على مظاهر تلك الحماية و إقرارها مبدئيا، مع ترك أمر تفصيلها إلى كل من الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية. انظر. محمد الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر و التوزيع. 2000. ص 21.

وهذا ما أكدته آثار الخصوصية فيما يتعلق بالعمالة الزائدة عن حاجة المؤسسة. إلى جانب تبني فكرة الانتماء التنظيمي لما تبقى من العمال المحتفظ بهم.

يعبر الانتماء التنظيمي عن استثمار متبادل بين الفرد والمؤسسة باستمرار العلاقة التعاقدية. وهو الشعور الذي يحس به العامل الجزائري الذي يستثنى من التسريح أو الإحالة على البطالة. الأمر الذي يزيد فيه دافع الرغبة في بذل طاقاته وإخلاصه للمؤسسة كنظام اجتماعي، خاصة في ظروف تناقص فرص العمل. وينتج عن ذلك تطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة، لاسيما أن بعض المؤسسات المخصصة أصبح جزءا من رأسمالها ملكا للعمال. وهذا يولد فيهم رغبة الاستمرار في العمل. و لتحقيق ذلك فإنه يعمل جاهدا على أن يكون منتظما في عمله، ويسعى إلى بذل مجهود أكبر من أجل الرفع من أدائه.¹

ثانيا: آثار إعادة الهيكلة الرأسمالية

لقد ترتب عن انتهاج السياسة الاقتصادية المعاصرة المفروضة من طرف صندوق النقد والبنك الدوليين بما تشمله من تحرر اقتصادي ووجوب تطبيق برامج التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي، آثار اقتصادية واجتماعية سلبية على درجة كبيرة من الخطورة. هذا ما أكدته العديد من الدراسات والتقارير التي أعدتها الدول والمنظمات الدولية ذات الاختصاص والخبرة في مجال العلوم الاجتماعية. وأيضا تقارير صندوق النقد والبنك الدوليين، خاصة بالنسبة للطبقة العاملة التي أصبحت تواجه بفعل هذه المتغيرات الدولية والحركات الاقتصادية تغيرا جذريا في علاقات العمل. إن ما يميز هذا التغيير في علاقات العمل، هو عودة ملامح الصراع الأبدي القائم بين عنصر "العمل" ورأس المال" لكن في مظهر جديد من الجدلية المستمرة حول العلاقة التبادلية بين الاقتصاد والتنمية الاقتصادية من ناحية والاجتماع والتنمية الاجتماعية من ناحية أخرى.²

¹ - إن العوامل الخارجية كظروف سوق العمل، وفرص الاختيار، تؤثر على درجة شعور الفرد بانتمائه إلى المؤسسة، حيث كلما كان هناك رواج في الظروف الاقتصادية، وتعددت فرص العمل المتاحة، كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الانتماء التنظيمي، ومن جهة أخرى تؤثر أحوال الكساد و ارتفاع البطالة وانخفاض الفرص الوظيفية المتاحة على مستوى الانتماء التنظيمي بالارتفاع. أنظر: ديون عبد القادر و سيوسي الهوارى، أثر الخصوصية في الجزائر على وظيفة تسير الموارد البشرية في المؤسسة المرجع السابق ص 106.

² - أنظر: د. محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 7 و 270

وهذا من حيث أهمية أحدهما في الصدارة في توجيه السياسة العامة للدولة وهو ما يمثل بحق، تهديدا للرصيد الضخم الذي كونته الطبقة العاملة عبر نضالها الطويل لعشرات العقود، خاصة أن أولى هذه الآثار الاجتماعية السلبية الناشئة عن إعادة الهيكلة تتمثل في:

1- إقصاء دور الدولة عن الكثير من المهام التي كانت تتولاها

منذ نهاية السبعينيات، مالت السياسة الاقتصادية والاجتماعية نحو الاتجاه الليبرالي، حيث أصبحت قيمة معايير العمل محل نقاش. وقد نادى هذه السياسات بتقليص دور الدولة و انسحابها من مجال سوق العمل. حيث يعتبر تدخلها بمثابة عائق لسير الحسن له و السبب في انخفاض مستويات نمو الشغل و كذا توزيع الثروة. كما يعتبر أحد العوائق التي تحول دون تشجيع العمال على البحث عن العمل و المستخدمين عن تأسيس مناصب شغل. الأمر الذي يتطلب أو يفترض إحداث تغييرات في السياسات الاقتصادية بغرض تأمين الشغل¹. وهذا من خلال تبني سياسة عدم تركيز القرارات الاقتصادية و تقليص دور الدولة الراحية بغرض جعل سوق العمل أكثر مرونة و خلق التوازنات المطلوبة. و قد تم اعتماد هذا الأسلوب من طرف العديد من الدول الليبرالية و الدول النامية، على أساس أن انسحاب الدولة من تنظيم سوق العمل يعتبر من بين العوامل المطلوبة لتنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي². هذا خاصة في مجال الخدمات والتنمية البشرية، وهو ما استتبع محاباة رأس المال على حساب العمل، وتأكيد سيطرة الأول على الثاني.

يتضح هذا من خلال أثر إقصاء الدولة عن التدخل في النشاط الاقتصادي من خلال: - الكف عن إنشاء المشروعات وتخليها عن ملكية المؤسسات القائمة وتحويلها إلى الملكية الخاصة.- إلغاء السياسات التي تحد أو تقيد من آليات العرض والطلب، كالرقابة على

¹ - بعد أن ذاقنا مرارة الأزمة الاقتصادية و أثقل كاهلها عبئ المدونية، أصبح هدفها خلق توازن اقتصادي و حصر التضخم المالي. و لهذا تم سن مجموعة من القوانين لتحرير الاقتصاد و تطبيق برامج انتقالي بالتنسيق مع صندوق النقد الدولي بهدف، فتح الاقتصاد الجزائري و التمكين من مجابهة المطالب المتزايدة للسكان باتخاذ سلسلة من الاجراءات المستعجلة كرفع الدعم عن السلع الاستهلاكية و تسريح العمال و رفع الحواجز الجمركية و تحرير الاسعار و الخصوصية. و هذا لضمان مواكبة المنافسة. و من ثمة الابقاء على مواطن الشغل، أنظر، نذير حسن، المرجع السابق، ص 70. و رابع الشريط، المرجع السابق، ص 131 و ما بعدها.

² - Revue Internationale du Travail, Mondialisation et normes du travail ,un tour d'horizon. Genève 1996p188-189.

الأسعار ودعم السلع والخدمات للتخلي عن السياسات الاجتماعية بإلغاء وتخفيض الإنفاق العام على الخدمات الضرورية كالتعليم والصحة وإقامة مؤسسات الضمان الاجتماعي.

- إضافة إلى إجراء تغيير جوهري في سياسات هذه الدول اتجاه قضايا العمال، بدءاً بأحكام قانون العمل على اعتبار أنها تشكل عائقاً أمام تنفيذ البرامج الاقتصادية. الأمر الذي فرض مراجعة هذه القوانين، بما يكفل أن يوفر بيئة ملائمة، بالتخلي كلياً أو جزئياً عن أبرز مظاهر الحماية التي حققتها هذه الأحكام للعمال؛ من ضمان لحقل العمل وضمن للأجر والإقرار بالحق في التنظيم والمفاوضة والحوار والمشاركة. خاصة أن تلك الحماية تقيد حرية المستخدم في التسريح أو التخفيف من الضمانات الاجتماعية التي تزيد تكاليف الإنتاج وتتعارض مع مبدأ تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة ممكنة. الأمر الذي تطلب تجميد أحكام قانون العمل وإضعافه بهدف إفراغه من مضمونه.¹

بذلك يمكن القول أن الآثار السلبية لإعادة الهيكلة، انعكست على حق العمل ذاته، الذي كرسه سائر الدساتير والتشريعات الوطنية. حيث ترتب عن التخلي على سياسة التشغيل تقليص معدل نمو التشغيل في القطاع العام، التخلي عن الالتزام بتعيين طالبي الوظائف وخفض الأجور وتسريح العمال وإعادة النظر في ضمانات إنهاء الخدمة وإعانة البطالة والتقاعد.²

2- الآثار المترتبة على تعزيز إعادة الهيكلة بالاستثمار

تعتمد الرأسمالية الحديثة على العنصر البشري لتوسيع رقعة استثمارها و تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح. لهذا اتسم الرأسمال الدولي بسرعة الانتقال في كل أنحاء المعمورة. و هذا عن طريق الشركات المتعددة الجنسيات خاصة للبحث عن اليد العاملة الأقل كلفة و الأكثر طوعاً وخضوعاً³. من ثمة فالليبرالية الجديدة تعتبر مكاسب الطبقة العاملة

¹ - أنظر ا. محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق ص 121، 271 و 273 .

² - ذلك أن كل التزام اتجاه العمال يؤدي إلى الزيادة في تكاليف الإنتاج فيما يخص الأجر، اشتراكات الضمان الاجتماعي، العطل المدفوعة الأجر، منحة التقاعد و قد يحول ذلك دون تحقيق الأرباح المنتظرة من طرف أصحاب رأسمال و المستثمرين. ليظهر التعارض ما بين مصالح أصحاب العمل و العمال الأجراء. لنصل إلى نتيجة مفادها أن اكتساب صفة عامل أجير دائم عز وجوده في القطاع الخاص و أصبح بمثابة امتياز بالنسبة للموظفين. انظر

Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot .op.cit .p19 §24etp.31§34.

³ - Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007, p 54

امتيازات قابلة للإنقاص بحسب قانون السوق و مقتضياته، و التي أكد تراجعها الانعكاسات السلبية التي خلفها الاستثمار خاصة في المناطق الاقتصادية الحرة¹ من حيث ما يلي:

- الحق في العمل

إن تبني أنظمة الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة، يعكس حرص الدول على كفالة الحق في العمل و عدم ادخار أي جهد من أجل صيانتها. و هذا ما تحقق فعلا من خلال نجاحها في تشغيل أزيد من ثلاثة ملايين موزعين فقط على 200 منطقة حرة في العالم. و ان رتب ذلك انعكاسات سلبية على حرية المستخدم في التوظيف و دفع الأجور والتسريح².

- الحق في التمتع بشروط عمل عادية و مرضية

لقد خلصت الكثير من الدراسات إلى نتائج غير مرضية فيما يتعلق بوضعية هذا الحق داخل المناطق الاقتصادية الحرة. نلمس هذه النتائج من خلال مستوى أجور عمال هذه المناطق و ظروف عملهم و وضعية النساء العاملات و ساعات العمل و العطل. فيما يخص الأجر؛ أكدت دراسة قام بها معهد – أميكار- التابع لنقابات الهند سنة 1992 أن المناطق الحرة تشهد استغلالا فاحشا ليد عاملة كثيرة العدد و غير مختصة. تقبل بأجور متدنية مقابل عمل بسيط كالتعليب أو الإنتاج المحدود³. فالكثير من الشركات في المناطق الحرة في البلدان المصنعة و تحت غطاء التعاون من أجل التنمية تقوم باستغلال يد عاملة مضطرة لقبول أجور جد منخفضة. و هذا ما يعكس الشعار الذي رفعته حكومة هايتي بدولار واحد نقدم لك شغلا بثمانية ساعات في اليوم⁴.

¹- فسحت العولمة للشركات المتعددة الجنسيات المجال لتجنب الآثار السلبية لها، و هذا من خلال تحويل أنشطتها في الدول التي تمتاز بانخفاض تكاليف اليد العاملة. إلا أنها تهدد في المقابل تشريعات العمل من حيث المساس بالامتيازات التي يستفيد منه العمال و هذا ناتج عن تنافس الدول من أجل بيع منتجاتها و جذب رؤوس الأموال في إطار الاستثمار الذي يركز على عدم تطبيق معايير الحماية و التغاضي عن الانتهاكات خاصة في المناطق الاقتصادية الحرة في كل ما يتعلق بقمع الحريات النقابية، طول مدة العمل، تدني ظروف العمل (الصحة، الأمن، العطل) مما يشكل خرقا صارخا لحقوق الإنسان.

- L'emploi dans le monde 1995, rapport du BIT. Genève. 1^{ere} édition. 1995. p85 et 83.

² - NASRI H , *op.cit*, p 45-57.

³- و هو أيضا ما أكدته – عالم الشغل الحر- التي يصدرها الاتحاد العالمي للنقابات الحرة السيزال لشهر جانفي 1992.

⁴- جريدة الشعب الجزائرية، المناطق الحرة خسائرها أكثر من فوائدها الصادرة في 16 فبراير 1993.

³- محمودي مراد. النظام القانوني للمناطق الاقتصادية الحرة في الدول العربية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه. ص 106.

و تجدر الإشارة إلى أن انخفاض أجره العمال بالمناطق الاقتصادية الحرة، إنما هو قياسا مع الأجور التي تقدم لنفس العمال عن نفس الأعمال المقدمة بالبلدان المتقدمة. أما إذا قارنا أجور المناطق الحرة بأجور المناطق غير الحرة الواقعة داخل البلد المضيف، فإننا نجد أجور المناطق الاقتصادية الحرة مرتفعة نسبيا.

فيما يخص ظروف العمل؛ أكدت مجلة عالم الشغل الحر قساوة ظروف العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة، حيث أكد تقرير صادر عن الاتحاد العالمي للنقابات الحرة - سيزار - على أن ظروف العمل بقيت على ما كانت عليه منذ 20 سنة مضت . وقد أكدت هذا أيضا منظمة العمل الدولية حينما بينت العدد المهول من العمال الذين تعرضوا لأضرار خطيرة نتيجة عملهم داخل الشركات المتعددة الجنسيات، حيث كانوا عرضة لما خلفته الصناعات الكيماوية من مخلفات خطيرة.

فيما يخص وضعية النساء العاملات؛ أكدت مجلة عالم الشغل الحر بأن النساء الشابات يمثلن أكثر من 70% من اليد العاملة في هذه المناطق خاصة في قطاع النسيج و الإلكترونيك. لكنهن لا يحافظن على عملهن إلا بالإمسك عن الحمل. و في حالة العمل فإنهن إما يجهضن أو يستقلن من العمل. و أكد نقابي من الهندوراس أن بعض شركات متعددة الجنسيات تطالب العاملات بالتعقيم كشرط للاستخدام أو لمواصلة شغلهم. كما أنهن يعانين أثناء العمل من التحرش الجنسي من طرف الحراس و المسؤولين . فضلا عن تشغيلهن ليلا. فيما يخص ساعات العمل و العطل؛ أكدت مجلة عالم الشغل بان أسبوع العمل يقدر ب 48 ساعة على الأقل و يمكن أن يصل إلى 60 ساعة أسبوعيا. فضلا عن العمل أيام العطل¹.

- الحق في تكوين النقابات و الحق في الإضراب

بالرغم من تكريس هذان الحقان بموجب المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية. إلا أن مجلة عالم الشغل الحر أكدت على عدم ضمان المناطق الاقتصادية الحرة للحق في تكوين النقابات و الانضمام إليها و عدم ضمان الحق في الإضراب.

¹ - جريدة الشعب الجزائرية، المناطق الاقتصادية الحرة خسائرها أكثر من فوائدها، المرجع السابق.

فيما يخص الحق في تكوين النقابات و ممارسة نشاطها بحرية؛ أكدت مجلة عالم الشغل الحر على انه " و لنقوم بالاستثمار في البلدان الراغبة في ذلك، تشترط الشركات الأجنبية يد عاملة رخيصة و طيعة و استقرار سياسي و إعفاء ضريبي و غياب النقابات و حرية تامة لتسيير المناطق الحرة. و إذا لم تقبل هذه الشروط فهي تحجم عن الاستثمار. أما إذا واجهت حركة معيقة للعمال فإنها تفر لتحت بمناطق أكثر ملائمة". غير أنه و تحت وطأة الديون المتزايدة و الحاجة الملحة للعملة الصعبة لخلص الدين، تضطر حكومات العالم الثالث إلى تشجيع انتصاب الشركات المتعددة الجنسيات لدفع عجلة الاقتصاد. و الكثير منها يتجه بدعوى المصلحة الوطنية إلى تشديد الخناق على العمل النقابي أو إعفاء المؤسسات المنتسبة في المناطق الحرة من تطبيق قانون الشغل المعمول به في بقية البلاد¹.

فيما يخص الحق في الإضراب؛ أكدت عالم الشغل الحر عدم ضمان المناطق الاقتصادية الحرة لهذا الحق حيث ذكرت ما يلي (.. و عادة ما يحجم العمال و العاملات عن الانخراط في النقابات أو القيام بإضرابات احتجاجية، أو أي شكل من أشكال النضال خوفا من الطرد الذي تمارسه الأعراف بشكل جماعي أو فردي و يتضامنون ضد التنكيل بالعمال، بحيث لا تقبل أي مؤسسة أخرى أي عامل سبق طرده). و هذا ما يبرر النسبة الضئيلة للإضرابات حيث تشير الإحصائيات إلى أن عدد العمال الذين يساهمون في الإضراب لا تتعدى 0,29% بسنغافورة و 0,02% بكوريا الجنوبية.

- الحق في مستوى معيشي كاف

أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية و الثقافية الحق في مستوى معيشي كاف بالمادة 1/11. غير أن مجلة عالم الشغل الحر أكدت عدم قدرة المناطق

¹ - و هو الواقع فعلا في بلدان شهدت فيها المناطق الحرة نجاحا كبيرا مثل جزر موريس حيث لا يمثل العمل النقابي سوى 10 بالمائة، إنما بقية البلاد 25 بالمائة. و كذلك سانغفورة حيث نسبة المتمتعين بالحق النقابي لا يمثل سوى 6,5 بالمائة. و مهما يكن يبقى الحق النقابي من حقوق الإنسان الاقتصادية الأساسية، بل من حقوق الإنسان الأساسية طالما تم تكريسه بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 23 و الاتفاقية الدولية رقم 87 و 98 مما يجعله يتجاوز القانون الداخلي للدولة المضيفة. انظر. أ. بوسماحة الشيخ. أطروحة تنظيم علاقات العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة للدول المغاربية و دول الخليج. ص 23 و ما بعدها.

الاقتصادية الحرة على ضمان مستوى معيشي كاف و ضمان الاستفادة الكلية من المعارف التقنية و العلمية.

فيما يخص ضمان مستوى معيشي كاف؛ ذكرت مجلة عالم الشغل الحر، تمثل النساء الشابات العاملات أكثر من 70 بالمائة من اليد العاملة في هذه المناطق. و يمثل الأطفال الذين لا يتجاوز سنهم 12 سنة المورد الثاني لليد العاملة التي يفضلها المشغلون. هذا يعني عدم إقبال المناطق الاقتصادية الحرة على تشغيل الرجال و النساء، بل أن المشغلون يفضلون تشغيل أبناءهم من الأطفال و الشابات. مع ذلك تبقى مداخل هذه الفئة غير كافية لضمان مستوى معيشي كاف، بدليل ساعات العمل التي يشتغلونها و التي قد تصل لحد 60 ساعة أسبوعيا ناهيك عن تشغيل النساء ليلا.

- الحق في الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية

أوردت مجلة عالم الشغل الحر ما يفيد عدم ضمان المناطق الاقتصادية الحرة الحق في الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية و ذلك بذكرها ما يلي : "إن ظروف العمل بئسة جدا حيث لا يستطيع العمال قضاء أكثر من 10 سنوات عمل في ظلها. هو ما يعفي الشركات من الدفع لفائدة صندوق التقاعد، و يمكنها من تعويض العمال المنهكين أو المصابين بالعجز بعمال شباب بدلهم". الأمر الذي أدى ببعض فقهاء القانون إلى الاعتقاد بان نجاح المناطق الاقتصادية الحرة مرتبط بمدى مرونة القانون الاجتماعي. حيث أن فشلها في بعض البلدان مثل السنغال يعود إلى صرامة القانون الاجتماعي و تمسك هذا البلد المضيف بتطبيق القانون العام للشغل¹.

إلى جانب كل هذه الآثار السلبية، يترتب عن الاستثمار عموما آثار أخرى تشمل، عدم استقرار المؤسسات الأجنبية المستثمرة و هذا لتمييزها بسرعة تحركها جريا واره تحقيق إنتاجية أكبر و ربح أضمن نحو الأماكن التي توفر لها التسهيلات و الإعفاءات و اليد العاملة الرخيصة². مما ينتج عنه ترك سوق العمل الوطنية شبه خالية، فضلا عن الربح الضائع

¹ - انظر. أ. بوسماحة الشيخ. المرجع السابق. ص 23 و ما بعدها .

² - فمثلا تدخل، تخرج و لنفس الأسباب تبعا لظروف المناخ الاستثماري المتغير معتمدة في ذلك على استراتيجيات فقل الإنتاج للخارج. أنظر: ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 129.

للخزينة العمومية من المداخل الجبائية، سواء تعلق الأمر بالإعفاء الكلي من الضرائب أو الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات و التخفيض في معدل فائدة القروض¹. بالمقابل، تقتطع الدولة الضريبة من العاملين لديها قبل استلامهم أجورهم استنادا إلى مبدأ الضريبة المنسقة التي تساوي بين الناس من حيث الضريبة، دون أن يكونوا متساوين من حيث الدخل².

كما أن اعتماد الاستثمار على تكنولوجيا مكثفة لرأس المال، نتج عنه عدم توفير فرص العمل الكافية للتشغيل، كما نتج عن التقنية العالمية في الإنتاج وإحلال الآلة محل الإنسان، تسريح عدد كبير من العمال، مما يشكل هدرا متجددا ومتوسعا باستمرار في فرص العمل. وهذا الوضع ثابت في الجزائر، حيث لم تخلف مشاريع الشراكة مع الاستثمار الأجنبي، إلا القليل من مناصب العمل. بذلك فدورها يكاد أن يكون هامشيا في حل أزمة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري، حيث يبلغ عدد العاطلين 2049000 بنسبة 26,41% من مجموع قوة العمل³. غير أنه ومهما تكن الآثار الإيجابية المحتملة للاستثمار في توفير مناصب الشغل، إلا أن الخطر يظل قائما في فقدانها من جديد بسبب إستراتيجيات الاستثمار وجرية وراء التكاليف المنخفضة. وإن كان الوضع يختلف بالنسبة للمؤسسات المستخدمة كمستثمر جديد حيث تتجنب بعض التكاليف نتيجة توظيف أفراد يتمتعون بخبرة مهنية خاصة فيما يتعلق بتكاليف الإحلال أو التعيين و تكاليف التكوين⁴.

¹ - يختلف الإعفاءات الجبائية في مجال الاستثمار باختلاف المنطقة الاستثمارية، فقد يكون إعفاء كلي من الضرائب والرسم كما هو وضع الاستثمار في المناطق الحرة طبقا للمادة 28 من قانون الاستثمار رقم 12/93 المؤرخ في 93/10/05 أما إذا تعلق الأمر بالاستثمار في المناطق الخاصة، فيكون الإعفاء على الضريبة على أرباح الشركات لمدة لا تقل عن خمسة سنوات ولا تتعدى 10 سنوات، والإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، والرسم على النشاط الصناعي والتجاري والرسم العقاري..... حسب القانون السابق الذكر.

² - مفهوم الضريبة التصاعدية، اختلفت عمليا من جدول الأعمال في معظم الدول رغم أنه يعبر عن العدالة وعن ضرورة إعادة توزيع الدخل باعتباره شرطا للتوازن والاستقرار الاجتماعي.

³ - أنظر ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق ص 128.

⁴ - باعتبار أن المؤسسة الجزائرية تشهد نموا بعد التطهير الهيكلي والمالي، تسعى إلى توسيع نشاطها الاقتصادي في حدود المنافسة المحلية والدولية، وتتمثل هذه التكاليف في تكلفة الإعلانات المقابلات والاختبارات.

أما تكاليف التكوين فهي الناتجة عن تعيين أفراد أقل كفاءة وخبرة في المنصب الموكل إليه وبالتالي يتطلب الأمر تكوين من أجل الإدماج الفعلي في الوظيفة. لذا تعتبر المؤسسات المستخدمة توظيف يد عاملة تعاني من البطالة ناتجة عن تسريح سابق أمر ايجابي من شأنه أن يقلص كل هذه التكاليف. أنظر: ديون عبد القادر و سيوسي الهواري، أثر الخصخصة في الجزائر على وظيفة تسير الموارد البشرية في المؤسسة، ص 104.

ثالثا: الآثار المترتبة بعد إتمام عملية إعادة الهيكلة

1- اشتداد البطالة واختلال توازن سوق العمل

لقد عرفت منظمة العمل الدولية البطال، بأنه كل قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى، أي لا يجده.¹ عرفت البطالة بهذا المفهوم تزايداً مستمراً خلال سنوات برامج التصحيح الهيكلي حيث أصبحت عملية الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات الجزائرية مقرونة بعملية التسريح الجماعي التي مست شريحة واسعة من العمال.² وقد تسبب هذا الوضع في تضائل ضمان حماية الشغل التي كان القطاع العام يتكفل بها نتيجة تحول مؤسساته إلى القطاع الخاص الذي لا يقبل تشغيل أعداداً زائدة من العمال والإطارات. فالمؤسسات العمومية كانت تلعب دوراً اجتماعياً له أهمية كبيرة طيلة العشرين سنة الماضية وخاصة على مستوى الشغل. إلا أنه ومع صدور القانون المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988 الذي يهدف إلى تشجيع المؤسسات على العمل وفق قواعد التسيير الخاص تراجع هذا الدور الاجتماعي أمام أهدافه في رفع الكفاءة الاقتصادية للمشروعات وتعظيم الربح بأقل تكلفة ممكنة.³ في هذا الإطار تؤكد إحدى الدراسات أنه من أهم الأسباب المفسرة لانتشار ظاهرة البطالة، التسريح الكبير للعمال نتيجة حل وخصوصة العديد من المؤسسات العمومية بحثاً عن النجاعة الاقتصادية وتقليص دور الدولة، بما ينسجم والمرحلة الجديدة، حيث تؤكد أن عدد العمال المسرحين قد تجاوز 500 ألف خلال الفترة 94-97 نتيجة تصفية حوالي 633 مؤسسة محلية و 268 مؤسسة عمومية و 85 مؤسسة خاصة، أي بمجموع 986 مؤسسة. لتتجاوز نسبة البطالة في الجزائر سنة 1997 ، 2,3 مليون بطل . ليصل في سنة 2001 إلى 2,5 مليون بطل . ليرتفع معدل

¹ - تتعلق هذه الدراسات بانعكاسات البرنامج التصحيحي في المغرب على سوق العمل. عن مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. الجمعية العلمية. نادي الدراسات الاقتصادية، ص 7.

² - انظر اسماعيل قيرة و علي غربي ، المرجع السابق، ص 31 و 37 وما بعدها.

³ - فقد كان تشريع العمل السابق والنصوص التطبيقية له، بشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية. إلا أن التشريعات الجديدة أخذت منحاً مغايراً من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئياً مع ترك أمر تفصيلها للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية تجسيدا للطابع التعاقدية و دعماً واحتراماً لمبدأي الاستقلالية والمتاجرة الذين تقوم المؤسسة الاقتصادية على أساسهما. من ثمة كل الأحكام السابقة والمتعلقة بالحماية تعد لاغية لمجرد مخالفتها للنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات أو قانون علاقات العمل. انظر محمد الصغير بعلي، المرجع السابق. ص 21 و 22.

البطالة سنة 99 إلى 3,2%¹.

لقد أثر ارتفاع نسبة البطالة على توازن سوق العمل الذي شهد اختلالا دائما بسبب ارتفاع عرض العمل من طرف الأفراد بما يفوق طلب العمل من طرف المؤسسات². وقد ترتب عن ذلك انعكاسات سلبية حيث ساعد فائض العمالة، المؤسسة على استقطاب اليد العاملة البسيطة أو الفنية بسهولة وبأقل الأجور. خاصة أمام تنافس العارضين حول الحصول على فرص العمل، مما يؤدي إلى انخفاض أجور العمال. هذا فضلا عن انخفاض القدرة الشرائية لهم³.

إن تحليل هذا الوضع في انتشار البطالة بأسبابها وانعكاساتها السلبية يرجع خاصة لما يعرف بانتشار ظاهرة البطالة المقنعة في ظل التوجه المركزي للمؤسسات. فقد كان من أوائل خطوات الخوصصة، الاستغناء عن كثير من العمال الذين كانوا من قبل في المؤسسات العامة يمثلون بطالة مقنعة، باعتبار أن المؤسسات الخاصة، تبحث على أعلى الأرباح لاستثماراتها. من ثمة فهي لا تقبل إلا العامل الذي يكون المشروع بحاجة فعلية إليه. بمعنى أن تكس العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية إليه يشكل عمالة زائدة، مما يعني وجود فائض في عدد العمال لا ينتجون شيئا، بحيث إذا تم الاستغناء عنهم، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض. مما أدى إلى تسريح

¹ - إن ما يزيد في اشتداد البطالة، إلى جانب التسريح الجماعي للعمال ارتفاع معدلات النمو الديمغرافي والذي أدى إلى تسارع في حجم القوة العاملة التي ارتفعت من 5,85 مليون سنة 1990 إلى ما يزيد عن 7,8 مليون سنة 1996 ثم ما يقارب بـ 8,25 مليون سنة 1998، إلى جانب ضعف النمو في القطاعات الاقتصادية التي تستقطب العدد الأكبر من اليد العاملة.

² - تميزت سوق العمل في سنوات التسعينات بالتفاقم الكبير للاختلالات نتيجة التراجع في نسبة إنشاء مناصب شغل جديدة خلال نفس الفترة والتي أثرت بشكل كبير على الملتحقين الجدد بسوق العمل، والذي ضم كل الفئات الاجتماعية. صغر سن البطالين ما يزيد عن 80% لا يتجاوز سنهم 30 سنة. بطالة الإدماج، ثلثا البطالين يبحثون عن العمل لأول مرة. أي دون خبرة مهنية. أما بطالة إعادة الإدماج فتمس ثلث البطالين. ضعف التأهيل لدى البطالين بنسبة 70 بالمائة من عارضي العمل. حتى وإن سجل ارتفاع في عدد البطالين الحاصلين على شهادات بحوالي 100000 شخص. طول فترة البطالة لدى النساء حيث قدرت بـ 38 بالمائة. Bouzidi Abdelmadjid, Les Années 90 de l'économie Algérienne. ENAG. Edition Alger 1999.

³ - عن اختلالات سوق العمل و انتشار العمل غير المحمي في كل ما يتعلق بأسبابه و آثاره، انظر ص 201 و ما بعدها من الرسالة.

عدد كبير من العمال، ليجدوا أنفسهم بذلك في نوع آخر من البطالة هو البطالة الفعلية أو ما يسمى بالبطالة الظاهرة أو الحقيقية¹.

هذا ويقصد بالبطالة الحقيقية، وجود الشخص خارج دائرة العمل، بمعنى أنه لا يؤدي عملا رغم قدرته عليه ورغبته في القيام به والبحث عنه. و مما لا شك فيه أن الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة عن هذا النوع من البطالة هي الأكثر حدة نظرا لانعدام الدخل للعمال الذين هم في عداد البطاقة الحقيقية، والذين لا يجدون حتما مصدرا للدخل مقارنة مع نظرائهم نظرا لوجود مصدر دخل لليد العاملة الزائدة، مما يساهم في التخفيف من حدة المشكلة².

2- انتشار الفقر و التهميش الاجتماعي

مهما كان نوع البطالة المترتب عن سياسات إعادة الهيكلة والخصوصية، فإنها تشكل ظاهرة سلبية تهدد السلم والاستقرار الاجتماعي، باعتبار أن دخل الفرد من عمله، هو عنصر الأمان والاستقرار له وللمجتمع. في حين أن البطالة والحرمان من الدخل يولدان الاستبعاد والتهميش الاجتماعي. ورد في تصريح عن رئيس البنك الدولي جيم ولفنسن " Jim Wolfensohn " " إن كوكبنا يشمل حوالي ستة ملايين من السكان. ثلاثة ملايين من بينهم يعيشون فقط بأقل من 02 دولار يوميا، و أن 1.2 مليار شخص يعيشون الفقر المدقع بدولار واحد في اليوم. يتعلق الأمر هنا بمشكل اجتماعي خطير يتجاوز كل المشاكل الأخرى. لذا يجب القيام بما هو لازم لتخفيف من حدته و العمل على دفع المجتمعات نحو ضمان حريات إنسانية حقيقية. و هنا يعد العمل إحدى المعطيات الهامة لتحقيق ذلك، لأنه يعتبر بالمرّة الوسيلة الأساسية المعتمدة كمدخل لممارسة الحريات. كما يعتبر هدفا في حد ذاته. فالعمل يعد عنصرا من عناصر الحرية. ذلك أن الإقصاء من سوق العمل لا يعد حرمانا من مقومات

¹ - إلى جانب هذين النوعين من البطالة توجد ما يعرف بالبطالة الهيكلية والبطالة الإجبارية، تنتج الأولى عن تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد بسبب إدخال نظم تكنولوجيا حديثة. أو بسبب إعادة هيكلة المشروعات، مما يؤدي إلى هدر متجدد ومتوسع باستمرار في فرض العمل من خلال صرف عشرات الملايين من أصحاب المؤهلات العلمية والفنية والخبرات و القرارات الإدارية من العمل قبل بلوغهم سن التقاعد بسنوات طويلة والإلقاء بهم في حالة البطالة دون أن يتوفر لغالبيتهم أية فرصة جديدة للعودة لسوق العمل.

أما البطالة الإجبارية أو الاضطرارية، فهي التي تترتب عندما يجبر العامل على ترك عمله، لسبب أو لآخر، كأن يعلن المشروع إفلاسه ويستغني عن العالمين فيه. أو نتيجة لاستعمال المؤسسات أدوات قانونية وإدارية يهدف منها الاستفادة المستحقة لهم من ارتفاع إنتاجيتهم بأساليب متعددة. أو لها تجميد الأجور زيادة عدد ساعات العمل، ثم التسريح أو التهديد به لمنع الاضطرابات الهادفة إلى تعديل الأجور والمحافظة على المكاسب الاجتماعية وقمع محاولات العمال الحيلولة دون تدهور شروط عملهم. أنظر: د محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق ص 69 و70.

² - نفس المرجع، نفس الصفحة.

الحياة الضرورية كالغذاء و السكن فحسب، و إنما أيضا تهميشا و إلغاء لبعدها من أبعاد الحرية. بل اقضاءا يفسر بعدم الانتماء للمجتمع كفرد فعال فيه"¹.

يمتد هذا الأثر ليصب العلاقات العمالية ذاتها، فالبطالة تضعف قدرة العامل على المساومة، وتدفعه إلى التخلي عن الكثير من الحقوق المقررة له قانونا، سعيا منه إلى الحصول على فرص عمل، وفقا لشروط أدنى من تلك التي تنص عليها قوانين العمل. و من ناحية أخرى فإن اتساع ظاهرة البطالة يعد سببا رئيسيا في التحولات التي تصيب سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل. والتي لا يمكن للعاملين فيها الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية كالعامل المؤقت والعمل المنزلي حيث يتم توظيفهم في أعمال أقل مهارة و أضعف أجرا².

هذا فضلا عن استيراد انتقائي لليد العاملة المؤهلة في عدد محصور من البلدان النامية، بجانب استيراد غير قانوني لليد العاملة المؤهلة وتشغيلها بصورة سرية محرومة من الحقوق الأساسية والنقابية وبالتالي التحول عن نظام العمل الدائم، وضعف قدرة القوانين الاجتماعية على تحقيق الحماية التي وجدت من أجلها³. إن تضافر هذه العوامل و تسلسلها ابتداء من التسريح إلى البطالة إلى انتشار العمل غير المحمي و هجرة اليد العاملة خاصة غير المشروعة، يؤدي حتما إلى انتشار الفقر و الجوع. من ثمة تمزق النسيج الاجتماعي لأفراد المجتمع. يعكس ذلك واقع الدول النامية، خاصة العربية منها نتيجة التوترات الحادة التي أفرزتها الأوضاع المزرية التي يعيشها أفراد المجتمع⁴.

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

²- وهذا بعد أن كانت المطالب تتمحور حول تحسين ظروف العمل ورفع الأجور والمحافظة على القدرة الشرائية والاستفادة من الضمان الاجتماعي، في إطار رقابة تحمي العمال من التسريح. أي تركيز المطالب على الربط ما بين الاستقرار في العمل و الزيادة في الأجور. انظر بليسي فقرة 24 و فقرة 32 و 33ص 28 .

³- عن تصريح لوزير العمل والضمان الاجتماعي: أن ظاهرة البطالة أضحت من أخطر المشاكل التي تواجه العالم لما لها من آثار على الأمن والاستقرار الدوليين، فهي دوما مصدر توترات دولية نتيجة الهجرة غير الشرعية لليد العاملة من الجنوب نحو الشمال، وكثيرا ما تكون تلك الظاهرة مصحوبة بانتهاكات صارخة للمواثيق الدولية. من قيم الحرية وكرامة الإنسان وحقوقه. والأخطر من ذلك هو إمكانية استغلال هذه الظاهرة لتغذية الإرهاب الدولي الجريمة المنظمة.

⁴- شهدت بعض الدول العربية كالجزائر و تونس و المغرب و مصر توترات حادة مع بداية سنة 2011 و التي تعكس غضب الشعب و ثورته ضد السياسة الاقتصادية و الاجتماعية المنتهجة وفقا لمفاهيم المرونة و التنافسية والتي انعكست سلبا على الجانب الاجتماعي. وتسببت في عدم استقراره و تفككه وحدته.

المبحث الثاني: التراجع عن الحقوق المكملة لحق العمل

لقد استطاعت الطبقة العاملة وشعوب العالم أن تحقق مكاسب ثمينة في ظل العالم الرأسمالي نفسه، نتيجة لتضافر شروط موضوعية وذاتية. وقد تكرست هذه الحقوق المكتسبة للطبقة العاملة على مدى قرنين من الزمن، في دساتير وتشريعات البلدان الرأسمالية، وفي المواثيق الدولية، ثم التشريعات المحلية¹ في باقي بلدان العالم. إلا أن التحولات الراهنة في النظام الرأسمالي، أدت إلى التراجع عن مكتسبات الطبقة العاملة من خلال اعتماد سياسات تقوم على المرونة في العمل و ظروف العمل و الأجور ومن خلال ضرب الحقوق النقابية وحق الإضراب (المطلب الأول). وهذا بهدف تجريد الطبقة العاملة من أحد أسلحتها في الصراع ضد رأس المال. في سبيل تحقيق ذلك تسعى الرأسمالية إلى التخلص من جميع التشريعات والمواثيق التي تكرر حقوق العمال المعترف بها كونيا ومحليا (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التراجع عن مفهوم الأجر و شل الحركة النقابية

تهدف العولمة في بعدها الاقتصادي إلى تقليص دور الدولة والحد من تركيز القرار الاقتصادي الوطني لضرورة تماشيه ومبادئ الحرية التجارية وفتح الأسواق وعالمية رأس المال. إن هذا الوضع يؤثر سلبا على ووتيرة التنمية داخل الدولة وكذا السياسة العامة للإنفاق، وفي ذلك تقليص للدور الاجتماعي للدولة وإعلاء الاعتبارات الاقتصادية والتجارية في المقدمة على حساب الاعتبارات الاجتماعية، خاصة أمام الأزمات المالية والاقتصادية التي شهدتها المؤسسات الاقتصادية العمومية. فحتى تضمن هذه الأخيرة وجودها في عالم المنافسة اضطر المشرع الجزائري إلى اتخاذ إجراءات جديدة تتماشى والوضع الاقتصادي و الاجتماعي الجديد في كل المجالات، خاصة في مجال الأجور حيث تم إعادة النظر فيها من خلال ربطها بالإنتاج والمردودية والكفاءة وروح المبادرة. وفي هذا تحميل لبعض المخاطر الاقتصادية للعمال، مما يشكل تراجعا في مفهوم الأجر (الفرع الأول).

¹ - عن الوضع في الجزائر تم تكريس هذه الحقوق من خلال دستور 1996 في المواد من 54 إلى 59 . و قانون 11/90 المعدل و المتمم .

والذي زاد من حدته تنامي البطالة وسرعة وسهولة تنقل رؤوس الأموال وسعي بعض الدول إلى استقطاب الاستثمارات بكل الوسائل، حتى ولو استدعى الأمر سحق الحركة النقابية طالما أن المستثمرون ينظرون إلى تكلفة اليد العاملة على أنها مؤشرا رئيسا للقدرة على المنافسة، وبالتالي يتعين اتخاذ تدابير مستمرة للحد من هذه التكلفة. وهو ما يؤدي إلى زعزعة قوة النقابات و إضعاف دورها في المفاوضة الجماعية (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: التراجع عن مفهوم الأجر

يعتبر الأجر من أهم الجوانب التي تحظى باهتمام العمال والمستخدمين والمجتمع بكامله. فهو يمثل بالنسبة للعمال قوة اقتصادية و شرائية. وهو المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للفرد نظرا لتأثيره على مقدار ما يحققه لنفسه ولأسرته من مستوى صحي واجتماعي ومنافع مادية وراحة نفسه و استقرار وشعور بالأمن بالاقتصادي. كما أنه يمثل مقياسا لقيمة الفرد بالنسبة لمجتمعه¹، ويعد أساسا للحكم على مدى عدالة و تناسب الأجر الذي يحصل عليه مع ما يبذله من جهد وما يقدمه من مساهمة، باعتبار أن الفرد يقوم دائما بإجراء مقارنة بين جهده ومساهمته المقدمة للمؤسسة، وما تقدمه هذه الأخيرة له من أجر مقابل ذلك. و لهذا فقد كان من الضروري أن يجد في مقارنته هذه تناسبا وتقاربا و تطابقا، و إلا سوف يشعر بالضيق و عدم الارتياح و يظهر ذلك من خلال ارتفاع معدل الغياب أو قلة المساهمة الايجابية والإبداعية في المؤسسة².

وبالنسبة للمستخدم فإن الأجر يعد من أهم تكاليف ونفقات الإنتاج، حيث أن الزيادة فيه تزيد من أعباء المشروع التي قد تضعه في مجال المنافسة والى الإفلاس في بعض الأحيان. الأمر الذي يفرض ترشيده لضمان خفض تكلفة الإنتاج والمحافظة على القدرة الإنتاجية وتعظيم الربح. وهذا بمتابعة مستويات الأجور من خلال السعي من أجل عدم إعطاء العمال أجورا تزيد عن معدلات الأجور المدفوعة في المؤسسات المماثلة، إلى جانب مراعاة التناسب ما بين الأجر المدفوع ومستوى الإنتاجية. وهذا بإجراء مقارنة بين ما تدفعه من

¹ - فضلا على أن للأجر دور كبير في بيان حقوق أخرى للعمال مثل تحديد مبلغ التأمين الذي يستحقه العامل المصاب أثناء العمل وكذلك تحديد حقوقه اتجاه صاحب العمل عند انتهاء خدمته ومعاش الشيخوخة أو العجز الذي يستحقه العامل، أنظر سيد محمود رمضان، المرجع السابق ص143.

² - أنظر: د.محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق ص353.

أجور والتي تعتبر بالنسبة لها نفقات، مع ما تحصل عليه والذي يمثل بالنسبة لها مداخيل. بناء على هذه المقارنة فإن المؤسسة المستخدمة لن تقوم بدفع أجور للعمال الذين يشعرون بأن مقدار ما يحصلون عليه من أجر يفوق مقدار ما يقدمونه من عمل أو جهد، حيث يكون مصيرهم الدخول في دائرة البطالة المقنعة. انطلاقاً من فكرة ترشيد المؤسسات و التي يجب أن تكون على أكبر مستوى من الكفاءة الإنتاجية.

أما على صعيد المجتمع، فإن للأجور ومستوياتها انعكاسات واضحة على تحديد المستوى المعيشي ودرجة الرخاء حيث توفر السيولة النقدية للأفراد إمكانية إشباع رغباتهم و حاجاتهم ، مما يؤدي إلى تحقيق الرواج الاقتصادي وتحسين الأوضاع الاجتماعية. فضلاً عما تشكله الضرائب المفروضة على الأجور من مصدر رئيسي لإيرادات الدولة، وما يتبع ذلك من قدرة الدولة على توفير الخدمات العديدة من المشاريع العامة كبناء المستشفيات و المدارس و غيرها.¹ لذلك يمكن اعتبار الأجر من أهم مقتضيات الحماية الاجتماعية لفئة العمال، والذي سعت الاتفاقيات الدولية والإقليمية والتشريعات الوطنية التي أحاطته بحماية خاصة، لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من العيش الكفاف و تحديده وفقاً لمعايير عادلة.²

رغم ما للأجر من أهمية، إلا أن زحف العولمة ضرب بكل هذه الأسس للأجر عرض الحائط بسبب سياسة الخصخصة التي تهدف إلى تحقيق الربح وخفض تكاليف الإنتاج، والبقاء في دائرة المنافسة، وبالتالي فإن أي مبالغ أو منح أو مزايا إضافية تعد نفقات زائدة تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وإفلاس المؤسسات. في سبيل ذلك يلجأ القطاع الخاص إلى زيادة عائدات توظيف أمواله واستثماراته من خلال إما:

- خفض عدد الأيدي العاملة لخفض تكاليف الإنتاج من خلال التسريح الجماعي للعمال³.
- أو من خلال خفض أجور من تستبقهم من العمال و فرض شروط وظروف عمل متدنية

¹ - أنظر. د. محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق. ص 353 و 354.

² - اعترفت من جهتها الدوائر الاقتصادية العملية و التعليمية بأهمية الأجر من حيث أنه لم يعد مجرد عنصر من عناصر تكاليف الإنتاج، بل هو عنصر حيوي من عناصر التنمية والرخاء وأن العامل ليس منتج فقط، بل هو مستهلك في نفس الوقت. من ثمة فله الحق في تحسين أحواله المعيشية بصفة مستمرة. طبقاً لما نصت عليه المادة 06 مكرر من الإعلان حول التقدم و الإنماء في الميدان الاجتماعي.

³ - عن البطالة وأثارها. أنظر ص 76 من الرسالة.

وغير مكلفة¹. وهو ما يؤدي إلى تجاهل البعد الإنساني وتدمير الاستقرار الاجتماعي، انطلاقاً من فكرة ترشيد الأجر والاستجابة لمتطلبات المنافسة، والتي تدفع أرباب العمل لحد الاتجار باليد العاملة.

أولاً: ترشيد الأجر وإخضاعه لقانون العرض و الطلب

خلافًا لتشريعات العمل السابقة، خول التشريع الحالي الصادر بموجب القانون رقم 11/90 للمؤسسة استعمال الأجر كوسيلة لتنمية و رفع الإنتاج طبقاً لمعطياتها و ظروفها الخاصة. متجاوزاً بذلك الوضع السابق الذي كان يقوم على التحكم المركزي في الأجور مكتفياً بوضع القواعد الأساسية العامة في تحديدها بما يتماشى و المتغيرات الاقتصادية².

1- طرق تقدير الأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية الدولية

أ- الأجر بالقطعة

قد تلجأ المؤسسات المستخدمة إلى التفاوض مع أجرائها من أجل إدراج شرط استحقاق الأجر حسب النتيجة المحققة، حيث يكون لكل وحدة أو قطعة ينتجها العامل أجراً معيناً، دون النظر إلى عامل الزمن. وهنا يضطر العامل إلى القبول رغم كلما يترتب على الدفع بهذه الطريقة من عيوب³. هذا ما تبناه المشرع الجزائري تماشياً والتنظيم الجديد لعلاقات العمل التي أصبحت تخضع لمعايير أكثر صرامة قصد التأقلم مع السياسة الاقتصادية الجديدة القائمة على الاقتصاد الحر. وقد كان لذلك الأثر البارز من حيث إعادة النظر في النظام القانوني لعلاقات العمل عموماً بما فيها الأجور، حيث تم ربطها بالإنتاج والمردودية والكفاءة وروح

¹ - يسعى الاقتصاد الرأسمالي إلى تعظيم الربح و الالتحاق بعالم المنافسة و هذا باعتماد وسيلتين، الحد من تكاليف قوة العمل بكل ما يتعلق بالأجر و كل ما يكلف المستخدم في مجال التشغيل إلى جانب ضمان الحرية المطلقة لإدارة المؤسسة في مجال تسيير اليد العاملة. حيث تبرر المنافسة الحرة كل ضغط يفرض على اليد العاملة ضماناً للالتحاق بعالم المنافسة. انظر. Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot, *op.cit* .p28-31et.§32et33-34.

² - تعرضت التشريعات السابقة إلى الحق في المقابل المالي في مختلف النواحي (الأسس، طرق التحديد، المكونات، الحماية ..). إلا أن التشريع الحالي اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة، ليحيل أمر تفصيلها و معالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية. انظر، محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 18 و 19.

³ - وهذا رغبة منه في زيادة دخله عن طريق زيادة إنتاجيته ليتمكن من العيش في مستوى أفضل، خاصة أمام تصارع المؤسسات المستخدمة إلى تخفيض الأجور تماشياً و متطلبات السوق.

المبادرة¹.

وهذا واضح من خلال المادة 80 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على ضرورة أن يتناسب أجر العامل ونتائج العمل. في نفس المجال نصت المادة 82 من نفس القانون على أنه يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل، الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالإلزام أو بالقطعة أو العمل بالحصصة حسب رقم الأعمال. كما تم إعادة النظر في نظام العلاوات. حيث يتم ربطها بإنتاجية العمل ونتائجه حتى و لو تم ذلك في ظروف عمل خاصة كالعمل التناوبي و العمل المضمر والإلزامي بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة. و هذا يعني أن الإنتاجية مطلوبة حتى ولو تم العمل في ظل ظروف خاصة.

تبعاً لهذه الطريقة في الدفع فإن أجر العامل يزيد وينقص تبعاً لزيادة الإنتاج وقلته. كما أن العامل لا يستحق أجراً في وقت العطلة، أو نتيجة عطل بالآلات حتى ولو لم يكن له يد فيه. كما أنها لا تضمن للعامل أجراً ثابتاً يعلمه مقدماً يستطيع ترتيب معيشته وفقاً له. ناهيك عن كونها تلحق ضرراً بالعامل في صحته، لأنها تؤدي إلى دفع العامل إلى تحسين مستوى معيشته هو وأفراد أسرته عن طريق مضاعفة جهده من أجل الحصول على أجر مضاعف. و قد يترتب عن ذلك كثرة الأمراض نتيجة الإرهاق و الجهد المبذول.

هذا فضلاً على أن هذه الطريقة تؤدي إلى إساءة العلاقة بين العمال نتيجة التنافس فيما بينهم في الإنتاج. الأمر الذي يترتب عليه إثارة العداوة و البغضاء بينهم و بالتالي تفكيك و حداثهم. وهذا ما يفرغ العمل المأجور من محتواه في تحقيق الاندماج الاجتماعي و يقضي على وظيفة عقد العمل في تحقيق السلم الاجتماعي انطلاقاً من ضمان الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي و المهني².

¹- أنظر في هذا الصدد، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية. الطبعة الثانية 2004 ص 53.

²- في المقابل إذا نظرنا إلى مزايا الأجر بالزمن في جانب العامل نجد أن أجره لا يتوقف قدره على ما أنجزه العامل من عمله، إلى جانب عدم إرهاق العامل أثناء عمله و ذلك لثبات أجره و عدم توقفه على نتائج العمل، إلى جانب توفير مصدر رزق ثابت للعامل وليس متغير، أنظر، سيد محمود رمضان، المرجع السابق ض 147، 148، 149. و محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية للكتاب 1982، ص 54.

في حين أن ذات الطريقة تضمن للمستخدم عدم دفع الأجر إلا مقابل عمل قد تم فعلا . أكثر من ذلك يذهب بليسي "Pélissier" إلى اعتبار أن دفع الأجر بالقطعة لا يشكل عاملا قاطعا للحكم بوجود عمل تابع، فإذا كانت المشاركة في الأرباح التي يستفيد منها العامل غير متعارضة مع وجود عقد عمل، فإن المشاركة في الخسائر تقصي كل رابطة للتبعية ما بين مقدم قوة العمل ومستخدمه¹ . على اعتبار أن الاتفاق على أن يتم دفع الأجر بالقطعة فيه اتجاه إلى تحويل بعض مخاطر المؤسسة و النشاط الاقتصادي على عاتق الأجير. وهذا يجعلنا نقرب من مدلول العمل المستقل وليس المأجور².

قد تلجأ الشركات إلى وسيلة أخرى تتمثل في تحويل المستخدمين إلى أفراد يعملون لحسابهم الخاص. وهذا من خلال قيام هؤلاء العمال بنفس المهام التي كانوا يؤديونها في السابق و لكن مع فارق أنهم لا يحصلون الآن على أجر ثابت، بل يحصلون على مكافآت تختلف من حالة إلى أخرى، إلا أن هذه المكافآت لا تأخذ وصف الأجر و بالتالي لا تتمتع بالحماية المقررة للأجر. و عند الحاجة إليهم فقط، أي أن مخاطر السوق تقع على كاهلهم أنفسهم³.

ب- التحديد الجزافي للأجر

تخول التبعية كحالة قانونية للمستخدم سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة، والتي من خلالها يقوم بوضع المخططات السنوية للعمل و كفيات تنفيذها وكذا غلق المؤسسة و إنهاء النشاط الاقتصادي والوضع في البطالة التقنية و تحديد نظام الإنتاج و ضبط توقيت العمل بما فيه إمكانية اللجوء للعمل الليلي والعمل ألتناوبي و ساعات العمل الإضافية. إن المشكل الأساسي أمام التنظيم الجديد للعمل يكمن في مسألة الأجر، خاصة أمام تعديلات القوانين الصادرة سنة 1990 والتي أكدت على إعادة الاعتبار لدور صاحب العمل باعتباره المسير الرئيسي داخل المؤسسة و المسؤول عن تحقيق النجاعة الاقتصادية، علاوة

¹ - فكثيرا ما تعتمد كفيات دفع الأجر كظروف من أجل تشخيص وجود عقد عمل. فدفع الأجرة بالمدة يفرض وجود علاقة تبعية ما بين ذلك الذي يتولى دفع الأجر يوميا أو أسبوعيا أو شهريا مع العامل دون الأخذ بعين الاعتبار العمل المتمم، مع تولى مراقبة النشاط الذي تم تقديمه من طرف المستفيد الآخر. أنظر: Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain supiot : *op.cit*, 163.

² V. Marion Del Sol, *op.cit* p83 et85.

³ - أنظر ضياء مجيد الموسوي. المرجع السابق ص70.

على كونه صاحب وسائل الإنتاج و رأس المال. مما استوجب توسع صلاحياته وسلطاته حيث نصت المادة 27 من قانون 90-11 على إمكانية تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

كما أجازت له المادة 30 أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة متى اقتضت حاجة الإنتاج ذلك مقابل تعويض يدفع لعمال المناوبة. أما عن الساعات الإضافية وان كان المشرع حدد إمكانية اللجوء إليها إلا في حالة الضرورة واشترط أن لا تتعدى 20% من المدة القانونية للعمل وان لا تقل عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة، إلا أنه ساد مع الرغبة في خفض تكاليف الإنتاج مبدأ الدفع الجزافي للأجر والذي يتجسد من خلال عدم التوافق و الانفصال ما بين مدة العمل و الأجر الممنوح، حيث يتم دفع الأجر دون تمييز ما بين ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافية¹.

2- وسائل تخفيض الأجر

لقد أدى البحث المتواصل عن امتيازات تنافسية في إطار العولمة، و التي تنطلق من مبدأ إنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بأقل التكاليف إلى التسارع نحو خفض الحماية الاجتماعية للعمال. وهذا من خلال إعادة النظر في سياسة التشغيل و ترجيح الكفة لصالح صاحب العمل و توسيع سلطاته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة و إدارة العمال، حيث أصبح لا يتوارى أمام فكرة ترشيد الأجر إلى تخفيضه بكل الطرق، كالجوء إلى التوظيف في إطار العمل غير المحمي مثل العمل المؤقت و تشغيل الأطفال . و قد ساعده في ذلك انتشار البطالة حيث انعدمت فرص اختيار العمل الدائم و الحصول على اجر لائق.

أ- البطالة

أصبحت البطالة السمة الأكثر بروزا في النظام الرأسمالي العالمي² ، ويرجع ذلك لعدة أسباب ترجع خاصة لما يلي:

¹ -V. Marion Del Sol, *op.cit* p83

² عن الإحصاءات حول نسب البطالة في 22 دولة عربية. الصادرة عن منظمة العمل العربية اتضح بان هذه النسب بلغت أعظمها في الجزائر حيث بلغت نسبة البطالة سنة 2004 29.9 % ثم العراق 28.1 % ثم فلسطين 26.8% , ليبيا 17.5% , اليمن 15.4% , المغرب 14.2 % . أنظر منظمة العمل العربية. مكتب العمل العربي. المتغيرات الدولية وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربية. دورة تدريبية خاصة 2006. وعلى المستوى العالمي أثبتت الإحصائيات في السنوات الأخيرة أن حوالي 500 شركة كبرى عالمية تسرح سنويا ما يقارب 400 ألف عامل بالرغم من الأرباح الطائلة التي تحققها. أنظر أ. عثمانية لحميسي، المرجع السابق، ص114. و ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق ص70 .

- انتهاج معظم الدول بما فيها الجزائر لسياسة إعادة الهيكلة الرأسمالية وما تتطلبه من خصوصية للمؤسسات، والتي تعمل من أجل تقليص عدد العمال الموجودين بتسريحهم جماعيا. هذا ما سمحت به المادة 66 من قانون 90-11. إلى جانب تخفيض أجور ما تبقى لديها من عمال.

- اعتماد الشركات على التكنولوجيا المتطورة، و من ثمة فهي لا تحتاج إلا على عدد قليل من العمال¹، مما يساهم في ارتفاع نسبة البطالة. ذلك أن العولمة تركز في اليد العاملة على التعليم الذي يعتمد التدريب لمواجهة المشكلات المحلية ومتطلبات السوق العامة للشغل والتي تتطلب الجودة في العنصر البشري. و إن هذا الوضع يؤدي إلى شرخ اجتماعي بين من يملكون تعليما راقيا رفيع المستوى ومن تلقوا فقط تعليما أساسيا، إذ تصبح فرص العمل المتاحة تتناسب طرديا مع مستوى التعليم كما أن الأجور ستتأثر بذلك مما يؤدي إلى تدني كبير في أجور العمال الأقل مهارة.²

- اعتماد مبادئ ترشيد المؤسسات وهذا من خلال فرض قبول أجور منخفضة تحت ضغط التهديد باعتماد إستراتيجية إعادة توطين الإنتاج و تحويله إلى أماكن تتوافر على اليد العاملة الرخيصة وبالتالي تسريح العمال التابعين لها³.

مهما اختلفت أسباب انتشار ظاهرة البطالة، إلا أن النتيجة واحدة من حيث جعل العامل مضطرا ما بين قبول وضعه كبطل أو كعاطل عن العمل بكل ما يترتب عن ذلك من هدم للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والمهني، أو قبول استغلاله من خلال إضعاف قدرته على المساومة وبيع قوة عمله بالشروط التي يفرضها المستخدم. وباجر يقل عما تساويه قيمة قوة عمله. خاصة أمام زيادة حدة المنافسة بين العمال وكثرة الباحثين عن العمل وهو ما يؤدي

¹- حسبما ما هو وارد عن منظمة العمل العربية، أن سوق العمل يتوقع من القوة العاملة توافر الخصائص الأساسية التالية: القدرة على التقاط المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام، التكيف والتعلم بسرعة وامتلاك المهارات اللازمة لذلك، إتقان التعامل مع تقنية المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل، القدرة على التعاون والتعامل ضمن فريق، إتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية و الافتراضية، امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية وإتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية.

² أنظر: عثمانية لخميسي. المرجع السابق ص 114 و

V.FMI Bulletin. Mondialisation de la main-d'œuvre, 22 janvier 2007.p88

³- Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail , un tour d'horizon, Revue Internationale du Travail , N°2, Bureau internationale du travail, Genève 1997 , p 187 .

إلى تخفيض مستوى أجورهم حيث أصبح خاضعا لآليات اقتصاد السوق ومقتضيات العرض والطلب.¹

ب- العمل المؤقت

إن اتساع ظاهرة البطالة الناتجة عن عولمة الاقتصاد، وتحرير التجارة الدولية وما أفرزته من آثار سلبية على أسواق العمل و تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي و خصوصة مؤسسات القطاع العام وما رافق ذلك من تسريح للعمال، يعد سببا رئيسيا في التحولات التي أصابت سوق العمل. وهذا بظهور أنماط جديدة للعمل غير المضمون، أو ما يعبر عنه بالعمل الهش. جسد هذه الأنماط الجديدة التحول من نظام العمل الدائم المستقر إلى نظام العمل المؤقت على اعتبار أنه أكثر مرونة، واستجابة لمتطلبات المنافسة حول استثمار الموارد في أقصر وقت و بأقل تكلفة.

المشرع الجزائري تماشيا والتوجه الاقتصادي الجديد خلق نوع من المرونة في إبرام علاقات العمل من خلال المادة 12 من قانون 90-11 ، حيث سمح للأطراف التعاقد لمدة محدودة أو حتى تجديد عقد العمل أكثر من مرة واحدة، دون أن يجعل ذلك منه عقد عمل غير محدد المدة². وهذا بغرض تمكين المؤسسة من التحكم في معادلة اقتصادية هامة وهي تكيف حجم نشاطها مع العدد المناسب فعليا من العمال. ومن ثم فإن التكيف لا يكون مع النشاط فقط وإنما مع حجمه أيضا، بحيث لا يتم اللجوء إلى يد عاملة إضافية إلا لتغطية العجز الذي يخلفه التزايد الظرفي للعمل، وإما لحاجة المؤسسة إلى مؤهلات أو مهارات لا تتوفر لديها تقاديا لعرقلة وتيرة نشاطها العادي. الأمر الذي يجعل هذا النظام من التعاقد أكثر شيوعا ، وهذا لتفضيل المستخدمين له باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية من حيث الآثار المالية الحسنة³.

¹- أنظر د. محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 357.

²- أنظر: بن صاري ياسين، المرجع السابق ص 131

³- أصبحت المؤسسات تحبذ نموذج عقود العمل محدودة المدة و مثال ذلك ما قامت به المؤسسة الوطنية للأشغال والبناء بوهراڤ EDCO حيث غيرت هذه المؤسسة من طبيعة جميع علاقات العمل بتاريخ 10 ماي 1998. وجعلتها قائمة على أساس عقود محدودة المدة. وذلك حتى تستجيب للتسريح. و هذا يعني أن إبرام عقود محدودة المدة الذي اعتبره المشرع استثناء عن القاعدة أصبح بعد قانون 11/90 قاعدة مجسدة في الواقع. و هذا لاعتبارات اجتماعية و اقتصادية. و قد ذهبت مع هذا الاتجاه كل تشريعات العمل كالمشرع التونسي و الأردني. انظر، أ. بوسماحة الشيخ، المرجع السابق. ص 124.

وهذا تحت غطاء تفشي البطالة وازدياد الطلب على العمل، وإن كان واقع سوق العمل أمر آخر أمام ما يترتب عن العمل المؤقت من آثار اجتماعية سلبية، فالعمال المؤقتين يتلقون أجرا أدنى وأيام عطل مدفوعة الأجر أقل. إلى جانب ضعف احتمال الحصول على معاشات التقاعد والتأمينات الصحية و التي و إن تمت فإنها تقل عن ثلث تلك التي يحصل عليها العمال الدائمون.¹

ج- عمل الأطفال

تعتبر عمالة الأطفال مشكلا عالميا تشهده كل دول العالم النامية . و قد وصل الوضع لحد وصفه من طرف أعضاء مكتب العمل الدولي بأنه يشكل جريمة عامة تمس كل العالم، نظرا لما يصطحبها من استعباد و قصر و استثمار جنسي. حيث أصبح يتم استغلال عشرات الملايين من الأطفال في أكثر الأعمال خطورة و الأشد ألما . هذا ما أكدته مؤتمر أمستردام المنعقد بتاريخ 27 فبراير 1997 . و الذي حاولت من خلاله الدول الأعضاء إدانة الأعمال الأكثر تعسفا و إيلاما للأطفال. و قد سعت قبل ذلك المواثيق الدولية إلى تكريس معايير حماية عمالة الأطفال من حيث تحديد السن الأدنى للعمل و منع أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما فيها العمل الشاق و العمل الخفي. إلا أن ضرورات التنافس حول نقص تكاليف الإنتاج، تدفع المستخدم لاستغلال الأطفال اقتصاديا واجتماعيا² لما تقدمه ظاهرة عمالة الأطفال من مزايا تشتمل على ما يلي:

- العمل بدون أجر، لدى الأسرة بنسبة 70% من الأطفال العاملين في العالم خصوصا في الريف وبالذات بالنسبة للإناث.
- العمل بأجر متدن يقدر ب 6/1 إلى 3/1 أجر العامل البالغ.
- العمل لساعات طويلة تتراوح ما بين 8 ساعات إلى 12 ساعة فما فوق.
- العمل الليلي والعمل الشاق بدنيا والتعرض لمخاطر البيئة والعمل.

¹ - حيث يشير واقع سوق العمل أن العمال المؤقتون الذكور يحصلون على نصف ما يمكن أن يحصل عليه العمال الدائمون، والوضع أشد خطورة بالنسبة للنساء العاملات والأطفال بعقود عمل مؤقتة. أنظر: ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 68.

² - رغم المناداة بتحسين ظروف العمل في العالم منذ 80 سنة، يظل تشغيل الأطفال في ظروف مزرية و غير مقبولة ذهنيا و معنويا قائما. انظر

- Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, , op.cit P190.

- العمل بدون رعاية صحية أو تأمين أو تنظيم نقابي.¹

أمام هذا التشخيص الكيفي لعمالة الأطفال، وما يترتب عنها من آثار، نتساءل عن واقع عمالة أطفال الجزائر في ظل العولمة وعن الحماية المقررة لهم بموجب التشريعات والتوجيهات الجديدة نحو اقتصاد السوق؟

لقد أثبتت الإحصائيات انتشار عمالة الأطفال في كل دول العالم و قد أكدت منظمة العمل الدولية في هذا المجال انه من بين 250 مليون طفل عامل، يتم استثمار الثلث منهم في أعمال جد خطيرة تلحق بهم الأذى و الضرر. ففي الدول النامية يتم تشغيل 90% من الأطفال في مجالات الزراعة و في أنشطة مختلفة في إطار مؤسسات عائلية منعزلة. الأمر الذي يصعب معه إحصاؤهم. و أكثر من 60% من العمال يتحملون كل المخاطر الكيميائية و البيولوجية. في حين يتعرض 40% منهم إلى كل أنواع الأمراض. و قد يصل بهم الأمر إلى بتر أعضائهم². و في الدول العربية قدر عدد الأطفال العاملين ب 13 مليون طفل حسب الإحصائيات الواردة عن منظمة العمل الدولية. كما أثبتت دراسات المنظمة العالمية للطفولة، ارتفاع مستوى ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية، حيث قدر عددهم ب 5,4 مليون طفل، و حسب الإحصائيات الواردة، ثبت أن منطقة المغرب العربي تحتل الصدارة ب 6,2 مليون طفل. تأتي الجزائر في مقدمة هذه الدول، حيث يقدر عدد الأطفال العاملين ب 8,1 مليون طفل. من بينهم 3,1 مليون تتراوح أعمارهم ما بين 6 إلى 13 سنة، من ضمنهم 56% من الإناث و 28% لا يتعدى سنهم 15 سنة.

¹ - لقد ثبت أن البلدان التي تتوافر على اليد العاملة الرخيصة هي ذاتها البلدان التي تنتشر فيها عمالة الأطفال (المغرب، باكستان، الهند، وحتى الجزائر). هذا الوضع يمثل فرص استثمار بالنسبة للدول الصناعية حيث تسعى إلى اعتماد اعادة توظيف عمليات الإنتاج بنقله إلى الأماكن التي تتميز بانخفاض أجور اليد العاملة، حيث يتم استغلال الأطفال بكل الوسائل عقود مؤقتة، العمل بالقطعة، أجور منخفضة قد لا تتجاوز ¼ أجر البالغ، مما شكل تعسفا في استغلال الطفل وتجريده من إنسانيته.

V. Bénédicte Manier, Le travail des enfants dans le monde, Repères la découverte, 2006, p 20 et 83, 84.

² - Revue Internationale du travail, Crime contre les enfants.la conférence d'Amsterdam, Intensifier la compagne contre le travail des enfants.1997 p08 et 09.

كما أكدت مصادر أخرى¹ أنه يوجد من 100 إلى 200 مليون طفل تقل أعمارهم عن 15 سنة يعملون في الخفاء في ظروف جد قاسية مهددون بخطر حوادث العمل والأمراض، طالما أن تشغيلهم عادة ما يتم في المتفجرات والمناجم كيد عاملة رخيصة مقارنة مع البالغين. في هذا المجال كانت أولى اهتمامات المؤتمر الدولي للعمل في دورته السادسة والثمانين تبني اتفاقية بتاريخ 18 جوان 1998 تتعلق بمنع تشغيل الأطفال في الأعمال الخفية، وقد انضمت قبل هذا الجرائر إلى الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل بتاريخ 29 ديسمبر 1992.

ثانيا: الاتجار باليد العاملة

كثيرا ما أصبحت المؤسسات تلجأ إلى تقسيم مهام الاستعمال و التسيير لليد العاملة، و هنا يكون خطر الاتجار بها حتما و ارد، رغم التستر تحت غطاء الحاجة إلى الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ النشاط في إطار عمليات المقاوله الفرعية. و مما لا شك فيه أن لذلك انعكاسات سلبية في ضرب الأمن لاقتصادي و الاجتماعي للعمال.

1- صور الاتجار باليد العاملة

يحظى الأجر كمقابل للعمل الذي يتم انجازه في إطار علاقة تبعية بالحماية القانونية في تقرير دفعه نقدا و أن يكون ناجما عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة، و منحه الأفضلية و تسببه على جميع الديون². إلا أن ذلك قد يكون مهددا بخطر المضاربة في اليد العاملة و التي يمكن أن تتم خاصة من خلال صورتين، اقتصار عملية المقاوله الفرعية على التزود باليد العاملة بهدف تحقيق الربح حيث يتملص المستخدم المتعاقد مع الأجراء من مسؤوليته في تقديم العمل للأجراء، مقتصر في ذلك على تزويد مستخدمين آخرين باليد العاملة التي يحتاجونها. لتنتج الفائدة بذلك من خلال الفارق ما بين الأجور المدفوعة من طرفه إلى الأجراء و المبالغ التي يتلقاها من طرف المستخدم الذي طلب تزويده باليد العاملة و مما لا

¹- ذات المصدر أكد على أن التحقيقات كشفت عن وجود 17538 عاملا غير مصرح بهم، وهذا في نهاية سنة 2001 كما أكدت التحقيقات المنشورة في يومياتي الوطن لتاريخ 4 جانفي و 27 أبريل 2000، على وجود الآلاف من العمال المشغولون بالوقت الكامل لكن ليس لهم أي وجود قانوني، الأمر الذي يسمح باستغلالهم من خلال تجريدهم من الحماية و دفع أجر لا يتجاوز ثلاثة آلاف دينار جزائري .

²- و هذا طبقا لمقتضيات المادة 80 من قانون 11/90.

شك فيه أن ذلك يشكل استثمارا لقوة عمل العامل، مما يتنافى و المبادئ المقررة للحق في الأجر و ضرورة تناسبه و النشاط المقدم¹.

كما يعد أيضا مساومة في اليد العاملة، عمليات التزويد باليد العاملة التي تستهدف الربح ، و التي لا تتم في الإطار القانوني لها مؤسسات العمل المؤقت. لان اللجوء إلى هذه الأخيرة لطلب التزود باليد العاملة الضرورية من شأنه أن يضفي المشروعية على هذه العمليات، طالما أن القانون يلزم مؤسسات العمل المؤقت بكل التزاماتها كمستخدم، مع تقرير الحماية للعمال اتجاه المؤسسة المستعملة في خضوعهم لنفس ظروف عمل العمال التابعين لهذه الأخيرة.

2- الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة عن الاتجار باليد العاملة

تتمثل هذه الآثار فيما يلي: دفع مقابل يحسب بالساعات، إلحاق الضرر بالأجراء و هذا إذا هدفت عمليات التزود باليد العاملة إلى حرمان الأجراء من الضمانات ضد التسريح أو الاحتفاظ بحق أقدميته أو منحهم أجرا يقل عن الأجر الأدنى المضمون المحدد في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة المستعملة لليد العاملة و التي تدفع المقابل عن ذلك لمستخدمهم الاصيلي. هذا فضلا عن التهرب من تطبيق النصوص القانونية و التشريعية و الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني: شل الحركة النقابية

يعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية، الذي يعيد لعلاقة العمل توازنها باعتبارها علاقة قائمة أساسا على تبعية مقدم العمل لمستخدمه. وقد كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما اعترف الدستور الجزائري لسنة 1996 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.

¹ - أنظر المواد من 88 إلى 90 من قانون 11/90 .

كما أكدت قوانين الإصلاحات 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، والأمر 12/96. غير أنه ورغم اختلاف الأنظمة النقابية²، إلا أنها تسعى جميعها لتحقيق هدف واحد، وهو حماية العمال والدفاع عن مصالحهم. تتجسد هذه الأخيرة من خلال: إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين التنظيمات المختلفة من خلال النضال المتواصل حول مسائل تحسين الأجور، تحديد ساعات العمل، الاستقرار الوظيفي و التأمين والضمان الاجتماعي. 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 وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية الناتجة عما تعتمد من أدوات في إعادة الهيكلة الرأسمالية و خصوصة المؤسسات والاستثمار. وما يتطلبه من استراتيجيات في إعادة توطين الإنتاج وتغيير أماكن العمل كلما استدعى الربح ذلك.

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 ناذرا ما يحظى به، ناهيك عن تفكيك وحدة التجمعات المهنية، نتيجة التنافس ما بين العمال الدائمين والعمال المؤقتين، الأمر الذي يحول دون إمكانية تحقيق المطالب الجماعية للعمال. كما أن توظيف العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يصعب معه التمثيل نتيجة عدم القدرة على الالتحام والتضامن³، خاصة

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

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

³- Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot, *op.cit.* p23-24 et 28-29.

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.

أولاً: وسائل الضغط المعتمدة لشل الحركة النقابية

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

1- تغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات

لقد أثبتت الدراسات الاقتصادية في الدول الأكثر تصنيعاً (الولايات المتحدة الأمريكية، أستراليا، نيوزلندا) أن السبب الرئيسي للتراجع النقابي يعود للآثار الاجتماعية السلبية للعولمة. فالعولمة في بعدها الاجتماعي أدت إلى القضاء تدريجياً على دور الدولة الاجتماعي وتقليص برامج الرعاية الاجتماعية والتقليل من فرص التوظيف، مما يترتب عليه تزعزع 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 سلبياً 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 موزعاً على وحدات متعددة ومنفصلة عن بعضها البعض مكانياً وتنظيمياً.

¹ - أنظر. أثمانية خميسي، المرجع السابق، ص 113.

وقد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية و في انحسار في عضويتها. وقد أضعف هذا الانحسار بتضافر عوامل أخرى كسياسة إعادة توطين الإنتاج¹ القدرة التفاوضية للمنظمات النقابية وهذا من خلال التعديلات والتغيير في طرق تمثيل العمال وخفض مستويات الحماية الاجتماعية لهم، بمنع الاتفاقيات الجماعية وإضعاف قوانين العمل، مقابل تدعيم عقود العمل الفردية وهذا لدفعها من أجل تقديم تنازلات للتغاضي أحيانا عن بعض الانتهاكات حفاظا على فرص العمل.²

2- سياسة إعادة توطين الإنتاج

عرف أحد رؤساء الشركات المتعددة الجنسيات بارنريك "P.Barnerik" العولمة على أنها حرية شركاته في الاستثمار أينما يشاء، من أجل إنتاج ما يريد و بيعه 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

¹ - 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 طالب بالكثير. أنظر ضياء مجيد الموسوي المرجع السابق. ص 67 و 77 .

² - لا يخفى أن اعتماد عقد العمل كوسيلة مثلى لتنظيم علاقات العمل يتضمن جوانب من الخطورة من حيث أن الواقع يرحي بأن مبدأ الحرية التعاقدية لا يراد 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, *op.cit*, p357.

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

- Allouat Farid, *Revue Algérienne du travail, la mondialisation une rétrospective*, p09

منخفضة بما فيها أجور 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 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.
- **إضعاف الحركة النقابية:** أدت سياسة إعادة التوطين بهذا المفهوم إلى تدعيم مكافحة أرباب العمل في المفاوضات مع النقابات، التي كثيراً 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 الأجور²، خاصة أمام ضعف التأسيس النقابي وعدم قدرة

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 - لقد أدى زحف العولمة إلى محو آفاق العمل النقابي في كل دول العالم تقريباً، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، 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 إضراباً 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، ص 63 و75.

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 مطالب¹. 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 عموما، وكل ما يشكل حماية للعمال وفي هذا ضرب لمساعي الطبقة العاملة والتي سعت التنظيمات 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.²

- 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

¹- في إطار اعتماد أسلوب الضغط والتهديد، اشترطت شبكة Braun الألمانية على أجراءها من أجل تفادي نقل الإنتاج تجاوز 36 إلى 39 ساعة عمل يوميا دون زيادة في الأجر: كما عقدت شركات Siemens إنفاق مع نقابات IG سنة 2004 على أن يكون وقت العمل اليومي 35 إلى 40 ساعة دون زيادة في الأجر.

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

²- "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 Rainlli *op,cit*, p 81 et 82.

للاستفادة من شروط وامتيازات الاستثمار¹ . وهذا هو وضع الدول النامية بما فيها الجزائر 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.² أما بالنسبة للدول المستقبلية فيعتبر الاستثمار بالنسبة لها الوسيلة المثلى لنجاح سياسة خوصصة المؤسسات ولو كان ذلك على حساب مكاسب الطبقات العاملة هذا ما يؤكده 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 الجزائرية³.

¹ - ليجد العمال أنفسهم في مركز ضعيف في مواجهة سياسات إعادة توطين الإنتاج.

V- Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, *op.cit.* P189.

² - V. Philippe Robert Demontrond, *op.cit.* , p 21 et 22.

³ - 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 بعد دفع الرشوة 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 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 .

ثانياً: 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 المواثيق الصادرة 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 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 أيضا 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 العمال².

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. تعمل هذه اللجنة على مطالبة 20 دولة بمراجعة تشريعات العمل الخاصة بها 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 باكستان و البيرو و رومانيا و كندا...

إن مطالبة مكتب العمل الدولي بتعديل تشريعات العمل لمباشرة الحركة النقابية و ضمانة سلامتها يعتد 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 التراجع³.

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 الفر دانية 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 - هذا ما حدث مثلا لعمال شركة الوطنية للسيارات الصناعية " سوناكوم " بالروبية و عمال مركب الونشريس لصناعة الورق " تونيك"، انظر جريدة الخبر، " سيدي السعيد ذبحنا في لقاء الثلاثاء " العدد 5870 الصادر بتاريخ 08 جانفي 2010 ص 2 و 3 .

³ -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 .

المطلب الثاني: التراجع على مستوى التشريع

إن مطلب الأعراف اليوم ضمن التقسيم العالمي الجديد ، أصبح متجها نحو إدخال الكثير من المرونة على القانون الاجتماعي كشرط جوهري لتحقيق التوازن المطلوب في سوق العمل. و هذا من خلال الحد من القواعد التي تضعها السلطة المختصة بالتشريع لمصلحة القواعد التي يفرضها الواقع الاقتصادي، من حيث تعميم العمل المؤقت و إلغاء عملية المراقبة الإدارية على التسريح و تخفيض مقدار التغطية الاجتماعية بغرض الحد من الأحكام التي تقيد إرادة المستخدمين في إدارة قوى العمل البشرية (الفرع الثاني). ضمانا لتحقيق أقصى درجات الربح ولو كان ذلك على حساب المكتسبات التي حققها العمال في مجال حمايتهم الاجتماعية، خاصة أمام التحديات التي أصبحت تواجهها منظمة العمل الدولية وتحميلها مسؤولية حماية البعد الاجتماعي للتجارة الدولية. الأمر الذي يحمل في طياته تناقضات مع أهدافها في تحقق السلم الاجتماعي و هذا يشكل تراجعا عن تكريس الحق في العمل على مستوى التشريع الدولي (الفرع الأول).

الفرع الأول: التراجع على مستوى التشريع الدولي

يجسد هذا التراجع، الاعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية حول الحقوق الاساسية في العمل و الذي حصر كل معايير الشغل الدولية في ثمانية اتفاقيات فقط .

أولاً: العولمة و معايير الشغل الدولية

إن السلم العالمي و الدائم لا يمكن أن يتحقق إلا على أساس إرساء قاعدة من العدالة الاجتماعية¹ ذلك هو هدف منظمة العمل الدولية و التي سعت إلي تهيئة مجال التعاون بين الأمم بقصد تحسين ظروف العيش و العمل و بث العدالة في النظم الاجتماعية المختلفة.

¹ - مع ذلك يوجد الكثير من العمال الذين يؤدون في ظروف مزرية، مما يلغي فكرة العدالة الاجتماعية مقابل انتشار البؤس و العوز. الأمر الذي يؤكد أن السلم و الانسجام العالمي في خطر. خاصة أن عدم تبني أنظمة عمل حقيقية و إنسانية من طرف بعض الدول، يشكل عائقا أمام جهود دول أخرى التي تعمل على تحسين ظروف عمالها. هذا ما أكدته دستور منظمة العمل الدولية سنة 1919 .

V. - Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, *op.cit.*, P187.

في سبيل تحقيق ذلك عقدت المنظمة حتى الآن أكثر من 230 اتفاقا دوليا وتوصية يمكن التعرض لأهمها في مرحلتين:

1- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مند نشأتها و حتى ارتباطها بمنظمة الأمم المتحدة: وهي مجموع الاتفاقيات الدولية الصادرة ما بين عامي 1919 و 1936 وقد كان هدفها العناية بالحقوق الأساسية للعمال في عدة مجالات من حيث تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يوميا وأربعة وأربعين ساعة أسبوعيا ومكافحة البطالة من خلال وضع شبكات الاستخدام ووضع حد أدنى لسن تشغيل الأحداث¹.

2- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بعد ارتباطها بمنظمة الأمم المتحدة: لقد تابعت منظمة العمل الدولية مسيرتها بعد أن ارتبطت بهيئة الأمم المتحدة كوكالة متخصصة تابعة لها، فأصدرت عددا كبيرا من الاتفاقيات التي تعطي حقوقا جديدة للعمال أو حقوقا كانت قد نظمتها اتفاقيات سابقة. من أهم هذه الاتفاقيات² تلك المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والعمل الليلي والمساواة في الأجر بين العمال و العاملات عند تساوي قيمة العمل و اتفاقيات تحديد المستويات الدنيا للعمل و حماية الأمومة وحفظ السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل.

لقد كرست هذه الاتفاقيات بتعاقبها معايير الشغل الدولية³ والتي تستهدف جميعها تنظيم علاقات عنصر العمل بالإنتاج تنظيما إنسانيا من خلال تنظيم المنافسة الدولية وخلق نوع من التوازنات بين ضرورات الاقتصاد و الحماية الاجتماعية وفقا لما نصت عليه المادة 41 من معاهدة فرساي لسنة 1919 وإعلان فيلادلفيا لسنة 1944⁴ من حيث إرساء مبادئ عدم جواز اعتبار العمل مجرد أداة أو سلعة للإتجار و الاعتراف لكل من العمال و أصحاب العمل بحق تكوين الجمعيات و النقابات و تحديد ساعات العمل اليومية و الأسبوعية

¹ - انظر . وسيم طيار، المرجع السابق، ص 141 إلى 150 .

² - عن جهود منظمة العمل الدولية وحمايتها لحق العمل، أنظر الباب الثاني من الرسالة ص 250 و ما بعدها .

³ - و هذا بموجب الاتفاقيات رقم 29، 87، 98، 100، 105، 111، 138 . و كلها تعمل على ضمان حقوق العامل كإنسان و تعمل على تأمين الظروف الملائمة للتطبيق السليم لقوانين العمل. انظر.

V- Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, *op.cit*, p 191

⁴ - لقد أعاد إعلان فيلادلفيا التأكيد على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة وهذا من خلال الدورة السادسة والعشرون للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في فيلادلفيا سنة 1944، وقد أرفق نص هذا الإعلان بدستور المنظمة إلى جانب التعديل الوارد على هذا الدستور سنة 1946.

و منع تشغيل الأطفال ووضع نظام لتشغيل الأحداث من الجنسين بحيث لا يعوق نموهم ولا يحول دون إتمام تعليمهم و المساواة بين أجور الرجال وأجور النساء في الأعمال المتكافئة في القيمة و ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية داخل كل دولة و توسيع نطاق الضمان الاجتماعي والعناية الطبية و حماية الأمومة والطفولة و توفير الغذاء الكافي والسكن اللائق وأوقات الراحة الملائمة و تحقيق المساواة للجميع للحصول على تعليم أفضل وإعداد مهني أصح واتحاد التدابير الضرورية للمحافظة على الصحة و توفير السلامة في أماكن العمل¹.

كما عمل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حماية حرية الأجير انطلاقاً من فكرة المواطنة داخل المؤسسة ، باعتبار أن الأجير قبل كل شيء إنسان ومواطن خارج المؤسسة وأن تمتعه بصفة عامل باندماجه بداخلها لا يجرده من صفة الحرية². وقد استمرت المواثيق الدولية في سعيها لتحقيق نفس الهدف إلى سنة 1977 بواسطة اتفاقية أمستردام³ وهذا من خلال حرصها على ضمان الحقوق الاجتماعية للعمال و التي لا تنفصل عن حقوقه الأساسية كإنسان، كالحق في الإضراب و الحرية النقابية والتفاوض الجماعي والاشتراك في تحديد شروط العمل وتسيير المؤسسة وتمثيل الأجراء. لتكون بذلك كل من حقوقه الشخصية والاجتماعية حقوقاً متكاملة. أمام ما كرسته هذه المواثيق الدولية من معايير لحماية الشغل، نتساءل عن مدى صمود هذه المواثيق أمام تيار العولمة و أهدافها المناقضة لأهداف ومكاسب الطبقة العاملة.

رغم كثرة الاتفاقيات والعهود الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وأهدافها السامية في تكريس معايير شغل دولية، إلا أن تيار العولمة يسعى جاهداً بكل أدواته وقواه للتراجع عن هذه المواثيق الصادرة سابقاً من خلال ممارسة ضغوط على منظمة العمل الدولية. ثبت ذلك من خلال الإعلان الصادر عن هذه الأخيرة سنة 1998 حول الحقوق

¹ أكثر تفاصيل عن أهداف منظمة العمل الدولية أنظر، وسيم طيار، المرجع السابق ص126 و127

Jean-Michel servais.op.cit p 26 et 27.

² فقد أكد الإعلان على أنه لا أحد يمكنه أن يمس أو ينال من الحق و الشخصية والحريات الفردية الجماعية أو يقيدتها عندما لا يبرر ذلك بحقيقة العمل المتم ولا يتصل بالهدف المرجو ذلك أنه وان كانت التبعية هي ما يميز وضع الأجير إلا أن ذلك لا يكون إلا بهدف تنفيذ العمل وخلال الوقت المحدد ولا يكون ذلك بصفة كلية ومطلقة بما يمس بحياته الشخصية وحرياته العامة.

V. Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud.op.cit p20et 854,861.

³ وهي الاتفاقية الصادرة بتاريخ 2 أكتوبر 1997 والمصادق عليها في 23 مارس 1999.

الأساسية في العمل و الذي حصر كل هذه الاتفاقيات في ثمانية فقط، محاولا بذلك الاستعاضة عن مفهوم معايير الشغل الدولية. حدث ذلك بعد مطالبة الدول النامية باستبعاد ما يعرف بالبند الاجتماعي المكرس من طرف منظمة التجارة العالمية. فكيف تم هذا الاستبدال لمعايير الشغل الصادرة عن منظمة التجارة العالمية لمفهوم الحقوق الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية؟

ثانيا: استبدال معايير الشغل الدولية بالإعلان حول الحقوق الأساسية في العمل

صدر سنة 1998 عن منظمة العمل الدولية إعلانا حول الحقوق الأساسية في العمل. ما يميز هذا الإعلان أنه حصر كل حقوق الشغل المعترف بها عالميا في ثمان اتفاقيات فقط من أصل 183 اتفاقية دولية. محاولا بذلك الاستعاضة عن مفهوم معايير الشغل الدولية بمفهوم الحقوق الأساسية التي تستبعد حق الإنسان في الشغل والحماية من البطالة والحق في الأجر الذي يضمن الحياة الكريمة و الضمان الاجتماعي و الراحة وتحديد مدة العمل¹. كان ذلك بمثابة مدخل للتراجع عن الحقوق الإنسانية للعمل وخصوصا تلك المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهدين الدوليين. يدل هذا على تحول كبير في دور منظمة العمل الدولية . و يجعلنا نتساءل حول الأسباب التي أدت إلى حصر و ترجمة كل المبادئ و الحقوق الواردة في دستور منظمة العمل الدولية إلى مجرد حقوق و التزامات².

لعل ما يعرف بالبند الاجتماعي علاقة بذلك. فقد سبق للولايات المتحدة الأمريكية خدمة لمصالحها أن طالبت بإدماج البند الاجتماعي في الاتفاقيات التجارية في إطار منظمة التجارة العالمية، بتاريخ 13 ديسمبر 1996 في إطار مؤتمر التجارة الدولية بسنغافورة، إلا أن الدول

¹ - غير أن معايير العمل الدولية التي حرصت منظمة العمل الدولية على تكريسها من خلال الدستور الصادر عنها و إعلان فيلادلفيا المكمل له لا تعتبر مجرد مجموعة من الحقوق الأساسية.

- Revue de travail, employeurs après Singapour. L'OIT doit agir et agir vite. 268^{eme} session du conseil d'administration du BIT, N° 20, Bureau internationale du Travail, magazine de L'OIT, 1997 p14.

² - فقد نصت المادة 1/أ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998 "علما أنه يذكر بان الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها انضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى والظروف الخاصة بها. في حين نصت الفقرة 1/ب على أنه يذكر أن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات محددة التي يقر بأنها أساسية سواء داخل المنظمة أو خارجها.

النامية رفضت ذلك، الأمر الذي دفع منظمة التجارة العالمية إلى إعادة طرحه من جديد من خلال منظمة أخرى في إطار صيغة جديدة، بغرض الحصول على وسيلة أخرى تمارس كورقة للضغط في المفاوضات¹. من هنا يتعين الوقوف عند مفهوم البند الاجتماعي و أهدافه ومدى فعاليته من أجل استيعاب هذا التراجع في دور منظمة العمل الدولية.

1- تعريف البند الاجتماعي

لفهم البند الاجتماعي "Close social" لا بد من إدراك المعطيات الاقتصادية في عالم المنافسة من حيث تكاليف الإنتاج، فالدول المتقدمة تتمتع بميزة واضحة تتمثل في وفرة رؤوس الأموال والاستحواذ على التقنيات المتطورة وارتفاع مستوى الإنتاجية. في حين أن الميزة الوحيدة المتبقية للدول النامية تتمثل في وفرة اليد العاملة الرخيصة و الكلفة الاجتماعية الضعيفة. مع ذلك تعتبر التقنية المتطورة و وفرة رؤوس الأموال اللتين تتمتع بهما الدول المتقدمة أقل كلفة مقارنة بما هو عليه الحال في الدول النامية. رغم ذلك ترى الدول المتقدمة أن ميزة الدول النامية² في انخفاض تكاليف الإنتاج يرجع سببه لاعتماد هذه الأخيرة على سياسة تصدير سلعها ومنتجاتها بأسعار تنافسية نتيجة عدم احترام المعايير الدولية للعمل المعترف بها عالميا من حيث تدني ظروف العمل وتشغيل الأطفال وممارسة الأعمال الشاقة، فضلا عن انعدام شبه كامل لحرية التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية وعدم تطبيق

¹ - فقد أكدت الدول النامية على أنها ترفض ما تضمنه البند الاجتماعي و بظ حرية التجارة بمعايير العمل الدولية. كما أكدت على أن الامتيازات التي تحظى بها فيما يخص انخفاض أجور عمالها لا يدفعها للمصادقة على البند الاجتماعي. و هذا وضع نهاية للنقاش حوله. انظر

- Revue de travail , employeurs après Singapour. L'OIT doit agir et agir vite, *op.cit*, P14.

² - من مظاهر العولمة تركيز النشاط الاقتصادي على المستوى العالمي في يد عدد قليل من الدول والشركات إذ تستحوذ خمس دول كبرى هي الولايات المتحدة الأمريكية واليابان و ألمانيا و فرنسا وبريطانيا على 176 شركة من أصل 200 شركة عالمية التي تسيطر على الاقتصاد العالمي وهذا بدوره يؤدي إلى تركيز الثروة وبذلك خلق هوة التفاوت بين الدول وبين الطبقات في المجتمع الواحد. وتشير الدراسات إلى أن ربع سكان العالم يعيش على دخل فردي لا يتجاوز دولارا واحدا وللرفع من مستوى دخل هؤلاء لا بد من العمل على تحسين مداركهم العلمية العالمية والاستثمار في التكنولوجيا لتسهيل الحصول على المعرفة واستخدامها بطريقة أمثل، في حين أن العقبة التي تعترض ذلك هو تحكم الدول المتقدمة في التكنولوجيا وتبقى الدول النامية تعمل فقط من أجل دفع حقوق الملكية الفكرية التي بلغت سنة 1995 ستمين مليار دولار. لتزداد بذلك متناقضات العولمة وتتسع فجوة الثروة والمجاعة والهجرة الأمر الذي يحول المجتمع الدولي إلى قرية عالمية تستعيد أمجاد الاستعباد البشري واستغلال الإنسان للإنسان بأشكال أكثر تطور. انظر عثمانية لخميسي. المرجع السابق ص115.

تشريعات العمل تطبيقاً صحيحاً¹ فهذا يؤدي إلى نتيجتين أساسيتين:

- النتيجة الأولى: اكتساب الدول النامية مزايا غير مشروعة مقارنة مع منافسيها من الدول الأخرى التي تراعي الحدود الدنيا للعمل، حيث سيسمح تشغيل المؤسسات الإنتاجية للدول النامية في ظروف عمل متدنية إلى قدرة هذا البلد على تصدير منتجاته بأسعار منخفضة نتيجة انخفاض تكاليف اليد العاملة.

- النتيجة الثانية: ستؤدي سياسة عدم احترام معايير العمل الدنيا إلى ما يعرف بالإغراق الاجتماعي "dumping social" نتيجة التعسف والإساءة للحقوق الأساسية وكرامة العمال.

من هنا طرحت على النطاق الدولي إشكالية أساسية وهي العلاقة بين عولمة التجارة و القانون الاجتماعي. وقد انقسمت آراء البلدان داخل المنظمة العالمية للتجارة إلى رأيين متناقضين. الرأي الأول تنزعه الولايات المتحدة الأمريكية – بمساندة بعض الدول الصناعية المتقدمة – يقر بوجود هذه العلاقة و يطالب بإدراج ما يعرف بالبند الاجتماعي في الاتفاقيات التجارية². يعلق هذا البند مشاركة الدول في النظام التجاري الدولي على ضرورة احترام كل طرف معايير العمل الدولية داخل بلده وإلا تفرض عليه عقوبات اقتصادية، تتمثل في حرمانه من منافع الجمركية للتجارة العالمية و غلق الحدود أمام صادراته³.

بذلك يسمح هذا الشرط لمنظمة التجارة العالمية بتعليق الاستفادة من الحقوق التي تقرها الاتفاقية، على شرط احترام الدول الأعضاء لمستويات العمل الدولية. وهذا من أجل ضمان احترام ممارسة التجارة بطريقة مشروعة و الذي لن يتحقق إلا من خلال النضال ضد عمل الأطفال و استثمار اليد العاملة و إقصاء المنافسة غير النزيهة⁴. و هذا كله يهدف إلى مكافحة ما يعرف بالإغراق الاجتماعي.

¹ - أنظر أ. محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق ص 59 و 60. في هذا الصدد يرى بعض الاجتماعيين أن عولمة الاقتصاد ليست فرصة سمح بها تراكم الثروات إنما هي سعي الدول في إطار حرية المبادلات إلى خرق معايير العمل من أجل ضمان مكانتها في سوق السلع و سوق العمل أيضاً.

² V. Marie-Ange moreau, Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations. Dalloz 2006.p.188.

³ - و هذا يعني عدم الاستفادة من مزايا منظمة التجارة العالمية بتقييد و حضر الاستيراد من بلدان أو قطاعات أو مؤسسات تكون الظروف السائدة فيها أدنى من المعايير المعترف بها دولياً انظر، المنجي طرشونة، القانون الاجتماعي و عولمة الاقتصاد، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 2001 ص 19 و 20 و Marie-Ange Moreau, *op.cit*, p190 et 200

2- V. Revue Internationale du travail, *op.cit*, p190 et 191.

2- البند الاجتماعي وهدفه في مكافحة الإغراق الاجتماعي

إن التسامح إزاء بلد ما بتشغيل مؤسساته الإنتاجية في ظروف عمل متدنية سيؤدي إلى قدرة هذا البلد على تصدير منتجاته بأسعار منخفضة للغاية وبالتالي اكتساب مزايا غير مشروعة على منافسه من البلدان الأخرى التي تراعي الحدود الدنيا للعمل. ولذا طالبت الدول المتقدمة بإدراج البند الاجتماعي الذي يفرض قاعدة موحدة من الحماية الاجتماعية وهذا تحقيقاً لهدف مزدوج يتمثل فيما يلي:

- الهدف الأول ؛ مكافحة الإغراق الاجتماعي الذي تسببت فيه الدول النامية كدول مصدرة لمنتجات تم تصنيعها بتكاليف منخفضة اعتماداً على خرق وعدم احترام معايير العمل الدولية من حيث تدني ظروف العمل وانخفاض أجور العمال وهذا من خلال فرض احترام البند الاجتماعي من أجل التخفيف من وطأة ظروف عمل ومعيشة اليد العاملة.

- الهدف الثاني؛ الوقاية وحماية البلدان المستوردة من الإغراق الاجتماعي لها، ذلك أن عدم احترام الدول المصدرة لمعايير العمل الدولية سيدفعها في إطار منافسة غير شريفة إلى التعسف والإساءة للحقوق الأساسية ولكرامة عمالها وغلق المؤسسات وفقدان فرص العمل¹.

يعتبر الإغراق الاجتماعي من أبرز الآثار الاجتماعية السلبية للعولمة. كما يعد المصطلح الأكثر شيوعاً من أجل التعبير عن انخفاض مستوى الحماية الاجتماعية للعمال². ينتج عن تأسيس المنافسة الدولية على خفض تكاليف اليد العاملة من خلال عدم احترام الحقوق الأساسية لهم في مجال العمل³.

³- Marie-Ange Moreau, *op.cit* , p190 et 200.et V. - Cléopâtre DOUMBIA- Henry et Eric GRAVEL, Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente, Revue internationale du travail, N°3, 2006. p215.

²- يعتبر مصطلح الإغراق مصطلح اقتصادي يطلق عندما يتم بيع منتج ما بسعر أقل بكثير من سعر التكلفة، انظر،
Lexique des échanges commerciaux, Grand Alger lives édition. M.L.P/Gal.2003.p38.
والإغراق من الناحية الاقتصادية ظاهرة معروفة في الأسواق تتضمن بيع أية سلعة في دولة أجنبية بسعر يقل عن تكاليف إنتاجها ومن تم تعويض الأرباح الاحتكارية المتحققة في السوق المحلي الخسارة الناجمة عن البيع بأقل من سعر التكلفة في السوق العالمي.
Dictionnaire juridique. Français -arabe. librairie du Liban p115

²- Revue internationale du travail. Accords de libre échange et droit des travailleurs, évolution récente, *op.cit*.p 215.

هذا و يتخذ الإغراق الاجتماعي مظاهرا مختلفة، حيث يترتب كوضع في حالات عديدة تتمثل فيما يلي:

- انعدام الحماية الاجتماعية للعمال، كما هو الوضع بالنسبة لعمال المناطق الحرة. و هنا يكون الإغراق مطلق وكلي.
- عدم احترام قدر معين من الحماية الاجتماعية في مجال معين، كأن تقرر التشريعات الاجتماعية إلغاء قوانين معينة أو إضافة قواعد جديدة تتضمن حماية أقل بالنسبة للعمال.¹ كما هو الوضع بالنسبة لقانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90.²
- عدم حدوث أي تطور في مجال الحماية الاجتماعية، خاصة فيما يتعلق بخدمات الضمان الاجتماعي.
- قد ينتج الإغراق الاجتماعي عن اتخاذ المؤسسات سياسة إعادة توطين الإنتاج أو التهديد بها وهذا من أجل ضمان استجابة العمال لشروط عمل متدنية وخفض أجورهم³. بذلك أدت المنافسة ومبادئها في حرية حركة المال ورأس المال إلى أن أصبحت القوانين الاجتماعية الوطنية موضوع منافسة حيث تسعى إلى التسارع نحو خفض مستويات الحماية الاجتماعية أو على الأقل عدم تطويرها.

¹- وذلك هو وضع قانون العمل الولايات المتحدة الأمريكية، فهو في تخفيض متواصل للحقوق الاجتماعية للعمال والتي تعود إلى غياب معايير للحماية الاجتماعية. في المقابل قد تدفع المنافسة أو تخلق آليات جديدة تهدف إلى التسارع نحو رفع مستوى الحماية الاجتماعية في كل الدول التي تؤسس منافستها الاقتصادية على الابتكار والبحث والتطور التكنولوجي، ففي أوروبا مثلا حتى ولو اعتمدت المرونة في الحماية، إلا أنه لم يسجل انخفاض في حقوق العمال وتشريعات العمل. ذلك أن التسارع نحو التكاليف الأكثر انخفاضا لا يعتمد عليها في الدول المتقدمة، كما هو الوضع بالنسبة للصين والهند والبرازيل، بل يتم البحث عن فعالية اقتصادية أكبر تكون من خلال تبني معايير اجتماعية في ظروف جديدة تحفز على الابتكار، كما هو الوضع بالنسبة للسوق الأوروبية، حيث يعد نمو وتزايد الاستخدام، وتكثيف العمال رهان من أجل تحسين كفاءة ومستوى التعليم والذي يمكن أن يؤدي إلى تأسيس مسار مهني حقيقي بالنسبة للأجر. كما ترى الدول الانكلوساكسونية أن اختلال توازن سوق العمل والذي يتطلب تراجع في تشريعات العمل و الحماية الاجتماعية، يعتبر ضرورة من أجل ضمان المنافسة في إطار الاقتصاد الدولي.

V. Marie Ange Moreau, *op,cit*, p 64 et 70

²- انظر الاتجاه التشريعي لقانون العمل الجزائري. ص 112 و ما بعدها من الرسالة.

³- عن الحالات التي يترتب عنها الإغراق الاجتماعي كوضع، انظر، V. Marie Ange Moreau, *op,cit*, p 64 et 05.

أمام هذه الصور المتعددة للإغراق الاجتماعي ترى الدول المتقدمة الداعية لاشتراط الحماية الاجتماعية للعمال أن البند الاجتماعي يعد الملجأ الوحيد والوسيلة الفعالة لسد الثغرات الاجتماعية من حيث تحسين ظروف العمل وشروطه في البلدان النامية. وبالتالي تجنب الآثار السلبية الناتجة عن البحث عن امتيازات تنافسية في إطار العولمة. ما موقف الدول النامية من هذا الطرح كدول معارضة لفكرة البند الاجتماعي نتيجة التشكيك في فعاليته ؟

3- مدى فعالية البند الاجتماعي

ترى البلدان النامية أن اشتراط الحماية الاجتماعية على نحو ما ذهبت إليه الدول المتقدمة، ما هو إلا وسيلة ملتوية لإقامة الحواجز في وجه استيراد البضائع والسلع المنتجة في البلدان النامية. بذلك تظهر حقيقة البند الاجتماعي، فهو وإن كان ظاهره الحماية الاجتماعية للعاملين، إلا أن غايته كبح جماح الدول النامية ومنعها من الدخول في مجال المنافسة الدولية خدمة لمصالحها. تبرير ذلك يرجع إلى ما يلي :

- ارادة البلدان المتقدمة في فرض الحماية في المبادلات التجارية على البلدان النامية و إضعاف قدرتها التنافسية ، نتيجة الاختلاف في المزايا الاقتصادية لكل من الدول النامية والدول المتقدمة. فالأولى تسعى إلى محاولة استغلال وفرة الأيدي العاملة لديها وانخفاض كلفتها الاجتماعية بهدف الالتحاق بمعترك المنافسة. في حين تسعى الثانية إلى الحيلولة دون تحقيق ذلك من خلال إصرارها على إدماج البند الاجتماعي، خاصة وأنها لن تتأثر بمضمونه، لكونها تعتمد على مزايا اقتصادية أخرى أقل كلفة كاستحواذ التقنية المتطورة وارتفاع مستوى الإنتاجية.

- من ناحية ثانية، مستوى الاجور و الحماية الاجتماعية هو رهين مستوى التنمية الاقتصادية لكل بلد و التي يمكن ان تعرقلها النزعة الحمائية و ذلك بحرمان البلدان التي لها مستويات اجور و حماية منخفضة من منافع التجارة العالمية.

- كما أن الحقوق الأساسية للعمال لها اطار دولي خاص لحمايتها و لفرض احترامها و هذا في اطار منظمة العمل الدولية. كما لها وسائلها و هذا في اطار الاتفاقيات الدولية كذلك المتعلقة بالحرية النقابية. لذلك لا مبرر لإحالة اختصاص منظمة العمل الدولية الى المنظمة العالمية للتجارة او الى المعاهدات التجارية في شكل بند اجتماعي¹.

أمام هذا التعارض في المصالح، لم تصادق الدول النامية على الاتفاقية العامة للتعريف و الجمارك "الجات" لسنة 1994 إلى أن تم حذف موضوع الحماية الاجتماعية. فما مصير البند الاجتماعي بعد أن تم حذفه من جدول أعمال منظمة التجارة العالمية؟

الواقع أنه أعيد طرح هذا الموضوع في صورة إعلان صدر عن منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق الأساسية في العمل. وهنا يثور التساؤل حول مدى استمرارية منظمة العمل الدولية، بعد أن أصبح اقتصاد السوق النموذج المرجعي المعترف به عالميا حتى من طرفها، في تحقيق أهدافها نحو الإسهام في إقامة سلم دائم ونشر العدالة الاجتماعية والعمل على إعداد و تطبيق و تجديد حمايتها للعمال و رفع مستوى المعيشة واستقرار الأحوال الاقتصادية والاجتماعية²، أم أن تيار العولمة الزاحف بمؤسساته حد من نشاط المنظمة، خاصة أمام تقلص دور الدولة وإخضاع إرادتها للأسواق المالية وما ترتب عنه من عدم مراعاة متطلبات العدالة الاجتماعية .

لقد أثبت الواقع أن هناك تحول كبير في دور منظمة العمل الدولية نتيجة الضغوطات التي تتعرض لها من طرف منظمة التجارة العالمية ومطالب الدول الكبرى للتراجع عما كرسته من معايير دولية للعمل وفقا لمبادئها الدستورية. و هذا من حيث الاعتراف بحق العمل وتحسين ظروف العمل ووضع سياسات عادلة للأجور وتحسين بيئة العمل ومستوى السلامة والصحة المهنية وتوفير وسائل وفرص التدريب وغيرها والاستعاضة عنها بما يعرف بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر سنة 1998، والذي حصر كل

¹- المنجي طرشونة، المرجع السابق، ص 21 و

Mohamed ENNACEUR, le droit du travail, a l'épreuve de la mondialisation, revue tunisienne de droit social, 2001 ,p 24 et 36.

²- عن أهداف منظمة العمل الدولية، انظر

Revue Internationale du Travail. Accords de libre échange et droit des travailleurs, *op.cit.*p212.

هذه الحقوق من خلال المادة 02 منه في ثمانية اتفاقيات فقط من أصل مجموع الاتفاقيات الدولية¹ تتلخص هذه الحقوق في:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية و القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي و القضاء الفعلي على عمل الأطفال و على التمييز في الاستخدام والمهنة. ليكون بذلك قد استبعد حق الإنسان في الشغل والحماية من البطالة والحق في الأجر والضمان الاجتماعي والراحة وتحديد مدة العمل. و هذا يشكل تراجعاً عن الحقوق الإنسانية و الاجتماعية المكرسة خصوصاً بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدوليين. هذا كله يدفع للقول بأن الإعلان عن الحقوق الأساسية للعمل يعد بمثابة امتداد للشرط الاجتماعي الذي كرسه منظمة التجارة العالمية في إطار الاتفاقية العامة للتعريف و الجمارك GAT. يتضح ذلك من خلال عدة نقاط:

- إصرار الدول الكبرى على إصدار الإعلان بعد رفض الدول النامية البند الاجتماعي، ليكون البديل عنه، انطلاقاً من حرصها على حماية مصالحها من أية منافسة محتملة قد تقوم بها الدول النامية، نتيجة عدم تطبيقها لمعايير ومستويات العمل.²

- الأصل أن هدف منظمة العمل الدولية، هو وضع حد أدنى لمعايير العمل الدولية، والسعي لتحقيقها من خلال التأثير على التشريعات الوطنية للدول الأعضاء، انطلاقاً من وضع مستويات دولية للعمل.

¹ نصت المادة 02 من الإعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أن "يعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صادقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية، التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها، وتحققها بنية حسنة، ووفقاً ما ينص عليه الدستور وهي الحرية النقابية، القضاء على جميع أشكال العمل الجبري، وعلى عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

- Revue de travail , employeurs après Singapour, L'OIT doit agir et agir vite, *op.cit* P14. و حسب الدكتور محمد عبد الله الظاهر تعتبر هذه المادة أشد الأحكام خطورة كونها تتضمن ترجمة المبادئ والحقوق الواردة في دستور منظمة العمل الدولية، إلى مجرد اتفاقيات أساسية، تتضمن أحكاماً وتأتي التزامات على عاتق الدول الأعضاء في المنظمة، وعلى نحو يتضمن صيغة الإلزام حتى وإن لم تكن الدول صادقت على هذه الاتفاقيات أكثر تفصيلاً عن مضمون الإعلان حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. أنظر: د محمد عبد الله الظاهر ص 69 و 70 و

Jean Michel , Servais,

² فالولايات المتحدة الأمريكية رغم أنها لم تصادق سوى على 11 اتفاقية دولية للشغل، إلا أنها الأكثر حماساً للبند الاجتماعي " وهذا فقط لتستعمله كورقة ضغط لمواجهة الدول الآسيوية خصوصاً.

إلا أن مضمون الإعلان الصادر عنها، يؤكد أن هدفها الحقيقي هو حماية البعد الاجتماعي للتجارة الدولية¹. بدليل أن الإعلان حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا يقر بمعايير الشغل الدولية، كما أنه قلص هذه الحقوق وجعلها تنحدر من مرتبة القوانين الملزمة إلى المجال التعاقدى وحصر الاستفادة منها على قطاعات معينة بدل اعتبارها حقوقاً كونية.

- لم يتضمن الإعلان أي التزامات جديدة، ولم يفعل سوى التذكير بالاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مع إمكانية احتفاظ منظمة التجارة العالمية بمسألة مراقبة تطبيق وتنفيذ ما تضمنه الإعلان من أحكام وقواعد وتوقيع الجزاءات على الدول المخالفة، بما فيها الدول التي ليست عضواً في منظمة العمل الدولية، باعتبار أن الأمر يتعلق بالمبادئ العامة للحريات والحقوق المستمدة من الميثاق العالمي لحقوق الإنسان².

الفرع الثاني: التراجع على مستوى التشريع المحلي

لقد كانت التشريعات العمالية تهدف باستمرار إلى الارتقاء بالحقوق والمزايا المقررة للعمال إلى أفضل مستوى. يتحقق هذا من خلال محافظته على خصائصه في الواقعية من حيث قابليته للتكيف وفقاً لاختلاف ظروف العمل والبيئة السائدة، بما يحقق الصالح العام، كلما وجدت ظروف اقتصادية واجتماعية تقضي بتعديله بما يتلاءم والمعطيات الجديدة، إلى جانب اتجاه معظم الدول إلى تغليب الاعتبارات الاجتماعية على الاعتبارات الاقتصادية. وقد بقي هذا الوصف ملازماً لتشريعات العمل، إلى أن فرضت سياسات إطلاق حرية السوق

¹- فقد جاء في محاضر جلسات اجتماع اللجنة المنبثقة عن المؤتمر لإعداد البيان (ومن قبيل التحذير المبطن، قرر مندوبو حكومات دول غربية، أن منظمة العمل الدولية، تواجه تحدياً كبيراً، يتمثل في المحافظة على مصداقيتها التي ستفقدتها، دون شك في حالة فشلها في اعتماد إعلان يؤكد صلاحيتها ومسؤولياتها في مجال معايير العمل الدولية ومسؤولياتها في حماية البعد الاجتماعي للتجارة الدولية، وفي حالة إخفاقها في هذا الأمر، فإنه من المرجح أن تتولى منظمات أخرى هذه المسؤولية ولكن وفقاً لأساليبها ونظمها ومعاييرها الخاصة، فالإشارة الضمنية كانت تتلخص في التخوف بأن تتدخل منظمة التجارة العالمية في مسائل مراقبة تطبيق واحترام الدول الأعضاء لمعايير العمل الدولية، وأن يصار إلى تطبيق أسس جديدة من المقاطعة من قبل المستهلكين، ووقف الإعانات عن الدول التي يدعى عدم احترامها للمعايير وهي إجراءات وتدابير تجارية قد تلجأ إليها بعض الدول، استناداً إلى توجهات منظمة التجارة العالمية، أنظر: د. محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 75.

²- أكثر تفاصيل عن النقاش حول البند الاجتماعي ما بين الدول المتقدمة والنامية. انظر

- Revue Internationale du Travail. Le débat politique, *op.cit.*, p190-202.

النقيض تماما، من حيث تغليب الاعتبارات الاقتصادية على الاعتبارات الاجتماعية¹. فماذا عن الإصلاحات التي جاءت بها قوانين التسعينات، في إطار مسايرتها للتوجه الاقتصادي الجديد وعن دورها في تحقيق التوازن بين المقتضيات الاقتصادية والضرورات الاجتماعية. هذا ما سنحاول الإجابة عنه تبعا.

أولاً: مدى ارتباط قواعد قانون العمل بالمتغيرات الاقتصادية المعاصرة

أصبحت عولمة الاقتصاد تشهد جمود قانون العمل باعتباره مجموعة القواعد المتجانسة التي تنظم العمل المأجور و تسعى لحماية الأجير التابع قانونيا و اقتصاديا لمستخدمه، في مواجهة التعسف و الإساءة التي يمكن أن يربتها إطلاق حريات السوق في مجال ظروف العمل².

امام هذا الوضع يرى دعاة السياسة الاقتصادية المعاصرة أن قواعد قانون العمل تعتبر عائقا يقف أمام التنمية الاقتصادية لما يوفره من ضمانات في مجال حماية العمال، مما يؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج بسبب القيود التي يفرضها في مجال الشغل، من حيث ساعات العمل اليومية و أيام الراحة الأسبوعية و والإجازات و تحريم تشغيل فئة معينة من العمال في أوقات أو أعمال معينة، كالنساء والأحداث تنظيم الأجور ووضع حد أدنى لمعدلاتها. فضلا عن تقييد حرية المستخدم في مجال تسريح العمال وتخفيف الضمانات الاجتماعية، الأمر الذي دفع بمختلف التشريعات إلى التخفيف أو تجميد قانون العمل أو إضعافه بهدف أفراغه من مضمونه³. ما يؤكد ذلك، واقع الإصلاحات الهيكلية وآثارها من حيث اشتداد البطالة واختلال توازن سوق العمل نتيجة خوصصة المؤسسات وبروز أنماط جديدة من العمل. تلك الانماط التي قلصت من الحماية المقررة للعمال بما فيها إضعاف قدرة المساومة

¹ - وهذا ما ميز أيضا الوضع في الجزائر حيث كان تشريع العمل في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل و النصوص التطبيقية له يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم إصدار سلسلة كبيرة من لنصوص التشريعية (أكثر من 20 قانون) والتنظيمية أكثر من 100 مرسوم دعما للحماية القانونية للعامل، فان التشريعات الجديدة قد أخذت منحى مغايرا من حيث اكتفاءها بالنص على مظاهر تلك الحماية و إقرارها مبدئيا ، مع ترك أمر تفصيلها إلى كل من الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية للمؤسسات، تجسيدا للطابع التعاقدية لعلاقات العمل. و دعما و احتراما لمبدئي الاستقلالية و المتاجرة اللذين تقوم المؤسسة العمومية الاقتصادية على أساسهما. انظر ، محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 21 و 22.

² - Philippe Robert Démontrond. *op.cit.* p22 et 23.

³ - أنظر د، محمد عبد الله الظاهر ص 126 و 373 و 130.

على الأجور. كل هذا تسبب في اعتماد معظم الدول على مراجعة وتعديل تشريعاتها الاجتماعية بغية جعلها منسجمة مع متطلبات السوق. ماذا عن الوضع في الجزائر وتأثر تشريعاتها الاجتماعية بالمتغيرات الاقتصادية المعاصرة؟

ثانيا: الاتجاه التشريعي لقانون علاقات العمل رقم 90-11 الجزائري

يعتبر قانون 11/90 بمثابة البوادر الأولى لانتقال السياسة الاقتصادية للجزائر من نمط التسيير الإداري المركزي والموجه للمؤسسات، إلى نظام قائم على استقلالية المؤسسات، حيث تغيرت نواة العلاقة القائمة بين المؤسسة والعامل نتيجة التخلي عن المبادئ التي كانت سائدة لمدة طويلة في مجال تنظيم علاقات العمل والتي أصبحت تخضع إلى معايير أكثر صرامة قصد التأقلم مع السياسة الاقتصادية الجديدة القائمة على إطلاق حرية السوق. وقد كان لذلك أثر بارز من حيث إعادة النظر في النظام القانوني لعلاقة العمل بما يتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الاقتصادية واعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في إقامة أية علاقة بين المؤسسة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، بما في ذلك علاقتها بعمالها. حاول المشرع بذلك خلق نوع من المرونة من خلال الحد من القواعد التي تصنعها السلطة لمصلحة القواعد التي يفرضها الواقع الاقتصادي¹. وقد ترتب عن ذلك تحول في مجال التنظيم القانوني لعلاقات العمل وإقرار سلطة المستخدمين والمنظمات المهنية في وضع هذه القواعد من خلال اتفاقيات جماعية². وهو ما يعني أن تتجسد المرونة المطلوبة في إحلال القواعد ذات الأصل الاتفاقي محل القواعد ذات الأصل التشريعي كمظهر لمرونة النظام الاجتماعي، إلى جانب وضع أجهزة وآليات جديدة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب والمسائل، بكل حرية واستقلالية. على أن ينحصر دور الدولة في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها فقط إلى جانب إعادة

¹- أنظر عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 123.

²- أنظر المادة 120 من قانون علاقة العمل رقم 90-11 السالف الذكر.

النظر في مسائل أخرى تتعلق باستقرار علاقة العمل ونظام الأجور وسلطات المستخدم في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة وسلطة إدارة للعمال.¹ هذا ما نوضحه بتفصيل أكبر تبعا.

1- مسألة ضمان الحق في العمل واستمراره

لقد كان للإصلاحات الاقتصادية و التطورات السياسية المرتبطة بدستور 1989 الأثر البالغ على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي و تكييف علاقات العمل بما يتجاوب و الخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي (مبدئي الاستقلالية و التجارية). غير أن ذلك انعكس سلبا على المجال الاجتماعي.

فقد جاء المشرع الجزائري بسلسلة من التعديلات القانونية والتنظيمية ليكرس مبادئ كانت موجودة في القوانين السابقة، مع إعادة النظر فيها بما يتماشى والتحويلات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر منذ 1988. ففي مجال مدة علاقة العمل، استقر المشرع الجزائري على تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل الذي كان سائدا في القوانين السابقة لاسيما قانون 06/82 والمراسيم التطبيقية له، حيث كان الأطراف يتعاقدون لمدة غير محدودة، لتنشأ بذلك علاقة العمل فقط في حالات معينة مستثناة على سبيل الحصر قانونا إما من ناحية المدة أو من ناحية مجالات التعاقد، مع إمكانية تجديد ثان و إلا فإنه يعتبر باطلا ويجب إعادة تكييف علاقة العمل ابتداء من تاريخ انتهاء أجل مدة التجديد إلى علاقة غير محددة المدة.²

في حين جاء قانون علاقات العمل الجديد ليؤكد المبدأ ويعدل الاستثناء حرصا منه على مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل، وذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحرير المبادرة وحرية التعاقد بالنظر إلى عدة عوامل وأسباب، لاسيما سلطته القانونية في الإدارة والتوجيه و امتلاك وسائل العمل و تغيير طبيعة نشاط المؤسسة، محاولا بذلك خلق نوع من المرونة، في إبرام علاقة العمل من خلال المادة 12 من قانون 90-11، حيث

¹ - أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق ص 53 ورشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة 2002 ص 49.

² - أنظر: رشيد واضح، المرجع السابق ص 51 والمادة 82 من القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/25 المتعلقة بعلاقات العمل الفردية.

جاء ببعض الحالات وسمح للأطراف التعاقد بشأنها لمدة محدودة أو حتى تجديد إبرامها بصفة متتالية¹ . على أن تتوافر الشروط القانونية المتعلقة بربط العقد بالحالة المستند إليها وربط النشاط بالمدة² . غير أن التعديل الذي تم بموجب الأمر 26/96، جاء بحالة جديدة تحت عنوان الأشغال ذات الطبيعة المؤقتة أو المدة المحدودة، لينقل بذلك نظام العقود المحددة المدة من إطارها المحدد القائم على حصر حالاته إلى نظام آخر يعتبر بمثابة معيار يمكن أن تدخل ضمنه الحالات السابقة التي جاءت بها المادة 12 الأصلية، وحالات أخرى غير

مذكورة اسمياً إذا توافرت الشروط، خاصة أمام غموض العبارات والمصطلحات التي جاءت عليها الحالات التي تسمح باللجوء إلى إبرام عقود محدودة المدة، والتشابه بين نفس الحالات، كما أن نفس الحالة قد تضم أحيانا عدة حالات دون تعريفها أو تنظيمها.

كذلك الشأن فيما يخص الشروط القانونية التي تسمح باللجوء إلى نظام العقود محددة المدة المتعلقة بشرط المدة والحالة، لم يعتن بهما المشرع على النحو الذي يحول دون إعطاء الفرصة لكل من يتعامل معهما بأن ينحرف بهما عن الحدود التي رسمها المشرع لهذا النظام³ . هذا حتى ولو سعى لوضع أحكام تحد من اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل نظرا لما يترتب عن ذلك من أثار اجتماعية سلبية. إلا أنه مع ذلك يعتبر الأكثر شيوعا، وانتشارا وذلك من خلال تفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية، وهذا كله تحت غطاء نقشي البطالة وازدياد الطلب على العمل.

¹ - لم يتطرق قانون علاقات العمل الحالي إلى موضوع التجديد سواءا للسماح به أو لمنعه، وفيما يخص اجتهاد المحكمة العليا، فإنه يرى بأن عقود العمل المحددة المدة التي يتخللها عقد غير مكتوب يؤدي إلى نشأة علاقة جديدة لمدة غير محددة طبقا للمادة 11 من قانون 11/90. من جهة أخرى استقر الاجتهاد القضائي صراحة على إمكانية تجديد عقد العمل أكثر من مرة واحدة، وأن ذلك لا يجعل منه عقد عمل غير محدد المدة بمفهوم القانون 11/90. ومن ثمة فإن إمكانية التجديد حتى وإن لم يفترضها المشرع ضمن نظام العقود محددة المدة، إلا أنه من جهة لم يمنعها صراحة ولم يحددها، ثم جاء الاجتهاد ليشترط عدم تخلل فترة فراغ بين عقد محدد المدة وآخر، لأن ذلك يفتح المجال إلى قيام علاقة جديدة دائمة، وبالتالي ليس هناك ما يمنع من القول بأن العقد الجديد الذي يبرم بين طرفي العقد الأصلي من أجل نفس السبب وأحيانا لنفس المدة الأصلية ولعدة مرات بمثابة تجديد صريح. أنظر، بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 131 و 132.

² - وهذا طبقا لأحكام المادة 12 من قانون 11-90.

³ - بذلك نلمس بعض الملامح التي تجسد تأثير المشرع الجزائري بالمقتضيات والمتغيرات الاقتصادية المعاصرة حيث منح للمستخدم فرصة التنظيم بأكثر مرونة بغرض التكيف مع متطلبات السوق.

فضلا عن الخرق الصارخ لأحكام المادة 12 من قانون 90-11.¹

نستنتج مما سبق ذكره، أن ما كان يسعى إلى تحقيقه التعديل الجديد ألا وهو إضفاء مرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود محددة المدة، يمكن أن يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساسا بطابع الديمومة، ليصبح هو الاستثناء. ويتجه الاهتمام أكثر إلى إساءة تميز النظام الاقتصادي والقانوني الجديد بأنه قائم على الحرية المطلقة في التعاقد. بذلك يمكن القول أن نظام العقود محدودة المدة، وإن كان وسيلة تملئها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد، إلا أن البعض قد اتخذ منها أسلوبا للتخلص من بعض العمال الدائمين في إطار ما أصطلح على تسميته منذ 1996 "التخلي عن ديمومة الشغل" "La dépermanisation"، مع أن الهدف الحقيقي المتوخى من وراء هذا النظام هو عكس ذلك تماما، ما دام أنه لا يزال دائما يحافظ على طابعه الاستثنائي ويبقى عنصر الديمومة هو الأصل العام.²

2 - مسألة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم

أمام التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة وأمام الأزمات الاقتصادية والمالية، أصبحت هذه الأخيرة معرضة إلى ظروف وحتميات تملئها عليها الأوضاع السائدة وتفرضها عليها من أجل التغلب على هذه الصعوبات. فحتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة، أصبحت تلجأ إلى تقليل النفقات وزيادة المردودية و الفعالية الاقتصادية وإعادة التنظيم الهيكلي. و قد كان لهذه المعطيات الانعكاس السلبي على عالم الشغل بصفة عامة، و على العمال بصفة خاصة. إذ أصبح الضحية في كل عملية من العمليات السابقة العمال بالدرجة الأولى. فلم يبق إجراء الفصل يتم في شكل فردي و لأسباب محددة، بل أخذ مفهومه بعدا واسعا أي جماعي، ليس بسبب من الأسباب التقليدية

¹- فقد ثبت سوء تطبيق قانون العمل عموما، حيث يسجل ما يزيد عن 100 ألف شكوى سنويا في سوق العمل، أغلبها ضد شركات خاصة والأجنبية. من بين أسباب السكون سوء تطبيق المادة 12 من قانون 90-11. هذا ويشير ذات المصدر إلى أن عدد الشكاوى التي لم يتم رفعها أكثر بكثير، نظرا لعدم دراية العمال بإجراءات و أحكام قانون العمل في مجال المنازعات العمالية. أنظر جريدة الخبر، :، ص03.

²- أنظر: بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 10 و 11.

بل لسبب جديد و هو السبب الاقتصادي و التقني، مما أدى إلى ظهور مفهوم جديد في مجال قانون العمل ، ألا وهو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية¹ حسب نص المادة 69 من قانون 11-90.

إن هذه الإجازة الممنوحة للمستخدم في التسريح وردت بشكل يوسع حريته في مجال إنهاء عقود العمل بإرادته المنفردة ويستدل على ذلك من خلال ما يلي:

- عدم إدراج المشرع الجزائري أي نص من خلال قوانين الإصلاحات الصادرة ابتداء من سنة 1988 يعالج أو يحدد أسباب التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، إلا ما أورده في المادة "69 المذكورة أعلاه أن يكون "لأسباب اقتصادية" دون حصر دقيق لهذه الأسباب².

- صدور قوانين مدعمة لتوسيع حرية المستخدم في سلطته للإدارة الاقتصادية للمؤسسة و هذا كلما تعرض لصعوبات مالية أو تقنية أو إدخال تعديلات تنظيمية و هيكلية على مؤسسته بهدف تطويرها و رفع مردوديتها و فعاليتها، كإدخال الطرق و الوسائل الجديدة في الإنتاج الأكثر آلية و مردودية. و مما لا شك فيه أن ذلك سيؤدي إلى الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة لما يترتب عن ذلك من تقليص لنفقات الإنتاج و سعر التكلفة. تترتب نفس النتائج في حالة تقليص النشاط بسبب صعوبات مالية أو تجارية، حيث تصبح المؤسسة عاجزة عن دفع أجور لعمال و ذلك وفق إجراءات معينة و محددة في القوانين و النظم الموضوعة بصفة خاصة لتنظيم هذه الطريقة في التسريح³ ، خاصة بعد اللجوء إلى تجربة الخوصصة في إطار إصلاح الاقتصاد الوطني وتنازل الدولة عن تسيير أموالها بموجب الأمر 25/95. هذا ثابت بالإحصائيات الواردة حيث تم تسريح ما يزيد عن 519881 عاملا من سنة 94 إلى 97 نتيجة خوصصة حوالي 861 مؤسسة.

¹- و الذي يمكن المستخدم من فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات أو صعوبات اجتماعية، أو بسبب إعادة تنظيم هيكلية في المؤسسة المستخدمة، ذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة ، متى بررت ذلك أسباب اقتصادية انظر،

أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 364. و رشيد واضح، المرجع السابق، ص 166 و 167

²- لم يدرج المشرع الجزائري أي نص يحدد أسباب تسريح لأسباب اقتصادية إلا أن المشرع الفرنسي عرفه من خلال قانون العمل الصادر بتاريخ 02 أوت 1989 و المعدل سنة 2008 على أنه التسريح الذي لا يرجع سببه لخطأ العامل المسرح بل لإرادة صاحب العمل حين يقوم بإعادة تنظيم أو هيكلية المؤسسة من أجل تحسين المردود و من أمثلة هذه الأسباب تجهيز المؤسسة بوسائل و طرق عمل علمية و تكنولوجية حديثة، أو تغيير طرق الإنتاج أو إعادة توزيع العمل تحسينا لنوعية الإنتاج و زيادة في كميته لحمايته من المنافسة.

³- انظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 364.

- ترك المشرع الجزائري أمر معالجة التسريح الجماعي للاتفاقيات الجماعية رغم ما يمثله من تهديد لمناصب العمل، و لا استقرار الجماعي للعمال الاجتماعى ككل.

إن موقف المشرع الجزائري من مسألة إنهاء عقود العمل بالإدارة المنفردة للمستخدم يبين مدى التأثر والاستجابة لمقتضيات السياسات الاقتصادية المعاصرة. وتحرير السوق وإطلاق آلياته وإلغاء أي عوائق قد تحد من القدرة على المنافسة، ولو كان ذلك على حساب حماية العمال وضمان حقهم في العمل والاستمرارية فيه.

إن هذا الوضع يعد أمرا بالغ الخطورة باعتباره يؤدي إلى إنهاء عقود الكثير من العمال وحرمانهم من مصدر رزقهم الوحيد من جهة و زيادة البطالة من جهة أخرى. وإن كان المشرع فرض بعض القيود حول ضرورة اللجوء إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات والمتمثلة في تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي الإحالة على التقاعد والتقاعد المسبق، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، واللجوء بعد ذلك إلى تقليص عدد العمال على أساس معايير معينة كالأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب¹.

3- مسألة الأجور

خلافا لدستور 1976 ، جاء الدستور الحالي خاليا من الإشارة إلى الأسس التي يجب أن تقوم عليها سياسة الأجور، اعتبارا من أن الإصلاح الاقتصادي يقتضي إجراء مفاوضات في مستوى المؤسسة تتناول تلك السياسة، بحيث أصبحت المؤسسة المستخدمة تتكفل بنفسها بتسيير علاقة العمل بعدما كان ذلك من الاختصاص الحصري للجهاز المركزي.

فإذا كانت تشريعات العمل السابقة، قد تعرضت إلى الحق في المقابل المالي في مختلف النواحي (الأسس، طرق التحديد، المكونات، الحماية...)، فإن التشريع الحالي قد اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة، ليحيل أمر تفصيلها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية².

¹- و هذا حسب المرسوم التشريعي رقم 09/94 الصادر بتاريخ 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

²- انظر، محمد الصغير بعللي، المرجع السابق، ص 17 و 18 .

و هذا يتماشى مع فكر دعاة السياسة الليبرالية الذين يرون أن تدخل الدولة في تحديد الأجر يعد السبب الرئيسي للتشوهات الاقتصادية وعاملا مؤثرا على ارتفاع نسبة البطالة نتيجة الحد من فرص الاستخدام. و تميل إلى هذا الاتجاه تعديلات قوانين 11/90 والتي خولت للمؤسسة استعمال الأجر كوسيلة لتنمية ورفع الإنتاج تبعا لمعطياتها وظروفها الخاصة، متجاوزا بذلك الوضع السابق الذي كان يقوم على التحكم المركزي في الأجور. ليعاد النظر بذلك في نظامها، حيث تم ربطها بالإنتاج و المردودية والكفاءة وروح المبادرة. إلى جانب خلق نظام جديد للعلاوات من خلال المادة 87 من قانون 90-11 .

حقيقة أن المشرع الجزائري تدخل على غرار العديد من التشريعات العمالية ليضمن للعمال الحد الأدنى اللازم لمعيشتهم والذي لا يجوز النزول عنه قانونا¹ إلا أنه مع ذلك يعتبر تدخل الدولة في مجال تحديد الحد الأدنى للأجور تدخلا هامشيا لم يحقق الغرض منه ويستدل على ذلك بما يلي:

- نص المادة 87 في أن يحدد هذا الحد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

- تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، بناء على معايير متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة و الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة. مما يعني أن تحديد الحد الأدنى للأجور يتم بمراعاة درجة من المرونة تجعله لا يستجيب لدواعي الضرورات الاجتماعية ودواعي حماية العمال لصالح المقتضيات الاقتصادية² كون مراعاة هذه المعايير من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الأجر الحقيقي للعمال.

- كرس التعديل الجديد، مبدأ التحديد التفاوضي للأجور ومختلف التعويضات، لتحدد بصفة حرة ما بين العمال والمؤسسات المستخدمة عن طريق التفاوض و الاتفاقيات الجماعية، أو التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من قبل المؤسسة. وهو ما يدخل في إطار تطبيق

¹ - وهذا طبقا لنص المادة 87 والتي تنص على أنه "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين أو التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ويدعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي، متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة".

² - أنظر: د، محمد عبد الله الظاهر، ص 139.

مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل الذي كرسه منهج استقلالية المؤسسات التي أصبح تسيرها يتم عن طريق علاقات تعاقدية بدل القرارات الإدارية المركزية.

إلى جانب الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تحدد بموجبها الأجور ومختلف ملحقاتها عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بكل حرية واستقلالية.¹ ليبقى دور الدولة في هذا المجال محصورا على المحافظة على توازن وتناسب كتلة الأجور وحجمها العام مع إمكانيات الدولة الاقتصادية والمالية، ثم ربطها بالنتائج الوطني والمردود الاقتصادي، قصد تفادي الوقوع في التضخم المالي عن طريق الزيادة المستمرة في الأجور التي تقابلها آلية في الأسعار.²

- ربط التعويضات كأحد عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون بإنتاجية العمل ونتائجه، ومراعاة التناسب ما بين دخل العامل ونتائج العمل حسب المردود لاسيما عندما يتم دفع الأجر على أساس القطعة أو العمل بالحصّة حسب رقم الأعمال طبقا لأحكام المادتين 81 و 82 من القانون 90-11.

- عدم تنظيم تشريعات العمل لأي نص قانوني بشأن مراجعة هذه الأجور على نحو يكفل عدم تخلفها عن أداء وظيفتها الاجتماعية.

بذلك يتضح من خلال معالجة قانون علاقات العمل لمسألة الأجور، مدى التأثير الواضح والاستجابة المطلقة للمقتضيات الاقتصادية الداعية إلى ترك مسألة تحديد الأجور لآليات السوق، انطلاقا من تفضيل أداء أجور منخفضة للعمال عن عدم توظيفهم لعدم القدرة على دفع أجور مرتفعة.³

¹ نصت المادة 150 من قانون 90-11 على أن "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية والإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كفاءات فئات العمال المعنيين على المردود، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل العقلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط، التغييبات الخاصة، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

² أنظر رشيد واضح، المرجع السابق، ص 65.

³ فقد ورد عن السيد بوكروخ: أن أجور العمال الجزائريين تعتبر أضعف الأجور يرجع ذلك إلى الجمود الذي طبع الأجور في الجزائر لأكثر من عقدين من الزمن، حيث لم ترتفع ما بين عامي 88 و 2007 إلا بمستويات ضئيلة.

4- في المجال التأديبي

انطلاقاً من التوجهات الجديدة للقوانين الصادرة سنة 1990، والتي أكدت كلها على إعادة الاعتبار لدور صاحب العمل باعتباره المسير الرئيسي داخل المؤسسة و المسؤول عن تحقيق النجاعة الاقتصادية، كونه صاحب وسائل الإنتاج ورأس المال، تم توسيع صلاحياته وسلطاته. هذا خلافاً لما كان عليه في ظل التشريعات السابقة حيث كان يعتبر بمثابة عامل أجير ينحصر دوره في تنفيذ التعليمات والأوامر الصادرة عن السلطة الوطنية.

إن الدور المحوري الذي أسند إلى صاحب العمل بموجب قوانين التسعينات، فتح المجال واسعاً للتشغيل والتعاقد بكل حرية من جهة و من جهة أخرى إفادته بحق تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة عن طريق النظام الداخلي الذي ينفرد بإعداده. وبسلطة إعداد الأخطاء المهنية و العقوبات المناسبة لها وحتى طريقة تنفيذها. خلافاً لما كان معمولاً به سابقاً حيث كانت السلطات محددة عن طريق القوانين أو التنظيم، مما دفع البعض إلى القول أنه بموجب قانون 90-11 تم الانتقال من القانون التأديبي إلى السلطة التأديبية لصاحب العمل. و يتضح ذلك من خلال المادة 66 والتي نصت على أنه : "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية .. العزل".¹

يمكن بذلك القول أن المشرع الجزائري لم يحقق أي تقدم في مجال حماية العمال وضمان حقهم في العمل والاستمرارية فيه، محاولاً منح المستخدم أكبر قدر من الحرية في علاقته مع العمال. وهو ما يدل على مدى تأثيره بالمقتضيات الاقتصادية المعاصرة وإعطائها الأولوية على حساب الضرورات الاجتماعية. يظهر هذا خاصة أمام السياسة التشريعية للدولة وانسحابها من مجالات الحماية الاجتماعية وحصر دورها في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها. وترجيح مبدأ حرية التعاقد الذي كرسته الإصلاحات الاقتصادية، واعتمدها القانون في كافة العلاقات العمالية الفردية والجماعية.

¹ - أنظر، بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 6.

هذا فضلا عن تقليص دور العمال في المشاركة في إدارة و تسيير المؤسسة، مقارنة مع نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات¹ ، فالصلاحيات المسندة للجنة المشاركة بالمؤسسة لا تتعدى إبداء الرأي و الإعلام و الاطلاع على ما يجري بها دون أن تكون لها القدرة على التأثير في القرارات الأساسية² .

يترتب عن هذا الوضع خطر مزدوج يهدد مصالح العمال، ذلك أن مبدأ الحرية التعاقدية لا يراد به سوى حرية المستخدم في فرض ما يشاء من شروط وما على العمال سوى القبول بها، مما يجعل هذه الحرية حرية نظرية لا تجد لها تطبيقا إلا في أحوال ضيقة تفرضها قواعد النظام العام.

من جهة أخرى وأمام ما يمكن تنظيمه من خلال الاتفاقيات الجماعية في كل ما يتعلق بشروط التشغيل والعمل والأجور والحق النقابي، يستحيل أن تتضمن أحكاما أكثر نفعا للعمال أمام التسارع نحو التقليل من النفقات ضمانا للربح، مما يجعل بعض أحكام قانون 11-90 مجرد شعارات لا جدوى من وجودها كالمادة 118 من قانون 11/90³ و خير دليل على ذلك هو احتلال الجزائر الصدارة من بين الدول العربية فيما يتعلق بارتفاع معدل البطالة وتشغيل الأطفال. لنخلص إلى نتيجة تراجع قانون علاقات العمل عن فكرة "تقرير الحق في العمل" أمام مفهوم جديد للعلاقة بين المستخدم وعماله قائم على حرية التعاقد⁴.

1- انظر، المادة 28 و ما بعدها من الأمر 71-74.

2- أنظر محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 31 و 32.

3- تنص المادة 118 من قانون 11/90 على انه " تفرض على الهيئة المستخدمة الاحكام الاكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اکتبت بها الهيئة او انضمت اليها و تطبق على عمالها الا اذا كانت هناك احكام انفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم .

4- أنظر، بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 7.

إن العولمة ما هي إلا تركيز عملاق لرأس المال من طرف أكبر التجمعات الاقتصادية العالمية والتي تهدف إلى الإدماج الكلي للإنتاج، من خلال فرض سيطرتها وهيمنتها، دون فصل مراكز الإنتاج عن الأسواق وشبكات الإعلام والاتصال. و هذا رغبة في توسيع المبادلات التجارية على مستوى كل العالم بهدف تحقيق سوق عالمي موحد، حيث يمكن بيع وشراء كل شيء، السلع و التقنيات و رأس المال وحتى الإنسان¹. و الدليل على ذلك أن الاتجاه الحالي لعلاقات العمل أصبح يميل نحو الأسوأ في تغليب الاعتبارات الاقتصادية على حساب المتطلبات الاجتماعية. يرجع السبب في ذلك إلى أن اشتداد المنافسة في ظل عولمة الأسواق، أصبح يتطلب تنظيم وتحسين متواصل للإنتاجية و لنوعية المنتجات والخدمات إلى جانب سرعة الإنجاز. الأمر الذي لن يتحقق إلا باعتماد مرونة أكبر في العمل.

فرغم التطور التكنولوجي والذي يتيح فرص ضمان إنتاجية أحسن وفعالية متنامية، إلا أنه مع ذلك تظل الرغبة كبيرة في إعادة النظر في تنظيم علاقات العمل وتسيير الموارد البشرية. والتي تعتبر أحد العوامل المهمة في حساب تكاليف الإنتاج. هذا ما أثبتته تجارب الدول الأجنبية، حيث أكدت على أن سوق العمل المرن وحده الذي يسمح بالتكيف السريع مع الظروف والمتغيرات، خاصة أمام التفتح على التجارة الخارجية. بمعنى أن المؤسسة التي أصبحت تشهد تطورها الحالي في وسط عالمي، لا يمكنها الاستمرارية إلا إذا تمكنت من بلوغ نفس الاستراتيجيات التي يعتمدها منافسيها حول العالم. وهنا تكون وحدها المرونة الكفيلة بضبط توازن المؤسسة.

هناك من يعرف المرونة على أنها "الاستعداد لمواجهة التغيرات". وهناك من يعرفها على أنها "اختيار الديناميكية والفعالية القابلة للتكيف مع الاضطرابات غير المتوقعة". لتشارك بذلك هذه التعاريف في عنصرين، هما التكيف والتغيير.

¹ - Ahmed Akkache, renforcer le secteur social. *op.cit.*p82.

في هذا المجال يرى "دميتري ويس " Dimitri Weiss " أن " المرونة تمكن المؤسسة التي تطمح إلى المنافسة وتحقيق الأفضل بأقصى سرعة وبأقل التكاليف لتطوير أسواقها ومنتجاتها، أن تكون أكثر قدرة على تحقيق النتائج المرتقبة. بالمقابل سرعة تكيف أنشطة المؤسسة بما يتماشى و متطلبات السوق يكون غير ممكن بالنسبة لمؤسسات أخرى".

إن مرونة الشغل بهذا المفهوم تفترض إزالة كل العناصر المعيقة لآليات السوق، خاصة سوق العمل الذي يعتبر قانون العمل أول المتسببين بالإعاقة، طالما أن هدفه الأصلي هو تكريس العمل وحماية العمال. في حين أن مرونة الشغل كما عرفها أحد القضاة : "مشروع لتحويل العلاقات المهنية، قائم على افتراض أن لا تقوم عقود العمل و العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة على قواعد عامة موضوعة من طرف الدول أو حتى الاتفاقيات المهنية. ذلك أن القرارات والتنظيمات الممركزة والتي غالبا ما تقتصر إلى الفعالية اللازمة، تنعكس سلبا على النشاط الاقتصادي و الشغل، بل و التقدم الاجتماعي أيضا. فاليوم أصبح الطلب قائما على عدم تركيز القرار و الاستقلالية وخصوصية التكيف والمعايير التي تدير علاقات العمل".¹ الأمر الذي ينطبق على علاقات العمل في ظل العولمة والتي أصبحت ثلاثية الأطراف بفعل اعتماد المرونة بكل صورها: مرونة النظام القانوني للعمال و مرونة مكان العمل التي دعمت حرية المستخدمين في اقتسام التسيير واستعمال اليد العاملة. إلى جانب اقتسام الاستفادة من كفاءة العمال و وقت عملهم، رغبة في التحرر من أعباء وتكاليف العمل. (المبحث الأول) وقد ينصرف مفهوم المرونة إلى حرية المستخدم في التوظيف في إطار اختيار طبيعة عقود العمل، حتى ولو كانت غير نمطية. فضلا عن حرّيته في اعتماد توقيت عمل مرّن "التكيف الزمني" في إطار تنظيم جديد للعمل ولوقت العمل (المبحث الثاني).

¹ - Younes Ghajati ,Flexibilité de l'emploi et droit du travail, *op.cit* p44 et 45.

المبحث الأول: العولمة وعلاقات العمل ثلاثية الأطراف

تعتمد الأنظمة الاقتصادية الجديدة على المرونة بنوعيتها: مرونة النظام القانوني للعمال ومرونة مكان العمل¹. هذه المرونة أصبحت تمكن المؤسسة في إطار البحث عن توازنها لمواكبة المنافسة الدولية من الحصول على اليد العاملة اللازمة التي تتمتع بالكفاءة والتكوين الجيد و التي تكون الأكثر قدرة على التكيف. حيث لم يعد يضطر المستخدم إلى أن يوظف بنفسه اليد العاملة ويتحمل كل التزاماته اتجاهها كرب عمل. إنما يمكنه وعند الطلب فقط أن يستعير إجراء تم توظيفهم من طرف الغير في إطار مؤسسات المقاوله الفرعية أو مؤسسات العمل المؤقت (المطلب الأول). ويكون الأمر أكثر سهولة على مستوى مجموعة الشركات أو تجمع المستخدمين، مادام أن الأمر يقتصر على اعتماد الحركة وتغيير مكان العمل. وإن كانت الحركة على المستوى الأول تثير بعض الإشكالات لعدم تمتع مجموعة الشركات بالشخصية القانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: العولمة ومرونة النظام القانوني للعمال

يفسر عدم استقرار العمل المأجور وتراجع مفهومه الكلاسيكي أيضا بظاهرة نقل عمليات الإنتاج للخارج "L'externalisation". نستطيع توضيح هذا الوضع من خلال عدة نقاط:

- كانت علاقات العمل تتم في إطار عقد العمل المأجور غير محدد المدة بكل ما يترتب عن ذلك من استقرار اقتصادي ومهني، بل وسلم اجتماعي². هذا الاستقرار كان يتحقق نتيجة اعتبار الأجير جزءا من العناصر المكونة للمؤسسة.

¹ - يطلق على الأنظمة الاقتصادية الجديدة مصطلح "post fordistes" وهي تختلف وتقاطع الأنظمة الكلاسيكية "Tayloristes". تقوم هذه الأنظمة الجديدة اعتمادا على المرونة وفقا للمبادئ التالية: - إدارة وتسيير وقت العمل وفقا لنظام: التكيف الزمني والوقت المناسب Just in time أي الإنتاج عند الطلب، استدعاء العمال عند الطلب. - إدارة وتسيير تكاليف الإنتاج وفقا لمبدأ "Jean production". - إدارة نوعية الإنتاج وفقا لمبدأ النوعية المطلقة أو الكلية "Qualité totale" أكثر تفاصيل عن مرونة أنظمة العمل وطرق الإنتاج أنظر:

Les nouvelles formes d'organisation du travail, quelles flexibilité, Animation nationale et européenne des projets ADAPT et objectif 4 avril 1999, ouvrage collectif, publication réalisée avec le soutien du Fonds sociale européenne, janvier 2000 , p 13 et 9.

² - إن اعتماد عقود العمل غير محدودة المدة كمبدأ في التشغيل، يعتبر مبدأ حديث نسبيا، حيث يعتبر ثمرة تراكم مجموعة من الأحداث خلال القرن الأخير، ولكن زاد انتشاره بعد الحرب العالمية الثانية، وهذا بسبب الحرمان الذي عاشته الطبقة العاملة أثر الحرب العالمية، حيث سعت بعد ذلك المؤسسات إلى محاولة إرضاء عمالها وهذا من خلال تبني مجموعة من الاتفاقيات الجماعية بغرض تأمين علاقات عمل مستقرة لضمان حماية وأمن العمال واستفادتهم من الفوائد المادية المترتبة عن ذلك في كل ما يتعلق بالاندماج و الأقدمية والترقية والتقاعد وأجر يتزايد بتزايد سنوات الخدمة إضافة إلى الحماية والتأمين الاجتماعي. كما يمكن استقرار العمل المؤسسات من الضغط لفترة طويلة على مستويات الأجور والتي رغم ذلك تظل منخفضة أنظر:

Del Sol Marion, *op.cit*, p47, 70 et 71

- عادة ما كانت المؤسسة تتولى تأمين كل أدوار الإنتاج من خلال قيام رئيس المؤسسة بتوظيف عمال ينفذون العمل الموكل إليهم في نفس وحدة الإنتاج بالتجهيزات والوسائل و الكيفيات المحددة من طرفه.

- كان بذلك لهؤلاء العمال نفس المستخدم وخاضعين لنفس السلطة و يربط بينهم تضامن في المصالح. الأمر الذي يمكنهم من أن ينظموا إلى منظمات نقابية أو منتخبة واحدة.

الا أن التنظيم الاقتصادي الحالي وما أفرزه من ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج والذي لن يكون إلا من خلال اعتماد مرونة التسيير لليد العاملة، يقضي على هذا النموذج من العمل. و الدليل على ذلك:

- أصبح العمل يتطلب الاستعانة بمؤسسة أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج من خلال تقسيم المهام ما بين التسيير والاستعمال لليد العاملة.

- ينتج عن ذلك ميلاد شكل جديد لعلاقات العمل لا تقم على علاقة ثنائية، بل ثلاثية الأطراف. وهنا يثور الإشكال حول وجود مستخدم متبوع لكن مستفيد آخر مسؤول. يتعلق الأمر، إما بتأدية خدمات في إطار ما يعرف بالمقولة الفرعية والتي تمثل بالنسبة للمؤسسات جهاز إخماد و متصد للأزمات (الفرع الأول)، وإما اللجوء لتزويد باليد العاملة الضرورية في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت والتي تشكل وسيلة مرونة و مصدرا لتأمين اليد العاملة الضرورية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المقولة الفرعية

لقد عرفت المؤسسات الجزائرية تقنية المقولة الفرعية كأسلوب جديد في التسيير الاقتصادي¹ و هذا بهدف تسهيل وتأمين درجة أفضل من نوعية الخدمات والأمن والتكاليف. أمام غياب النصوص التشريعية المنظمة لهذه التقنية في المجال الاجتماعي، نستعرض أهم ما توصل إليه بعض لتشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي و التونسي في هذا المجال. ذلك أنه ولئن كانت هذه العمليات تظهر بأنها اقتصادية محضة، إلا أنها تتطلب تدخل قانون العمل في حالة ما إذا تضمنت عمليات المقولة الفرعية التزود باليد العاملة الضرورية.

¹ - تعتبر مؤسسة "سونلغاز" الرائدة في تبني هذه الطريقة الخاصة في مجال الكهرباء والغاز، وهذا نظرا لضخامة نشاطاتها والتي لا يمكنها أن تنفذها بمفردها الأمر الذي يدفعها للجوء إلى عمليات المقولة الفرعية وهذا حسب التصريح الذي أدلى به المدير الوطني لسونلغاز لجريدة Algérie Actualité رقم 1155 بتاريخ 1987/12/03.

أشارت المادة 546 من القانون المدني الجزائري¹ إلى أنه: "يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل في جملته أو في جزء منه إلى مقاول فرعي إذا لم يمنعه من ذلك شرط في العقد، أو لم تكن طبيعة العمل تفرض الاعتماد على ثقافته الشخصية". في حين أشار القانون الفرنسي المؤرخ في 31 ديسمبر 1975 المتعلق بالمقاول الفرعية على أنها: "العملية التي من خلالها يعهد متعامل اقتصادي يدعى طالب تنفيذ الخدمة إلى متعامل اقتصادي آخر يدعى متعهد ثانوي تنفيذ مهمة محددة تحت مسؤولية الخاصة ومن خلال اللجوء لعمال الخاصين به".

طبقا لهذا المفهوم تظهر المقاول الفرعية كوسيلة للاتصال ما بين المتعاملين الاقتصاديين و أسلوبا جديدا لتقسيم العمل. يقود هذا الأسلوب إلى علاقات عمالية جديدة ثلاثية الأطراف، مؤدية بذلك على نتيجتين وهما: مرونة تجهيز الإنتاج بغرض المنافسة حول مضاعفته من جهة. وكذا مرونة الشغل من جهة ثانية. لكن قد ينعكس هذا على الجانب الاجتماعي خاصة أمام واقع هذه العمليات، بحيث تؤكد رغبة المؤسسات في البحث عن إخفاء عمليات الإنتاج التي تكون أقل فائدة مالية وأكثر كلفة اجتماعية. وهذا بلجوء طالب تنفيذ الخدمة بدلا من التوظيف وإبرام عقود عمل والحصول على اليد العاملة اللازمة، إلى متعهد ثانوي ليزوده بها، ليتمكن بذلك من نقل التكاليف الاجتماعية على عاتق المتعهد الثانوي، مادام أن هذا الأخير هو الذي يلزمه القانون كمدين (بصفته مستخدما) بتطبيق النظام الاجتماعي على أجراء المقاول الفرعية.

¹ - الذي تضمنه الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975.

وإن كان الأمر يظهر خلاف ذلك عندما تنطوي المقاوله الفرعية على مجرد تأدية خدمات ولا تهدف فقط إلى التزود باليد العاملة¹.

تثور الصعوبات عندما يقتصر هدف المقاوله الفرعية على التزود باليد العاملة، خاصة إذا كان ذلك بهدف تحقيق الربح، ليرز بذلك خطر الاتجار باليد العاملة. فضلا عما ينتج عن تحويل خطر الشغل وتسييره من إمكانية في تنفيذ نفس العمل من طرف عمال خاضعين لأنظمة اجتماعية مختلفة. و قد ينعكس ذلك مباشرة على قانون العمل الذي يهدف دائما إلى حماية العمل التابع من خلال فرض نظام قانوني لأجراء المقاوله الفرعية². هذا ما نوضحه تبعا من خلال الحديث عن المقاوله الفرعية وخطر المتاجرة باليد العاملة. وكذا النظام القانوني لأجراء المقاوله الفرعية.

أولاً: المقاوله الفرعية وخطر المتاجرة في اليد العاملة

قد يكون الهدف من المقاوله الفرعية الاتجار باليد العاملة و ذلك في الحالة التي تقتصر فيها عمليات المقاوله الفرعية على التزود باليد العاملة الضرورية رغبة في إلقاء تكاليف

¹ - ان للمقاوله الفرعية صور ثلاثة، وهي قد لا تطرح أي أشكال عندما يتعلق الأمر بمجرد أن يعهد متعامل اقتصادي بأن يتم تنفيذ بعض عناصر الإنتاج لفائدة مؤسسة أخرى وذلك في محلاته الخاصة، من خلال عماله الخاصين وهذا في إطار ما يعرف بالمقاوله الفرعية، التي تضمن أحكامها نص المادة 125-2 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أنه: "الأمر يتعلق برئيس المؤسسة الذي يبرم عقد من أجل تنفيذ عمل أو تقديم خدمة مع شخص اقتصادي آخر (وهو المتعهد الثانوي) الذي يقوم هو ذاته بتوظيف العمال. تحليل هذا الوضع ينطوي على اعتبار المتعهد الثانوي، المستخدم الوحيد للعمال ما دام أن تنفيذ العمل وإن كان لفائدة طالب تنفيذ الخدمة الذي يربطه معه عقد مقاوله، إلا أن إتمام تنفيذ الإنتاج تم من طرف العمال الخاصين بمؤسسة المتعهد الثانوي التابعين له. هذا تحت السلطة المباشرة لرئيس هذه المؤسسة ومن خلال وسائل الإنتاج الخاصة بها، الأمر الذي يجعل الاعتماد على معيار التبعية القانونية بمفهومه في تولي الرقابة والإشراف وتحديد إطار تنظيم العمل في دفع الأجر وتحديد مكان العمل والتزويد بوسائل الإنتاج، لا يثير أي غموض، في حين يبقى طالب تنفيذ الخدمة مجرد مستفيد من تأدية الخدمات ما دام العمل ينفذ لحسابه بمقابل في إطار مقاوله فرعية.

وتكون عمليات المقاوله الفرعية أكثر انصافا عندما تقوم على ندب عمال من طرف مستخدمهم إلى مستخدم آخر، عندما يكون هدف المقاوله الفرعية هو تأدية خدمة من طرف عمال تابعين لمستخدمهم الأصلي، لكن في مكان عمل ينتمي إلى مؤسسة مستخدم آخر، هنا يبقى العمال تابعين لمستخدمهم طالب تنفيذ الخدمة خلافا للوضع الأول، وإن غيروا مكان تنفيذ العمل، طالما ذلك تم في إطار الانتداب القانوني خاصة وأن العمل ينفذ لفائدة مستخدمهم مع بقائهم تحت إدارته، في حين يقتصر دور المتعهد الثانوي على تقديم خدمة. بالمقابل تثور الصعوبات عندما يقتصر في هدف المقاوله الفرعية على التزود باليد العاملة: وهي الصورة التي تطرقنا إليها نظرا لانعكاساتها على وضع العمال.

Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social PFCP 1996, p 139 et Dominique Jullien et Catherine Girodroux, *op.cit* 127 § 319.

² - هذا ما حاول المشرع التونسي تنظيمه من خلال التعديل لقانون العمل سنة 1996. فهو و إن لم يعرف المقاوله الفرعية إلا انه نظم لها أحكاما من خلال المواد 28 ، 29 ، 30 انظر ص 135 من الرسالة .

وأعباء العمال على عاتق الغير¹. و هذا من خلال اللجوء إلى استعمال يد عاملة تابعة لمستخدم آخر سعياً وراء الربح الذي ينتج من خلال الفارق ما بين الأجور التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له والمبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة². هذا ما منعه نص المادة 1-125 من قانون العمل الفرنسي بالقول "كل عملية تستهدف الربح من وراء التزود باليد العاملة وتهدف إلى إلحاق الضرر بالأجراء أو التهرب من تطبيق التنظيمات القانونية أو الاتفاقية للعمل بهدف المساومة في اليد العاملة يعد ممنوعاً".

أمام هذا اللبس في اقتصار المقولة الفرعية على التزود باليد العاملة وإمكانية الاتجار فيها ، نتساءل عن كفاءات إضفاء صفة المشروعية على هذا النوع من المقولة الفرعية وكذا التمييز ما بين المقولة الفرعية الحقيقية والاتجار باليد العاملة، خاصة بعد انتشار هذه الصور غير المشروعة للاستثمار في الشركات البترولية في الجنوب³.

في هذا المجال وضع المشرع الفرنسي شروط المقولة الفرعية. الاجتهاد القضائي وضع من جهته معايير للتمييز ما بين المقولة الفرعية الحقيقية والاتجار باليد العاملة.

1- شروط إضفاء المشروعية على المقولة الفرعية

تتلخص هذه الشروط فيما يلي:

- ضرورة وجود عقد مكتوب ما بين المؤسسات والذي يجب أن يوضح سبب وضع إجراء المتعهد الثانوي في خدمة المستعمل أي طالب تنفيذ الخدمة، كأن يكون ذلك لضرورة التنفيذ المؤقت لبعض المهام التي تتطلب تخصصاً غير موجود عند المستعمل. أو نظراً لانخفاض النشاط عند المقرض لليد العاملة مع حاجة المستعمل لها نظراً لتزايد النشاط.

¹ خاصة وأن المقولة الفرعية الصناعية لم تعد العمليات الوحيدة المعتمدة، حيث ظهرت إلى جانبها المقولة الفرعية للخدمات، مما ضاعف فرص اللجوء إلى المقولة الفرعية وقد مست تقريباً كل النشاطات والخدمات: النظافة، الحراسة، الصيانة، الترميم، التجهيز، التسيير العقاري أنظر :

Del Sol Marion, *op.cit*, p71.

² -د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، 1998. ص 32
³ - تشكل هذه التطبيقات للمقولة الفرعية القاصرة على تأجير اليد العاملة منافسة غير مشروعة. و يرى الأستاذ عقاش ضرورة تدخل الدولة في هذا المجال لإنشاء مرفق عام للشغل الحديث والفعال وإنشاء مفتشيات عمل عامة و متخصصة . لكن نرى قبل ذلك ضرورة تدخل تشريعات العمل لتنظيم عمليات المقولة الفرعية لليد العاملة ضماناً لحماية الأجراء على مستواها. على غرار المشرع الفرنسي و التشريع التونسي و إن كان هذا الأخير تبنى أحكاماً غير كافية لتغطية هذا النموذج من العمل و الذي يصنف في دائرة الأعمال غير نمطية.

V : Akkache, l'accord d'association avec l'union européenne et ses effets sur les relations de travail, Revue Algérienne du travail. 2002 p 39 .

- تقاسم المسؤولية ما بين المؤسستين في تحديد من يتولى دفع الأجر ومن يحتفظ بالسلطة التأديبية. و من المفروض أن يكون المقرض لليد العاملة هو المسئول عن تحديد الأجر أو التأديب أو عنهما معاً، إذا أردنا أن نتفادى كل الصعوبات المتعلقة بتحديد المستخدم، بما أن اليد العاملة تابعة أصلاً له. في حين يستفيد المستعمل من العمل، الذي يكون الرئيس المباشر للأجراء المتواجدين في أماكن عمل تنتمي للمؤسسة. وإن كان هذا الواقع يجعل من هذا الأخير مادام يتولى الرقابة والإشراف أولى بأن يتمتع بحق التأديب.

- غياب الربح لفائدة المقرض لليد العاملة.¹

إن المقولة الفرعية بهذه الصورة ينطبق عليها وضع الأخذ المشروع لليد العاملة إذ ما توافرت الشروط المذكورة أعلاه. وتأخذ وضع مقولة فرعية حقيقية كذلك إذا كان هذا التزويد لليد العاملة صاحبه خدمات أخرى، كأن يكون ذلك مثلاً في حالة ما إذا كانت المعدات والتوجيهات المقدمة من طرف المتعهد الثانوي تتطلب مراقبتها في نفس المكان الذي تم نقلها إليه، الأمر الذي يجبر المزود بأن ينتدب أجراء لهذا الغرض.

2- معايير التمييز بين المقولة الفرعية الحقيقية والاتجار باليد العاملة

أمام هذا الوضع واحتمال وقوع المقولة الفرعية في خطر الاتجار باليد العاملة، يذهب القضاء الفرنسي إلى ضرورة تفحص نوع العملية معتمداً في ذلك على حقيقة الوقائع التي يمكن أن تذهب إلى حد أن تجعل من المستعمل المستخدم الحقيقي للأجراء.²

هذا التمييز ما بين المقولة الفرعية الحقيقية كاتفاق من خلاله يعهد المستخدم لمستخدم آخر تنفيذ عمل أو خدمة من خلال عماله الخاصين الذين يبقون تحت سلطته ومسؤولية والأخذ غير المشروع لليد العاملة يتم استناداً على المعايير التالية:

- مسؤولية تنفيذ الأعمال: فالمتعهد الثانوي الحقيقي يتحمل هذه المسؤولية في مراقبة العمليات. الأمر الذي لا يقوم به المزود لليد العاملة.

¹ - Dominique Jullien et Catherine Girodroux, *op.cit* 130 § 323.

² - Jean Maurice verdier, *op.cit*, p234.

- نظام العمال الأجراء: فأجراء المتعهد الثانوي الحقيقي يكون لهم نظام خاص، فهم أجراء موضوعون في إطار نفس شروط العمل التي يستفيد منها أجراء المستعمل دون الاستفادة من نفس الامتيازات ظاهرون بذلك أنهم موضوعون في الخدمة فقط.
- خصوصية النشاط المقدم: فلا نكون بصدد أخذ غير مشروع لليد العاملة إذا كانت هذه الخدمات المقدمة تختلف عن النشاط العام للمؤسسة المستعملة المنفذ في إطار هذه العملية نظرا للقدرة المهنية على ذلك، وغير المتوافرة عند هذه الأخيرة.
- تبعا لذلك يكون هناك أخذ غير مشروع لليد العاملة، عندما لا يقدم المتعهد الثانوي إلا عمل أجرائه لكن دون أن يتولى تأطيرهم وفي غياب أي تنظيم أو كيفية للتنفيذ.¹ ومع ذلك فإن القانون لا يمنع من إمكانية التزود باليد العاملة شريطة أن يتم ذلك في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت، إذا كان هذا التزود بهدف تحقيق الربح.²

ثانيا: النظام القانوني لأجراء المقاول الفرعية

إن عمليات المقاول الفرعية الحقيقية في تولى المتعهد الثانوي تنفيذ الخدمات التي تعهد إليه من طرف طالب تنفيذ الخدمة من خلال عماله ومحلاته و بوسائل الإنتاج الخاصة به، تظهر كعمليات اقتصادية محضة تخص قانون الأعمال ولا تعني في شيء قانون العمل. إلا أن الخطر يبرز في حالة ما إذا قام المتعهد الثانوي بتزويد طالب تنفيذ الخدمة بيد عاملة في الواقع تابعة له قانونا، مما يعطي لقانون العمل ذاته دورا في تنظيم المنافسة ما بين المتعاملين الاقتصاديين. وحماية أجراء المقاول الفرعية بتحديد حقوقهم. هذا ما نوضحه بتفصيل أكثر تبعا.

¹ -Gérard Couturier, *op.cit*, p104.

² - نشير هنا إلى الفرق بين عمليات المقاول الفرعية لليد العاملة و مؤسسات العمل المؤقت. يشتركان كلاهما من حيث قيامهما على علاقة عمل ثلاثية الأطراف تقوم على اجتذاب أجراء تم توظيفهم من طرف الغير رغبة من التحرر من التكاليف. يختلفان من حيث أن عمليات المقاول الفرعية إذا اقتصررت صورتها على التزويد باليد العاملة فيجب أن لا يكون بهدف تحقيق الربح. بل لا بد أن يصطحب ذلك تأدية خدمات أخرى. أما إذا كان بهدف تحقيق الربح فيجب أن يتم في الإطار القانوني له مؤسسات العمل المؤقت.

1- انعكاسات المقاوله الفرعية على قانون العمل

أمام خضوع العمال الدائمين لطالب تنفيذ الخدمة والتابعين للمتعهد الثانوي لأنظمة قانونية مختلفة، وحتى إمكانية الاتجار في اليد العاملة. وأمام حقيقة العامل كإنسان¹، يسعى الاجتهاد القضائي الفرنسي في المجال الاجتماعي إلى البحث عن الشخص الذي يتولى إعطاء التعليمات المرتبطة بالعمل والمسير الحقيقي للأجراء. هل المسير هو مؤسسة المقاوله الفرعية أي المتعهد الثانوي، أو المؤسسة التي عهدت بتنفيذ الخدمات لمصلحتها وطالبت بتزويدها باليد العاملة. والتأكد من الالتزام أو عدم الالتزام بتأدية خدمات حقيقية. و بحث عما إذا كان التزويد باليد العاملة ما هو إلا عملية ملحقة بتأدية الخدمات؟. ففي الحالة التي لا تشكل فيها مؤسسة المقاوله الفرعية في الواقع إلا وسيطا ما بين العمال والمستعمل في حقيقة علاقة العمل، فأجرائها يمكن اعتبارهم أجراء المؤسسة التي تتولى تسيرهم في الواقع². تحليل هذا الوضع يتم عبر نقاط ثلاث:

من جهة أن هذا التزويد باليد العاملة لم يتم في إطاره المشروع من خلال مؤسسات العمل المؤقت. من جهة أخرى أن المزود باليد العاملة لا يقدم سوى عمل مستخدميه، لكن دون أي تأطير أو طريقة لتنفيذ العمل تدل على القدرة المهنية لهم. مما يكشف التحايل في اليد العاملة وظهور المقرض لليد العاملة كوسيط يحمله المسؤولية. في المقابل نجد أن المستعمل لليد العاملة يصبح المسير المباشر لها والذي ينفذ العمل لفائدته، حسب الإطار والكيفيات ووسائل الإنتاج المحددة من طرفه، الأمر الذي يسمح بوصف هذا الأخير بأنه مستخدما، تأسيسا على رابطة التبعية كمعيار. وهذا بوجود مجموعة من العناصر المشكلة لإطار تنظيم العمل في تحمل الربح والخسارة وملكية واختيار وسائل ومعدات الإنتاج وكذا درجة الاستقلالية التي ينفذ العمل في إطارها³.

1- كما ذهب إلى ذلك أحد فقهاء القانون الاجتماعي "سيبو" بالقول: "أن ما يستبدل في سوق العمل ليس سلعة، لكن موردا بشريا

2 - Jean Marc Beraud, *op.cit*, p140.

3- وهذا ما ذهبت إليه الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها من خلال الغرفة الجزائية لمجلس الاستئناف المؤرخ في 10 مارس 1998. هذا وتشير إلى أن واقع التبعية هنا لم يكن معيارا للحماية (في ثبوت العلاقة ما بين الأجراء والمستعمل، إنما يكشف ذلك عن التحايل في اليد العاملة) الأمر الذي يجعلها تبعية غير مشروعة، ليس لعدم صحة مظاهرها وإنما نظرا لعدم ترتيب آثارها في تحمل كل الالتزامات المستخدم بالرغم من ظهوره كذلك. أنظر، ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص73.

2- حقوق إجراء المقابولة الفرعية

تضمن التشريع الجزائري نصا وحيدا يضمن حقوق الأجراء من خلال أحكام المادة 547 من القانون المدني والتي تقضي بأنه : "يكون للمقاولين الفرعيين والعمال الذين يشغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون المقاول الأصلي مدينا به وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق اتجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".

المشرع المدني يكون بذلك قد تطرق لحالة وحيدة، تشمل صورة المقابولة الفرعية التي تربط بين ثلاثة أشخاص، رب العمل و مقاول أصلي ومقاول فرعي حيث يكون للعمال الحق في متابعة المقاول الأصلي الذي يربطه عقد مقابولة مع المقاول الفرعي (مستخدم الأصلي)، ورب العمل الذي يربطه علاقة عمل مع المقاول الأصلي. مقتصرًا بذلك على تنظيم أحكامها كعملية اقتصادية من خلال تقرير حق العمال في اقتضاء المبالغ المستحقة مقابل تنفيذ العمل، في حين لم يتضمن أي نص بخصوص ضمان حقوق العمال من الناحية الاجتماعية على غرار ما فعله المشرع الفرنسي الذي يتولى تنظيم ذلك في أحكام قانون العمل.

قبل التطرق إلى أحكامه نشير بداية إلى أنه و أمام الانتشار المكثف لهذا الصنف من العمل غير النمطي، ثم تبني اتفاقية دولية جديدة سنة 1997 حول " وكالات العمل الحر" بهدف تنمية فعالية أسواق العمل و حماية العمال الذين يتم اللجوء لخدماتهم في إطار المقابولة الفرعية. أكدت هذه الاتفاقية على أن هذه الوكالات عندما تعمل في إطار حسن النية فإنها تساهم في التسيير الحسن لسوق العمل، على أن يتم تحديد الإطار الصحيح للعلاقات المهنية. و هذا من خلال عدم تعسف وكالات العمل بالعمال و التمييز بينهم على أي أساس كان، بما فيه السن و الإعاقة و عدم التزويد أو استعمال عمالة الأطفال. و المساواة في الأجور ما بين عمال المنتدبين في إطار المقابولة و زملائهم.

إلى جانب تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها للوقاية من الحوادث المضرّة بصحة العمال. ذلك أن اللجوء للعمل في إطار مقاولات فرعية لا يعني نفي أو التحايل على حقوق العمال و على الالتزامات المفروضة على المستخدمين¹.

ذلك أن مشروعية المقاولّة الفرعية تقتضي ضرورة الأخذ بالتنظيم الذي يضمن حقوق وأمن الأجراء في تولي المتعهد الثانوي أي المقاول الفرعي دفع الأجور وتحريم كشف الراتب وتحمل التكاليف الاجتماعية. لكن في حالة إفلاس المقاول الفرعي، يكون رئيس المؤسسة طالبة تنفيذ الخدمة هو المسؤول عن دفع العطل المدفوعة الأجر والاشتراكات الإجبارية طبقاً لنص المادة 125-2 من قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 12 جويلية 1990 والتي تقضي بأنه "عندما يبرم رئيس مؤسسة عقد من أجل تنفيذ عمل أو تقديم خدمة مع مقاول يتولى هو ذاته توظيف اليد العاملة الضرورية، يكون رئيس المؤسسة مسؤولاً عن دفع الأجور والتكاليف الاجتماعية لعمال المقاول، وهذا في حالة إعسار هذا الأخير عندما لا يكون مالكا لمحل تجاري²".

أما عندما يتعلق الأمر بالأخذ المشروع لليد العاملة المرخصة وعندما يكون المزود باليد العاملة غير مالك لمحل تجاري، المستخدم الأصلي أي المستعمل، كما ذهب إلى وصفه بذلك الفقيه "دومينك جوليان" يكون ملزماً بأن يحترم أحكام قانون العمل المتعلقة بمدة العمل والنظافة والأمن وطب العمل والعطل مدفوعة الأجر طبقاً للمادة 200-3 من قانون العمل الفرنسي.

في مجال النظافة والأمن، يلتزم كل من رئيس المؤسسة طالبة تنفيذ الخدمة أي المستعملة وكذا رئيس المؤسسة مقدمة الخدمة باحترام الأحكام الخاصة بالوقاية من المخاطر

¹ - لتصدر لاحقاً سنة 1998 توصية تضمنت أحكاماً أكثر تفصيلاً حول التشجيع على التفاوض الجماعي و حماية العمال المنتدبين في إطار عمليات المقاولّة الفرعية على إقليم دولة أخرى. و قد تم من خلال هذه الاتفاقية مراجعة الاتفاقية رقم 96 الصادرة سنة 1949 حول مكاتب التشغيل و التي لم تكن تأخذ بعين الاعتبار الدور الفعال لوكالات العمل الحر التي حققت رقم أعمال وصل إلى 80 مليار دولار سنة 1994 في الولايات المتحدة الأمريكية. و هي لا تحمي بصفة كافية العمال ضد التعسفات و التطبيقات غير مشروعة للمقاولّة الفرعية، انظر:

¹ - Débats sur les droits des travailleurs, Le travail en sous-traitance et les PME. conférence internationale du travail, le dossier économique, travail.1997.p.17et18.

² - Jean Marc Beraud, *op.cit*, p 140 et Dominique Jullien et Catherine Girodroux, *op.cit* 124 § 313.

بصفة سابقة على تنفيذ العملية. وذلك بأن يتولى كل من رؤساء المؤسسات بمراقبة مشتركة تخص أماكن العمل والتجهيزات والمعدات. كما يلتزموا بإعلام الأجراء قبل بدأ العملية بقائمة المخاطر المحتملة وتدابير الحماية الواجب اتخاذها. إلى جانب إلزام رئيس المؤسسة المستعملة باحترام القواعد المحددة طيلة مدة المهمة من خلال اجتماعات منظمة.¹

هذا أيضا ما تبناه المشرع التونسي من خلال المادة 28 من قانون العمل سنة 1996 حيث أكد على ضرورة تحميل رئيس المؤسسة الذي تم تزويده باليد العاملة المسؤولية حيث يحل محل المقاول في حالة عجزه عن دفع الأجور و جبر حوادث العمل والأمراض المهنية و تكاليف الحياطة الاجتماعية. إنما يشترط أن يكون تنفيذ الخدمات تم في مؤسساته أو توابعها. أما في ما يخص مسؤولية المؤسسات المستفيدة من خدمات عمال المقاول، فقد أكدت المادة 29 على أنه: "رئيس المؤسسة يكون مسؤولا عن مراعات جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل و حفظ الصحة و الأمن و العمل الليلي وخدمة النساء و الأطفال و الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد بمناسبة العمل في مؤسساته و مخازنه أو حظائره بالنسبة لعمال المقاول الثانوي كما لو كانوا عماله هو نفسه و مستخدميه بنفس الشروط".²

الفرع الثاني: مؤسسات العمل المؤقت

إن عمليات المقاول الفرعية، يجب أن لا تكون قاصرة على التزود باليد العاملة والذي يكون مشروعا إذا ما توافرت شروطه. أما إذا كان بهدف تحقيق الربح، فلا بد أن يتم في الإطار المشروع له أي في إطار "مؤسسات العمل المؤقت". هذا ما أكدته قانون العمل الفرنسي بالنص على أنه " كل عملية تستهدف الربح تكون بهدف قاصر على أخذ اليد العاملة يعد ممنوعا عندما لا ينفذ في إطار مؤسسات العمل المؤقت".³ لتعد بذلك مؤسسات العمل المؤقت الإطار القانوني المشروع للتزود باليد العاملة.

¹ - أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 75.

² - أنظر محمد صالح الشطي، المرجع السابق، ص 63 و 64 و 72.

³ - وهذا من خلال المادة 1-8241 L المقابلة للمادة 125-3 L من قانون العمل الفرنسي. المرجع السابق ص 1207. هذا و تعد حالات اللجوء لعمليات مؤسسات العمل المؤقت مطابقة لحالات إبرام عقود العمل محددة المدة، والتي تتضمن تنظيم أحكامه قانون 90-11 في المادة 12 منه، في حين أنه لم يعالج أحكام مؤسسات العمل المؤقت والتي تعد وسيلة للحماية من خطر الاتجار باليد العاملة، رغم كل سلبياتها في القضاء على الاستقرار والاندماج الاجتماعي، خاصة إذا تضمنت المقاول الفرعية فكرة التزود باليد العاملة بهدف الربح، والذي لن يكون مشروعا إذا تم في إطاره القانوني مؤسسات العمل المؤقت عن الفرق بين تقنيتي العمل المحدود المدة والعمل عن طريق مؤسسات العمل.

أنظر، Jean Pélissier § 190 p 218 . وماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 75 و ما بعدها.

أما المشرع الجزائري فلم ينظم أي أحكام تتعلق بمؤسسات العمل المؤقت، رغم كل انعكاساتها السلبية على العمال¹. ذلك أن هذه التقنية الثلاثية، تضع الأجير بين مستخدم حقيقي متبوع (مؤسسة العمل المؤقت) والذي يربطه به عقد عمل وما بين آخر مستعمل لا يربطه به أية علاقة قانونية سوى العقد الذي يربط ما بينه وما بين مستخدمه الأصلي، لكن يستفيد من قوة عمله ويخضع في ذلك لسلطته.

بذلك يمكن أن نعرف العمل المؤقت على أنه نشاط يشتمل على وضع إجراء تابعين لمؤسسات متخصصة تدعى مؤسسات العمل المؤقت في خدمة مؤسسة أخرى مستعملة، وذلك بصفة مؤقتة. وفقا لهذا التعريف يظهر العمل المؤقت كشكل جديد للعلاقات المهنية التي تربط ما بين ثلاثة أشخاص:

- مؤسسة يطلق عليها المؤسسة المستعملة والتي بدلا من أن توظف اليد العاملة التي تكون بحاجة إليها، تقوم بطلبها من مؤسسة أخرى يطلق عليها مؤسسة العمل المؤقت.

- مؤسسة العمل المؤقت والتي تتكفل بأن تضع في خدمة الأولى إجراء يطلق عليهم عمال مؤقتين تتولى توظيفهم ودفع أجورهم لهذا الغرض. ويتم ذلك في إطار قانوني أين تربط المؤسسة المستعملة ومؤسسة العمل المؤقت بعقد الوضع في الخدمة، في حين ترتبط مؤسسة العمل المؤقت مع الإجراء بموجب عقد يطلق عليه "عقد مهمة".

- العمال المؤقتين و الذين توظيفهم أصلا مؤسسة العمل المؤقت ، في حين تستفيد من خدماتهم المؤسسة المستعملة، رغم انه لا توجد أية علاقة تعاقدية ما بين العمال المؤقتين والمؤسسة المستعملة².

¹ - إن مؤسسات العمل المؤقت و إن كانت غير موجودة في الجزائر ، إلا انه من الأفضل أن ينظم لها المشرع أحكاما، وان كان يترتب على ذلك نتائج ايجابية و أخرى سلبية. أما السلبية؛ تتحقق في حالة انتشار التزود باليد العاملة بهدف الربح بحجة أن ذلك يتم في إطار مشروع. أما الايجابية فتكمن في منع عمليات المقاوله غير المشروعة، فاذا اقتضت على التزود باليد العاملة فلا بد أن تتم في إطارها المشروع مؤسسات العمل المؤقت. أما بالنسبة للمشرع التونسي مثلا و هو انه كان نظم أحكام المقاوله الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت مسبقا إلا انه تم إلغاء الفصل الخاص بالعمل المؤقت و هذا لرفض النقابات له، لأنها ترى في ذلك خطر التشجيع و انتشار العمل عن طريق مؤسسات العمل المؤقت و هذا سنة 1996 على اثر تعديل الأخير لقانون العمل التونسي، أمام هذا الفراغ القانوني أصبح يتم اللجوء إلى المقاوله الفرعية و كذلك مؤسسات العمل المؤقت و التي و إن لم تنظم لها قانون العمل أحكاما إلا انه مع ذلك لا يمنعها، انظر

V : Mansour Hellal, Législation social et promotion de l'emploi, *op.cit.*p32.

² - Jean Marc Beraud, *op.cit.* p 121 et Jean Maurice verdier, *op.cit.* p240.

بالنسبة لعقد الوضع في الخدمة، يجب طبقا للقانون الفرنسي لسنة 1982 المعدل بموجب قانون 12 جويلية 1990 أن يشتمل على أسباب اللجوء للعمل المؤقت والتي تكون مطابقة لحالات إبرام عقد عمل محدد المدة ومدة الوضع في الخدمة ومحتوى العقد في كل ما يتعلق بإمكان العمل والأجر. هذا الأجر يجب أن يكون مطابقا للأجر الذي يتقاضاه أجير تابع للمؤسسة المستعملة في نفس الخاصية المهنية و في نفس المنصب¹. أما عقد العمل المؤقت الذي يربط ما بين الأجراء المؤقتين ومؤسسة العمل المؤقت، يجب أن يشتمل على ما تضمنه عقد الوضع في الخدمة. إضافة إلى ذكر الخاصية المهنية للأجير وطرق دفع أجره وفترة التجربة ومدة العقد التي تتطابق ومدة عقد المهمة.

بهذا المفهوم عرفت مؤسسات العمل المؤقت تطورا سريعا، مستجيبة بذلك للحاجات الاقتصادية، من حيث كون هذا النوع من العمل يعد وسيلة لمرونة التسيير لليد العاملة، لكن أيضا مصدرا للمخاطر. خاصة أنه يقف عائقا أمام ممارسة الحقوق الثابتة للأجراء كالحق في الإضراب وتمثيل العمال والحق النقابي. الأمر الذي دفع التشريع الفرنسي إلى التدخل من أجل وضع نظام لمؤسسات العمل المؤقت وحماية العمال من خلال قانون 3 جانفي 1972 ثم مرسوم 5 فيفري 1982 تم مرسوم 21 أوت 1986 رغبة في خلق الانسجام في مجموعة العمال المؤقتين والدائمين للمؤسسة المستعملة.

إن وجود عقدين ينشئ علاقة محدودة فيما يخص الشروط الأساسية والمدة. فإذا كانت مؤسسة العمل المؤقت هي المستخدم الفعلي للأجراء، فإن المؤسسة المستعملة لها أيضا بعض التزامات المستخدم في مواجهتهم. تلك الالتزامات المحددة قانونا والملقاة على عاتق المؤسسة المستعملة، كونها التزامات مستخدم، تظهره كمستخدم ثان. فهل بالاعتماد على معيار التبعية نصل إلى نفس النتيجة في تكيف المستعمل كمستخدم ثان للعمال المؤقتين؟ خاصة وأن مرسوم 1982 ورغبة منه في إدماج العمال المؤقتين، اعتبر أن المؤسسة المستعملة مستخدما فعليا بالنظر إلى الالتزامات المفروضة عليها. وهذا استنادا إلى علاقة التبعية الفعلية التي تنشأ ما بينها وبين العمال المؤقتين. الأمر الذي سنوضحه من خلال استعراض العلاقة ما بين الأجير والمؤسسة المستعملة وما بين الأجير ومستخدمه الأصلي.

¹ - وهذا طبقا للمادة 3-124 الموافقة للمادة 42-1251 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 305.

أولاً- العلاقة بين الأجير ومؤسسة العمل المؤقت

إن مؤسسة العمل المؤقت وإن لم تكن هي التي تمارس سلطتها في الإدارة والرقابة على العمال المؤقتين أثناء مدة المهمة، حيث يكونون في خدمة المؤسسة المستعملة والتي تكون متحررة من مشاكل تسير العمال، خاصة فيما يتعلق بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والتزامات المستخدم في حالة التسريح، إلا أنها مع ذلك تظل المستخدم الوحيد للعمال المؤقتين ومرد ذلك إلى أساسيين:

- الأساس الأول؛ يتمثل في حقيقة العمل التابع، حيث نجد أن الاجتهاد القضائي الفرنسي يؤكد على أن "إتمام إجراءات التسريح ودفع التعويضات عنه، لا يكفي للحكم بوجود عقد عمل فعلي. و من ثمة مستخدم متبوع، إذ يتعلق الأمر بمنح كشف الراتب وخاصة وجود دليل قاطع على انتماء الأجراء إلى نظام الضمان الاجتماعي. والذي يتولى دفع اشتراكاته مؤسسات العمل المؤقت.¹

- أما الأساس الثاني فيتمثل في معيار إطار تنظيم العمل، إذ يكون هذا الأخير التبرير الكافي لوصف مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم وحيد، طالما أن هذا النشاط الممارس وإن تم لفائدة المؤسسة المستعملة، إلا أنه كنشاط مأجور من طرف مؤسسة العمل المؤقت تمت ممارسته في إطار مرفق منظم من طرف هذه الأخيرة، كتحديد مكان العمل والذي يكون المؤسسة المستعملة ومدة المهمة وبرنامج العمل وكيفية دفع الأجر، حتى ولو كانت تأدية النشاط لم تتم مراقبته بصفة مباشرة من طرفها.

نخلص إلى فكرة مفادها أن الواقع الذي فرضه التنظيم الاقتصادي الحديث في البحث عن مرونة تسيير اليد العاملة، يفرض ضرورة التخلي عن المفهوم الكلاسيكي للتبعية في اعتماد الرقابة والإشراف كمعيار لتحديد المستخدم المتبوع، واعتماد المدلول الحالي لها وفكرة إطار تنظيم العمل تماشياً و المتغيرات الاقتصادية وظهور هذه الأشكال الجديدة للعلاقات المهنية الثلاثية الأطراف.²

¹- أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص78.

²- أكثر تفصيلاً، أنظر نفس المرجع، ص 79.

بهذه الصفة فإن مؤسسة العمل المؤقت ملزمة اتجاه الأجراء بدفع الأجر للعمال خلال مدة المهمة التي يؤدون فيها العمل لفائدة المؤسسة المستعملة. هذا الأجر يجب ألا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه الأجير الدائم للمؤسسة المستعملة. وفي نفس الخاصية المهنية و نفس منصب العمل بعد فترة التجربة¹. يضاف إلى الأجر القاعدي تعويض يغطي العطلة المدفوعة الأجر وتعويض إنهاء الشغل الذي يشكل ملحقات للأجر، وهي تشكل 10% من الأجر الصافي الإجمالي. وبعد كل دفع للأجير، تلزم مؤسسة العمل المؤقت بتقديم كشف الراتب للعامل المؤقت.

أما إذا تم فسخ العقد قبل انتهاء مدته بالإرادة المنفردة لمؤسسة العمل المؤقت، فإن هذه الأخيرة ملزمة باستثناء الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة بأن تقترح على الأجير عقد عمل جديد. ينتج أثاره خلال الأيام الثلاثة الموالية دون التغير الجوهرية فيما يخص الخاصية المهنية والأجر ومدة العمل والتي يجب أن تكون مماثلة للعقد السابق. وإلا فعلى مؤسسة العمل المؤقت أن تدفع مبلغ الأجر إضافة إلى تعويض التوقيف².

أما عن أقدمية أجير مؤسسة العمل المؤقت فتشمل كل الفترات التي كان يرتبط فيها الأجير بالمؤسسة فيما يتعلق بمدة الأقدمية المطلوبة لممارسة الحق النقابي والانتخابات. كما أن مؤسسة العمل المؤقت تعد المستخدم الوحيد المدين بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والتعويضات المنجزة عن الانتقال للمؤسسة المستعملة³.

ثانياً: العمال الأجراء والمؤسسة المستعملة

تعد المؤسسة المستعملة المستفيد المباشر من قوة عمل الأجراء الذين لا تربطهم في الواقع أي علاقة تعاقدية مع المؤسسة المستعملة. مع ذلك و رغبة في حماية العمل وإعادة التشكيل لمجموعة العمال -الدائمين التابعين للمؤسسة المستعملة والمؤقتين التابعين لمؤسسة العمل المؤقت- الذين يربطهم مكان عمل واحد وتحقيقاً لمبدأ المساواة، ألزم القانون المؤسسة المستعملة بالتزامات محددة، لكن دون أن يضع محل نقاش صفة المستخدم لمؤسسة العمل المؤقت. ذلك أن المستعمل لا يمارس سلطات مباشرة على العمال الموضوعين في خدمته.

¹ انظر المادة L 124-4-2 الموافقة للمادة 18-1251 من قانون العمل الفرنسي المرجع السابق ص 299 .

² طبقاً للمادة L 124-5-1 و 4 الموافقة للمادة 26-1251 L من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 301

³ - Social 2000. *op.cit* p 9070 et Jean Rivero, Jean savatier, *op.cit* p 425.

وسلطة الإدارة والإشراف التي يحتفظ بها، ليست في الواقع إلا تفويضاً من المستخدم الحقيقي. من هنا لا يمكننا أن نعتمد على فكرة الرقابة والإشراف كمعيار لتحديد المستخدم، بل يجب أن نعلل ذلك بعلاقة شبه تعاقدية ما بين المستعمل والأجراء، لتظل بذلك مؤسسة العمل المؤقت هي المستخدم المتبوع الوحيد، خاصة وأن القانون يلزمه بأخذ الحذر في اختيار العمال المؤقتين. وهذا بأن يؤمن للمؤسسة المستعملة ضرورة التكيف مع العمل المرتبط بالمهام المسندة إليهم، مما يوحي بتوافر الكفاءة الخاصة بتنفيذ العمل.

أمام هذا الوضع نجد أن قانون العمل الفرنسي أقر حماية للعمال المؤقتين من خلال تطبيق النصوص التشريعية والاتفاقية المطبقة في مكان العمل. ليلزم بذلك المؤسسة المستعملة بكل ما يخص شروط تنفيذ العمل بما فيها المدة والعمل الليلي والنظافة والأمن وعمل النساء والأطفال القصر. وهذا طيلة مدة المهمة¹. فيما يخص طب العمل تعد الالتزامات المرتبطة به لقاء على عاتق مؤسسة العمل المؤقت أصلاً، لكن أحياناً وعندما يستدعي النشاط الممارس ضرورة مراقبة طبية خاصة، يلقي الإلزام على عاتق المؤسسة المستعملة². هذا ويستفيد العمال المؤقتين من نفس ظروف أجراء المؤسسة المستعملة فيما يخص النقل الجماعي وكذا التجهيزات الجماعية.

في مجال تمثيل العمال، يمكن أن يتم تمثيل العمال المؤقتين من طرف ممثلي العمال التابعين للمؤسسة المستعملة فيما يخص تلقي شكاوهم الفردية والجماعية وفيما يخص شروط تنفيذ العمل والأجر ودفع مبالغ العطل مدفوعة الأجر. غير أنه لا مجال لأخذ العمال المؤقتين بعين الاعتبار في تعداد أجراء المؤسسة المستعملة، طالما يتم تعدادهم كأجراء لمؤسسة العمل المؤقت. كما ألزم قانون 12 جويلية 1990 المؤسسة المستعملة بأن تتكفل بدفع تعويضات حوادث العمل والأمراض المهنية في حالة عجز مؤسسة العمل المؤقت. في حالة عدم كفاية الضمان المالي لهذه الأخيرة، تتولى المؤسسة المستعملة دفع كل حقوق العمال، إذ تصبح مدنية بدلاً من المستخدم خلال مدة المهمة المتبقية³.

¹ - انظر المادة L124-4-6 الموافقة للمادة L1251-21 من قانون العمل الفرنسي. المرجع السابق ص 299 و:

Jean Pélissier Alan supiot, *op.cit* p 325

² - وهذا طبقاً للمادة طبقاً للمادة L 124-4-6 لفقرة 3 و 4 الموافقة للمادة L 1251-22 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق ص 300 .

³ - Jean Marc Beraud, *op.cit*, p 136 et Jean Maurice verdier, *op.cit* p242.

أمام تعدد المستخدمين و تقاسم الالتزامات فيما بينهم، يؤكد خلق هذا النوع من المرونة لخطر تفكيك وحدة العمال و خرق مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص و الحيلولة دون اندماج العمال و انسحابهم¹ .

المطلب الثاني : العولمة ومرونة مكان العمل

يتمتع المستخدم في إطار ممارسته لسلطته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة بصلاحيات تنظيم الإنتاج، حيث يكون له إمكانية تنظيم أماكن العمل والتي غالباً ما تنتمي للمؤسسة ذاتها. إلا أن فكرة وحدة مكان العمل وتنفيذه، عرفت تراجعاً و تغييراً في مفهومها. وهذا بفعل مرونة تنظيم الإنتاج والذي أصبح ينفذ من خلال اعتماد التكنولوجيا الحديثة. هذا إلى جانب المرونة المهنية أو ما يعرف بالمرونة الكيفية، التي تقوم على تغيير توزيع العمال على مستوى مناصب العمل، ما دام أن تغير أنظمة الإنتاج يتطلب التجديد في تسيير الموارد البشرية و التي تشكل عاملاً استراتيجياً في التسيير العصري للمؤسسات.

إن هذا التجديد في التسيير، كفيل بإعداد العمال للاستجابة للحركة الداخلية والخارجية و هذا من خلال تغيير مكان العمل أو قطاع النشاط أو مباشرة أعمال أكثر تخصصاً وكفاءة. خاصة على مستوى مجموعة الشركات، حيث أصبحت فكرة المستخدم الوحيد محل نقاش أمام تطور تقنية تقسيم كفاءات العمال ووقت عملهم ما بين أعضاء المجموعة اعتماداً على الحركة المزدوجة للعمال ورأس المال (الفرع الثاني). وقد يحظى الأجير بمستخدمين متعددين نتيجة التنقل لفائدة العديد من المستخدمين كما هو الوضع في حالة تجمع المستخدمين، حيث يعرف الأجير أمكنة عمل مختلفة، حتى ولو كان قانونياً هو المستخدم الوحيد لتمتعه بالشخصية القانونية بخلاف مجموعة الشركات (الفرع الأول).

¹ - أكثر تفصيل عن الآثار السلبية المترتبة عن مؤسسات العمل المؤقت. انظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص

الفرع الأول: تجمع المستخدمين

يعتبر تجمع المستخدمين إطاراً جديداً للاستخدام، ظهر نتيجة لخرق مؤسسات العمل المؤقت للأحكام القانونية و قد تبناه المشرع الفرنسي من خلال القانون الصادر بتاريخ 25 جويلية 1985، مبيحا بذلك إمكانية تجمع العديد من المستخدمين في تجمعات سواء أكانوا أشخاصاً طبيعيين أم معنوية. وهذا رغبة في تسهيل عمليات التوظيف وتأمين استقرار الشغل وبالوقت الكامل للأجراء العاملين، دون أن يكون ذلك بهدف تحقيق الربح. بل بهدف قاصر على توظيف أجراء بغرض وضعهم في خدمة المؤسسات الأعضاء في التجمع لتلبية احتياجاتهم لليد العاملة. ليظل بذلك التجمع هو المستخدم لمجمل الأجراء¹.

من المفارقات أن تؤدي أحد مظاهر الأشكال الجديدة للعمل إلى الرجوع من جديد للتوظيف بعقود العمل غير محدودة المدة، ولكن ليس ضماناً للاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي وتحقيقاً للاندماج إنما لضمان الاستجابة لمتطلبات المستعمل من أعضاء التجمع وسرعة الاستفادة من تقسيم وقت عمل الأجراء وكفاءاتهم. يظهر ذلك من خلال كشف سلبيات التجمع المستخدمين رغم كل إيجابياته.

أولاً: إيجابيات تجمع المستخدمين

نلمس هذه الإيجابيات من خلال الحديث عن طرق تسيير التجمع و أهدافه.

1- طرق تسيير التجمع

يأخذ تجمع المستخدمين شكل اشتراك منشأ ومحمي قانوناً لتمتعه بالشخصية القانونية المستقلة. والتي تسمح له بالتعاقد مع الأجراء وتقسيم كفاءاتهم ووقت عملهم بين أعضاء التجمع من خلال إبرام عقد مكتوب. وهذا باعتماد طريقتين:

- أولى هذه الطرق تقوم على تعاقب فترات العمل لدى مستعملين مختلفين، حيث يستفيدون بالتناوب من قوة عمل أجراء التجمع. تعتمد هذه الطريقة خاصة بالنسبة للأعمال الأقل مهارة. ومثال ذلك أن يوضع أجراء التجمع في خدمة أحد الأعضاء المستعملين بصفقتهم سائقي للأوزان الثقيلة في مؤسسة للتوزيع من سبتمبر إلى مارس.

¹ - Dominique Julien Catherine Giraudoux *op.cit*, p 130 § 324.

لينتقلوا بعد ذلك إلى مستعمل آخر بصفتهم صانعي للحلويات من شهر أبريل إلى جويلية. مما يسمح للتجمع بالاستفادة من خدمات نفس الأجراء خلال كل السنة. ومن ثمة استثمار الأجراء مقابل استفادتهم من التكوين والخبرة نتيجة تلبية حاجات المستعملين من الأعضاء. الأمر الذي لم يكن من الممكن تحقيقه في حالة تنفيذ المهمتين خارج التجمع من خلال إبرام عقدي عمل عن طريق عقود عمل محدودة المدة.

- الطريقة الثانية للتسيير: تقوم على تقسيم وقت عمل الأجراء خلال نفس الأسبوع أو نفس الشهر لفائدة العديد من المستعملين وهذا على مدار كل السنة. يعتمد هذا الأسلوب في الأعمال الأكثر مهارة، كما هو الوضع بالنسبة للمختصين في الإعلام الآلي، حيث يتم تقسيم وقت عملهم ما بين ثلاثة مؤسسات مستعملة. لتكون الامتيازات الناتجة عن هذه الطريقة هي مطابقة العرض مع الطلب فيما يخص وقت العمل الذي يسمح به التجمع. كما أنه يسمح بالاستفادة من الكفاءات، خاصة مع عدم وجود إمكانيات للتوظيف في إطار عقود العمل الكلاسيكية¹.

2- أهداف تجمع المستخدمين

يعتبر التجمع بالنسبة للمستخدمين حل مثالي، يعتمد لمواجهة المتطلبات الطارئة والمحصورة لمدة معينة. الأمر الذي يسمح بإزالة الصعوبات القانونية والتقنية التي تتضمنها أنظمة العمل المباشر اتجاه الأجراء. أما بالنسبة لهؤلاء فيستفيدون من العمل لمدة غير محدودة من خلال دمج العديد من الأعمال التي عادة ما تنفذ في إطار العمل بالوقت الجزئي أو من خلال عقود محدودة المدة. ليكون بذلك للتجمع هدف مزدوج اجتماعي واقتصادي في آن واحد. وهو إن كان ينعكس إيجابيا على الوضع القانوني لأجرائه²، إلا أنه لا يخلو من المخاطر أيضا.

ثانيا: سلبيات تجمع المستخدمين

نشير بداية إلى أن التجمع يقوم بعمليات مشابهة لتلك التي تقوم بها مؤسسات العمل المؤقت. وإن كنا نلمس مع ذلك العديد من الاختلافات. فعلى مستوى التجمع تكون عمليات

¹ - Cédric Ruellan, Frédéric Gras, les groupements d'employeurs Ed, Economica 1997, paris, p10.

² - أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 82 و 83.

أخذ اليد العاملة مباحة لكل عضو من التجمع دون أي ربح مالي. فضلا على ذلك إذا كان العمال المؤقتين ينفذون المهام الموكلة إليهم من طرف مؤسسة العمل المؤقت لفائدة مؤسسة واحدة، هي المؤسسة المستعملة في إطار عقد عمل واحد. إلا أن إجراء تجمع المستخدمين يمكن استدعائهم ومن خلال عقد عمل وحيد يربطهم مع التجمع، لأن ينفذوا عملهم في العديد من المؤسسات. وهذا بالانتقال من مؤسسة لأخرى حسب المدة المحددة. يترتب عن ذلك:

- تحويل الأعمال المؤقتة لأعمال دائمة و استفادة الأعضاء من خدمات أجير مؤهل لاكتسابه الخبرة بهذه الطريقة. وإن هذه الاستمرارية في أداء العمل لفائدة العديد من المؤسسات كفيلة بحماية الأجير من التهديد بخطر التسريح أو خطر نظام العمل المؤقت.

- تقسيم الاستفادة وبالتوقيت الجزئي من خدمات أجير مؤهل كأن يكون محاسبا أو إطارا يتمتع بالخاصة المهنية المطلوبة.

- الاستعمال المتوالي خلال فترات السنة لأجير أو عدة إجراء من أجل تنفيذ أعمال موسمية في أزمنا مختلفة (كتقليم الأشجار المستمرة، ونزع الثمار وأعمال الصيف).

رغم كل هذه المزايا الاقتصادية لتجمع المستخدمين كشكل جديد للاستخدام، إلا أنه يترتب على إنشائه وتسييره مخاطر عديدة. نلمسها من خلال الحديث عن النظام القانوني لأجرائه. و تهرب أعضائه من الالتزامات المفروضة عليهم اتجاه الأجراء، خاصة وان النظام القانوني للتجمع يتيح فرصة ذلك، لتمتعه بالشخصية القانونية من جهة. ولضمه العديد من الوحدات من جهة أخرى.

1- النظام القانوني لأجراء التجمع

يرتبط إجراء التجمع مع هذا الأخير بموجب عقد عمل، ليعرف بذلك كل أجير مستخدما واحدا هو التجمع، بالرغم من أن العمل يتم تنفيذه تحت السلطة المباشرة للمستعمل من أعضاء التجمع. تبعا لذلك يتحمل التجمع كل الالتزامات القانونية التي يتكفل بتنفيذها المستخدم. على أن يعتبر كل عضو من أعضاء التجمع ملتزما و مسئولاً. الأمر الذي يفتح المجال أمامهم للتهرب من الالتزامات الخاصة بالحماية الاجتماعية و دفع الأجور و الاشتراكات والالتزامات المتعلقة بطلب العمل... الخ .

2- المسؤولية الجماعية للأعضاء، منفذ للتهرب من الالتزامات

إن اعتبار تجمع المستخدمين هو المستخدم الوحيد لمجمل الأجراء، لتمتعه بالشخصية القانونية و الذي يتعين عليه تبعا لذلك تحمل التزاماته اتجاههم، يشكل منفذا قانونيا للأعضاء يمكنهم من التملص من مسؤوليتهم التضامنية في كل ما يخص:

أ- ضمان دفع الأجور والتكاليف الاجتماعية

يعتبر أعضاء التجمع ملزمون بالتضامن فيما بينهم اتجاه الديون المستحقة للأجراء وأجهزة الضمان الدائنة بالاشتراك الإجمالي¹. إن مجرد عدم وجود أي تحديد للمسؤولية بين أعضاء التجمع سيدفع هؤلاء إلى إمكانية التهرب من دفع أجور العمال. لمواجهة هذا الوضع تم تبني خمسة حلول تتلخص فيما يلي:

- نظام الضمان والذي يهدف إلى تغطية مخاطر عدم الدفع من طرف أحد أو العديد من الأعضاء للأجور المستحقة وتكاليف الوضع في الخدمة. وهذا من خلال تحديد مقدار دين كل مؤسسة. وفي حالة التصفية القضائية لأحد أعضاء التجمع، يتولى هذا الأخير تسديد الدين الثابت في ذمة من خضع لعملية التصفية القضائية. إن هذا الحل وإن كان مقبولا تقنيا إلا أنه غير محبذ، خاصة وأن الدين الذي يتحمله التجمع عن أحد الأعضاء لا يحظى بحق الامتياز والأولوية الذي يحظى به الأجر في نظام العمل المأجور.

- الضمان البنكي: من خلاله يتحمل تكاليف الدين، العضو المعني. وإن كان ذلك يثير بعض الإشكالات، حيث يستحيل بهذه الطريقة دفع الأجور الأولى في حالة عدم وجود نفقات للاستثمار.

- إيداع الضمان من طرف أعضاء التجمع: تسمح هذه الطريقة بتفادي عدم الدفع المحتمل وقوعه. و هذا من خلال تأسيس رأس المال اللازم لتغطية الديون المحتملة، كما هو الوضع في قانون الشركات. ليشابه بذلك هذا الأسلوب في الإيداع بنظام الحساب الجاري للمشارك. والذي وإن كان يسمح لكل عضو من أعضاء التجمع بالبقاء مالكا للمبالغ التي تم ائتمانها وإيداعها لدى التجمع، إلا أنه يفترض الدفع الشهري للقرض أو الحساب الجاري.

¹ - هذا ما نصت عليه المادة 1-127 L127-1 فقرة 09 المقابلة للمادة 8-1253 L من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

- الدفع المسبق للأجور والتكاليف الاجتماعية: تعتبر هذه التقنية الحل الأبسط والأمثل. مع ذلك تطرح مشاكل على مستوى التسيير، كونها تتطلب المعرفة المسبقة لمدة الوضع في الخدمة و تكاليفه. خاصة فيما يتعلق بالساعات الإضافية و التعويضات عن العمل الليلي و الغياب بسبب المرض، كلها تعتبر عوامل معيقة للتسيير وفقا لافتراضات وتنبؤات مقدرة مسبقا. و إن كان يمكن اعتماد هذا الحل خاصة بالنسبة للتجمعات الصغيرة للمستخدمين.

ب- ضمان تغطية مجموعة الديون الناشئة

تشمل هذه الديون مجموع الحقوق التي يحظى بها العامل، كتعويض الإحالة على التقاعد و التعويضات الاتفاقية عن التسريح و الإشعار المسبق. يتحمل هذه الالتزامات كل أعضاء التجمع، حيث يعتبرون مسؤولون بالتضامن عن ذلك¹.

إلا أنه في حالة عدم وجود تنظيمات خاصة محددة في الأنظمة الداخلية للتجمع، يظهر أن هذه الحلول غير كافية. فالتجمع الذي لا يستهدف إلا تقسيم الاستفادة من وقت وكفاءات الأجراء، يتعين عليه أن يخصص إمكانات مادية من أجل تغطية هذه التكاليف الاستثنائية، بدلا عن المسؤول الحقيقي من الأعضاء في حالة لجوئه إلى التسريح بأي صورة كان.

وهنا يثور الإشكال في حالة ما إذا لجأ أحد الأعضاء عدة مرات و خلال العديد من سنوات التجمع إلى إثارة هذه التكاليف والمساهمة في تنميتها. ففي هذه الحالة يظهر أنه من غير العدل في حالة ترك هذا العضو للتجمع على اثر التوقف أو غلق المؤسسة ، أن يتم إلقاء هذه الأعباء في دفع التعويضات على عاتق باقي الأعضاء دون أن يشترك العضو المعني في تمويل هذه النفقات². ليكون الحل في أن يتم إعداد هذه التكاليف في الوقت ذاته الذي يتم فيه الوضع في الخدمة. أما التمويل الذي يتم دفعه، فيتم قيده في نهاية السنة كريح، يتحمل الضريبة المفروضة عليه كل الأعضاء.

ج- ضمان المخاطر المرتبطة بوقت العمل

يرتبط أجراء التجمع مع مستخدمهم بعقد مكتوب، يشتمل على تحديد كل الالتزامات القانونية، شروط العمل والأجر و الخاصية المهنية وقائمة المستعملين من أعضاء التجمع

¹ - يختلف الوضع بالنسبة لضمان مخاطر حوادث العمل حيث يعتبر مسؤولا عن شروط تنفيذ العمل، المستعمل من الأعضاء في كل ما يتعلق بمدة العمل والراحة والنظافة والأمن، وهي القواعد المطبقة في مكان العمل في ظل نفس الشروط المطبقة على المؤسسة المستعملة في ما يخص العمل المؤقت.

² Cédric Ruellan Frédéric, Gras, *op.cit*, p 33 et 34.

وأماكن تنفيذ العمل و كفاءات تقسيم المهام ما بين أعضاء التجمع. تبعا لذلك يتحمل هذا الأخير كل الالتزامات القانونية التي يتكفل بتنفيذها المستخدم¹ بما فيها تقديم العمل للأجراء. مع ذلك قد تثور بعض المخاطر على مستوى تقسيم وقت العمل والتنفيذ الفعلي للعمل وهذا في حالتين:

- الحالة الأولى: و هي الحالة التي يجد فيها المستخدم نفسه مجبرا على دفع أجور لا يمكن إعداد كشوف بشأنها. خاصة عند وجود تعارض ما بين الإلزام بتقديم العمل للأجراء وحاجة التجمع للوضع في الخدمة من جهة، وعدم دفع الأجر عن عمل لم يتم القيام به من جهة أخرى.

- الحالة الثانية: وهي الحالة التي يصبح فيها تسير وقت العمل أكثر تعقيدا ويتطلب أكثر مرونة. فإذا كان تقسيم وقت العمل ما بين اثنين من المستعملين لا يترتب عنه مخاطر كثيرة، إلا أن الأمر خلاف ذلك في حالة تضاعف عدد المستعملين لأجراء التجمع. الأمر الذي يجبر هذا الأخير على تفضيل العمل بالوقت الجزئي لما له من فوائد.

ذلك أن عقد العمل بالوقت الكامل يتضمن صعوبات تنتج عن قلة عدد الأيام التي يمكن خلالها تعويض الفترات التي لم يتم العمل فيها لعدم استدعاء العمال من طرف أحد الأعضاء لعدم الحاجة إليهم. خاصة أن العطل مدفوعة الأجر يمكن اعتمادها فقط خلال الفترة الممتدة ما بين 1 ماي و 31 أكتوبر. في المقابل يعتبر عقد العمل بالوقت الجزئي بعقد غير محدود المدة أكثر ملائمة للتشغيل للأجراء داخل التجمع، فالعامل الذي يتم تشغيله بنسبة 80% بالوقت الجزئي تكون مدة عمله خلال السنة 180 يوما. مقابل أكثر من 220 يوم عمل بالنسبة للمستخدم بالوقت الكامل. ليكمن ضمان التجمع في الأربعين يوما (40 يوم) المتبقية كفارق زمني بين نموذجي العمل.

بمعنى إذا قارنا مدة العمل بالوقت الكامل نجدها تتجاوز 220 يوما. إذا تم فيها استدعاء العمال من طرف أحد الأعضاء فلا إشكال. أما إذا لم يتم استدعائهم لعدم الحاجة إليهم فلا يوجد وقت عمل آخر يتم استغلالهم فيه عند الحاجة إليهم. في المقابل مدة العمل بالوقت الجزئي لا تتجاوز 180 يوما، إذا تم استدعائهم لا أشكال. أما إذا لم يتم استدعائهم خلال هذه

¹ - مرد ذلك يرجع إلى تمتع التجمع بالشخصية القانونية، بحيث يحوز بذلك أهلية تحديد إطار تنظيم العمل، فيما يخص مكان تنفيذ العمل، مدة المهمة والأجر أكثر تفصيل أنظر، ماموني فاطمة الزهراء ، المرجع السابق، ص 83 و 84.

المدة وطرات مستجدات بعد انتهائها، فيكون للتجمع فرصة استغلالهم خلال الأربعين يوماً المتبقية. أكثر من ذلك يسمح عقد العمل بالوقت الجزئي باللجوء إلى ساعات إضافية في حدود 10% من توقيت العمل العادي. لتسمح بذلك هذه المرونة بتكيف وقت عمل الأجراء، حسب طلبات الأعضاء من المستعملين¹. وإن كان احتمال انتشار البطالة الجزئية، مع ذلك وارداً على مستوى التجمع. وهذا في حالة ما إذا اضطر أحد الأعضاء المستعملين إلى توقيف نشاطه وعدم تمكنه من تقديم العمل للأجراء وفقاً لتقسيم الوقت الذي يتم بالاتفاق مع باقي الأعضاء.

الفرع الثاني: مجموعة الشركات وعلاقات العمل

إن المشرع الجزائري لم يعرف مجموعة الشركات، بالرغم من مزاياها الاقتصادية العديدة. كل ما تبناه هو بعض النصوص المنظمة لما يعرف بالتجمع الصناعي، من خلال المرسوم رقم 95-25²، المتعلق بتسيير الأموال المنقولة للدولة. وهذا في تكفل الشركات القابضة بمراقبة التجمع الصناعي، والذي في سكوت نص القانون لا نجده يتمتع بأي شخصية قانونية. القانون التجاري من جهته تضمن بعض النصوص (المادة 729 و 730 و 732) التي تشير إلى مجموعة الشركات، والتي تنشأ إما من خلال حيازة الشركة الأم لأكثر من نصف الأسهم. وإما من خلال الشراكة بين الشركات. في حين أشار نص المادة 138 من الأمر رقم 31/96 الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 1996 لقانون المالية إلى أن مجموعة الشركات تشكل وحدة اقتصادية لشركتين أو عدة شركات مستقلة قانوناً، من خلال حيازة 90% من أسهم من طرف الشركة الأم. كما أضاف نفس النص أن الشركة القابضة تسري عليها أحكام المادة 731 من القانون التجاري في مراقبة مجموع الشركات.

¹ - أثبتت التطبيقات العملية أنه كلما لجأ التجمع لعدد أكبر من الأجراء، كلما تقلص الخطر المرتبط بوقت العمل، كما أن وجود عدد كبير من المستعملين يسمح بتقديم أو عرض العديد من الاحتمالات في الإنابة والاستعاضة أو الاستبدال، وهذا في حالة عجز أحد الأعضاء وإلغاء برامج طلب اليد العاملة أكثر تفصيلاً أنظر:

Cédric Ruellan, Frédéric Gras, *op.cit.*, p 34 et 35.

² - الصادر بتاريخ 25 سبتمبر 1995، الجريدة الرسمية رقم 95.

أمام هذا الوضع وفي غياب وجود تشريع ينظم مجموعة الشركات، خاصة في المجال الاجتماعي، يقتضي الأمر ضرورة الوقوف عند أهم المشاكل التي تصادف الأجراء في علاقاتهم الفردية والجماعية على مستوى مجموعة الشركات.

إن مجموعة الشركات هي عبارة عن تجمع اقتصادي للعديد من الشركات المتميزة بوجودها القانوني المستقل في تمتع كل شركة من المجموعة بالشخصية القانونية الخاصة بها. ترتبط فيما بينها بروابط مختلفة كوجود العلاقة ما بين الشركة الأم وفروعها. أو وجود شراكة فيما بينهما. وقد ترقى إلى درجة كبيرة من الاندماج فيما بينها مشكلة بذلك وحدة اقتصادية واجتماعية. و قد تتخذ صورة شركات متعددة الجنسيات، عندما تضم المجموعة شركات تنتمي إلى دول مختلفة، مع توافر إمكانية أن تقوم كل شركة من المجموعة بإبرام عقود عمل. ليكون بذلك لمجموعة الشركات مدلول اقتصادي أكثر منه قانوني، خاصة وأنها لا تتمتع بأي شخصية قانونية.

إن هذا الغياب للشخصية القانونية، بما يترتب عنها من نتائج، في غياب الذمة المالية وإمكانية إبرام عقود العمل والتكفل الاجتماعي وكذا عدم التمتع بأهلية التقاضي، يثير إشكالات عدة. خاصة مع عدم تدخل التشريع لتنظيم علاقات العمل، تحديدا الفردية منها الممارسة في مجموعة الشركات باستثناء حالة خاصة نظمها المشرع الفرنسي وهي حالة الأجير الذي يوضع في خدمة فرع أجنبي¹.

إن تمركز مؤسسات مختلفة تحت حماية الشركة الأم، يجعل إدراك علاقات العمل ما بين المستخدمين والأجراء أمرا شائكا ومعقدا. نوضح ذلك من خلال النقاط التالية:

- تراجع المفهوم الكلاسيكي للمؤسسة كوحدة إنتاج تتمتع بالشخصية القانونية وتحظى بصفة مستخدم، هدفها الرئيسي التنظيم الاجتماعي لوحدة العمل².

- ثبوت عدم الانسجام ما بين النظام القانوني والواقع الاقتصادي والاجتماعي على مستوى مجموعة الشركات. و قد ترتب عن ذلك:

- تصدع وانفصام في تعريف المؤسسة، حيث لم يعد بالإمكان إدراك المستخدم ولا مجموعة العمل المعنية بتطبيق الأحكام القانونية التي من شأنها أن تضمن وحدتهما

¹ Gérard Couturier, *op.cit*, p 98 et Jean Rivero, Jean Savatier, *op.cit*, p 96.

² انظر أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 21.

واستقرارهما كمجموعة واحدة. بمعنى أن تركيز رأس المال أدى إلى انفجار في تعريف المستخدم وتشتت لمجموعة العمل. والذي نتج عن انفصال مزدوج، الأول على مستوى المكان حيث تتعدد الوحدات القانونية المكونة للمجموعة والتي تفتقر في مجملها للشخصية القانونية. والثاني على مستوى الزمان نتيجة حركة البنية القانونية والمالية لها.

فإذا كانت المؤسسة تعتبر دائما التأسيس القانوني الذي يجمع ما بين العمل ورأس المال تحت سلطة واحدة، فإن ظاهرة مجموعة الشركات تقود إلى الذوبان والانحلال القانوني لهذان المصطلحان. ذلك أن تواجد رب العمل وأجرائه في مكان عمل واحد، استبدل بتشتت العمال وعدم استقرار مركز القرار والسلطة¹. لينتج عن ذلك تعقيد في علاقات السلطة على مستوى التجمع. والحاجة لتكييف العمل مع منطق مجموعة الشركات بما يتماشى وبنيتها. الأمر الذي نورده تبعا.

أولا: تعقد علاقات السلطة على مستوى مجموعة الشركات

إن علاقات العمل يجب أن لا تحلل فقط على أنها علاقات تعاقدية ما بين أطراف مستقلين. ولكن يجب أن ننظر إليها على أنها تأسيس لمجموعة العمال الخاضعين لسلطة مستخدمهم. والذين رغبة منهم في إرجاع التكافؤ لعلاقة العمل التي تظهر بأنها قائمة على اللامساواة بين الطرفين، يخضعون لسلطته في الإدارة. ويستبدلون بذلك حريتهم مقابل الحماية، ضمانا للتنظيم وتحقيقا للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة. غير أن القانون على مستوى مجموعة الشركات لا يأخذ بعين الاعتبار هذه الخصوصية للعلاقة بين الطرفين، لضعف سلطة المستخدم كرب عمل. الأمر الذي يثير الصعوبات خاصة بالنسبة لممثلي الأجراء عند ممارستهم لمهام التمثيل.

1- تحلل سلطات رب العمل

وفقا للمفهوم الكلاسيكي لعلاقات العمل، تمنح صفة المستخدم لهذا الأخير حق ممارسة صلاحياته كرب عمل. إلا أن تغير المفاهيم على مستوى مجموعة الشركات، يقضي على

¹ - Nouri Mzid, Revue Tunisienne de Droit Social, Groupe de sociétés et relation de travail, Association Tunisienne de Droit Social, 2001, p 62 et 63.

صفة المستخدم. بمعنى أنه إذا كانت التبعية هي الآلية التي تضيء المشروعية لممارسة المستخدم لسلطاته في تأمين إدارة أحوال المؤسسة وسلطة إدارة العمال، إلا أنه على مستوى مجموعة الشركات، أصبح لا يمكن الاعتماد على التبعية كمعيار. ذلك أن رب العمل حتى وإن كان هو الطرف الثاني في العقد، إلا أنه مع ذلك لا يحتفظ كمتبوع إلا بجزء من السلطة. حيث يرجع في اتخاذ القرارات الأكثر أهمية للشركة الأم والتي لها سلطة تسير العمال. وهنا يثور إشكال مزدوج حول ما إذا كان بالإمكان الاعتماد على السلطة كمعيار محدد للمستخدم؟ وعن اثر الانتماء للمجموعة على التزامات هذا الأخير؟

أ- السلطة معيار لتحديد المستخدم

إذا كان عقد العمل هو ما يسمح للمستخدم بممارسة سلطة رب العمل، فإن هذه السلطات على مستوى مجموعة الشركات بكل مظاهرها لا تجد مصدرها في عقد العمل. هذا إذا أخذنا بعين الاعتبار تعدد الأشخاص المعنوية والحركة المعروفة لقوة العمل على مستوى المجموعة. ذلك أن الرجوع أو الاستناد على عقد العمل لا يكون كافياً لتحديد المستخدم المتكفل بالأجير والتميز ما إذا كان هو كل المجموعة، أو فقط منشأة الفرع؟

أمام سكوت تشريعات العمل على تنظيم هذه المسألة، تبني الاجتهاد القضائي الفرنسي حلين مختلفين¹ و هما:

- الأول هو أن تعتبر الشركات المختلفة للمجموعة كلها مؤسسة واحدة. و هذا في حالتين؛ حالة ما إذا ثبتت صورية الفرع من خلال تنازل الشركة الأم عن اتخاذ القرارات الخاصة بالأجراء للفرع. و حالة؛ ثبوت اتحاد في الذمة المالية ما بين مختلف الشركات الناتج عن وحدة التسيير أو مقر الشركة أو متابعة نفس النشاط أو وجود مصالح مشتركة.

- الحل الثاني وهو الغالب، فيتمثل في أن نكون أمام تعدد المؤسسات على مستوى المجموعة حيث تكون الفروع مستقلة عن بعضها البعض. وهنا يعتمد الاجتهاد القضائي على معيار سلطة الرقابة والإشراف لتحديد المستخدم. فالمستخدم ليس بالضرورة الشركة التي قامت بتوظيف الأجير ودفع أجره، ولكنها تلك التي تربطها علاقة تبعية بالأجير المعني. هذا ما

¹ Nouri Mzid, Groupe de sociétés et relation de travail, Revue tunisienne de droit social, association Tunisienne de droit social 2001 p 65

يمكن القضاء - وأمام التقسيم المعروف على مستوى مجموعة الشركات ما بين الإدارة والتسيير للعمال- من تحميل المتكفل الفعلي بالأجراء بالتزاماته كرب العمل.

ب- آثار الانتماء للمجموعة على التزامات رب العمل

يترتب على انتماء المؤسسة للمجموعة الشركات آثار فيما يخص التزاماتها كرب عمل تتمثل فيما يلي:

- إن انتماء المستخدم إلى مجموعة الشركات لا يؤثر على علاقته بأجرائه، ما دام أن هذه الأخيرة لا تأخذ بعين الاعتبار وجود عقد العمل. والدليل على ذلك أنه في حالة تحويل مؤسسة ما، فإنه يتم الإبقاء على عقود العمل في ظل نفس الشروط الأصلية. بالمقابل إذا لم يكن هناك تحويل للمؤسسة، يؤمن المشرع استمرارية الالتزامات ما بين الأجير والمستخدم الذي تربطه علاقة مع المجموعة¹، والتي لا تجرده من صفته كمستخدم.

- إن اندماج المؤسسة في المجموعة ينجم عنه خطر تقليص صلاحياتها في إدارة العمال و التسيير الاقتصادي للمؤسسة "La dilution du pouvoir patronal" حيث تتخذ القرارات المتعلقة بأجرائه بناء على اختيارات لا تناسبه، خاصة أمام غياب قواعد محددة تطبق على علاقات العمل على مستوى مجموعة الشركات. و هنا يضطر إلى تحمل المخاطر ونتائج الأعراف القانونية الناتجة عن الاختيارات الاقتصادية المتخذة من طرف الشركة الأم. هذه الاختيارات لا يمكنه مخالفتها أو مخالفة الاتفاقيات أو التوقعات المفروضة من المجموعة أو تبرير قراراته اتجاه الأجراء، أمام تمتع مسيري المجموعة بإمكانية خرق الالتزامات المرتبطة بعقد العمل.

إن الصعوبات التي تثيرها ضعف سلطة الإدارة على مستوى المجموعة لا يتوقف على العلاقات الفردية للعمل، إنما يمتد إلى العلاقات الجماعية ما بين المستخدم ومجموعة العمال.

¹- في غياب نصوص تشريعية تنظم هذه المسألة، نورد ما نص عليه المشرع التونسي في هذا المجال من خلال المادة 15 من قانون العمل وكذا المادة 242 من قانون الالتزامات والعقود والتي تؤمن استمرارية أو بقاء التزامات المستخدم اتجاه أجراءه بعد اندماجه في المجموعة.

2- غموض السلطة الجماعية المضادة للأجراء

مقابل تمتع رب العمل بالصلاحيات المخولة له بموجب تشريعات العمل، تمنح هذه الأخيرة للأجراء و رغبة في تصحيح وضع اللامساواة ما بين أطراف عقد العمل الفردي، سلطة مضادة جماعية يمارسونها من خلال المنظمات النقابية " L'équivoque du contre " pouvoir collectif des salaires" والتي تتمتع بحق تمثل العمال وحماية مصالحهم المهنية والعمل على ضمان إدماجهم في حياة المؤسسة.

هذا و في حين لا يثور أي إشكال على مستوى الشركة الفردية التي تتمتع بالشخصية القانونية، إذ تكون بذلك كمستخدم هي المخاطب للمؤسسات التمثيلية للعمال. إلا أن الأمر ليس كذلك على مستوى مجموعة الشركات، حيث يثور التساؤل حول المستوى الذي يمكن أن يتم فيه التفاوض مع مجموع الأجراء. فهل يجب النظر إلى كل شركة من المجموعة كمؤسسة مستقلة لها مؤسساتها التمثيلية الخاصة بها؟ أم يجب اعتبار عمال شركات مختلفة يشكلون مجموعة واحدة لها أجهزة تمثيلية مشتركة، وتدخل بذلك مباشرة في اتصال مع إدارة المجموعة؟. هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال الحديث عن المحاور الاجتماعية لمجموعة العمال والذي أمام غموضه سعى الاجتهاد القضائي إلى وضع حلول لتوضيحه. وما إذا كان ذلك كفيل بوضع آفاق جديدة للحوار مع النقابات خاصة أمام السعي لشل حركتها بكل الطرق؟

أ- المحاور الاجتماعية لمجموعة العمال

أمام غموض المحاور الاجتماعية لمجموعة العمال، رأى الاجتهاد القضائي الفرنسي بأن الحل في مثل هذا الوضع، يكون بالنظر إلى مجموعة الشركات كوحدة اقتصادية واجتماعية فيما يخص تمثيل العمال. المشرع الفرنسي¹ من جهته تبنى هذا الحل من خلال نصه على انه " يتم التأسيس الإجباري للجنة مؤسسة مشتركة ما بين العديد من المؤسسات المتميزة قانونا متى كانت تضم أكثر من 50 أجيروا وشكالت وحدة اقتصادية واجتماعية بموجب اتفاقية أو حكم قضائي".

¹- و هذا بموجب المادة 1-431 فقرة 06 الموافقة للمادة 4-2322 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 509.

كما فرض هذا القانون في نفس الوقت ضرورة تأسيس لجنة مجموعة في حالة ما إذا كانت مجموعة الشركات تشكل مجرد تجمعات منتظمة لمؤسسات مختلفة؛ فهي بذلك مجموع مؤسسات. وتلك مثلا حالة شركة مهيمنة تحتفظ بأكثر من نصف رأس المال لفرع أو عدة فروع. إن تحليل هذا النص ينطوي على فكرتين:

- تأسيس لجنة مؤسسة مشتركة عندما تشكل مجموعة الشركات وحدة اقتصادية واجتماعية.
- تأسيس لجنة مجموعة عندما توصف مجموعة الشركات بأنها مجرد مجموعة لمؤسسات متميزة. ليكون معيار التمييز بين الوضعين هو درجة اندماج هذه الشركات فيما بينها.
- لجنة المؤسسة المشتركة : إن تعريف لجنة المؤسسة المشتركة يعد وسيلة تستعمل بهدف تحقيق نتيجة وهي إعطاء المؤسسات التمثيلية للعمال الإطار الذي يسمح لهم بإبراز فعاليتهم بقدر الإمكان. الأمر الذي جعل تحديد مفهومها إحدى اهتمامات أغلبية الاجتهاد القضائي خلال السنوات الأخيرة. ساعيا بذلك للقضاء على احتيال بعض المستخدمين الهادف إلى تفادي تطبيق التشريع الاجتماعي، من خلال تأسيس العديد من الشركات المستقلة قانونا بدلا من إنشاء مؤسسة اقتصادية واحدة وتقاسم العمال ما بين هذه الشركات، كي لا يتجاوز داخل كل واحدة منها الحد المنصوص عليه قانونا، مما يحول دون توافر القواعد المرتبطة بتمثيل العمال.
- على هذا الأساس قرر الاجتهاد القضائي منذ سنة 1972 أنه: "حتى في غياب كل تدليس، الشركات المستقلة قانونا يمكنها أن تشكل ليس مؤسسات منفصلة، لكن بسبب التجانس والتكامل بين نشاطاتها ووجود اشتراك في المصالح وكذا الإدارة، مجموعة اقتصادية موحدة"¹. تلك هي معايير التعرف على الوحدة الاقتصادية والاجتماعية؛ أما عن كونها اقتصادية، فيكون ذلك عندما تتميز المجموعة بالاشتراك في المصالح والنشاطات المنجزة في تجانسها وتكاملها وكذا وحدة الإدارة والتسيير والتناسب ما بين رأس المال ووسائل الإنتاج.
- وعن كونها اجتماعية؛ فإن ذلك يثبت من خلال وجود مجموعة للعمال تربط بينهم وحدة المصالح. وهنا يتم الاعتماد في ذلك على مظاهر مختلفة، كأن يتعلق الأمر بوحدة النظام في خضوع كل الإجراء المعنيين لنفس الاتفاقيات الجماعية. وأحيانا أخرى تماثل ظروف العمل

¹ Jean Rivero Savatier, *op.cit*, p98.

Gérard Couturier , *Droit du travail, relation collectives de travail op.cit*, p 33.

وكذا قابلية تنقل الأجراء داخل شركات المجموعة، دون أن يترتب عن ذلك تعديل في عقود عملهم، وكذا خضوعهم لإدارة واحدة.

بذلك تجعل هذه الحقائق الاجتماعية والاقتصادية مجموعة الشركات أكثر اندماجا وتجانسا. ظاهرة بذلك كمؤسسة واحدة لمجمل أجراء المجموعة. الأمر الذي يستلزم ضرورة إنشاء لجنة مؤسسة مشتركة بإمكانها أن تتمتع بكل صلاحيات التمثيل للأجراء.¹

- **لجنة المجموعة ومجموعة المؤسسات:** إذا كان تعريف الوحدة الاقتصادية والاجتماعية المعتمد من طرف الاجتهاد القضائي ينطبق على مجموعة الشركات الصغيرة والمندمجة في تنظيمها الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن الأمر يكون أكثر صعوبة بالنسبة للمجموعات الكبيرة. حيث يتم تمثيل العمال على هذا المستوى من خلال لجنة المجموعات. يرجع ذلك إلى عدم توافر شروط الوحدة الاقتصادية والاجتماعية، مادام الأمر يتعلق برقابة الشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، سواء أتم ذلك بطريقة مباشرة أم غير مباشرة. الأمر الذي يجعل المشرع يؤكد على ضرورة تمتع كل شركة من المجموعة بمؤسساتها التمثيلية المستقلة. وذلك اعتمادا على الروابط المالية والاقتصادية الموجودة بين شركات المجموعة كمنظومة اقتصادية فيما يخص العمال.

ذلك أن لجنة المجموعة ليست لها الصلاحيات التي تتمتع بها لجنة المؤسسة، هذا لكونها مجرد مركز لإعلام الأجراء. ومن ثمة فلا يمكن لرئيس المؤسسة المسيطرة أن يرفض مثلا طلب لجان المؤسسات الخاص بإعلامهم عن التغييرات الاقتصادية والتقنية والتقارير الإدارية المشتركة.²

¹ - Jean Maurice Verdier, *op.cit* et Jean Rivero Savatier , *op.cit* p99.

¹ - الاجتهاد القضائي الفرنسي من جهته في إطار التمييز ما بين المجموعة الاقتصادية والوحدة الاقتصادية والاجتماعية، قرر وأمام ارتباط مفهوم هذه الأخيرة بالتعريف الموسع للمؤسسة، بأنه ما دامت أن الروابط ما بين الشركات المعنية تجاوز حدود الرقابة العملية للشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، وقد ظهر بأن كل من هذه الشركات تنتمي إلى نفس التجمع الاقتصادي، فإن ذلك يبرر إمكانية إنشاء لجنة مجموعة من أجل تمثيل العمال. لكن أمام وجود وحدة الإدارة ومجموعة العمال الذين يستفيدون من نفس الاتفاقيات الجماعية، وإمكانية نقلهم من شركة إلى أخرى دون تعديل عقود عملهم، يكون بذلك من الأحسن ما دامت تشكل وحدة اقتصادية واجتماعية، أن تؤسس لجنة مؤسسة مشتركة بدلا من لجنة مجموعة وذلك كون سلطات هذه الأخيرة محدودة وقليلة مقارنة مع لجنة المؤسسة.

- Dominique Jullien et Catherine Girodroux, *op.cit* p 908§ 2042, et p 819 § 1847. Jean Marc Beraud *op.cit* p 208.

ب- شل الحركة النقابية على مستوى مجموعة الشركات

تمتلك مجموعة الشركات وسائل أكثر مما تمتلكه المؤسسة العادية لمواجهة الحركة النقابية وتعطيل فعاليتها. فمن جهة يمكن للمجموعة بكل سهولة و مقارنة مع المؤسسات الصغيرة أن تحل الآلة محل قوة العمل البشرية. و من جهة أخرى بنية المجموعة في اشتغالها على عدة أمكنة جغرافية مختلفة ترتب صعوبات تحول خاصة، دون ممارسة الحق النقابي. هذا فضلا على أن تعدد فروعها، يمكن اعتماده كوسيلة فعالة لمواجهة الإضراب وكسره. فإذا أعيق فرع ما نتيجة التوقف عن العمل بفعل الإضراب، يتم استبداله بفرع آخر للحيلولة دون مواصلته.

أكثر من ذلك حركة العمال على مستوى مجموعة الشركات يمكن أن تسهل تعويض العمال المضربين بغير المضربين. على المستوى القانوني أثارت مشروعية إضراب التضامن، المعلن كرد فعل على تقسيم المجموعة للعمال بين الشركات المختلفة نقاشا حادا أدى إلى انقسام الآراء الفقهية. وإن كان الرأي الغالب يرى بأن الإضراب يكون مشروعاً عندما يعلن داخل نفس المؤسسة التي نشب فيها النزاع. ويحتفظ بصفة المشروعية في حالة خروجه عن إطار هذه المؤسسة¹. في هذا المجال أخذت محكمة التعقيب في تونس موقفا عدائيا اتجاه كل إضراب تضامني. في حين كان للاجتهاد القضائي الفرنسي رأيا مخالفا، حيث ربط مشروعية إضراب التضامن بوجود مصالح جماعية مشتركة ما بين العمال.

أما في ما يخص الاتفاقيات الجماعية للعمل، فليس هناك في الواقع ما يمنع النقابات من إبرامها بين العديد من الفروع لنفس المجموعة. و لكن مع ذلك المشرع لا يتضمن أي أحكام في هذا المجال. ليظل إبرام هذه الاتفاقيات أمرا غير محمي قانونا. خاصة أمام إلغاء كل فرص التفاوض على مستوى مجموعة الشركات. إن غياب تنظيمات خاصة للتفاوض على مستوى المجموعة يحول دون تحقيق الأهداف التي يمكن للاتفاقيات الجماعية تحقيقها، خاصة ما يتعلق منها بوحدة شروط العمل على مستوى الشركات المختلفة للمجموعة. كما أن تفاوض المجموعة يمكن أن يلعب أيضا دورا مهما في تنظيم حركة قوة العمل على مستواها، رغبة في تكييف العمل مع منطق مجموعة الشركات. هذا ما نوضحه تبعا.

¹ - Nouri Mzid, Groupes de sociétés et relation de travail, *op.cit*, p75.

ثانياً: تكيف العمل ومنطق مجموعة الشركات

كان العامل في ظل علاقات العمل الكلاسيكية، يتم كل مشواره المهني في خدمة نفس المستخدم ومن خلال ممارسة نفس العمل. إلا أن هذا الوضع لم يعد قائماً اليوم بعد اختفاء نموذج العمل الكلاسيكي بسبب التطور التقني والتكنولوجي واستعمال أجهزة الإعلام والاتصال. والتي غيرت جذريا طبيعة العمل.

حقيقة أن هذا التحول للعمل ليس جديداً. ولكنه عرف تسارعا وانتشارا في وقتنا الحالي. وقد نتج عن ذلك أن وجد الأجير نفسه ملزماً لمواجهة معطيات جديدة خلال حياته المهنية، والتي تلزمه بضرورة التكيف وتحمل الصعوبات وقبول العمل الذي يتناسب وخصائصه المهنية وخبرته. الأمر الذي لن يتم إلا من خلال الاستجابة للحركية في العمل، كلما رأت المؤسسة المستخدمة ضرورة في ذلك.

في هذا المجال أكد أحد الخبراء¹ على أنه: "سابقاً كان يتم تأسيس المشوار المهني للعامل من خلال إتمامه للنشاط المقدم له من طرف المستخدم داخل نفس المؤسسة. كما كان يتم تثبيت الأجراء بناءً على أسس محددة مسبقاً في الاتفاقيات الجماعية. لكن اليوم أصبح المشوار المهني امتياز يحظى به العامل بناءً على ما يتمتع به من كفاءة واستغلال للفرض وتوظيف للخبرة التي يكتسبها من خلال شغله للعديد من مناصب العمل". ذلك هو واقع الأجراء على مستوى مجموعة الشركات والتي تعتمد الحركة منطقاً لها. فإذا كان الاستقرار لرأس المال والعمل هو ما يميز المؤسسة التقليدية، فإن حركتهما هو ما يميز مجموعة الشركات، حيث يتم توظيف رأس المال، نقله وإعادة استرجاعه. الأمر الذي يجعل ما لقيه يتغيرون بتسلسل جد سريع.

أما بالنسبة للعمال، خاصة إذا تمكن أحدهم من تقلد مناصب عليا في ترتيب سلم الوظائف، يتم استدعائه للاستجابة لآلية الحركة. هذا بتغيير مكان العمل من خلال المرور لخدمة فرع آخر من المجموعة. بذلك تعرف حركتي العمال ورأس المال لجوءاً مكثفاً، حتى ولو كان من السهل تحويل المال على نقل الأشخاص. ذلك أن لهذا الأخير جذوره، لكن الأمر ليس كذلك بالنسبة للمال. هذا و نشير إلى أنه إذا كان الانتماء لمجموعة الشركات يجعل من

¹ - عن مدير مركز الدراسات والبحوث حول الكفاءة المهنية للعمال أنظر. Marion Del Sol, op.cit.p76

المألوف جدا اعتماد تحريك العمال و بطرق مختلفة، إلا انه من الثابت أن تنظيم هذه الحركة والذي يظل أساسا اتفاقيا، يمكن أن ينعكس سلبا على نظام الأجراء.

1- الطرق المختلفة لحركة الأجراء

قد يحدث وأن يتعاقد الأجير مع شركة تتمتع بالشخصية القانونية. مبدئيا هذه الشركة التي تعد طرفا في عقد العمل تنفذ كل الالتزامات الناتجة عن العقد، دون أن يندفع الأجير إلى متابعة شركة أخرى من المجموعة. لكن هذا المبدأ يشتمل على استثناءات عندما يتعلق الأمر بحركة الأجراء داخل مجموعة الشركات من خلال وضعيات مختلفة.

فقد يكون ندبا جماعيا لليد العاملة في إطار عمليات المقاوله الفرعية. وقد يكون تحويلا للعمال من خلال الندب الفردي للأجير، ليكون في خدمة الكثير من الشركات التي يكون لها بالتوازي صفة مستخدم. وهنا يكون للعامل حقوق في مواجهة الكثير من الشركات. أو من خلال ندب الأجير إلى فرع أجنبي، عندما يتعلق الأمر بعلاقات العمل داخل الشركات المتعددة الجنسيات. هذا ما نورده بتفصيل أكثر فيما يلي :

أ- اللجوء للمقاوله الفرعية لليد العاملة (الندب الجماعي للأجراء)

نكون بصدد مقاوله فرعية لليد العاملة، عندما تنطوي على ندب عمال من طرف مستخدمهم إلى مؤسسة أخرى وهذا بهدف تأدية خدمة من طرف عمال تابعين لمستخدمهم الأصلي، لكن في مكان عمل ينتمي إلى مؤسسة مستخدم آخر من نفس المجموعة. هنا يبقى العمال تابعين لمستخدمهم الأصلي، وإن غيروا مكان تنفيذ العمل، طالما تم ذلك في إطار الانتداب القانوني. خاصة وأن العمل ينفذ لفائدة مستخدمهم مع بقائهم تحت إدارته، في حين يقتصر دور المتعهد الثانوي على تقديم خدمة¹.

¹ - تعتبر هذه الصورة للمقاوله الفرعية أكثر إنصافا من الصورتان المتبقيتان حيث تظهر من خلالها مؤسسة المقاوله الفرعية مؤسسة لها نشاطها وعمالها الخاصين، غير أنه ولأسباب اقتصادية وتقنية، تلتزم من مؤسسة أخرى تنفيذ بعض الأعمال لصالحها أو تزويدها ببعض الخدمات، فهنا المقاوله الفرعية من الواضح أنها لا تستهدف الربح طالما أنها ليست قادرة على التزود فقط باليد العاملة أنها ندب عمالها لتنفيذ الأعمال في مكان عمل آخر. أكثر تفصيل، أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 68 و69.

إن اللجوء إلى المقاول الفرعية بهذا المفهوم يختلف عن اللجوء لمؤسسات العمل المؤقت، والذي يمكن المؤسسات من التزود باليد العاملة الضرورية ولو كان ذلك يهدف تحقيق الربح.¹

ب- تحويل اليد العاملة

يعتبر تحويل العمال أحد التقنيات المعتمدة لتنفيذ العمل على مستوى مجموعة الشركات، وإن كان لا يحظى بأي تنظيم خاص في قوانين العمل. يظهر كعميلة ثلاثية الأطراف تجمع ما بين الشركة الأصلية و الشركة المستقبلية والأجير الذي تم نقله. في هذا المجال نميز بين وضعين؛ إذا تم الإبقاء على عقد العمل الذي تم إبرامه مع الشركة الأصلية بعد تحويل العامل، نكون بصدد الانتداب. أما إذا تم تحويل العامل دون أمل العودة مجددا لشركة مستخدمه الأصلي، فيتعلق الأمر هنا بالتحويل النهائي أي النقل. هذا ما نوضحه تباعا.

- **الانتداب:** يعرفه مجلس النقض الفرنسي على أنه "ترخيص ممنوح من طرف المستخدم، يجيز من خلاله لعامله بالاندماج مؤقتا في إطار علاقة عمل ثانوية مع مؤسسة أخرى". انتقد هذا التعريف كونه يفتقر إلى الدقة، حيث يبعث إلى الاعتقاد بأن الانتداب يتطلب إبرام عقد جديد ما بين الأجير المنتدب والمؤسسة المستقبلية. لكن الواقع أن الأجير يظل منتميا لمؤسسته الأصلية، حتى ولو تم استدعائه لتنفيذ عمله لفائدة مؤسسة أخرى والتي لم يتعاقد معها أصلا.² لذلك يجب التمييز في هذا المجال بين فرضيتين مختلفتين:

- الأولى وهي التي يكون فيها الانتداب مجرد تنفيذ لعقد العمل وهذا عندما يتضمن العقد شرط الحركة أو التحويل. والذي يمكن المستخدم من نقل الأجير إلى شركة أخرى من المجموعة، متى رأى ضرورة في ذلك.

- أما الثانية، فهي التي لا يندرج فيها الانتداب في إطار التنفيذ العادي للعقد وهذا عندما يفسر على أنه تعديل في عقد العمل، يتطلب موافقة الأجير، ما دام أن الأمر يتعلق بالنقل النهائي له وتغيير المستخدم.

¹ - بمعنى أن الأصل في عمليات المقاول الفرعية، هو أن لا تكون قاصرة على التزود باليد العاملة والذي يكون مشروعا إذا أصطحب ذلك بتأدية خدمات أي لم يكن بهدف تحقيق الربح أما إذا كان بهدف إلقاء تكاليف وأعباء العمال على عاتق الغير فيجب أن يتم في الإطار المشروع له "مؤسسات العمل المؤقت" أنظر نفس المرجع ص 75.

² - Nouri Mzid, Groupes de sociétés et relation de travail, *op.cit.* p 80 et 81.

- **النقل:** يعرف على أنه: "العملية القانونية والتي من خلالها يترك العامل منصب عمله من أجل الانتقال إلى خدمة مستخدم آخر جديد يقبله، وهذا بناء على طلب من مستخدمه الأول". بذلك يعتبر التحويل النهائي بمثابة حل اجتماعي لمواجهة الصعوبات الاقتصادية للمؤسسة، حيث يؤمن للأجير الاستمرارية في العمل، كما يسمح للمؤسسة بتفادي اللجوء إلى تسريحه. إلا أن هذا الحل يفترض وجود اتفاقية تحويل ما بين المستخدمين المعنيين، كما يتطلب موافقة الأجير المعني لإنهاء عقد عمله الأول وإبرام آخر مع مستخدمه الجديد. وقد يتخذ النقل في حالة أخرى صورة توقيف لعقد العمل والإبقاء عليه، لكن مع تغيير الطرف الثاني في العقد. وهذا باستبدال المستخدم الأصلي بمستخدم جديد¹.

إذا كان بإمكان المؤسسة التي تنتمي إلى مجموعة الشركات أن تلجأ إلى إجراءات عديدة اتجاه قوة العمل، رغبة منها في تكيف العمل وفقا لظروفها غير المستقرة، إلا أن اللجوء لهذه الإجراءات يترتب عنه انعكاسات على النظام القانوني للأجراء.

2- نظام الأجراء واختبار حركة العمال

يترتب عن حركة العمال على مستوى مجموعة الشركات، انفجارا وتشتتا لمجموعة العمل، حيث يتم تعليق العمل وتقسيم الأجراء ما بين المؤسسة الأصلية والمؤسسة المستقبلية. وهذا بسبب عدم وجود إطار قانوني خاص ينظم علاقات العمل على مستوى مجموعة الشركات. إن هذه الوضعية تجعل نظام الأجراء أمام فرضية الحركة نظاما هشاً سواء تعلق الأمر بالحركة الداخلية أو حتى الخارجية.

أ- نظام الأجراء وحركة العمال داخليا

نتساءل ونحن بصدد الحديث عن الحركة المعتمدة كآلية لتنفيذ العمل على مستوى مجموعة الشركات، ما إذا كانت هذه الأخيرة تؤثر على المشوار المهني للأجير وعلى حقوقه المكتسبة؟ إن الإجابة عن هذا الإشكال يختلف باختلاف صور الحركة وأهدافها.

غالبا ما يتم ندب الأجير بصفة فردية في شركة أخرى، وذلك مثل ندب الأجير من الشركة الأم إلى الفرع التابع لها. أين يمكنه تبعا لذلك أن يوظف كعامل أجير أو أن يمارس مهام مسيرا أو مديرا عاما. في مثل هذه الحالة يعد الانتداب إجراء مؤقتا يبيح إمكانية

¹ - Nouri Mzid, *op.cit*, p 82 et 83

رجوع الأجير إلى شركته الأصلية. و هنا يثور التساؤل حول انعكاسات الانتداب على عقد العمل؟

رفضاً للمبدأ الذي يعتبر أن المستخدم هو الشركة التي وظفت الأجير وتقوم بدفع أجره، الاجتهاد القضائي الفرنسي يبحث في كل حالة عن المستخدم الحقيقي للأجير، مستندا في ذلك على التبعية القانونية كمعيار. وهذا من خلال بحث مدى الممارسة الفعلية لسلطة الإدارة والمراقبة التي تميز صفة رب العمل. وكذا الانتماء لإطار تنظيم العمل المحدد من طرفه، متوصلا بذلك إلى التمييز بين وضعين:

- الوضع الأول؛ أن يكون ندب الأجير لمجرد إتمام مهمة معينة: ويكون ذلك في حالة التي يعهد فيها المستخدم للأجير التابع له بمهمة يقوم بأدائها تنفيذا لعقد عمله. في هذه الحالة وطالما أن الانتداب يقتضي الإقامة لمدة قصيرة، نعتبر أن مكان العمل لم يتغير والمستخدم تبعا لذلك لم يتغير. وأن الانتداب ما هو إلا كيفية لتنفيذ عقد العمل. ليكون نتيجة ذلك الإبقاء على عقد العمل الأساسي.¹ ومن ثمة وطالما أن الوضع في الخدمة للأجير بندبه إلى شركة أخرى لن يترتب عنه اختفاء علاقة التبعية مع المستخدم الأصلي - طالما أنه استمر بعد ندبه في تلقي الأوامر من طرف مستخدمه الأول- فإن ذلك كفيل بالإبقاء على كل الامتيازات الناتجة عن عقد العمل الأصلي، بما في ذلك احتفاظ الأجير بالأقدمية و حقه في الترقية و التقاعد. و كذا الاستفادة من الأعراف المطبقة في الشركة الأولى.²

- الوضع الثاني؛ أن يترتب على الانتداب ازدواجية المستخدمين: قد يؤدي الانتداب إلى تعليق عقد العمل الأصلي طيلة مدة الانتداب مع إبرام عقد عمل آخر جديد مع الشركة أين تم ندبه، و إمكانية استرجاع العقد الأصلي لآثاره في حالة وقف الانتداب. هنا يستخلص الاجتهاد

¹ -Jean Rivero, Jean Savatier, *op.cit* p 101 et Gérard Couturier, *op.cit* p 99.

² - هذا ونشير إلى أنه في إطار الندب الجماعي لليد العاملة من خلال المقاول الفرعية، أوردت بعض التشريعات الطرق المتاحة للأجير في حالة ما إذا لم يتم استخدامه الأصلي بدفع أجره. وهذا كالمشرع الفرنسي والمشرع التونسي. في هذا المجال نصت المادة 28 من قانون العمل التونسي على أنه: "عندما يتم تنفيذ الأعمال داخل المنشأة التابعة للمؤسسة المستعملة، وفي حالة إفسار المتعهد الثانوي، يحل الأول محل الثاني لدفع الأجر والعطل وتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية والتكاليف الناتجة عن منظمة الضمان الاجتماعي. كما يستفيد الأجير المعني من إمكانية مقاضاة رئيس المؤسسة التي تم تنفيذ العمل لمصلحتها. بذلك يكون المشرع قد ذهب إلى حد تشبه المستعمل بالمستخدم الحقيقي. حيث أسس مسؤوليته إلى جانب مسؤولية المقاول الفرعي فيما يخص مراعاة ظروف العمل والنظافة والأمن. غير أنه خارج حالة المقاول الفرعية والندب الجماعي لليد العاملة، لا يوجد أي نص قانوني يكرس الحماية القانونية للأجراء من أجل مقاضاة المؤسسة المستعملة. وهذا بخلاف الوضع بالنسبة لندب الفردي حيث لم تورد التشريعات أي نصوص تحمي الأجراء. أنظر:

- Nouri Mzid..*op.cit*, p 85

القضائي الفرنسي وجود مستخدمين، طالما أن الأجير يوظف من طرف شركة، ثم يتم ندبه بعد ذلك إلى شركة أخرى، لكن مع احتفاظه ببعض مظاهر علاقة التبعية في مواجهة الشركة مستخدمه الأول.¹

إذا وقفنا عند تحليل هذا الوضع، نجد أن الشركة الأولى التي قامت بتوظيفه تكون بذلك مستخدمه كونها طرفا في علاقة العمل، الأمر الذي يخول لها حق الرقابة والتوجيه والإشراف. لكن ندب الأجير إلى الشركة الثانية يحول دون إمكانية الاعتماد على فكرة الرقابة والإشراف كمعيار لضبط المستخدم، طالما أن الأجير انتقل إلى شركة ثانية. ليصبح بذلك العامل تابعا للمستخدم الأول نظرا لوجود عقد عمل سابق يربطه به من جهة. ومن جهة أخرى لقيام حالة التبعية بالرغم من تعليق عقد العمل وبقاء بعض مظاهرها اعتمادا على معيار الانتماء لمرفق منظم، باعتباره الحالة التي يمارس فيها العامل نشاطه المهني وفق الشروط التي يحدد إطارها المستخدم كتحديد مدة الانتداب ذاتها. في نفس الوقت يكون تابعا للشركة الثانية كمستخدم جديد له بعد الانتداب.

كما نكون أيضا بصدد ازدواجية المستخدمين، في حالة تدخل الشركة الأم في السلطة الممارسة على الأجير الذي تم ندبه من طرف الشركة محل الانتداب. وكذا عندما شركات المجموعة تتابع نفس الهدف الاقتصادي بواسطة إكسبيرتات بشرية وتقنية ومادية مترابطة بعمق فيما بينها، مشكلة بذلك ما يعرف بالوحدة الاقتصادية والاجتماعية. إذ يستخلص القضاة في هذه الحالة، أنه يوجد تمازج بين هذه الشركات، الأمر الذي يسمح للأجير أن يقاضي أي واحدة منها أو العديد منها. مع احتفاظ كل واحدة منها بخاصية المستخدم.²

أمام هذا الوضع في ارتباط الأجير بمستخدمين، خاصة أمام بروز خطر أن يخفي الانتداب عمليات ممنوعة بموجب القانون للمقاولة الفرعية، ثار التساؤل حول الاتفاقية المطبقة على الأجير. و عن الاتفاق الذي يمكنه أن يتمسك به من أجل المشاركة في النتائج؟
الاجتهاد القضائي وحسب كل حالة، ذهب إلى القول بأنه يطبق على الأجير النظام الداخلي للمؤسسة المستقبلية. وتكون هذه الأخيرة هي المسؤولة عن تحديد شروط العمل، مع ضرورة تحديد بكل دقة التزامات كل معني بالأمر. و هذا إما في اتفاق الانتداب أو في العقد

¹- أكثر تفصيل أنظر، ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 29 وما بعدها.

²- أنظر نفس المرجع ص 30 و 31.

الأساسي في حالة وجود احتمال لندب الأجير¹. كما ذهب الاجتهاد القضائي إلى استخلاص نتائج مختلفة كالتالي:

- أمام عدم تمتع مجموعة الشركات بالشخصية القانونية، سمح الاجتهاد القضائي للأجير بأن يرفع دعوى ضد أي واحدة من الشركات فيما يخص الديون اتجاه إحداها بما فيها الأجر والتعويضات المستحقة. غير أن ذلك يكون خاصة عندما تكون المجموعة أكثر اندماجا مشكلة بذلك وحدة اقتصادية واجتماعية.

- إمكانية إعادة تصنيف الأجير المسرح لسبب اقتصادي من طرف إحدى شركات المجموعة.
- قد يؤسس الاجتهاد القضائي أحيانا بالرغم من ازدواجية المستخدم المسؤولية المنفردة للشركة الأم اعتمادا على معيار الروابط التي تحتفظ بها في تسير المجموعة اتجاه الأجير الذي تستخدمه. وأحيانا أخرى يذهب إلى إدانة كل من الشركة الأم والفرع في دفع مبالغ التعويضات عن التسريح التعسفي. و هذا عندما يكون الأجير تابعا للشركة الفرع والتي تقوم بدفع أجره². كما قرر بأن العامل المنتدب يمكنه أن يكون ناخبا من أجل تحديد ممثلي العمال بالمرّة في الشركتين³.

هذا ونشير إلى أنه لا مجال لترتيب هذه النتائج في فرضية اختفاء روابط التبعية التي تخص الأجير مع مستخدمه الأصلي، موضوعا بذلك تحت التبعية المنفردة لمستخدمه الجديد في إطار عقد عمل جديد. فالأجير لا يمكنه أن يطالب بالحقوق الناتجة عن خدمة مستخدم آخر. ذلك أن قطع علاقة التبعية نهائيا مع المستخدم الأول يحيلنا إلى الصورة الأخرى لحركة الأجراء، إذ يتعلق الأمر هنا " بالنقل " الذي يعرف كإجراء نهائي ولا مجال لتوقع الرجوع في مثل هذه الحالة. لأن الأمر يتعلق بوجود تغيير حقيقي للمستخدم، مما يجعل نظام الأجراء محفوفًا بالمخاطر لكونه نظاما هشًا. فحتى لو ذهبت إرادة الأطراف إلى الاحتفاظ بالأقدمية والامتيازات و الخبرة التي يحظى بها الأجير، إلا أنه لا يوجد أي نص يتضمن هذا الحل.

¹ - Mémento Social, Pratique français, le droit du travail et sécurité, Le Fabre, 2000, p288 et 2581

² - Mémento, Pratique français, Social 2000, *op.cit* p 289 et 2583. et Jean Maurice Verdier Mémentos droit du travail 20 édition p63.

³ - Jean Rivero, Jean Savatier, *op.cit*, p101.

وإن كان الاجتهاد القضائي الفرنسي يترك الأمر فيما يتعلق بالإبقاء على الحقوق الناتجة عن خدمة المستخدم السابق إلى اتفاق يعرف باتفاق نقل أو اتفاق تحويل. وهذا إذا تعلق الأمر بنقل العامل لفرع في الخارج. والذي يبرم ما بين الأجير والشركتين المعنيتين.

ب- نظام الأجراء وحركة العمال دولياً

نكون بصدد النقل إلى الخارج "عندما يتم استدعاء عامل بطلب من مستخدمه لممارسة نشاطه في مؤسسة أخرى تقع على إقليم دولة أخرى". عندما يتعلق الأمر بحركة الأجراء على مستوى الشركات المتعددة الجنسيات كصورة لمجموعة الشركات، يكون الإشكال أكثر حدة. وهذا في ضرورة البحث ليس فقط عن المستخدم الحقيقي للأجير بل البحث عن القانون الواجب التطبيق كذلك. في هذا المجال يعتمد الاجتهاد القضائي الفرنسي معياران استناداً إلى القانون الدولي و مدة الإقامة في الخارج، ثم مدى بقاء أو انتفاء علاقة التبعية مع المستخدم الأصلي.

فالانتداب يقتضي الإقامة لمدة قصيرة. وهنا يعتبر مكان العمل لم يطرأ عليه أي تغيير. والمستخدم الأصلي يظل هو المستخدم بعد الانتداب. ينتج عن ذلك بقاء نفس عقد العمل وتطبيق نفس القانون الذي كان يحمي العقد قبل الانتداب، حتى ولو تغير مكان العمل. أما إذا أصبح بالمقابل المستخدم هو الشركة التي تم ندبه إليها، فقانون الدولة التي تنتمي إليها هذه الأخيرة هو المختص بحماية آثار العقد بما فيها نتائج إنهائه.

غير أن الإشكال القائم هنا على المستوى الدولي، هو أنه إذا كان القانون المعتمد عليه لحماية عقد العمل يرتبط بالتعرف على الهيئة المستخدمة، فإن الأمر لن يكون بهذه السهولة ما دام أن الأمر يتعلق بقانون علاقة العمل. ففي علاقة العمل ذات العنصر الأجنبي تتعدد القوانين التي تنظمها، وإن كان الحل الراجح أن يظل القانون الأصلي هو القانون المطبق بقوة القانون تفادياً للاصطدام بقوانين البوليس المحلية.¹

¹ - Memento Social, Pratique français, 2000, *op.cit* p 408

أما إذا كانت الإقامة لمدة طويلة، فالأمر يتعلق هنا بالاغتراب الذي يأخذ شكل تحويل أو نقل إلى الخارج أو تعيين جديد، معتبرين بذلك أن مكان العمل قد تم تعديله. وصورة ذلك أن يكون أجير يعمل لفائدة شركة "أ" في دولة "ا" يصبح يعمل في شركة "ب" في دولة أخرى التي تقع على إقليمها الشركة "ب". لنكون بذلك بصدد مكان عمل جديد و عقد جديد مع مستخدم جديد. وبالنتيجة الخضوع لقانون جديد، مع إعطاء الأطراف إمكانية حرية الاختيار في الإبقاء على القانون الأصلي.

إن الحالة الوحيدة المعالجة من طرف التشريع هي حالة تسريح الأجير الذي تم ندبه في فرع أجنبي¹. أي الأجير الذي يتم توظيفه في الأصل من طرف شركة فرنسية ثم تم وضعه في خدمة إحدى فروعها الأصلية، إذا تم تسريحه من طرف هذه الأخيرة. ذلك من خلال نص المادة على أنه: "عندما يوضع أجير في خدمة فرع أجنبي، والذي يربطه مع الأجير عقد عمل، ويسرح من طرف هذا الفرع، يجب على الشركة الأم أن تؤمن إعادة رجوعه موفرة له بذلك منصب عمل جديد و تعيد تصنيف الأجير الذي تم تسريحه من طرف الفرع الذي تم ندبه فيه. وفي حالة رفض اقتراح عمل على الأجير الذي تم ندبه، تتحمل الشركة الأم مسؤولية إنهاء عقد العمل الأصلي الذي يظل قائماً². مع ذلك يجب أن ندرك بأن هذه الحركة للأجراء في ظل العولمة أصبحت تعتبر كلاسيكية، ما دام أن الاغتراب يقتصر على نقل العمال من شركة لممارسة نشاطاتهم على مستوى فرع في الخارج. فهو بذلك لا يخص إلا صورة بسيطة لحركة عمودية على مستوى المجموعة، تقوم على إنهاء المهام من الشركة الأم إلى الفرع. الأمر الذي لم يعد معمولاً به حالياً³. ليعرف بذلك هذا النموذج الكلاسيكي للاغتراب تقلصاً جذرياً.

¹ - و هذا من خلال المادة 8-14-122، المقابلة للمادة 5-1231 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص148.
² - ليكون النص بذلك فرض أنواعا ثلاثة من القواعد:- تطبيق قواعد مادية على هذه الوضعية. وهذا بالزام الشركة الأم بأن ترجع الأجير وتعيد تصنيفه في منصب عمل مواز.- تطبيق قواعد التنازع، فإذا كان تسريح الأجير لا يمكن تجنبه، وتم تأكيده من طرف الشركة الأم، في هذه الحالة يجب أن يعلن التأكيدي على هذا التسريح، اعتماداً على قانون الشركة الأم، قانون مقر الشركة المسطرة وإبرام العقد الأصلي.- قواعد تأخذ وضعية تحديد المستخدم والذي ليس الفرع الأجنبي، ما دام أن إرادته في الفصل للأجير لا يحتج به على الشركة الأم، ويتم بذلك إعادة إحياء العقد الأصلي مع الشركة الأم ليكون المستخدم ليس إلا الشركة الأم. وأن يكون عقد العمل مع هذه الأخيرة لم ينته. يترتب عن ذلك إمكانية احتفاظ الأجير بأقدميته الناتجة عن أداء خدمته في الفرع. انظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 32 وما بعدها.
³ - في فرنسا كان النموذج الكلاسيكي للاغتراب يتم من خلال نقل العمال إلى إفريقيا رفقة عائلاتهم في إطار شروط جد مرضية بغرض حماية عودة الأجير المغترب. وقد نظمت ذلك أحكام المادة 8-14-122 من قانون العمل الفرنسي، والتي لم يعد معمولاً بها حالياً أي مهمة وليست ملغاة والتي لا يزال معمولاً بها في إفريقيا السوداء وآسيا انظر:

Marie –Ange Moreau, *op.cit*, p290 et 291.

مع العولمة أصبح كل شيء مبتذل، الحركة والامتيازات الناتجة عنها، عقود العمل الدولية و التي عرفت من خلالها الشركات المتعددة الجنسيات طرقا جديدة لتنظيم الموارد البشرية بما يتماشى وبنية مؤسساتها المعقدة. تشمل هذه الطرق النقل من فرع إلى فرع. و وضع الأجراء في خدمة شبكة مؤسسات والتي لا ترتبط فيما بينها بعلاقات اجتماعية، ولكن بعلاقات تجارية أو تكنولوجية. و التحويل أو الوضع في الخدمة لتنفيذ نشاطات محددة لفائدة مؤسسات ثالثة (أجنبية). لتصبح عقود العمل الدولية في الإطار الجديد للحركة الدولية عقود مزيفة، حيث أصبحت تتضمن الشروط المرتبطة بالأجر والنظام الجبائي والحماية الاجتماعية و شروط العودة والقانون الواجب التطبيق لحل النزاعات. وهذا يكشف نية دول الاتحاد الأوروبي في وضع سياسة موحدة لأجرائهم المتنقلون على المستوى الدولي. مع ذلك يظل الإشكال قائما حول تحديد القانون الذي يحمي الأجراء الذين تعرضوا للحركة.

على مستوى الاتحاد الأوروبي، تسمح قواعد القانون الدولي الخاص للأطراف باختيار القانون الواجب التطبيق على عقود عملهم. في حالة ما إذا لم يتفق الأطراف مسبقا على القانون الواجب التطبيق، حددته اتفاقية روما في المادة 03 منها بقانون مكان تنفيذ العمل. وفي حالة تعدد أمكنة تنفيذ العمل، فرض مجلس العدالة للمجموعة الأوروبية، البحث عن مركز علاقات العمل الأكثر أهمية. و الذي يرجح أن يكون مكان التوظيف أي مكان إبرام عقود العمل. هذا وقد أوردت المادة 2/6 من نفس المعاهدة استثناءا يمنح القاضي سلطة الخروج عن تطبيق هذه الأحكام والبحث عن القانون الأكثر مطابقة. وهذا في حالة تنفيذ علاقات العمل على مستوى عدة مواقع للعمل و التي لا ترتبط بأي نظام قانوني دولي كمحطة للبتترول، باخرة في المناطق الدولية وكل الحالات التي يستحيل فيها تطبيق المادة 03 من المعاهدة¹.

¹ - إن الاستثناء الذي أوردته المادة 2/6 من معاهدة روما لا يهدف إلى السماح بتطبيق قانون القاضي، حتى في حالة ما إذا تم الانتداب على مستوى الدولة التي ينتمي إليها هذا الأخير. إنما لمواجهة تعقيدات أنظمة العمل الدولي بعد أن أفرزت العولمة وضعيات جديدة للحركة. مع ذلك تظل الصعوبات قائمة، ذلك أن هذا الشرط الاستثنائي يفتح مجال لتفسير مخالف للاتفاقية. كما أن القضاة لا يتمتعون بنفس الثقافة القانونية لتبرير الأخذ بالاستثناء أو المعايير الأخرى. أمام هذه الإشكالات يختص مجلس العدالة الأوروبي بتفسيرها استنادا على البروتوكول الموضح لاختصاصاته والذي دخل حيز التنفيذ سنة 2004. أنظر Marie Ange Moreau, *op.cit*, p294

أمام هذه الإشكالات يظل التوفيق ما بين القانون المختار والقوانين الأمانة المحلية وقوانين البوليس المختصة أحد الإشكالات الغامضة في القانون الدولي الخاص للعمل. وهذا بسبب صعوبات تعريف قانون البوليس. وان كان الوضع الأسهل هو إخضاع عقود العمل لقانون مكان التنفيذ، مع الاحتفاظ بالامتيازات المترتبة للأجراء فيما يحض الأجور والضرائب. هذا في حالة ما إذا لم يتم الاتفاق على اختيار القانون الواجب التطبيق. بذلك يمكن القول أن غياب إطار قانوني خاص بعلاقات العمل على مستوى مجموعة الشركات يتضمن خطر هشاشة نظام الأجراء وخلق وضعيات غامضة، تجعل أحكام قانون العمل غير متكيفة مع وضع مجموعة الشركات. والتي تعتمد على الفصل ما بين التسيير والاستعمال لقوة العمل. إن هذا الانفجار أو التراجع في مفهوم المستخدم يعد امتداد لتراجع مفهوم العمل المأجور، ولكن في هذا المجال لا يعد قانون العمل المتهم الوحيد عن ذلك، بل يوجد إلى جانبه القوانين المكملة له، قانون الشركات والقانون التجاري¹.

المبحث الثاني: المرونة و التنظيم الجديد للعمل ولوقت العمل

يجد العمل المأجور إطاره القانوني في عقد العمل بوصفه الإطار الأكثر استقرارا وحماية للنظام الاجتماعي للعمال. من خلاله يستفيد المستخدم من قوة عمل الأجير مقابل منحه الأجر المستحق وتحمل المخاطر الاقتصادية للمؤسسة. في حين يجد العامل نفسه في إطار علاقة، يستبدل من خلالها استقلاليتها بنظام حماية مزدوجة، تجد مصدرها في كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي². من ثمة يرتبط مفهوم العمل المأجور بوجود علاقة تبعية قانونية، تشكل بالنسبة للعامل معيارا للحماية بكل ما يترتب عليها من فوائد. في تميز العمل التابع عن غيره من الأعمال، واعتمادها أساسا لمنح عقد العمل دورا في تحقيق السلم والاندماج الاجتماعي. وإعطائه قيمة فيزيولوجية، تستدعي ضرورة احترام حقوق الإنسان ومعايير تشغيل اليد العاملة. أما بالنسبة للمستخدم فهي تشكل الآلية التي تضيء المشروعية

¹ Nouri Mzid, Groupe de sociétés et relation de travail, *op.cit* p89.

² - V. Marion Del Sol, *op.cit* p.45.

على ممارسته لسلطته في الإدارة والتي تعد جوهر سلطات رب العمل، والتي ينجم عنها الصلاحيات التنظيمية والتأديبية له.¹

أصبح سوق العمل اليوم يواجه واقعا جديدا، تبدو المرونة بمقتضاه ضرورية في زمن باتت فيه المحافظة على مواطن الشغل أصعب من إحداث مواطن شغل جديدة. و أصبح فيه بقاء المؤسسة أوكد من ازدهارها. في هذا المجال أوصى اجتماع القمة للاتحاد الأوروبي حكومات الدول الأعضاء بتبني مرونة أكبر في نظام العمل و في أوقات العمل. كما أكدت اللجنة الأوروبية من خلال المؤلف الصادر عنها تحت عنوان "النمو و المنافسة و التشغيل"، على ضرورة المرونة داخل المؤسسات و خارجها. كما طلبت من المؤسسات الأوروبية أن تتوخى " تكنولوجيا جديدة في علاقات الشغل " تركز على الحوار الاجتماعي و على ترشيد الأطراف الاجتماعية.

إن هذه التوصية لم تتجه إلى الدول المصنعة أو الدول النامية فقط، بل إلى كل الدول المشاركة في تحرير المبادلات التجارية و في عولمة الاقتصاد. مما دفع اغلبها إلى إدخال تعديلات هامة على قوانينها الاجتماعية جعلتها أكثر مرونة². وهذا على أساس أن مرونة سوق العمل أصبحت تحدد بقدرته على التكيف السريع مع الظروف المستجدة. و يتم ذلك على مختلف مستويات سوق العمل، بما في ذلك التكيف الكمي للعمل عبر التعيين والتسريح أو اللجوء إلى العقود المؤقتة (المرونة الخارجية) أو التنوع في وقت العمل وطرق تنظيمه أو تعديل الأجور لامتناس الصدمات وغيرها من التطورات (المرونة الداخلية) في إطار تنظيم جديد لوقت العمل (المطلب الأول). كما يتطلب تكيف سوق العمل أنماط المرونة والعرضية في العمل، بما في ذلك عقود العمل لأجل ثابت أو لأجل قصير والعمل عبر وكالة والعمل على مشاريع و تعدد شغل الوظائف في إطار العمل بالوقت المجزئ والعمل للحساب الخاص، وما إلى ذلك. وهي أنماط غالبا ما تفترن بعدم القدرة على الانتساب للضمان الاجتماعي وعدم الاستفادة من تأمينات التقاعد والعناية الصحية وغيرها من أشكال الدعم الاجتماعي. ومن إشكاليات المرونة بصورة خاصة أن يعتمد العمل أجورا ضعيفة وظروف

¹ - Des Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? *op.cit* p23.

أنظر أيضا: ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 106 و 107.

² - محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، دراسات قانونية، مجلة تصدرها كلية الحقوق بصفاقص (تونس)، العدد 06، 1990-1989 ص 30 و 31.

عمل سيئة، وكل تبعات المرونة كنتيجة حتمية مؤدية إلى إلغاء الضوابط. إضافة إلى تدني مستويات الحماية، لاقتران مسار المرونة الذي يصيب أسواق العمل بإجحاف في شروط العقود والإعانات والحقوق التي يمنحها أصحاب العمل للعاملين¹ في ظل الأنظمة الجديدة للعمل غير نمطي ألتي تسببت في التراجع عن فكرة العمل المأجور و تلاشي معايير العمل في إطار عقود العمل غير محدودة المدة، كنموذج مرجعي للعمل المستقر والدائم (المطلب الثاني).

المطلب الأول : المرونة والتنظيم الجديد لوقت العمل

نصت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وبشكل خاص عن حق العمال في تقنين أوقات العمل والراحة، حيث أكدت على حق كل عامل في الراحة وفي أوقات الفراغ، يجتمع فيها قوته ويستعيد نشاطه. كما أن له الحق في تحديد ساعات العمل. وذلك لكي لا يتم استغلاله اقتصاديا وتشغيله ساعات طويلة من العمل، تؤدي إلى انتهاك حقوقه وإنسانيته. كما له الحق في إجازات مدفوعة الأجر تكون دورية بشكل أسبوعي وسنوي يستريح فيها من ضغط العمل².

على هذا الأساس، ونظرا لأثر تلك المدة على صحة العامل، سعت تشريعات العمل إلى التدخل لإقامة توازن بين جملة من الاعتبارات، حماية صحة العامل ومتطلباته الاجتماعية و استفادة المؤسسة من قدراته. و هذا تبعا للمعطيات العامة القائمة في كل بلد ومستوى التنمية به. على أن يتم احترام الأسس والمبادئ التي تقوم عليها. وهذا فيما يخص، أسبوع العمل والمقدر بـ 40 ساعة و أيام العمل ويجب أن لا تقل عن خمسة أيام. و ساعات العمل اليومي ويجب أن لا تتجاوز 12 ساعة. و نظام العمل في كل ما يخص تنظيم العمل المستمر والعمل الليلي والتناوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي³ هذا من جهة. من جهة أخرى تعتمد المدة كمعيار لتحديد قيمة الأجر ودفعه بما يتناسب و مدة العمل المنجز. على اعتبار أن المدة القانونية للعمل هي الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة مستخدمه و تحت إدارته. و التي يمكننا المطابقة خلالها ما بين

1 وهذا حسب تعريف مكتب العمل الدولي لمرونة العمل، سنة 2007. أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر" ص 22 و 23.

2- أكثر تفصيل عن حق العمال في تحديد ساعات العمل وفي الإجازات المأجورة، أنظر ص 46 من الرسالة و. أ. وسيم طيار، المرجع السابق ص 112.

3- أنظر المواد من 27 إلى 32 من قانون 90-11 و أ. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق ص 24.

الجهد المبذول و الأجر المدفوع كمقابل لهذا الجهد، ممثلة بذلك حصانة قانونية ومعنوية للعامل، ضد مختلف العوائق التي تؤثر في مردوديته أو نتائج عمله.

عرف هذا المفهوم الكلاسيكي لمدة العمل تغييرا جذريا في ظل عولمة أسواق العمل، حيث أصبحت المتغير الأساسي المعتمد لتنظيم شروط وظروف العمل. فهي من وجهة نظر المستخدم معيارا لزيادة الإنتاجية ومواجهة المتغيرات الاقتصادية بأقل التكاليف. في حين يعتبرها الأجراء أحد أهم المطالب الأساسية التي يجب أن تحضي بالحماية القانونية والنضال المتواصل ضد تخفيض وقت العمل اليومي المحدد بثمانية ساعات. والأسبوعي في كل ما يتعلق بالراحة والعطل مدفوعة الأجر¹.

أمام تغير مفهوم مدة العمل، أصبحت هذه الأخيرة من المسائل التي تشكل حقوقا والتزامات متبادلة ومتناقضة في نفس الوقت. خاصة أمام متطلبات المنافسة في تبني شروط جديدة للإنتاج. و التي دفعت المؤسسات إلى اعتماد مرونة كمية داخلية تقوم على تغيير عدد ساعات العمل دون تغيير عدد الأجراء. و قد تترتب عن ذلك تبني أنظمة جديدة لوقت العمل من خلال لجوء المستخدم إما إلى تخفيضه ولو استدعى الأمر تخفيض الأجر أيضا (الفرع الأول)، أو إلى توزيع وقت العمل وتكييفه حسب متطلبات النشاط، معتمدا في ذلك على سلطته في الإدارة حيث أصبح وبدعم من المشرع يقرر وبكل حرية تنظيم العمل ومدته وكثافة النشاط وظروفه المادية، إلى درجة إضعاف معايير توقيت العمل الجماعي والموحد للعمال (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تخفيض وقت العمل

أصبح وقت العمل في ظل العولمة والاقتصاد ثروة قابلة للتقسيم. و هذا من خلال إجراء موازنة ما بين العمل المتوافر والأشخاص العاملين اعتمادا على آليات معينة، رغم كل ما يترتب عنها من انعكاسات سلبية.

¹ - دفعت ضرورات التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الاقتصادية وزيادة الإنتاجية- والتي تعني مقدار ما ينتجه العامل في فترة زمنية معينة- المؤسسات إلى ضرب معايير توقيت العمل العادي عرض الحائط حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة.

أولاً: آليات تخفيض وقت العمل

لقد اعتبر تخفيض مدة العمل أحد أهم مطالب النقابات العمالية. هذا لما يترتب عليه من آثار ايجابية تنعكس على صحة العمال واستغلال أوقات فراغهم وحياتهم الشخصية والعائلية، انطلاقاً من مبدأ تحسين ظروف العمل وحفظ الحياة الخاصة للعامل.¹ ليتخذ بذلك مسألة تخفيض وقت العمل أبعاداً إيديولوجية و اجتماعية، مشكلة مظهراً للتطور الاجتماعي والمكتسب من خلال النضال الجماعي ضد الاستغلال المكثف لقوة العمل، وحفظ الكرامة الإنسانية للعامل و لمواطنته².

إلا أن تأثير عالم الشغل بالتطور التكنولوجي والتقني أفرز تطورات أخرى على مستوى تنظيم الإنتاج وتسيير اليد العاملة. كما جعل قانون العمل محل نقاش لما كرسه من مطالب وضغوطات ونزاعات. و هذا نتيجة فتحه المجال أمام المستخدمين بدافع المنافسة ومتطلبات المرونة لمخالفة القواعد القانونية وتدعيم حريتهم لاتخاذ القرار في تطوير أنظمة وقت العمل. ليصبح تخفيض وقت العمل في أبعاده الثلاثة وقت العمل اليومي والسنوي (العطل مدفوعة الأجر) ومدى الحياة (التقاعد) أحد أهم مساعي المستخدم اعتماداً على سلطته المنفردة. فضلاً عن تعزيزه مجال التفاوض الجماعي والذي يتيح له إمكانية التهرب من بعض أحكام قانون العمل. الأمر الذي يضر بمصالح العمال³. ليتخذ بذلك تخفيض مدة العمل بعداً اقتصادياً يقوم على مرونة تسيير اليد العاملة وإعادة توزيع العمل لرفع الإنتاجية وخفض التكاليف.

¹ - V. Marion Del Sol, *op.cit* p.95.

² - فقبل بداية نضال النقابات العمالية، من أجل التخفيض من مدة العمل التي كان معمولاً بها آنذاك والتي كانت مجحفة في حق العمال إلى درجة كبيرة، كان يترك أمر تحديدها إلى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد، والإرادة المستقلة، مما أدى إلى تعسف وتشدد صاحب العمل في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة ووقت العامل الذي كثيراً ما يضطر إلى قبولها تحت وطأة الحاجة الاقتصادية والاجتماعية. هذا ما كان معمولاً به في مرحلة سيادة مبدأ سلطات الإدارة، إلا أنه من المفارقات أن تغير العولمة وضرورات المنافسة كل هذه المعايير في تحديد مدة العمل، وهذا بعد نضال طويل توج بتدخل الدولة لتحديد المدة القصوى للعمل، هذا حتى ولو كان تدخله من أجل تخفيض مدة العمل لأن لها من الآثار ما يمس بالأمن الاجتماعي للعمال أو توزيع مدة العمل وفقاً لما يخدم مصالحه، دون إقامة أي اعتبار لمسألة الحماية الاجتماعية للعاملين. أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 124 و 125.

³ - V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammauel, *op.cit*, p 21 § 39 et 22 § 27.

فقانون العمل الذي تم تأسيسه منذ نهاية القرن 19، أصبح اليوم محل نقاش، بعد أن تم استحداثه. ليحمل نتائج التكنولوجيا والتصنيع لطبقة الأجراء حيث لم يعد العمل مطلقاً مرادفاً للاستقرار والتكفل الاجتماعي.

V. Sophie Boutillier, Travail et entreprise règles libérales et « globale management ». série clichés, collection l'esprit économique, Innoval, 2005 p 12.

يقصد بتخفيض وقت العمل، تحديد مدة عمل أسبوعية متوسطة خلال السنة أقل من المدة القانونية للعمل. ويتخذ هذا التخفيض صوراً عديدة؛ التخفيض الفردي لوقت العمل والتخفيض الجماعي لوقت العمل و امتيازات العطل مدفوعة الأجر. هذا ما نوضحه بتفصيل أكبر تباعاً.

1- التخفيض الفردي لوقت العمل (العمل بالوقت الجزئي)

يعرف العامل بالوقت الجزئي على أنه شخص مستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين. ويشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين" إلى العاملين طيلة الوقت الذين:

يرتبطون بعلاقة استخدام من النوع نفسه. - يعملون في العمل نفسه أو المهنة نفسها أو في عمل مهنة مماثلين - المستخدمين في المؤسسة نفسها، أو المستخدمين في المنشأة نفسها حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، أو المستخدمين في فرع النشاط نفسه حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين. في حين لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي ومؤقت للساعات عملهم العادلة لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية عاملين بعض الوقت.¹

مفاد هذا النص أن معيار تصنيف العامل بالوقت الجزئي هو وجود عاملين طيلة الوقت على أن يرتبط كل من العاملين بالوقت الكامل وبالوقت الجزئي بعلاقة استخدام من النوع نفسه. ويؤدون نفس العمل ويتواجدون في نفس المؤسسة وإلا في المنشأة أو قطاع النشاط. يعتبر العمل بالوقت الجزئي وفقاً لهذا المفهوم، امتياز كرسته تشريعات العمل لفائدة المؤسسات المستخدمة كوسيلة مرونة، تسمح لها بالتخفيض الفردي لوقت العمل. وهذا كلما استدعت الظروف الاقتصادية تضيق دائرة النشاط الاقتصادي. المشرع الجزائري² بدوره أجاز لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل. وهذا من خلال تقليص مدة عمل الأجراء بما يقل عن المدة القانونية للعمل، على أن لا تكون المدة

¹ - حسب التعريف الوارد عن اتفاقية العمل لبعض الوقت رقم 175 الصادرة سنة 1994. يستعمل أيضاً مصطلح العمل بعض الوقت والعمل بدوام جزئي. أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 60.

² - وهذا من خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1999 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل.¹ ليعتبر بذلك العمل بالوقت الجزئي وسيلة ذات هدف مادي مزدوج:

الهدف الأول: تستفيد المؤسسة من تخفيض التكاليف الاجتماعية في كل ما يتعلق بالالتزامات المالية التي تفرضها السياسة الاجتماعية على المنشآت، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية والمبالغ الواجب تخصيصها للخدمات الاجتماعية. إلى جانب تخفيض الأجور. يتضح ذلك من خلال كفاءات وطرق دفعها، حيث تتناسب تماما وساعات العمل المنجزة من طرف الأجير. هذا ما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالوقت الجزئي. والتي نصت على أن يتقاضى العاملون بالتوقيت الجزئي راتبا نسبيا مقارنة مع راتب الأجراء العاملين بالتوقيت الكامل. وكذلك الوضع بالنسبة للتعويضات القانونية أو المتفق عليها حيث تكون وفقا للمدة الفعلية للعمل.²

الهدف الثاني: يتمثل في عدم تكبير اللجوء للعمل بالوقت الجزئي على أنه استخدام تعويضي. الأمر الذي يتيح الفرصة أمام المستخدم لاستغلال المدة المتبقية الناتجة عن الفارق ما بين المدة القانونية للعمل والمدة الجديدة بعد التخفيض. و هذا من خلال طلب تنفيذ ساعات عمل خارج ساعات العمل الأصلية، دون أن يحظى الأجير بأي امتياز فيما يخص التعويض عنها، حيث يتم اعتبارها ساعات إضافية و لكن يتم تعويضها بالراحة و ليس بمنح إضافية. مما يؤدي إلى إمكانية التعسف من طرف المستخدم في اللجوء للعمل بالوقت الجزئي. خاصة وأن المشرع الجزائري فتح المجال أمام المستخدم باللجوء إليه كلما كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

¹ - وهذا طبق للمادة 02 من المرسوم السالف الذكر. أما المشرع الفرنسي فقد وسع تعريف العامل بالوقت الجزئي حيث يعتبر كذلك، كل من تقل مدة عمله عن المدة القانونية للعمل أو عن مدة العمل المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية، أو عن مدة العمل الشهرية، أو مدة العمل السنوية. أنظر المادة 1- 3123 الموافق للمادة 2-4-212 فقرة 02 و 05، قانون العمل الفرنسي المرجع السابق ص 724. في هذا المجال أكد الاجتهاد القضائي على أنه يعتبر بمثابة أجير بالوقت الجزئي الأجراء الذين يؤديون عملهم لمدة 32 ساعة أسبوعيا مقارنة بـ 39 ساعة عمل للعاملين طيلة الوقت المماثلين. أنظر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 23 جوان 1993، قانون العمل الفرنسي المرجع السابق ص 724.

² - وهذا طبقا للمادة 11 من المرسوم السالف الذكر. في نفس المجال، أكد المشرع الفرنسي على أنه يؤخذ بعين الاعتبار مدة عمل الأجير العامل بالوقت الجزئي وأقدميته داخل المؤسسة لتحديد أجره مقارنة بأجير يتمتع بنفس الخصائص المهنية والذي تشغل بالتوقيت الكامل في المؤسسة. أنظر المادة 10-3123 الموافقة للمادة 5-4-212 فقرة 10 من قانون العمل الفرنسي.

بخلاف المشرع الجزائري، أورد المشرع الفرنسي بعض الحدود من حيث لجوء المستخدم إلى العمل بالوقت الجزئي، حيث يتم اللجوء إليه إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو أخذ رأي لجنة المؤسسة أو بقراره المنفرد بعد إعلام مفتشية العمل. على أن يلتزم بتقديم برامج توزيع وقت العمل وتخفيضه للجنة المؤسسة على الأقل مرة في السنة¹. رغم ذلك ثبت أمام ضرورات التنافس، تضاعف اللجوء إلى الاستخدام بالوقت الجزئي والتي تمثل نسبة 80% من النساء العاملات². الأمر الذي يؤدي إلى عدم تكافؤ فرص النفاذ إلى جميع جوانب المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم مواجهة العوائق على أساس الجنس.

2- التخفيض الجماعي لوقت العمل

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في كل القطاعات³ على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل. هذا وفي حين أجازت المادة 04 من الأمر المذكور تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل ولكن فقط بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق، إلا أنه مقابل ذلك تركت تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. مما يؤكد على أن المشرع الجزائري أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل، إما بمقتضى التفاوض الثنائي أو التشاور الثلاثي. لتكون نتيجة ذلك ترك أمر تنظيم توزيع المدة القانونية للعمل وفق ما يتناسب وطبيعة كل قطاع ومؤسسة ومتطلباتها.

إن فتح المشرع الجزائري مجال التفاوض في مجال تنظيم ساعات العمل، يطرح فرضية أن يتضمن هذا التنظيم، تخفيض لوقت العمل وما يصاحبه من إمكانية خفض للأجور. خاصة وأن المشرع الجزائري وإن حدد المدة القصوى للعمل والتي لا يمكن تجاوزها، إلا أنه

¹ - رغم ذلك ثبت أمام ضرورات التنافس تجاوزات المستخدمين والتعسف في اللجوء للعمل بالوقت الجزئي حيث ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية على التأكيد على أنه التسريح الناتج عن رفض أجير عامل بالوقت الجزئي قبول تعديل توزيع وقت عمله والمفروض من طرق المستخدم بغرض الأذى والتحرش وليس بسبب مصلحة المؤسسة يعتبر بدون سبب جدي وحقيقي. عن قرارها الصادر بتاريخ 14 أكتوبر 1998. و في قرار آخر أكدت على أنه: رفض الأجير قبول التغيير الجاري على ساعات عمله بقرار من المستخدم في إطار ممارسة سلطته في الإدارة يمكن أن يكون مشروعاً، خاصة أن هذا التغيير لا يتلاءم مع الالتزامات العائلية للأجير، 9 ماي 2001، ص 224.

² - تسعى النساء العاملات إلى الاستفادة من ساعات عمل مرنة تسمح لها بالتوفيق ما بين حياتهن المهنية وحياتهن الخاصة، خاصة العائلية. كما تشكل نسبة العاملين بالوقت الجزئي 15% من مجموع العمال في حين أن 40% منهم يعانون من تعسفات المستخدمين في ما يخص الحقوق المرتبطة به أنظر،

Del Sol, *op.cit*, p 95.

³ - وهذا طبقاً للمادة 02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ج ر عدد 3 لسنة 1997، وهذا بعد أن كانت 44 ساعة طبقاً لقانون 90-11. كما ألقى هذا الأمر بموجب المادة 08 منه المواد من 22 إلى 26 من نفس القانون.

لم يتحدث عن إمكانية النزول عنها¹. الأمر الذي يسمح للمستخدم بتحديد المدة العادية للعمل بعدد ساعات يقل عن المدة القانونية. وهذا استنادا على سلطته في تعديل عقود عمل أجرائه. ليجدوا أنفسهم أمام واقع تخفيض أجورهم.

اعتبرت هذه التقنية المزدوجة في تخفيض وقت العمل وخفض الأجور الأكثر حداثة واستعمالا في دول الاتحاد الأوروبي². وهي وإن كانت المصدر الأكبر لنزاعات العمل، إلا أنها مع ذلك تعتبر أحد العناصر اللازمة والضرورية لإعادة تنظيم أنظمة العمل. و المحرك الأساسي لإعادة أنظمة الإنتاج وصياغة مفاهيم العمل والكفاءة والخصائص المهنية واتجاهات أنظمة التكوين. كل هذا من أجل البقاء في دائرة المنافسة والاستجابة لضرورات السوق والتكيف والمعطيات الاقتصادية الجديدة وتطوير المؤسسات³. ليصبح من أولويات السياسة الاجتماعية العامة التي سعت إلى تكريسه من خلال وضعيتين:

الوضعية الأولى: يمكن من خلالها للمستخدم أن يتخذ قرار تخفيض وقت عمل أجرائه بإرادته المنفردة، وإن كان هذا الوضع أقل امتياز بالنسبة له، مقارنة مع ما يرتبه الوضع الثاني من فوائد ومزايا. حيث لا يمكنه في هذه الحالة تخفيض الأجور.

الوضعية الثانية: يتم تخفيض وقت العمل من خلال التفاوض، حيث يقترح المستخدمون تخفيض وقت العمل، في حين يتمتع العمال بمرونة ساعات عملهم⁴. رغم عدم قانونية هذه الوضعية، إلا أن السلطات ساهمت في تطوير آليات "التخفيض الاتفاقي لوقت العمل". وهذا من خلال منح امتياز للمستخدم بالاتفاق على خلاف ما نص عليه القانون و التفاوض لإجراء تعديلات على وقت العمل. يشمل هذا التعديل تخفيض وقت العمل، إلى جانب تخفيض التكاليف الاجتماعية في كل ما يخص الالتزامات المالية التي تفرضها السياسة الاجتماعية على المنشآت

¹ - يعتبر الحد الأقصى لمدة العمل من النظام العام ، أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 126

² - تعزيزا لفكرة تقسيم الشغل في بعض الدول الأوروبية، أصبح العمال المهودون بالطرد لأسباب اقتصادية يقبلون التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية ليحافظوا على مواطن عملهم. ففي ألمانيا مثلا توصلت الحكومة إلى المحافظة على أكثر من 200.000 منصب عمل سنة 1993 بفضل التقيص من ساعات العمل الأسبوعية مقابل منحة إضافية تسدها الدولة لتعويض الخسارة في الأجر الناتجة عن هذا التقيص. و توصلت شركة فلفسفاغن Volkswagen إلى التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية إلى 28 ساعة باتفاق مع النقابات. و تمكنت بذلك من المحافظة على 30.000 منصب شغل كانت مهددة بالإلغاء. تلك بعض نماذج التي توصلت إليها بعض الدول لإعطاء مزيد من المرونة لتشريعها الاجتماعية. محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، المرجع السابق، ص34 .

³ - V. Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ?, *op.cit*, p 20 et 30.

⁴ - لقد كان التفاوض حول تخفيض وقت العمل محل اهتمام الشركاء الاجتماعيين منذ 20 سنة.
V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jemmauel, *op. cit*, p 936 § 934.

المختلفة، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية والمبالغ الواجب تخصيصها للخدمات الاجتماعية¹. على أن تتحمل الدولة و صاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن تخفيض ساعات العمل. هذا ما كرسه قانون quinquennale الصادر سنة 1993 والمعدل بموجب قانون روبان "Loi Robien" الصادر سنة 1996 والقانون الصادر سنة 1998². وقد ذهب القانون الصادر بتاريخ 19 جانفي 2000 في نفس المجال إلى تكريس مبدأ "تطوير التفاوض وتخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي"³. إنما يشترط فقط أن يكون مصدر التخفيض هو الاتفاق المشترك الناتج عن التفاوض وليس بقرار المنفرد للمستخدم.

ثانيا: انعكاسات تخفيض وقت العمل على حقوق الأجراء

يرى بعض دعاة الاقتصاد الليبرالي أن اعتماد مرونة وقت العمل ليس له أي تأثير على أمن العمال، إذا ما تم تحقيق التوازن ما بين طرق الإنتاج ووقت العمل، معتبريها بذلك وسيلة لتطوير العمل وتحسين ظروف ونوعية الحياة. وهذا من خلال اعتماد الشفافية والتوازن ما بين الأطراف. وللحصول على هذه النتائج لابد من تقاسم الأرباح و التعويض عن الكفاءة واعتماد التفاوض انطلاقا من مبدأ الربح المتبادل. في حين يرى البعض الآخر أن تقنية تخفيض وقت العمل ليس لها أي آثار إيجابية على العمال، باستثناء ما إذا كان التخفيض لمدة العمل تم بطريقة غير ملموسة.

إن تخفيض وقت العمل وان اعتمد كوسيلة للنضال ضد البطالة، إلا أن واقع سوق العمل يثبت أنه وسيلة لتحسين الإنتاجية من خلال تكييف مدة العمل حسب متطلبات الإنتاج ارتفاعا وانخفاضا. خاصة وأن مردود العامل ورغبة منه في تحسين أجره يدفعه لإنتاج أكبر قدر

¹ في هذا المجال تمت مراجعة التشريعات الاجتماعية في كل من فرنسا و بلجيكا. هذا أمام خطر الطرد و البطالة التي أصبحت تهدد عددا كبيرا من العمال بسبب المنافسة، فقد توصلت إيطاليا الى اعداد عقود عمل جديدة تسمى عقود التضامن، يقبل العمال بمقتضاها التناقص من ساعات العمل و تتحمل الدولة و صاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن تخفيض ساعات العمل. انظر محمد الناصر، المرجع السابق، نفس الصفحة.

² قانون روبان "Loi Robien" الصادر بتاريخ 11 جوان 1996، تضمن الإعفاء من التكاليف الاجتماعية بنسبة 40% خلال السنة الأولى، ثم 30% في السنوات التالية التي تم خلالها تخفيض مدة العمل، وهذا لفائدة المؤسسات التي تقوم بتخفيض وقت العمل إلى أقل من 10%. على أن تتكفل بزيادة عدد العمال سنويا، يخص هذا التخفيض أيضا الأجور المدفوعة للعمال على أن تحافظ المؤسسة على عدد العمال على الأقل لمدة سنتان. مقابل أن تستفيد من الإعفاءات على امتداد لسبعة سنوات.

- V. Marion Del Sol. *op.cit* p.99

³ إنما يتطلب الأمر هنا ضرورة التفاوض الحسن للوصول إلى اتفاق مفيد حول تخفيض وتكيف وقت العمل بما يسمح وتحسين ظروف العمل، على أن يتم تحضير ممثلي العمال لهذا التفاوض من خلال تنمية الكفاءات على جميع المستويات القانونية و اقتصاد المؤسسات و اقتصاد العمل و سسيولوجيا المؤسسات و العلوم الاجتماعية.

V. Nouvelles formes d'organisation du travail. *op.cit*, p 41 et 42.

ممكن في أقل مدة ممكنة. الأمر الذي يحد من فرضية إنشاء مناصب عمل جديدة. بذلك فهو يعتبر آلية تهدد أمن العمال في تدهور شروط و ظروف العمل وتجعله أكثر مشقة. الأمر الذي يمكن معه القول، أن مرونة وقت العمل و إن عززت قدرة المؤسسات الاقتصادية على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في عدم الاستقرار في الشغل من خلال المظاهر التالية:

1- المساس بالحماية الاجتماعية للعاملين وبأمنهم الاجتماعي

إن هذه الصيغ التي تميزت بها مرونة قوانين العمل، تؤكد قدرة التشريع على التطور و مسايرة الأوضاع الجديدة الناتجة عن اشتداد المنافسة في الأسواق. و لكن أيضا مظهرا أكيدا لتراجع تشريعات العمل عن هدفها في تنظيم العمل المأجور و حماية الأجير التابع قانونا واقتصاديا لمستخدمه من التعسف والإساءة التي يمكن أن يرتبها إطلاق حريات السوق في مجال ظروف العمل ومدته خصوصا.

هذا ما جسده قانون العمل الفرنسي الصادر سنة 2000. والذي كرس أحكاما خاصة لمواجهة وضعية رفض الأجراء للتعديلات الطارئة من خلال نص القانون¹ على : " إن مجرد تخفيض عدد ساعات العمل تطبيقا لاتفاق تخفيض مدة العمل، لا يشكل تعديلا لعقد العمل". ليؤكد النص على أن تخفيض وقت عمل الأجير، لا يعتبر إلا تغييرا في شروط عمله، سواء خضع لذلك أو رفض. ليكون التسريح مصيره في هذه الحالة الأخيرة². شرط أن يكون مصدر التخفيض هو الاتفاق الناتج عن التفاوض الجماعي وليس القرار المنفرد للمستخدم. وأن لا يصطحب التخفيض بأي تغير آخر في ساعات العمل كالعطل خلال العطلة مثلا. ما يمكن ملاحظته على هذا النص ، هو وجود غموض وشكوك حول مشروعيته ، ما دام أن الحقيقة والنتيجة المترتبة واحدة، هي أن هذا التخفيض لوقت العمل سيصطحب بتخفيض في الأجر.

هذا وتضيف المادة 11-30 المقابلة للمادة 8-1222 "عندما يرفض أجير أو عدة أجراء تعديل عقود عملهم تطبيقا لاتفاق تخفيض وقت العمل، تسريحهم يعتبر تسريحا فرديا ولا يمكن تأسيسه على سبب اقتصادي". هذا ما يعفي المستخدم من الالتزام بإجراءات التسريح لسبب

¹- وهو نص المادة 3-212، الموافقة للمادة 7-1222 من قانون العمل الفرنسي أنظر.

V. Code du travail, Dalloz 70 édition 2008, p 70.

²- ليتضمن بذلك التخفيض جانب دفاعي، يقوم على اختيار العامل ما بين الخضوع للتنظيم الجديد لوقت العمل، أو التسريح

V. Marion Del Sol. *op.cit* p.99

اقتصادي. بذلك في حالة رفض العديد من الأجراء لقرار تخفيض وقت عملهم والمصحوب ببعض التغييرات في توزيع الوقت أو مع تخفيض لأجورهم، يمكن للمستخدم أن يتخذ جملة من القرارات للتسريح الفردي لنفس السبب والذي لا يعتبر اقتصادياً.¹

إن هذا الطرح يعكس الآثار السلبية للعولمة على ولاية ومضمون قوانين العمل، ونجاحها في تهديد هذه القوانين من حيث المساس بالامتيازات والضمانات الثابتة للعمال.² وهذا من خلال تكريس هذه التشريعات كل الحلول التي يمكن اتخاذها ضد العمال في حالة رفضهم لاتفاق تخفيض وقت العمل المصحوب بتخفيض في الأجور، متغاضية بذلك عن كل مبادئ تعديل عقود العمل. ذلك أن الاعتراف لصاحب العمل بسلطة الأفراد بإجراء تعديل غير جوهري في عقل العمل، يجب أن لا يحمل على الاعتقاد أنها سلطة مطلقة، بل هناك ضوابط تحددها وقيودا معينة تضمن عدم المساس بحقوق العامل وإلحاق الضرر به. بمعنى أن لا يؤدي هذا التعديل إلى تخفيض أجر العامل الأساسي، أو أي من مكوناته.³

هذا ونشير إلى أنه إذا كان المشرع الفرنسي ورغبة منه في إضفاء بعض المشروعية الشكلية، اشترط أن يكون مصدر هذا التخفيض المزدوج الاتفاق والتفاوض الجماعي، إلا أن بعض تشريعات العمل العربية كالمشرع المصري ذهبت إلى حد إجازة إجراء تعديلات جوهريّة في عقد العمل لأسباب اقتصادية. واعتبرت ذلك تعديلا مبررا متى كان مستندا إلى رغبة المستخدم في إعادة تنظيم المؤسسة بما يحقق مصالحه التي تتطلب تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج. كما اعتبرت الظروف الاقتصادية الطارئة التي تدفع المستخدم إلى تقليص

¹ - في هذا المجال أكد الاجتهاد القضائي على أن التسريحات التي تتم بسبب رفض الأجراء لإجراء تخفيض وقت العمل وما رافقه من تخفيض الأجور يعتبر مؤسس بوجود سبب حقيقي وجدي. مع ذلك تعتبر هذه التقنية فرصة لا عطاء متعة ومعنى للعمل من خلال اعتماد أوقات الراحة كوسيلة للتحرر خاصة بالنسبة للعمال الأقل كفاءة و الذين ينفذون في الغالب أشغالا متعبة و لا يمتلكون أي فرصة لاتخاذ القرار أو تنظيم عملهم. بالإضافة الى رغبة الحصول على ساعات عمل أقصر و أكثر مرونة. في المقابل ستزيد الرفاهية مع تفضيل أسابيع العمل القصيرة ، خاصة بالنسبة لأصحاب الأجور المرتفعة مثل الأسر التي تستفيد من أجرتين و ليس لها أولاد. و بالفعل هؤلاء الناس لن يتقاضون الا مقابلا ضئيلا عن تمديد مدة العمل بفعل الزيادة المتصلبة للضريبة على الدخل بحيث يفضلون تقليص مدة العمل و لو أدى ذلك الى تخفيض الأجر، أنظر ب. روروب، المرجع السابق، ص 239.

² - L'emploi dans le monde 1995- Rapport du BIT. Bureau international du travail Genève première édition 1995, p 82.

³ - يتكون الأجر من عنصرين، احدهما ثابت، ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي أو الأساسي، وثانيها متغير، ويتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل، والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية، أو الأعمال الشاقة. أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 143 و 144.

النشاط، مبررا مشروعا لإجراء التعديل الجوهري، الذي قد يصل إلى حد تخفيض أجر العامل أو تخفيض مستوى وظيفته.

بل وأكثر من ذلك اعتبرت هذه التشريعات عدم موافقة العامل على إجراء التعديل سببا مبررا لقيام المستخدم بإنهاء عقد عمله.¹

إن إجازة التعديل الجوهري لعقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم خاصة في ما يتعلق بمدة العمل والأجر، يعتبر خروجاً عن المألوف وعن مقتضيات الحماية الاجتماعية. وتغليب للمصالح الخاصة للمستخدم على حساب حماية العاملين وأمنهم الاجتماعي.

2- تخفيض وقت العمل ومبدأ المساواة في الأجور

ترك قانون العمل مسألة تخفيض وقت العمل وما يترتب عنه من تخفيض الأجور، للتفاوض الجماعي. إلى جانب ذلك كرس قانون روبي² وقانون أبري مبدأ الإبقاء على الأجور بعد تخفيض مدة العمل. حيث يسمح ذلك بتسهيل اللجوء إلى تخفيض مدة العمل والحد من المشاكل الاجتماعية. وإن كان يثير مشاكل قانونية مختلفة، لا سيما فيما يخص الأسس المعتمدة في منح أجر متساو لكن ليس على عمل متساوي أو بالأحرى ليس في ظل ظروف عمل متساوية. و هنا يثير الإبقاء على نفس الأجور للعمال رغم تخفيض مدة عملهم، التساؤل حول ما إذا كان من العدل أن يتمتع هؤلاء بنفس الأجر - رغم تخفيض مدة عملهم- الذي يتقاضاه زملائهم الذين يؤديون نفس العمل ولكن بالتوقيت الكامل؟ حقيقة أن الأجراء يحضون بنفس الأجر وينفذون نفس العمل، لكن هناك اختلاف في مدة العمل نتج عن تخفيضها بالنسبة

¹ بالرغم من أن قانون العمل المصري رقم 137 الصادر سنة 1981 قد نص من خلال المادة 54 منه على أنه: " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الظروف إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه". إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوقه المالية إلا أن قانون العمل الجديد، قد أحدث تغييرا جذريا في مجال سلطة المستخدم في إجراء تعديل على عقد العمل، إذ تنص المادة 203 منه على أنه: "مع عدم الإخلال بحكم المادة 200 من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، ولو كان يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي. كما له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور"، وبهذا يكون المشرع قد سجل تراجعاً في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين وغلب المصادر الاقتصادية على حساب المصادر الاجتماعية. أنظر، د. محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 387.

² كرس قانون روبي Loi Robien وقانون أبري 1 "Loi Aubry1" مبدأ الإبقاء على الأجور بعد تخفيض مدة العمل، في حين سمح قانون العمل الفرنسي للمستخدم بتخفيض مدة العمل مع الإنقاص من الأجور، شرط أن لا يتم ذلك بإرادة المستخدم، بل عن طريق التفاوض.

لبعض العمال والإبقاء عليها بالنسبة للبعض الآخر.¹ رغم ذلك أكد الاجتهاد القضائي إمكانية لجوء المستخدم لذلك.²

3- العمل السري وسيلة غير مشروعة لتخفيض وقت العمل

يندفع المستخدم وأمام ما يفرضه عليه قانون العمل من ضرورة التصريح بالنشاط والأجور والعمال وكل ما يترتب عن ذلك من ضرورة احترام مدة العمل، إلى اللجوء للعمل السري. والذي يضطر العامل لقبوله أمام حاجته الاقتصادية واستحالة إيجاد عمل مصرح به. وهذا إما لكونه عاملاً، لكن ممنوع عليه أن يجمع خدماته مع عمل مأجور. أو لأنه يرغب في إضافة ساعات عمل إضافية غير مصرح بها كي لا يتجاوز المدة القصوى للعمل المسموح بها. مما يؤدي إلى ميلاد فئة مستخدمين يشغلون وظائف غير منظمة، ما دامت علاقة استخدامهم قانوناً وعملياً لا تخضع لتشريعات العمل الوطنية أو ضريبة الدخل أو الحماية الاجتماعية أو الحق في إعانات استخدام، كالإنذار المسبق للفصل من العمل وتعويضات نهاية الخدمة أو إجازة سنوية أو مرضية مدفوعة الأجر. وتعود أسباب ذلك إلى عدم التصريح عن المستخدمين نتيجة تخفيض وقت العمل والأجور عن حدها القانوني³، مما يؤدي إلى بناء اقتصاد باطني مواز يقوم على استغلال اليد العاملة.

الفرع الثاني: توزيع وقت العمل

فضلاً عن تخفيض وقت العمل، أصبحت المؤسسات تلجأ إلى توزيع وقت العمل "Répartition du temps de travail". بصور مختلفة. نوردتها تبعا بكل انعكاساتها السلبية.

أولاً: آليات توزيع وقت العمل

يتجسد توزيع وقت العمل من خلال ثلاثة نماذج كرسستها التعديلات الطارئة على تشريعات العمل سعياً لتوفير المرونة المطلوبة والتي تمكن المستخدمين من التحكم في تسير اليد العاملة المتوفرة، من خلال اللجوء إلى نظام العمل بالفرق أو من خلال تكيف وقت العمل aménagement أو من خلال العمل الليلي.

¹ في هذا المجال أكد مجلس النقض في إحدى قراراته الصادرة سنة 1996 على أنه "حقيقة أن المستخدم ملزم بتأمين المساواة في الأجور ما بين كل الأجراء (فيما بينهم أو ما بين الرجال العاملين والنساء العاملات، غير أنه وفي حالة وضع الأجراء في وضعية مماثلة يدفع أجور مختلفة لأجرائه بتعين عليه أن يقدم كافة التبريرات عن هذا التباين في الأجور.

V : Jean Pélissier, Antoine Jeammauel, Alain Supiot, *op.cit*, p 937 § 941.

² الدوائر المجدلة لمحكمة النقض الفرنسية 7 أكتوبر 1997، رقم 1244. حيث كان رد القضاء بالإيجاب .

³ هذا فضلاً عما يترتب عليه العمل السري من مزايا للمستخدم، أنظر عن العمل السري ص 180 من الرسالة.

1- العمل بالفرق

الأصل أن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل والمحدد قانونا يوميا أو أسبوعيا بموجب النصوص القانونية والتنظيمية. وبمقتضى الاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تسري أحكامها على مجموع العمال. إن انتظام ووحدة توقيت العمل بالنسبة لمجموعة العمال، يسهل عملية المراقبة من طرف مفتشية العمل، ما دام أن مدة العمل المعتمدة معروفة مسبقا. وهذا بتعليق أنظمة تقسيم وقت العمل في أماكن العمل. الأمر الذي يمكن معه مراقبة ما إذا كان يتم احترام مدة العمل القصوى، سواء اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الإضافية.

إلى جانب القواعد العامة المنظمة لتوقيت العمل العادي بفوائده، توجد استثناءات وإرادة محببة من طرف المؤسسات في اعتماد- ولاعتبارات تقنية واقتصادية- آليات أخرى لتنظيم وقت العمل. وهذا من خلال اللجوء إلى العمل بالفرق (Des travaux en équipes) أو ما يعرف عند المشرع الجزائري بالعمل التناوبي. في هذا المجال أجازت المادة 30 من قانون 90-11¹ للمستخدم أن ينظم العمل على أساس الفرق المتعاقبة أو العمل التناوبي. وهذا من خلال تقسيم يوم العمل إلى فوجين أو ثلاثة أفواج، (8 ساعات x 2) أو (8 ساعات x 3). على أن يتم تعويض العمال حسب ظروف العمل في كل فوج. في هذا المجال أقر المرسوم رقم 81-14² تعويضا جزافيا يختلف باختلاف أوقات العمل وظروفه.

في الدول الصناعية، يتخذ نظام العمل بالفرق مفهوما أوسع، حيث ينظم من طرف إجراء يكونون مسئولون جماعيا عن تحقيق النتائج المرجوة كما و كيفا. الأمر الذي يستلزم تمتع كل عضو من الفريق بكفاءة عالية و متنوعة³، تمكنه من مواجهة كل الوضعيات، خاصة أن متطلبات تكثيف العمل تشكل نوعا من الضغط يمارسه الفريق على كل واحد من الأجراء. بل ضغط ممارس من احد الأجراء على باقي زملاءه. ذلك أن التأخر أو البدء في العمل قبل الوقت أو التغيب لم يعد أبدا محل توبيخ من طرف السلطة السلمية و لكن من طرف الزملاء

¹ - تنص المادة 30 من قانون 90-11 على أنه: " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي، إذا اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة ذلك. يخول العمل التناوبي الحق في التعويض".

² - وهو المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 ج ر عدد 5 المؤرخة في 3 فيفري 1981 ص 122.

³ - تعتبر الكفاءة المهنية عامل استراتيجي لتسيير الموارد البشرية، تعرف على أنها تمتع العامل بتركيبة من المعارف، القدرة على العمل و الخبرة و حسن التصرف. تمارس في ظروف محددة. ليشمل بذلك تعريف الكفاءة، القدرة على تعويض التأهيل و الذي كان مؤسسا سابقا على الشهادات التي تعني التمتع بمستوى معرفة معين. و لكن لا يعني بلوغ مستوى من الكفاءة. إن تبني هذا المفهوم للكفاءة ينطوي على تغيير كلي للقواعد في التوظيف، طرق دفع الأجر، طرق الترقية. أكثر تفصيلا. أنظر: Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit.* p.119-121.

أنفسهم. و الذين يتعين عليهم تأمين المهام أو النشاط الذي يفترض إتمامه من طرف الأجراء المتغيبين، طالما أنهم مسئولون جماعيا عن تأمين الكميات المطلوبة و في الوقت المناسب. حتى و لو بعدد اقل من الأجراء بسبب الغياب. من جهة أخرى يتعين على كل عضو من الفريق أن يكون قادرا على شغل كل مناصب العمل طالما أنه مسؤولا بالتضامن مع زملاءه. و هذا تحت طائلة عدم اعتباره كفؤا من طرفهم. و قد يعرضه ذلك إلى الإقصاء من طرف الفريق و الذي يعتبر أعضائه مسئولين بدلا منه عن تحقيق النتائج.

الأمر الذي يعد تكليفا زائدا في العمل. ان للعمل بالفرق وفقا لهذا المفهوم أبعادا ثلاثة، نظام فرق العمل المتتالية، فرق العمل المتواكبة والمتناوبة، و فرق الاستخلاف.

أ- فرق العمل بالتوالي

تماشيا والمبادئ الاقتصادية التي تقوم عليها العولمة، والتي تنطلق أساسا من منطلق إنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بأقل التكاليف، تم تبني أحكام قانونية¹ مخالفة لمبادئ التنظيم العادي لوقت العمل. هذا رغبة في منح المؤسسات المستخدمة فرصة العمل بطريقة مستمرة ومتواصلة، من خلال إجازة العمل بالفرق المتتالية (Les équipes successives)، حيث يتعاقب أفواج الأجراء على العمل من أجل ضمان الإنتاج دون توقف خلال الليل أو أيام العطلة الأسبوعية.

هذا ما كرسه المشرع الفرنسي بنصه على أنه "يمكن أن تتضمن اتفاقية أو اتفاق جماعي للمؤسسة أو المنشأة، تنظيم العمل بطريقة متواصلة لأسباب اقتصادية، ومنح العطل الأسبوعية بالتناوب. على أن لا تتجاوز مدة عمل الأجراء الذين يشتغلون بصفة مستمرة بنظام الفرق المتتالية وباعتماد نظام دوران توقيت العمل، 35 ساعة عمل أسبوعيا. وهذا على امتداد كل السنة² " هذا وقد فرض القانون على المنشآت الجديدة أو التي تتبنى أنشطة جديدة ضرورة أن

¹ تم تبني نظام العمل بالفرق المتتالية منذ 1936 بفرنسا، وقد تم سنة 1975 منح المشتغلون في ظل هذه الظروف امتيازات خاصة بالتعويضات الصيفية كالراحة التعويضية، عطل إضافية، أنظر

V : Jean Péliissier, Alain Supiot, Antoine Jeammauel, *op.cit*, p 939 § 944.

² وهذا طبقا للمادة 10-221 فقرة 1 و 4 الموافقة للمادة 14-3132 والمادة 15-3132 المقابلة للمادة 26 من المرسوم رقم 82 - 41 الصادر بتاريخ 16 جانفي 1982.

V. Code du travail, Dalloz, 70 édition 2008, p 733.

يتضمن العمل عن طريق الفرق المتعاقبة توقف أسبوعي عن النشاط لمدة 14 ساعة كل يوم سبت من السابعة إلى العاشرة. كما منع وضع العامل في فريقي عمل متتاليين.¹

ب- فرق الاستخلاف

يختلف نظام العمل عن طريق فرق الاستخلاف (Equipes de suppléances) عن الإنابة. مضمونه أن يقوم أحد فرق العمل مقام الفريق الآخر بصفة مؤقتة. يعتبر العمل عن طريق فرق الاستخلاف الأكثر حداثة مقارنة مع الأنظمة السابقة، كرسه المشرع الفرنسي من خلال نصه على أنه: "يمكن أن تتضمن الاتفاقيات أو الاتفاق الجماعي، أو اتفاقية أو اتفاق مؤسسة أو منشأة، المبرمة على مستوى المؤسسات الصناعية إمكانية تنظيم العمل على أساس فرق الاستخلاف. وهذا من خلال وجود فريقي عمل، يطلق على أحدهما فريق استخلاف، تكمن مهامه في استخلاف أجراء الفريق الآخر خلال يوم أو أيام العطل. في حين تمنح الراحة الأسبوعية لأجراء فريق الاستخلاف في أيام أخرى"². بذلك يكون هدف نظام العمل بفرق الاستخلاف هو منح المؤسسات المستخدمة فرصة استعمال الفرق سبعة أيام على سبعة، رغم الراحة الأسبوعية للعمال. حيث يستخلف فريق الأجراء فريق آخر خلال فترة عطلم نهاية الأسبوع. لتمتد بذلك مدة عمل الفريق المستخلف يوم أو يومين أو ثلاثة أيام خلال الأسبوع، حسب مدة العطلة الأسبوعية الممنوحة على مستوى المؤسسة. هذا ويؤكد نص القانون على أنه: "في حالة غياب الاتفاقيات الجماعية، يمكن اللجوء إلى العمل عن طريق فرق الاستخلاف بترخيص من مفتش العمل، بعد استشارة الممثلين النقابيين وأخذ رأي لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال"³. من خلال النص المذكور أعلاه نميز في إطار العمل بفرق الاستخلاف بين فرضيتين:

¹ - وهذا بموجب القانون الصادر بتاريخ 6 ديسمبر 1976 المتعلق بحوادث العمل، والمرسوم الصادر بتاريخ 30 جوان 1977 المطبق له. في هذا المجال أكدت الدوائر المحكمة للنقض الفرنسية على أنه يتضح أن فقط قطاعي نشاط على مستوى ثلاثة مراكز عمل من بين التسعة، يعتبرون خاضعون لنظام العمل بصفة مستمرة سبعة أيام على سبعة بالتناوب على مستوى كل فريق، وأن توزيع ساعات العمل على مستوى هذين القطاعين يختلف حسب الخصائص المهنية للأجراء. إلا أن أيام الراحة للأجير المعني تم تحديدها بالتناوب أسبوع بأسبوعين (أي اختلاف هذا الأجير عن زملائه فيما يخص تحديد أيام الراحة الخاصة به) قضاة الموضوع يمكنهم استنتاج أن هذا الأجير لا يعمل بطريقة متواصلة ومستمرة وفقا لنظام العمل بالفرق المتتالية. عن الدوائر المجمعدة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 6 جويلية 1994، قانون العمل الفرنسي المرجع السابق ص 733.

² - وهذا طبقا للمادة 1-5-221 الفقرة 1 المقابلة للمادة 16-3132 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 734.

³ - وهذا طبقا للمادة 1-5-221 الفقرة 6 المقابلة للمادة 18-3132 من قانون العمل السابق الذكر، نفس الصفحة.

- الفرضية الأولى: وجود اتفاقية أو اتفاق جماعي يسمح بوجود فريقين عمل، يعتمد أحدهما في استخلاف الآخر خلال أيام عطل نهاية الأسبوع الممنوحة لأجرائه.
- الفرضية الثانية: في حالة غياب الاتفاقيات الجماعية، يمكن للمستخدم الحصول على رخصة من مفتشية العمل، وهذا من أجل تشغيل فريق استخلاف، حيث يسمح هذا الترخيص بالتأكد من الاستعمال الجيد للفريق، وما إذا وجدت المبررات الاقتصادية من حيث تزايد النشاط.
- أما فيما يخص أجور عمال فرق الاستخلاف، يجب أن تحظى بامتياز مضاعفتها إلى 50% مقارنة مع الأجور المدفوعة عن مدة عمل مماثلة حسب التوقيت العادي للمؤسسة. وإن كان إجراء فريق الاستخلاف لا يحضون بهذا الامتياز في حالة ما إذا تم استدعائهم لاستخلاف زملائهم على امتداد كل الأسبوع على أثر تغييبهم بسبب منحهم العطل المخولة لهم قانوناً¹ و فيما يتعلق بمدة العمل اليومي لأجراء فرق الاستخلاف فيمكن أن تصل إلى 12 ساعة عمل. وهذا عندما لا تتجاوز مهلة اللجوء لهذه الفرق 48 ساعة متوالية. وفي حالة تجاوز هذه المهلة، يوم عمل الأجراء المعنيين لا يمكن أن يتجاوز 10 ساعات عمل.

ج- فرق العمل المتواكبة و المتناوبة

يتجسد هذا التواكب لفرق العمل من خلال بدئهما العمل والانهاء منه في ساعات مختلفة، ولكنهما يلتقيان معا في نفس مكان العمل، خلال بعض الساعات من يوم العمل. من أمثلة ذلك، أن يعمل الفريق أ من الساعة السابعة إلى الثانية زوالاً، في حين يعمل الفريق ب من الساعة العاشرة إلى الساعة السادسة مساءً. بذلك يبدأ الفريقان العمل وينتهيان منه في توقيت مختلف، لكنهما يواكبان بعضهما من الساعة العاشرة إلى الثانية بعد الزوال.

أما العمل بالفرق المتناوبة فيتم من خلال تناوب فريقان على نفس العمل خلال اليوم، الأمر الذي يترتب عنه امتداد في يوم العمل. وذلك كأن يعمل الفريق أ من الساعة السابعة صباحاً إلى العاشرة ومن الثانية بعد الزوال إلى السادسة، في حين يعمل الفريق ب من الساعة العاشرة إلى الثانية بعد الزوال ومن السادسة إلى العاشرة ليلاً.² يسمح بهذا التنظيم للعمل خاصة للمؤسسات الاستشفائية وللعمال كبائعين بالتجزئة وعمال الحراسة والفنادق، مع إمكانية توسيع العمل بنظام فرق العمل المتواكبة عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

¹ - وهذا طبقاً للمادة 1-5- 221 الفقرة 5 المقابلة للمادة 19-3132 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر، نفس الصفحة.

² - V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammael, *op.cit*, p 939.

2- تكييف وقت العمل

الأصل أن يتم تحديد توقيت العمل العادي استنادا إلى المعايير الكلاسيكية في عدم تجاوز المدة اليومية والأسبوعية للعمل. غير أن هذا البعد الاجتماعي لمدة العمل تراجع منذ صدور قانون 1982 الفرنسي، وهذا بعد أن برزت مع عولمة الاقتصاد مطالب جديدة تقوم على اعتبار التنظيم الزمني للعمل معيارا حاسما لضمان الرخاء الاقتصادي. و هذا من خلال تكييف وقت العمل حسب متطلبات الإنتاج. غير أن هذا الوضع فرض تضاربا في مصالح الأطراف، ففي حين يسعى العمال الأجراء إلى التمتع بحرية فردية أكبر، واستغلال حياتهم الشخصية خلال أوقات فراغهم، تسعى المؤسسات و بتدعيم من السلطات العامة إلى اعتماد مرونة أكبر¹. تتحقق هذه المرونة من خلال تكييف وقت العمل حسب الطلب، على حساب نموذج التنظيم العادي لوقت العمل الذي يسري بصورة منتظمة وثابتة بالنسبة لكل الأجراء في إطار ما يعرف " بتوقيت العمل الاجتماعي". و الذي يسمح لكل أجير بأداء عمله حسب الوقت المحدد مسبقا، مما يمكنه من السيطرة على التزاماته المهنية والتمتع بوقت فراغه. وهذا بالنسبة لكل العمال على السواء، وفي نفس الوقت وخلال نفس الفترة².

إن هذا النظام في التوقيت الجماعي والموحد للعمل وتباته خلال كل السنة، قد تراجع لفائدة تعدد التنظيم لساعات العمل، حسب مواسم السنة واحتياجات المؤسسة، اعتمادا على التفاوض والفرديانية في توقيت العمل ومرونته. وهذا نتيجة لتغير وعدم انتظام ساعات العمل بصورة متواصلة، اعتمادا على آلية تعديل وتكييف وقت العمل³. فما مفهومه و ما هي صورته؟.

أ- مفهوم تكييف وقت العمل

يجب أن ندرك بداية بأن أحكام تعديل وتكييف وقت العمل (Aménagement de temps du travail) تختلف عن تلك الخاصة بتخفيض وقت العمل. حيث تعتبر الأولى آليات مختلفة تقنيا تقوم على منطق اقتصادي، يهدف إلى تهيئة الظروف التي تسمح بتأسيس تنظيم جديد للعمل، يقوم على اعتماد الأوقات المرنة. أي مدة عمل ثابتة بمواعيد متغيرة.

¹ - V. Marion Del Sol. *op.cit* p.74 et 75.

² - Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit*.p.301

³ - Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit*.p310.

ب- صور تكييف وقت العمل

إن اعتماد هذا التكييف لوقت العمل يتم من خلال صور ثلاثة:

- **الصورة الأولى:** تشمل مدة العمل المتنوعة على أساس الإمكانيات و الأسبوع المتغير، حيث يتم توزيع مدة العمل على كل أو جزء من السنة، وتغيير ساعات العمل من أسبوع لآخر أو من جزء من السنة لأخرى، حسب متطلبات النشاط ارتفاعا و انخفاضا. أي تبني نظام عمل حسب ضرورات الإنتاج، مما يسمح للمؤسسات بالتمتع بحرية واسعة والمناورة في تسيير اليد العاملة

1.

يعتمد هذا التنظيم الجديد لساعات العمل على مدار كل السنة. وهذا من أجل تكييف نظام العمل ما بين الحاجة لليد العاملة والضرورات الاقتصادية للنشاط. أي تكييف وقت العمل حسب الطلب اعتمادا على التنظيم المنفرد لوقت العمل، والذي يختلف من وحدة لأخرى، ومن عامل لآخر. حيث تحظى كل وحدة إنتاج بتنظيم خاص لساعات العمل. وكذلك الوضع بالنسبة للأجراء. هذا ما أكده المشرع الفرنسي من خلال نصه على إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات أو اتفاق جماعي للعمل تغيير توزيع مدة العمل الأسبوعية أو الشهرية، على امتداد كل السنة أو جزء منها بشرط أن لا تتجاوز المدة الأسبوعية أو الشهرية متوسط مدة العمل المحددة في عقد العمل وهذا على امتداد كل السنة² إنما يشترط أن تراعي هذه الاتفاقيات بعض الحدود تتمثل فيما يلي:

- عدم تجاوز مدة العمل اليومية والأسبوعية والسبوعية.

- تبرير هذا الاطراد لساعات العمل من أسبوع لآخر أو من شهر لآخر وهذا بتوضيح الصعوبات التي دفعت المستخدم لتغيير نظام توزيع أوقات العمل و كفاءات اللجوء للعمل المؤقت و شروط وظروف اللجوء للبطالة المؤقتة. و برامج تقسيم وقت العمل وكذا القواعد المعتمدة لتنظيم كل وحدة إنتاج.

¹ - وفقا لهذا المفهوم يمكن توزيع مدة العمل الأسبوعي و التي تقدر بأربعين ساعة بناء على قاعدة شهرية أو سنوية وفقا لمبدأ السنوية. و الذي يسمح بتعويض الأسابيع التي لم يتم العمل فيها و من ثمة استبعاد الساعات الإضافية. ان هذه المعطيات تمنع النقابات من قبول تسوية تقوم على سنوية ساعات العمل. انظر Mansour Hellal, Législation social et promotion de l'emploi.op.cit p30

² - وهذا طبقا لنص المادة 6-4-212 فقرة 1 إلى 10 الموافقة للمادة 25-2123 من قانون العمل، المرجع السابق، ص 726.

- كما يجب أن يتضمن الاتفاق فئة الأجراء المعنية بالتعديل وكيفيته. و ما إذا كان يتم توجيههم للعمل بعقود محددة المدة أو كعمال مؤقتين يتم استدعائهم فقط عند الحاجة. هذا ونشير إلى أن أحكام نظام تكييف وقت العمل وتوزيعه تسري أيضا على الأجراء المتربصين بموجب عقود العمل محدودة المدة أو العاملين بالوقت الجزئي¹.

- **الصورة الثانية:** يعتبر من التكييف أيضا لوقت العمل ما جسده قانون العمل 19 جانفي 2000 وهذا باعتماد تخفيض مدة العمل الأسبوعية العادية، من خلال منح يوم أو نصف يوم عمل راحة. الأمر الذي يمكن أن يترتب عنه نظام سنوي جديد لوقت العمل.

إن تخفيض مدة العمل إلى أقل من المدة الأسبوعية العادية بمنح يوم أو نصف يوم راحة، يعتبر وسيلة لتنظيم جديد سنوي لوقت العمل استنادا على "مبدأ سنوية المدة القانونية للعمل"، حيث يتم تغيير ساعات العمل وتكيفها وتخفيضها حسب ضرورات الإنتاج ومتطلبات السوق. على أن لا تتجاوز المدة السنوية للعمل². حدد القانون المذكور أعلاه شروطا يجب توافرها لتخفيض مدة العمل الأسبوعية العادية تتمثل فيما يلي³:

- أن يتم هذا التخفيض من خلال اتفاقية أو اتفاق للمنشأة أو المؤسسة والتي تتضمن إلى جانب ذلك، تحديد طرق دفع التعويض المالي عن أوقات الراحة الممنوحة و الآجال القصوى التي تمنح فيها هذه العطل خلال السنة.

- في حالة تعديل التواريخ المحددة لأخذ العطل، يجب أن يتم إخطار الأجير بذلك خلال سبعة أيام على الأقل قبل إجراء التعديل.

¹- وهذا طبقا لأحكام المواد 212-8-212 الموافقة للمادة 9-3122 إلى المادة 5-8-212 L الموافقة للمادة 16-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص من 708 إلى 710.

²- لم يعد الأسبوع يعتمد كمرجع واضح من أجل تحديد مدة العمل، بل أصبح يتم توزيعها بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة. أي تقدير الحجم الساعي للعمل على امتداد كل السنة، الأمر الذي أدى إلى ميلاد معيار جديد يعتمد كمرجع يطلق عليه مبدأ السنوية "Principe d'annualisation" (أي تقدير الحجم الساعي سنويا)

V : Steffen behndorff, Les nouvelles formes d'organisation de travail, *op.cit.* p01.

³- أنظر : المادة 17-9-121 الموافقة للمادة 19-3122 من قانون العمل الفرنسي وما بعدها المرجع السابق، ص 710 وما بعدها.

الصورة الثالثة: تشمل العمل القسري "Astreinte": ارتباطا بالأشكال الجديدة لتنظيم وقت العمل والتي تزيل كل الحدود ما بين وقت العمل الفعلي ووقت الفراغ، يلجأ المستخدمون إلى تمديد الفترات الثابتة. هذا التمديد يتم من خلال إجبار الأجراء على الخدمة المتتابة من أجل البقاء تحت تصرفهم خارج ساعات العمل العادية، تلبية لطلب التدخل كلما استدعت الحاجة ذلك.¹ وهذا في إطار ما يعرف بالالتزام بالبقاء تحت تصرف المستخدم استجابة لطلب التدخل. إلا أن الأشكال المطروح هنا، هو التكيف القانوني لمدة الاستمرارية في خدمة المستخدم ما إذا كان يعتبر وقت عمل فعلي أم لا؟

تشمل مدة العمل الفعلي الوقت الذي يكون خلاله الأجير في خدمة مستخدمه، خاضعا لأوامره وتوجيهاته دون أن يكون له حرية التكفل بانشغالاته الشخصية. في حين تعرف فترات العمل القسرية، على أنها " الإلزام بالبقاء في خدمة المستخدم استجابة لطلب التدخل خلال الفترة التي يلزم فيها الأجير ودون أن يكون في خدمة مستخدمه- بصفة مباشرة ومستمرة وفورية- بالبقاء في محل إقامته من أجل الاستجابة لطلب التدخل، بغرض إتمام العمل أو الخدمة لصالح المؤسسة المستخدمة. على أن تعتبر مدة التدخل هذه بمثابة وقت عمل فعلي².

أكد الاجتهاد القضائي من جهته هذه المفاهيم، حيث رفض في إحدى قراراته تكيف مدة البقاء تحت تصرف المستخدم بعد إنهاء مدة العمل، على أنها مدة عمل فعلية. مؤسسا ذلك على أن التزام الأجير بالبقاء في منزله للاستجابة لطلب مستخدمه من أجل تنفيذ خدمة للمؤسسة، لم يحل دون أن يبقى الأجير حرا في الاهتمام بانشغالاته الشخصية³. كما يعتبر التزام بالبقاء تحت تصرف المستخدم، الفترات التي يكون فيها العامل بصفته كحارس، بعيدا وخارجا عن مكان العمل.

¹- وهذا من خلال الاتفاقيات الجماعية أو القرار الفردي للمستخدم بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال. على أن يتم أخطارهم خمسة عشرة يوما قبل ذلك أو بيوم على الأقل في حالة الظروف الطارئة.

V : Jean Péliissier, Alain Supiot, Antoine Jemmaud. *op.cit.*

²- أنظر المواد: 4-212 الموافقة للمادة 1-3121 الخاصة بتعريف مدة العمل الفعلي والمادة 4-212 الفقرة الأولى الموافقة للمادة 5-3121 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

³- الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية، 3 جوان 1998، حيث أكدت على أنه في حالة ما إذا كان تدخل الأجير يتم لفترة قصيرة و يحدث إلا نادرا، فهنا الأجير لا يعتبر يعمل في المؤسسة كتابع لها.

V. Marion Del Sol, *op.cit* p. 75.

لكنه جاهز للاستجابة لطلب مستخدمه من أجل تقديم خدمات لزبائن المؤسسة التابع لها. بذلك لا يشكل وقت عمل فعلي أوقات التدخل، لأن الأجراء يمكنهم أن يتكفلوا بانشغالاتهم الشخصية خلال هذه الفترات.¹

نصل بذلك إلى أن الإلزام بالبقاء في خدمة المستخدم ينصرف إلى الخضوع للخدمة المتتابعة للأجير من أجل البقاء تحت تصرف مستخدمه. وغالبا ما يكون ذلك خارج ساعات العمل العادية لتلبية لطلب التدخل عند الحاجة. ولمعرفة التكيف القانوني لهذه المدة ما إذا كانت وقت عمل فعلي أم لا، نميز ما بين ثلاثة فترات: - فترة الإلزام بالاستمرار في الخدمة التي يتم تنفيذها داخل المؤسسة. - الإلزام بالاستمرار في محل إقامة قريب من المؤسسة وضع في خدمة الأجير من طرف مستخدمه. - الإلزام بالمداومة من طرف أجير يقيم في محل إقامته.

- الإلزام بالمداومة في مكان العمل: قرر الاجتهاد القضائي أنه عندما يكون الأجراء خارج الأوقات العادية لعملهم في إطار المداومة "Permanence" في نفس مكان العمل، ضمانا لتدخلهم في حالة الضرورة، يعتبر هذا العمل وقت عمل فعلي. و يتم دفع الأجر عن هذه المدة كما هو الوضع بالنسبة لوقت العمل العادي. و لا يهم ما إذا لم يطلب من الأجير المشاركة في العمل في الوقت الذي بقي فيه تحت سلطة المستخدم.²

- الإلزام بالمداومة من طرف أجير يقيم في نفس مكان العمل: له نفس التكيف السابق. فقد قرر الاجتهاد القضائي أنه يعتبر وقت عمل فعلي الإلزام بالاستمرار في الخدمة أثناء الليل من طرف الممرضات التي تشغلن غرف تتمركز بجانب المرضى لتتمكن من مراقبتهم طوال الليل. وفي هذه الحالة الأجراء المستمرون في الخدمة يتمكنوا من المشاركة فعليا في نشاط المؤسسة. و كذلك الوضع بالنسبة لساعات الحراسة المنفذة من طرف أجير يقيم بجانب المؤسسة في مسكن أعد له من طرف المستخدم. في هذا المجال قرر مجلس النقض أنه يعتبر عملا فعليا وليس مجرد إلزام بالمداومة ، بقاء الأجير باستمرار في خدمة مستخدمه من أجل المشاركة في نشاط المؤسسة.³

¹ - عن الدوائر المجملة لمحكمة النقض الفرنسية في قراراتها الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1993 و 3 جوان 1998.
² - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 15 فبراير 1995 رقم 240، انظر قانون العمل الفرنسي، ص172
³ - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 1 مارس 1995.

- الإلزام بالمدامومة من طرف أجير يقيم في محل إقامته: قرر الاجتهاد القضائي أنه في الفترات التي يكون فيها الأجير في خدمة مستخدمه وهو بمحل إقامته من أجل تلبية طلب حاجة مستخدمه إليه، لا يعتبر وقت عمل فعلي. ذلك وضع الأجير المكلف بالتدخل لفائدة مؤسسة الحراسة التابع لها في حالة تلقي إنذار ما¹. ففي هذه الحالة يعتبر الأجير حر التصرف في وقته و ممارسة النشاطات الخاصة به.

3- العمل الليلي

إن الحديث عن العمل الليلي كمكانيزم لتوزيع وقت العمل ينصرف إلى تحديد مفهومه بداية، ثم الحديث عن عمل النساء ليلا ما بين ضرورات المنافسة و مبادئ المساواة المهنية.

أ- مفهوم العمل الليلي: هو العمل الذي يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا، على أن تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال أو تحدد بالاتفاقيات الجماعية².

أجاز قانون 90-11 للمستخدم في إطار ممارسة سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة إمكانية تحديد نظام الإنتاج وضبط توقيت العمل بما فيه اللجوء للعمل الليلي من خلال المادة 27 و ما بعدها من القانون المذكور. على أن تحدد شروطه والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. هذا وقد عرفت ذات المادة في فقرتها الأولى العمل الليلي، على أنه " كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا ". إلا أنه في المقابل، منع على المستخدم تشغيل العاملات في الأعمال الليلية. وكذلك العمال من كل الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشرة سنة كاملة³. وإن كانت الفقرة الثانية من نص المادة 29 وضعت استثناءا مزدوجا عن مبدأ عدم تشغيل النساء ليلا و هذا: عندما يبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل. إلى جانب حصول المستخدم على رخصة من طرف مفتش العمل. لتعتبر بذلك الجزائر من الدول العديدة التي أدخلت قيودا على ساعات

¹ - عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1993. V. Marion Del Sol, *op.cit* p.74 et 75.

² - حسب التعريف الوارد عن اتفاقية العمل الليلي 1990 رقم 171. أنظر، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 53.

³ - وهذا طبقا للمادتين 28 و 29 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

عمل النساء، وذلك بغية حماية صحة المرأة العاملة وسلامتها. ومن أجل السماح للنساء بقضاء المزيد من الوقت في القيام بمسؤولياتهن كزوجات وأمّهات.

وإن كانت الدول الصناعية ترى بأن هذه القيود قد تؤثر سلبا على نتائج سوق عمالة النساء¹. من ذلك الدول الأوروبية التي وسعت مفهوم العمل الليلي، حيث اعتبرت العمل الليلي، " كل عمل يتم تنفيذه خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا ". كما يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تكيف العمل المنفذ في الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلا إلى السابعة صباحا على أنه عملا ليليا. و في حالة غياب الاتفاقيات الجماعية، يمكن للمستخدم اللجوء للعمل الليلي وفقا لهذا التوقيت متى استدعت ضرورات النشاط ذلك. على أن يتم الحصول على ترخيص من مفتش العمل، بعد استشارة الممثلين النقابيين وأخذ رأي لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال². كما يمكن مخالفة هذه الأحكام بالنسبة لنشاطات الإنتاج في مجال الإذاعة، والتلفزيون والسينما حيث تمتد فترة العمل الليلي من منتصف الليل إلى السابعة صباحا.

باستقراء أحكام العمل الليلي وفقا لتشريع العمل الفرنسي ومقارنته بما نص عليه المشرع الجزائري في نفس المجال، نجده يشير إلى العامل الليلي عموما³ دون التمييز ما بين الرجال والنساء. مما يؤكد عدم منعه لتشغيل النساء ليلا. هذا رغم مصادقة أغلب الدول الأوروبية بما فيها الدولة الفرنسية سنة 1992 على الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 89 المتعلقة بمنع تشغيل النساء ليلا. وهنا تساءل القضاء حول الأسباب التي دفعت قواعد السوق الحرة بجعل تشريعات العمل الوطنية وحتى اتفاقيات منظمة العمل الدولية محل نقاش و تعارض. رغم أهداف هذه الأخيرة الرامية إلى نشر حد أدنى من الحماية في كل الدول؟. نوضح ذلك من خلال ما يلي:

¹ - حيث ترى هذه الدول أن منع تشغيل النساء فيه إخلال بمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين فضلا على أنه يؤثر سلبا على نتائج سوق عمالة النساء أنظر ص 193 و 194 من الرسالة.

² - أنظر المواد: 1-1-213 فقرة 1 و 2 الموافقة للمادة 29-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق ص 713.

³ - هذا وتعرف الاتفاقية رقم 171 الصادرة سنة 1990، العامل الليلي على أنه : "شخص مستخدم يتطلب أداء عمله عددا كثيرا من ساعات العمل الليلي يتجاوز حدا معيناً، وتحدد السلطة المختصة هذا الحد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال أو يحدد لاتفاقيات جماعية. أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 54. من جهته المشرع الفرنسي عرف العامل الليلي، على أنه كل عامل ينفذ على الأقل ثلاثة ساعات من توقيت عمله العادي في فترة العمل الليلي. وهذا طبقا للمادة 2-213 الموافقة للمادة 31-3122 الخاصة أنظر قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق ص 713.

دفع مبدأ عدم التمييز المكرس بموجب معاهدة روما والمساواة المهنية ما بين الجنسين، مجلس العدالة للمجموعة الأوروبية، إلى معارضة منع العمل الليلي للنساء¹ رغم تكريسه في العديد من التشريعات الوطنية، مدينا بذلك الجمهورية الفرنسية لتكريسها لنص المادة 1-213 والذي يمنع تشغيل النساء ليلا. والتي كان يتعين عليها إعطاء الأولوية للقانون الأوروبي المشترك. من ثمة أوجب مجلس العدالة على كل القضاة أن يصدرُوا أحكامهم على أساس وكأن نص هذه المادة غير موجود أصلا. ليصدر لاحقا قانون التحديث الاجتماعي سنة 2000 ويضع حدا لهذا التناقض حيث تم تعويض المنع الكلي لعمل النساء ليلا في مجال الصناعة، بأحكام عامة تخص الجنسين. على أن يتم ذلك بمراعاة ما يمكن أن يرتبه من آثار سلبية على صحة العمال².

إن تراجع تشريعات العمل الأوروبية عن منع تشغيل النساء ليلا، يدفعنا لبحث الأسباب والدوافع التي أدت إلى ذلك، والتي ندرکها من خلال الحديث عن مبدأ المساواة المهنية وتشغيل النساء ليلا.

ب- منع تشغيل النساء ليلا بين: ضرورات المنافسة و مبادئ المساواة المهنة

كانت الأحكام القانونية المتعلقة بمنع تشغيل النساء ليلا في القرن التاسع عشر، من ضمن القوانين الأولى لسوق العمل في أوروبا. لكن مع هبوب رياح العولمة، تزايدت الآراء التي تعتبر القيود المضادة للعاملات، تمييزية ضد النساء. مما أدى إلى تخلي معظم البلدان الصناعية عن مثل هذه التشريعات خاصة مع التنظيم الجديد لوقت العمل وما يقوم عليه من مبادئ³ مرتكزين في ذلك على أساسين:

الأساس الأول: أن منع تشغيل النساء ليلا فيه إخلال بمبدئي، المساواة المهنية بين الرجل والمرأة وعدم التمييز على أساس الجنس المكرسان بالمواثيق الدولية.

¹ - وهذا من خلال القرار الصادر عنه Stockel بتاريخ 25 جويلية 1991.

V :Gérard Lyon- Caen, le droit du travail, une technique réversible, Dalloz 1995 p 90.

² - Antoine Jeammaud. Alain Supiot, *op.cit*, p 953 § 946 et p 83§77.

³ - تتمثل هذه المبادئ في مبدأ سنوية وقت العمل حيث يكون المرجع في تقدير مدة العمل بالنظر إليها خلال السنة و مبدأ الوقت الحر (التحديد الفردي لوقت العمل لتخفي بذلك معايير الحماية المرتبطة بالإطار الأسبوعي والجماعي للعمل).

الأساس الثاني: هو أن فرض قيود على ساعات عمل النساء من خلال منع العمل الليلي، وتخفيض حد عملهن الإضافي إلى مستويات أدنى مما هو مسموح به للرجال يؤثر على سوق العمل، تبرير ذلك مايلي:

- أن هذه القيود ستعمل على تخفيض ساعات عمل النساء، فطالما أن الطلب الكلي على القوة العاملة لن يتغير¹ و عرض القوة العاملة من الذكور غير مرن تماما، فإن التخفيض في ساعات عمل النساء سوف يرفع معدلات أجور النساء والرجال على حد سواء. وبالتالي فإن المستخدمين سيعملون على إحلال ساعات عمل الرجال مكان ساعات عمل النساء في الإنتاج، مما سيرفع متوسط ساعات عمل الرجال. ومع ارتفاع مكتسبات الرجال (عدد الساعات x الأجر) فإن مستوى عمالة الذكور سوف يرتفع كذلك. أما أثر ذلك على مستوى عمالة الإناث، فإنه يتوقف على محصلة الأثر الذي يقع على المكتسبات جراء تخفيض ساعات العمل.

إن اعتماد الدول الصناعية على مبدأ عدم التمييز والمساواة المهنية بين الجنسين كأساس لإلغاء أحكام تشريعات العمل الخاصة بمنع تشغيل النساء ليلا، له خلفيات ترتبط بمصالح خاصة يسعى إلى تحقيقها المستخدمين. ذلك أن المساواة الحقيقية بين الجنسين، تعني مراعاة سلوكيات النساء والرجال وتطلعاتهم وحاجاتهم المختلفة وتثمينها وتعزيزها بشكل متساو. ولا يعني ذلك مماثلة الرجل بالمرأة. بل الحرص على ألا تكون حقوقهما ومسؤولياتهما وفرصهما معتمدة على كونهما خلقا ذكرا أم أنثى².

¹ - هذا ويعرف سوق العمل على أنه الميدان حيث يطابق بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. وسوق العمل هو تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بآثار سوق العمل مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل. ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقة القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما على أن التغيرات التي تطرأ على سوق العمل تتصل بخلفية نوع الجنس وتؤدي إلى تغيير في بنية نوع الجنس للقوى العاملة كما في اعتبارات الفصل المهني مثلا، والمشاركة النسبية لكل من النساء والرجال في العمل. أما القوى العاملة، فتضم جميع الأشخاص الذين يكونون أما ملتحقين بعمل أو عاطيين من العمال. عن مكتب العمل الدولي 2007 أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 48 و 59.

² - أنظر نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 28.

أما المساواة بين الجنسين في عالم العمل، فيقصد به انطلاقاً من برامج عمل منظمة العمل الدولية، تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة و في العمل والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية و الوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان اجتماعي و المساواة في الحرية النقابية وفي المفاوضات الجماعية. و المساواة في الحصول على ترقية وظيفية فعلية و توازن منصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال والمشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات. طبقاً لهذه المفاهيم إن العدالة المقصودة بين الجنسين في عالم العمل، هي تلك التي تهدف إلى تحقيق نتيجتين هما:

- الإنصاف بين الجنسين في معاملة النساء والرجال وفق حاجاتهم. وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة أو المعاملة التي تكون مختلفة (وإن تعلق الأمر بمنع تشغيل النساء ليلاً) إنما متساوية من حيث الحقوق والإعانات والواجبات والفرص. فالإنصاف هو وسيلة، أما المساواة فهي الهدف.

- تقليص الفجوة بين الجنسين من حيث الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات.¹

إن تقسيم العمل على أساس نوع الجنس يعتمد على السياق الاجتماعي الاقتصادي والثقافي. ويمكن تحليله من خلال التمييز بين المهام الإنتاجية والإيجابية وعبر الفصل بين النشاطات المجتمعية، مثل من يتولى ماذا ومتى وكيف ولأية مدة؟ الأمر الذي يكشف أهداف الدول المصنعة وراء تراجع تشريعات العمل الخاصة بها في مجال منع تشغيل النساء ليلاً، التي ترمي خاصة إلى إزالة بعض مظاهر الحماية المشروعة للنساء فيما يخص النظافة والأمن والصحة.

¹ - هذا عن مفهوم العدالة بين الجنسين في عالم العمل وفقاً لما صدر عن مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 29 و 30.

ثانيا: الآثار المترتبة عن التوزيع الجديد لوقت العمل

يرى أحد علماء سوق العمل و سياسة التشغيل، أن العمل اليوم أصبح أكثر كفاءة على مستوى المحتوى ومؤسسا بشكل شديد على تحويل المعلومات. هذا النمط الجديد للعمل سينجز من قبل أفراد نشطين، أكثرهم نساء مسنات قليلات خلال مدة عمل أسبوعية قصيرة. لكن من اجل مدة حياة مهنية أطول، أمام خيار قبول التنظيم الجديد أو التسريح. مع تنظيم مرن و أكثر استجابة للمتطلبات الفردية و لشروط المؤسسة. فمستقبل العمل بذلك لن يكون متميزا بثقافة نهاية الأسبوع، بعد أن أصبح عقد العمل العادي، كقاعدة للحق في العمل، شبه زائل¹. يعكس ذلك الآثار السلبية للتوزيع الجديد لوقت العمل المتمثلة فيما يلي :

1- التحرش المعنوي بالعمال

يقصد بالتحرش أي نوع من الاستغلال العاطفي والجسدي أو المضايقة أو الإيذاء. ويمكن أن يقوم التحرش والضغط في العمل على أشكال مختلفة من السلوك العدائي. ويتميز التحرش باعتداءات سلبية مستمرة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تمارس على فرد أو مجموعة مستخدمين. وعموما لا يمكن التنبؤ بها، كما أنها غير عقلانية وغير منصفة. ليشمل بذلك ما يلي:

أ- عدم الاستقرار الاجتماعي للعمال

إن التنظيم الجديد لوقت العمل وما يعتمده من مرونة، يؤدي إلى اضطراب في الحياة العائلية والاجتماعية للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية² من الجنسين. و الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم أو أعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم. خاصة وأن هذه المسؤوليات تحد من إمكانات الاستعداد من أجل مواولة نشاط اقتصادي أو الالتحاق به أو المشاركة فيه أو الترقى فيه، نتيجة إزاحة ساعات العمل وتغييرها مقارنة مع التوقيت الجماعي والموحد.

¹ - هو الدكتور ب. روروب، مستقبل العمل و عمل المستقبل. مجلة التواصل، مقاربات سوسيلوجية للمجتمع الجزائري، عدد 6 جوان 2000، ص 243 .

² - أنظر اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981.

هذا رغم إلزام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹ الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة. لاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق العناية بالأطفال. إن لعدم الاستقرار الاجتماعي الناتج عن مرونة توقيت العمل مظاهر عديدة نوردتها في ما يلي:

- الاختلال في التوازن بين الحياة والعمل نتيجة عدم تكيف أنماط العمل، مما لا يتيح للناس الجمع بين العمل وبين اهتماماتهم ومسؤولياتهم الأخرى.

- الاختلال في التوازن بين العمل والأسرة: إن الأمومة وتقسيم العمل بين الجنسين- الذي يلقي المسؤوليات الأساسية لصون المنزل والأسرة على كاهل النساء - هما من المحددات الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين. إضافة إلى اللامساواة بين النساء أنفسهن في عالم العمل. ويسهم التنازع بين المسؤوليات العائلية ومتطلبات العمل اسهاما كبيرا في حرمان المرأة في سوق العمل. وفي بطن التقدم نحو تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في الاستخدام. وفيما تجد النساء أنفسهن مضطرات لقبول عمل ذي أجر ضئيل أو غير آمن أو بدوام جزئي، أو قبول عمل غير منظم أو من المنزل بغية الجمع بين عملهن بأجر ومسؤولياتهن الأسرية، تسهم صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة في حرمان الرجال في الأسرة وتحد من قدرتهم على المشاركة في شؤونها. مما يعني أن ضريبة التوفيق بين العمل والأسرة بالنسبة لنساء العاملات هي تنازلهن عن الحماية المقررة لهن في حالة القبول بأحد أنظمة العمل المشار إليها. في حين يظل عدم التوازن قائما بالنسبة للرجال العاملين.

¹ - عن الجمعية العامة للأمم المتحدة 1979، ومكتب العمل الدولي 2007، أنظر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. هذا وتشمل العناية بالأطفال و بالأسرة توفير الخدمات العامة أو الخاصة، أو الفردية أو الجماعية، تلبية لحاجات الأطفال والوالدين وأفراد الأسرة المباشرة. ومن شأن تسيير هذه الخدمات التخفيف من أعباء العناية عن كاهل العاملات والعاملين. كما أنها من ضرورات الترويج للمساواة في المعاملة بين العاملات والعاملين ذوي المسؤوليات العائلية، وبين هؤلاء وغيرهم و من العاملين، أنظر، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية المرجع السابق.

كما أن البرامج الخاصة بمكان العمل لا تأخذ في الاعتبار مسؤوليات العمال الأسرية. ما يشكل تميزاً غير مباشر، بحيث تدفع هؤلاء العمال إلى التقيير في الأداء المهني. وتؤدي بالتالي إلى التأثير السلبي على تطور مسارهم الوظيفي في المستقبل. ويزداد الوضع صعوبة حين تضطر الأم للانقطاع عن العمل، أو أخذ إجازة إضافية إثر انتهاء إجازة الوضع والأمومة مباشرة للقيام بمهام العناية الأسرية¹.

ب- الإضرار بصحة العمال

إن عدم انتظام أنظمة العمل ينعكس بالسلب على صحة العمال. و هذا نتيجة التغيير في ساعات العمل وما يمكن أن يتولد عنه من أمراض أو عجز أو المساس بأي من العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة. وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل خاصة الليلي². هذا فضلاً عما يتطلبه تمديد الفترات الثابتة من إلغاء يوم العطلة الأسبوعية و الذي يكون يوماً مفتوحاً عادياً بالنسبة لكل الأجراء، بدافع أن المؤسسات التي أصبحت تعمل اليوم على الصعيد العالمي لا يمكن الاتصال بها إلا خلال بعض الأوقات من اليوم من قبل زبائنها مع الإمكانيات التي تسمح بها وسائل الاتصال اليوم³.

ج- تقييد حرياتهم

من الآثار السلبية لإلزام العامل لاستمرار في خدمة مستخدمة استجابة لطلب التدخل في حالة الضرورة، تقييد حرياته وعدم قدرته على مباشرة التزاماته الشخصية وانشغالاته الخاصة، حتى ولو اقتصر الأمر على بقاءه في محل إقامته⁴. هذا فضلاً عما يترتب تنفيذ العمل عن طريق الفرق من التزامات مرهقة للأعضاء، نتيجة تعويض نقص النشاط الصادر

¹ - عن مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 85 و 86.

² - عن صحة العمال والعمل الليلي، ذهب المشرع الفرنسي إلى أنه في حالة ما إذا لم تسمح الحالة الصحية المثبتة من طرف طبيب العمل، يتم تحويله بصفة نهائية أو مؤقتة إلى منصب عمل غير ليلي، يتوافق وخصائصه المهنية ومماثل لعمله الذي كان يشغله سابقاً. كما لا يمكن للمستخدم أن يعلن إنهاء عقد العمل أجراء العمل الليلي، بسبب عدم تكييفهم مع المنصب إلا في حالة استحالة اقتراح منصب عمل آخر، وأما لفرض قبول المنصب المقترح من طرف المعني بالأمر. أنظر، المادة 45-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

³ - انظر ب.روروب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، المرجع السابق، ص 242.

⁴ - V : Jean Pélissier, *op.cit*, p 920.

عن أحدهم. ليعد بذلك مصدرا لعدم الراحة و القلق. كما يعرض المعني غير الكفاء إلى طلب نقله أو إقصائه.¹

2- تفكك بنية وقت العمل

تفككت بنية وقت العمل بعد أن أصبح التنظيم الزمني للعمل حاسما لضمان الرخاء الاقتصادي. و هذا من خلال اعتماد مبدأ التكييف الزمني حسب الطلب و عدد القطع و تاريخ التسليم و أجال التصدير و مدة التوزيع. لتقضي بذلك المبادئ الجديدة لتحديد مدة العمل " مبدأ السنوية" و " مبدأ التحديد الفردي لوقت العمل" أو ما يعرف " بالوقت الحر" على المفهوم الكلاسيكي للعمل و لوقت العمل. و ليظهر بدلا منه محتوى جديدا للعمل، يعتبر انعكاسا للتكنولوجيا و الحوافز و القيم المهنية. و كذلك الحاجات التي يجب إشباعها بواسطة العمل. من مظاهر تفكك بنية وقت العمل:

-انشطار البعد الزمني للعمل إلى تكوينية ميقاتية و تكوينية زمنية متسلسلة و التي يقصد بها قياس وقت العمل الذي يستغرقه عمل ما. و نشر حجم العمل على مدى يوم واحد أو أسبوع أو شهر أو سنة. و هذا بتغيير ساعات العمل و إعادة توزيعها حسب الحاجة.²

- إن التنظيم الجديد للعمل أصبح متغيرا لارتباطه بمدة العمل و محتواها. فالمرجع في توزيع ساعات العمل أصبح يتم بناءا على متطلبات العمل وليس الخبرة و التنظيمات الاجتماعية و الجماعية. الأمر الذي لا يترتب عنه فقط إزاحة ساعات العمل و عدم انتظامهما مقارنة مع وقت العمل المعتاد، إنما يؤدي أيضا إلى فقدان الأجير التحكم و السيطرة في جدول أعماله. خاصة مع ضعف و تراجع القواعد المنظمة لوقت العمل. فالأسبوع لم يعد يؤخذ به كمرجع موضح يعتمد عليه لتحديد وقت العمل، والذي أصبح يتم توزيعه بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة و وفقا لما يعرف بمبدأ السنوية في حساب مدة العمل. أو حتى الاعتماد

¹ - هذا ما حدث في احد المصانع الأمريكية، حيث تم إقصاء مجموعة من العمال من طرف فريقهم على اثر إصابتهم في حادث عمل. الأمر الذي لا يمكن باقي الأعضاء من تحقيق نفس النتائج و تكثيف العمل. مما دفع هؤلاء إلى تشكيل جمعية معاقبي حوادث العمل من أجل المطالبة بحقهم في الرجوع لمناصب عملهم. و كذلك الوضع في فرنسا و أوروبا عموما حيث يتعين على الفريق تحقيق المرد ودية المطلوبة في المواعيد المحددة و إلا يتم معاقبة كل الفريق، كونهم مسئولون بالتضامن.

انظر: Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes, Harmattan. Logique social: 2003, p119 et 120.

² - ب. رورب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، المرجع السابق، ص 233 .

على فترة تتضمن العديد من السنوات¹. كل هذه المظاهر تتنافى وهدف العمل المأجور بمعناه الكلاسيكي. ذلك أن الاستقرار لا يعني ضمان العامل من انتهاء عقد عمله فقط. ولكن ضمان استمراره في أداء عمله في ظل نفس الشروط.

المطلب الثاني: المرونة و التنظيم الجديد للعمل

مما لا شك فيه أن التحولات التي يشهدها العالم في المجالين الاقتصادي و الاجتماعي أفرزت تغييرات في خصائص العلاقات المهنية و في المكونات الأساسية لسوق العمل. فعولمة الاقتصاد و التطور السريع للتكنولوجيا كان لهما الأثر المباشر و غير المباشر على العلاقات المهنية بفعل متطلبات الاستثمار. و ضرورة ملائمته مع واقع جديد يرتكز على أساسين، المعادلة بين العرض و الطلب للشغل و بين تسويق السلع و الخدمات من جهة. و من جهة أخرى مسايرة مقتضيات النجاعة الاقتصادية للرفع من القدرة التنافسية للمؤسسة و ضمان بقائها في حلبة تحديات العصر.

لقد أصبح كسب الرهانات التي يعيشها النسيج الاقتصادي مرتبطا إلى حد كبير باعتماد مرونة كمية خارجية، تقوم على تغيير عدد الأجراء للمؤسسة حسب احتياجاتها. إن المرونة المقصودة هنا تعتبر مرادفة لحرية التوظيف و التسريح أيضا. فعلى مستوى التوظيف يكون المستخدم حرا في اختيار طبيعة عقود العمل² و الذي غالبا ما ينصب على الأنماط الجديدة لها، كونها تساعد في نفس الوقت على تلبية الحاجات المتغيرة للمؤسسة و خلق فرص العمل (الفرع الأول). و إن كان من الثابت أنها لا تساعد على تحقيق معادلة أكبر بين مكونات سوق العمل، حيث أصبحت المؤسسات تفضل مصطلح شخص في حالة عمل بدلا من مصطلح عامل مأجور. و هذا كاف كمؤشر لإدراك جسامة الانعكاسات السلبية لهذه الأنواع غير نمطية من العمل (الفرع الثاني).

¹ - فقد سجل سنة 1992 فقط نسبة 52% من الأعمال التي تحظى بنفس وقت العمل في كل الأيام مقابل 65% سنة 1978 و 59% سنة 1984 مما يؤكد انخفاض نسبة العاملين بساعات عمل منظمة طيلة الأسبوع أكثر تفصل أنظر

V : Marion Del Sol, *op.cit.*p 74.

² - أما على مستوى التسريح، و الذي لا يخص إلا الدائمين، فأصبح للمؤسسات مجالات أوسع لاعتماده تبريره بإعادة الهيكلة و ضرورات التكيف الاقتصادي و تخفيض التكاليف. انظر V: Mansour Hellal, *Législation social et promotion de l'emploi, op.cit* p29

الفرع الأول: الأنماط الجديدة للعمل و انعكاساتها على سوق العمل

توصف الأنماط الجديدة للعمل على أنها أعمال غير نمطية. فماذا يقصد بها، ما صورها و ما هي انعكاساتها على سوق العمل. هذا ما سنحاول توضيحه من خال ما يلي:

أولاً: مفهوم العمل غير النمطي و صورته

يتطلب استيعاب مفهوم العمل غير النمطي، الوقوف عند تعريفه ، صورته و مكانتها في سوق العمل.

1- تعريف العمل غير النمطي

تتضمن فئة العمل غير نمطي " Travail atypique " أشكالاً متنوعة و متزايدة من العمل والاستخدام. تتسم بالمرونة وضعف الحماية. من هذه الأشكال: العمل بدوام جزئي والعمل العرضي والموسمي و تقاسم العمل و العمل بعقود العمل محدودة المدة و العمل المؤقت عبر الوكالة و العمل من المنزل والعمل عن بعد والعمل للحساب الخاص والعمل الأسري المساهم. وتختلف أشكال العمل هذه كما اعتبر تاريخياً أنه نمطي أو معياري. أي العمل بدوام كامل والاستخدام المضمون اجتماعياً لأجل غير محدد، حيث يتم الاستخدام على أساس دخل منتظم ومضمون لحساب صاحب عمل واحد، تجري أنشطته في موقع العمل التابع لصاحب العمل¹. ليكون طرفاً العمل النمطي هما المستخدمون بعقد ثابت و صاحب العمل.

- المستخدمون بعقود ثابتة: هم أولئك المستخدمون الذين كان وما زال لديهم عقد عمل صريح (كتابة أو شفاهة) أو ضمني أو عقود متتالية مع صاحب العمل نفسه على أساس مستمر. والاستمرارية تفترض فترة عمل تتجاوز الحد الأدنى المنصوص عليه، تبعاً للظروف الوطنية (إذا سمح بأن يكون هناك فترات توقف في هذه الفترة الدنيا، ينبغي أن تحدد المهلة القصوى لها تبعاً للظروف الوطنية). ليوصف تبعاً لذلك هؤلاء بأنهم مستخدمون دائمون

1- هناك من يطلق على هذه الأصناف من العمل، مصطلح العمل غير منتظم Travail informels أو Travail non structurée. لكن الأصح أن هذه الأعمال تصنف من إطار العمل غير نمطي أو غير المعياري كما عرفه بكل آثاره مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر: قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 2 و 3.
Ahmed Akkache ,Revue Algérienne du travail, op.cit. p99. et l'emploi dans le monde 1996/1997 op .cit. p 26 et Sophie Boutillier, op.cit, p 33.

والذين تتولى الهيئة التي تستخدمهم مسؤولية دفع الضرائب واشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بهم، أو الذين تكون علاقتهم التعاقدية خاضعة للتشريعات العمل الوطنية¹.

- صاحب العمل (المستخدم): وهو الشخص الذي يشغل وظيفة المستخدم لحسابه الخاص. ويعمل فيها لمصلحة الاقتصادية الخاصة أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء، ويقوم فيها، بصفته هذه وعلى أساس مستمر بتشغيل شخص أو أكثر ليعملوا لديه كمستخدمين. ويتخذ شاغل الوظيفة القرارات التنفيذية التي تؤثر على المنشأة، أو يفوض اتخاذ هذه القرارات لآخرين. بينما يظل مسؤولاً عما فيه مصلحة المنشأة. ليوحد تبعاً لذلك ملزماً اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجر وتعويضات العطل مدفوعة الأجر وإلزامه بتحرير كشف الراتب. والذي يجب أن يتضمن مبلغ الأجر وجميع عناصره وكذا منح شهادة العمل².

كما يلزم قانون 14-83³ المستخدم بالتصريح بالنشاط والأجور وكذا توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي. ودفع الاشتراكات الإلزامية. ذلك أن حقيقة العمل المأجور لا تقتصر على إتمام إجراءات التوظيف والتسريح ودفع التعويضات الخاصة بذلك، بل تمتد إلى منحه كشف الراتب. ووجود الدليل على إنماء الأجراء لنظام الضمان الاجتماعي. وهذا مهما يكن شكل المستخدم، إذ تظل مسؤولية قائمة في ذلك طالما ظلت حالة التبعية القانونية قائمة⁴.

إن هذا المفهوم الكلاسيكي للعمل عرف مع هبوب رياح العولمة تغيراً جذرياً في طبيعته و مضمونه. و بالتالي تغيراً في طرق و تنظيم العمل. الأمر الذي يدفعنا للتساؤل حول أسباب هذا التغيير و أهدافه.

1- يستخدم أيضاً مصطلح المستخدم المنتظم، العامل الدائم، حسب التعريف الصادر عن مكتب العمل الدولي سنة 1994، أنظر نوع الجنس العمل الاقتصادي غير المنتظم، المرجع السابق، ص 17 وص 64.
2- وهي الالتزامات التي فرضتها المواد 80، 39 و 52 مرر 2، و 86 من قانون علاقات العمل رقم 90-11.
3- وهو القانون المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ بتاريخ 1 جويلية 1983 الجريدة الرسمية رقم 28 ص 18.
4- أنظر، ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 86.

أ- تغير طبيعة ومضمون العمل

إن الاندفاع نحو تنفيذ السياسات الاقتصادية المعاصرة بما فيها خوصصة المؤسسات أظهر مفهوما جديدا للتشغيل. وهذا بإحلال فكرة التشغيل الأمثل محل فكرة التشغيل الشامل من خلال التركيز على الأنشطة الاقتصادية التي تمتاز بكثافة رأس المال وقلة اليد العاملة. كان ذلك نتيجة التسابق المحموم في عالم المنافسة والسعي إلى تخفيض النفقات الإنتاجية. والتهافت على تحقيق أكبر ربح ممكن وما استتبع ذلك من الاعتماد على أنماط إنتاجية جديدة تكفل تحقيق تلك الأهداف. ما يميز هذه الأنماط الإنتاجية الجديدة:

- أنها تقوم أساسا على مستوى تكنولوجي وتقني متطور ومستوى تعليمي وتدريبى متقدم لليد العاملة¹.

- إلى جانب معرفة المرشح بعالم الشغل وتمتعه بالقدرة على الإبداع وخلق المبادرة والقدرة على التكيف والتنظيم والتعاقد². ليكون نتيجة ذلك تغير في طبيعة ومضمون العمل. والتحول من المعايير الكمية إلى تفضيل المعايير النوعية في التشغيل. فبعد أن كان مناط اهتمام الدولة، توفير عمل لكل فرد بغض النظر عن قدراته ومؤهلاته وإمكانياته التدريبية، أصبحت نظرة القطاع الخاص، تتجه إلى حصر فرص التشغيل للأفراد الذين يتمتعون بقدرات علمية ومهنية وتدريبية ذات مستوى متميز من المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل. نتساءل في ظل هذه المتغيرات التي أصابت سوق العمل واحتياجاته من اليد العاملة والاتجاه نحو مبدأ التشغيل الأمثل بدلا من التشغيل الشامل عن أسباب هذا التغير وأهدافه.

ب- أسباب تغير طبيعة ومضمون العمل

يقول أحد الاقتصاديين أنه: "عندما تقرر مؤسسة ما تبني طرق جديدة للإنتاج وتحويل أنظمة العمل الخاصة بها، فإنها لا تقوم بذلك بغرض المتعة، ولا من أجل إلحاق الضرر بأجرائها. إنما تقوم بذلك من أجل مواجهة الصعوبات الضخمة ومواكبة المنافسة، خاصة مع عولمة الأسواق وضرورات احترام معايير الجودة وإدخال التكنولوجيا والإعلام. أما إذا ظهر

1- مقابل تراجع أهمية العمل اليدوي في كل مكان، و حلت محلها الرقابة على مختلف مراحل العمل و التحكم و الترميز و العلامات المجردة. يتطلب هذا الواقع الجديد فكرا تحليليا متميزا من قبل العمال. أنظر، روروب، المرجع السابق ص 237

2- V. Marion Del Sol, *op.cit* p.86.

بأن المؤسسات غير قادرة على مواجهة هذه المعطيات، فتكون مهددة بالزوال. إلى جانب إلغاء مناصب الشغل¹. هذا ما حدث فعلا حيث دفعت المنافسة الحرة المؤسسات إلى البحث عن أقصى الأرباح من خلال التخفيض المتواصل لتكاليف العمل. و هذا إما بالتخفيض الكلي للأجور وخصوصا بالنسبة لليد العاملة غير مؤهلة، كما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية. وإما من خلال تقليص عدد الأجراء، كما هو الوضع في الدول الأوروبية، حيث تجاوز عدد البطالين 10% من السكان العاملين². أي ما يعادل 4 ملايين في ألمانيا و 3 ملايين في إيطاليا و 3 ملايين في فرنسا.

إن هذا البحث القاصر فقط على رفع الإنتاجية، يؤدي حقيقة إلى خفض التكاليف. لكنه في المقابل يهدم معايير التشغيل. فالمؤسسات تصبح أكثر قدرة على المنافسة وتزداد أرباحها، في حين تنخفض القدرة الشرائية للعمال. ليكون هدف التنمية الاقتصادية في كل الدول حتى المتطورة ليس زيادة مناصب العمل ولكن القضاء عليها أو تخفيضها.

هذا ما يحدث أيضا في الجزائر حيث بلغ التسريح الجماعي للعمال الناتج عن حل أو غلق المؤسسات تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة. فتجاوز 30.000 أجير سنة 1994 و 40.000 سنة 1995 و 80.000 سنة 96 و 130.000 سنة 1997 و 160.000 سنة 1998 و 40.000 سنة 1999. لتنتشر بذلك ما يعرف بالبطالة البنيوية³ المستمرة والتي تصطبح بالفقر الموسع في المجتمع. الأمر الذي يؤدي إلى أن تصبح المنافسة أشد وطأة وأكثر شمولا، ليس في سوق السلع فقط، بل في سوق العمل أيضا.

حيث أصبحت أغلبية المؤسسات الجزائرية العامة و الخاصة لا توظف العمال إلا لفترات قصيرة تحت شكل عقود محدودة المدة. ينتج عن ذلك نمو وانتشار لأنظمة مختلفة من العمل العرضي والمنقطع والعمال المتعاقدين بصفة مؤقتة والعاملون بالوقت الجزئي. وكل أنواع الأعمال غير الدائمة التي تمتاز بقلّة الكفاءة وانخفاض الأجور والتي تصنف كأعمال غير نمطية. و التي لا تحضى بأي حماية قانونية، لكنها رغم ذلك تفرض كخيار

1 - Des Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? *op.cit* p16.

2 - IBIDEM

3- عن مفهوم البطالة البنيوية. انظر ص 76 من الرسالة.

وحيد على البطالين وتستخدم كغطاء لياس هؤلاء الذين فقدوا كل الآمال في الحصول على عمل دائم ومستمر في إطار العمل النمطي.¹ ساهم في انتشار وزيادة العمل غير نمطي ثلاثة عوامل تشمل ما يلي:

- وجود طرق جديدة للاستهلاك نتيجة توافر فرص المقارنة واختيار المنتج الأكثر جودة. حيث لم يعد الطلب يتم عن طريق الصدقة، إنما أصبح يتطلب تنظيماً خاصاً للعمل أكثر تجاوباً وطلبات المستهلك وأكثر مرونة.²

- الثورة التكنولوجية وما رافقها من متغيرات اقتصادية وسياسية أصبحت تتطلب مستوى معيناً من التقدم لدى المؤسسات حتى يتسنى لمنتجاتها وخدماتها المرور عبر الأسواق العالمية. والقدرة على الصمود والاستجابة لمعايير الجودة والبقاء في عالم المنافسة. خاصة بعد أن حلت التقنيات الحديثة محل الأعمال اليدوية والتكرارية في المصانع والمكاتب. كل هذا أدى إلى ثورة جذرية في عالم الشغل، حيث أضحت الأعمال التي كان المرء يرى فيها مهنة سيستمر العمر كله في تأديتها، فرصاً مؤقتة. ومن كان متخصصاً بمهنة ذات مستقبل براق، صار مهدداً بأن تتحول كل كفاءاته إلى قدرات لا قيمة لها. والأعمال المعقدة التي ظهرت نتيجة ذلك أصبحت تتطلب معارف متخصصة و عقلاً مبدعاً. و تعاوناً و مرونة ذهنية و استعدادات حقيقية للتكيف من قبل العمال.³

2- صور العمل غير النمطي

قبل تعريف هذه الصور، نشير إلى أن الأمر يتعلق إما بأنماط مستحدثة بمفعول التطورات المتواصلة. و إما بأنماط العمل المتواجدة من قبل، لكن أصبح اللجوء إليها مكثفاً و كثير الانتشار بفعل آثار العولمة على المجالين الاقتصادي والاجتماعي. و هي عموماً تصنف إلى صنفين: العمل الهش و العمل غير المنتظم.

¹ -Ahmed Akkache, Renforcer la sécurité sociale, un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, Revue Algérienne du Travail, Institut National du travail p 83 et 99 ON° 27/2.

² - V. Marion Del Sol, *op.cit* p.88.

³ - كما هو الوضع بالنسبة للمستخدمين في قطاع التأمين والمصارف. فمنذ أن بدأت مؤسسات الاقتصاد المالي تتصارع فيما بينها على المستوى العالمي، صارت المنافسة العالمية تنذرهم بقدر قاس لم يعيشه من قبل سوى العاملين في قطاع النسيج فقط وكانت هذه التحولات قد بدأت بادئ ذي بدء باستخدام وسائل السحب الآلي، وبإدخال أجهزة الطبع التي يأخذ الزبون منها بنفسه كشوف حسابيه، وأصبحت المعاملات في كثير من المتخصصين تتم عبر وسائل الاتصال الالكترونية الحديثة، ومعنى هذا أن الكثير من المتخصصين بالعمل المصرفي من جملة شهادة البكالوريا أو من خرجي المدارس المهنية يتفقدون عملهم، ولم تكن هناك حاجة إلا إلى عدد قليل منهم. أنظر، ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 71 و 72.

أ- الصنف الأول: العمل الهش

العاملون في الاستخدام الهش هم إما:

- العاملون الذين يؤدي عقد عملهم إلى تصنيفهم في فئة العاملين العرضيين أو العاملين لأمد قصير أو العاملين الموسمين أو العاملين بالوقت الجزئي أو المؤقت أو المتقطع.
- العاملون الذين يخول عقد عملهم أصحاب عملهم من أفراد أو منشآت إنهاء هذا العقد بموجب أخطار عاجل، أو تبعا لرغبة الجهة المشغلة. وذلك في نطاق الظروف الخاصة التي تحددها التشريعات الوطنية¹. تبعا لتصنيف مكتب العمل الدولي لفئات العمل الهش، يشمل هذا الأخير إحدى عشرة صورة، نوردتها تباعا.

- العمل العرضي

العمال العرضيون " Travailleurs occasionnel " هم العاملون على أساس عقد عمل ضمني أو صريح لا يتوقع له الاستمرار أكثر من فترة قصيرة، حيث تحدد مدتها الظروف الوطنية. ويمكن تصنيف العاملين في هذا النمط كمستخدمين أو كعاملين لحسابهم الخاص وذلك تبعا للسمات الخاصة بعقد العمل².

لم يتضمن تشريع العمل الجزائري أي أحكام خاصة بالعمل العرضي. في حين عرفته بعض تشريعات العمل العربية³ على أنه "العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر. مثال ذلك تكليف عامل بإقامة حائط في أحد المصانع أو بفتح نافذة فيه". بذلك يتعين لاعتبار العمل عرضيا توافر شرطين: الأول أن يكون العمل يخرج بطبيعته عما يزاوله صاحب العمل من نشاط. أما إذا كان العمل يتصل بطبيعة الأعمال التي يزاولها صاحب العمل فإنه يكون عملا أصليا لا عرضيا. الثاني: ألا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر، إذ أن العمل لو استغرق مدة أكثر من ستة أشهر لم يكن

1- وهذا حسب تصنيف مكتب العمل الدولي للعمل الهش وأنواعه سنة 1994 أنظر، نوع الجنس، العمل، الاقتصادي غير المنظم، قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 87.

2- يستخدم أيضا مصطلح العامل غير الدائم، المؤقت، المتقطع حسب ما هو وارد عن مكتب العمل الدولي سنة 1994 نوع الجنس، العمل الاقتصادي، غير منظم المرجع السابق، ص 04.

3- وهذا حسب التعريف الواردة في نص المادة الأولى من قانون العمل المصري الجديد، أنظر، رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له، المركز القومي للإصدارات القانونية الطبعة الخامسة 2008 ص 45.

عرضيا. فقد رأى المشرع أن العمل الذي يتجاوز هذه المدة لا بد وأنه يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل ولو لم يكن في حقيقة الأمر لذلك.

- العمل الموسمي

العاملون في الاستخدام الموسمي هم العاملون على أساس عقد عمل ضمني أو صريح يتأثر توقيته ومدته بشدة، بالعوامل الموسمية مثل الدورات المناخية والحصاد ومواسم الأعياد. ويمكن تصنيف هؤلاء العاملين كمستخدمين أو عاملين لحسابهم الخاص، تبعا للسمات الخاصة التي يتضمنها عقد العمل¹.

اكتفى قانون علاقات العمل رقم 90-11 فيما يخص العمل الموسمي بالإشارة إليه كسبب من الأسباب التي تخول للمستخدم إمكانية اللجوء إلى إبرام عقود عمل محدودة² المدة. في حين يعرفه قانون العمل المصري على أنه "العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها. ويعتبر العمل موسميا ولو كان يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل، فقيام شركة السكر باستخدام عمال لنقل القصب إلى مصانعها في مواسمه. أو استخدام عامل في فنذق أو مطعم في مصيف في موسم الصيف أو مشتى في موسم الشتاء يعتبر عملا موسميا. ولا تهم مدة العمل فيعتبر العمل موسميا أيا كانت مدته طالما أنه ينفذ في مواسم دورية منتظمة³.

- العاملين لأمد قصير

العاملون في الاستخدام القصير الأمد (Travailleurs pour périodes courtes)، هم العاملون على أساس عقود عمل صريحة أو ضمنية يتوقع لها الاستمرار أكثر من الفترة المعتمدة لتعريف العاملين العرضيين. لكن أقصر من تلك التي تعتمد لتعريف المستخدمين المنتظمين. كما هو وضع المتعاقدين في اطار عقود مؤقتة (Vacation) في الجزائر. و يمكن تصنيف هؤلاء العاملين كمستخدمين أو عاملين لحسابهم الخاص، تبعا للسمات الخاصة لعقد العمل⁴.

1- حسب التعريف الصادر عن مكتب العمل الدولي سنة 1994، انظر نوع الجنس - العمل الاقتصاد غير المنتظم، المرجع السابق، ص 87.

2- حيث نصت على ذلك المادة 12 المتممة بالمادة 2 "أ" رقم 21-96 و "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي عندما يمرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية".

3- أنظر، رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص 45.

4- يستخدم أيضا العامل في الاستخدام القصير الأجل، حسب ما هو وارد عن مكتب العمل الدولي، أنظر، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنتظم، قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 87 و 88.

- العمل المتقطع

يمارس العمل المتقطع (Travail intermitte) في كل قطاعات النشاط الاقتصادي وخاصة في مجال الخدمات. تعتمد هذه خاصة المحلات التجارية الكبرى في فترات معينة كحفلات نهاية السنة و فترات تخفيض أسعار المنتجات و أيام العطل الأسبوعية. أو في فترات التخفيض المؤقت لعدد العمال الدائمين في فترة العطل السنوية. وقد سعى المشرع الفرنسي لتنظيم هذا النوع من العمل بتشبيبه قانونيا بالعمل بالوقت الجزئي. كما اعتبر عقد العمل المتقطع عقد غير محدود المدة، والذي يجب أن يتضمن كتابة الخصائص المهنية للأجير و عناصر الأجر و المدة السنوية الدنيا للعمل. و فترات العمل وتقسيم ساعات العمل خلال فترات العمل¹. الأمر الذي أدى إلى ممارسة هذا النوع من العمل في إطار العمل الأسود أو السري² بغية تهرب صاحب العمل من معايير العمل في إطار عقود غير محدودة المدة وأحكام الضمان الاجتماعي.

- تقسيم العمل

عرفت تقنية تقسيم العمل (Partage de travail) انتشارا واسعا منذ الأزمة الاقتصادية العالمية. إلا أنها ظهرت من جديد في نهاية سنوات السبعينات. وهذا نتيجة انتشار البطالة، حيث أصبح تقسيم العمل من أهم خصائص السياسة الاقتصادية من حيث اعتماده كشكل جديد للتضامن ما بين الأجير والبطال. وهذا من خلال التنازل الكلي أو الجزئي للأجراء عن عملهم بالوقت الكامل، من أجل تشغيل البطالين. ليتم بذلك الربط من خلال تقنية تقسيم العمل ما بين مرونة وقت العمل و تخفيض مدة العمل وخلق مناصب العمل.

إن فكرة التكافؤ بين الأفراد في العمل من خلال تقسيمه بينهم مجرد وهم. فالهدف الأساسي يكمن في تحسين الإنتاجية من خلال اعتماد نوعية العمل على أساس التكوين والخصائص المهنية والتكيف المهني. هذا فضلا على أنها تقنية تتنافى ومبدأ الحرية الفردية والتي تقتضي عدم قابلية العمل للتقسيم بين الأفراد.

1- أنظر المواد 31-3123 المقابلة للمادة 212-4-12 فقرة 1 إلى المادة 212-4-15 المقابلة للمادة 37-3123 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

2 - Jean Pélissier, Alain Supiot , Antoine Jeammaud, *op.cit* p.216 §.188

خاصة وأنه يتطلب إلى جانب تخفيض وقت العمل تخفيض الأجر أيضا. فضلا على أن المستخدم يملك صلاحية اللجوء إليه في إطار ممارسة سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة والعمال. و هذا في حالة الغلق المؤقت للمنشأة أو عند تخفيض المدة الأسبوعية للعمل بما يقل عن المدة القانونية لها¹.

المشرع الجزائري من جهة تضمن أحكاما خاصة بتقسيم العمل. وقد اعتمده كوسيلة لتفادي تقليص عدد العمال. إنما ترك تقرير اللجوء إليه للأطراف الاجتماعية. في المقابل أورد حدودا على نسب تخفيض الأجر المترتب على تقسيم العمل والتي يجب أن لا تتجاوز نسب تقليص وقت العمل². ليجد الأجير نفسه أمام تخفيض أجره وتقسيم عمله في وضعية شبه مستخدم "Sous emploi". فالواقع أن هناك تعديل لعقد عمله، إذا قبل به يستفيد من فرصة تعليق أو تعديل مؤقت لعقد عمله. أما إذا رفض ذلك، فللمستخدم صلاحية تسريحه لسبب اقتصادي.

إن تقسيم العمل وإن كان من صلاحيات المستخدم، إلا أنه بذلك يحمل الأجير المخاطر الاقتصادية للمؤسسة سعيا لتصحيح الوضع الاقتصادي. كما يؤثر على مبالغ التعويض والتي يتم احتسابها على أساس الأجر الممنوح خلال 12 شهرا الأخيرة³ ولكن في هذه الوضعية الأخيرة لا يتلقى إلا اجرا يتم تخفيضه خلال فترة تسريحه.

- العمل بالوقت المجزأ

أصبحت المؤسسات مع تطور تقنية تقسيم مهام الاستعمال و التسيير لليد العاملة، تلجأ إلى تقسيم الاستفادة من كفاءات العمال و وقت عملهم. و هذا من خلال ما يعرف بالعمل بالوقت المجزأ (Le travail a temps partagé) ، خاصة و أنها أصبحت بحاجة أكثر إلى الكفاءات و التوظيف في المجالات التقنية (الباحثين، المهندسين...). الأمر الذي لا يتطلب

¹ V. Jean Péliissier, Antoine Jeammaud, Alain supiot, *op.cit*, P. 272 §240 et P198 § 173.

² هذا ما تضمنته المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأفراد الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. تنص هذه المادة على أنه: " عندما يقرر الأطراف الاجتماعيين في الهيئة المستخدمة سياسة تقسيم العمل لتفادي اللجوء إلى تقليص عدد العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز نسب تخفيض الأجر نسبة تقليص وقت العمل. وتتحدد النسب باتفاق جماعي على ضوء مستوى الأجور"

³ وهذا طبقا 22 من المرسوم المذكور والتي تنص على أنه: " يخول للاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاث أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح"...كما تنص المادة 23 من نفس المرسوم على أنه: " تحسب التعويضات المشار إليها في المادة 22 أعلاه على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال الأثني عشرة (12) شهرا قبل انتهاء علاقة العمل."

تخصيص مناصب عمل دائمة لهؤلاء. من جهته العامل و أمام صعوبات إيجاد عمل دائم، أصبح يلجأ لممارسة عمله بنفس الكفاءة و القدرات، لكن في أعمال مختلفة و على مستوى مؤسسات متعددة، حيث يدير وقت عمله بنفسه، من خلال توزيعه على امتداد كل السنة وفقا لما يعرف بالوقت الحر. و هذا حسب مهامه المختلفة و الحاجة إليه نتيجة التنقل لفائدة العديد من المستخدمين. و صورة ذلك أن يظهر العامل في أن واحد كعامل في السكك الحديدية لصالح البلدية، عامل غابات لفائدة مستثمر غابات و سائق لفائدة مؤسسة ما. غير أنه و مهما كانت الحاجة للعمل بالوقت المجزأ على مستوى المنشأة أو اعتماده كوسيلة للنضال ضد البطالة، إلا أنه مع ذلك أفقد العمل الكلاسيكي خصائصه نتيجة لما يتطلبه هذا النموذج من حركة بدنية و فكرية، تقضي على الوحدة المتجانسة للعمال نتيجة تفكيك وحدة مكان و وقت العمل¹.

- العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد (Télétravail) أحد أهم صور العمل غير نمطي التي تجسد التغيير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل كونه يفترض أن يتم تنفيذ العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة. و في مكان بعيد عن مكان العمل كمرکز للإدارة وإصدار الأوامر والتوجيهات².

يتمثل العمل عن بعد في انجاز جزء من العملية الإنتاجية أو كلها أو تقديم بعض الخدمات خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة. وهذا من خلال استعمال الكمبيوتر، وسائل الإعلام والاتصال

¹- كرسست هذا النموذج من العمل غير النمطي الدول الأوروبية ، حيث أصبحت الإطارات التجارية تعمل لفائدة ثلاثة أو أربعة مؤسسات في آن واحد. و قد وضحت بعض الدراسات انه رغم سلبياته إلا أن 3/1 العمال بالوقت المجزأ يحضون بفرصة العمل بالوقت الكامل عندما تسمح الأوضاع بذلك. انظر، Des Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? op.cit p23 et 26.

- و قد اعتمدت تقنية العمل بالوقت المجزأ حتى البلدان المتطورة اقتصاديا كما هو الشأن في اليابان الذي اعتمد أخيرا هذه الطريقة رغم أن نسبة البطالة في هذا البلد ليست مرتفعة إذ لا يتجاوز 5 % . انظر محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل، مجلة القضاء و التشريع، المرجع السابق، ص 78 .

2- الأصل أن ينفذ الأجير العمل بصفة اعتيادية تحت تصرف مستخدمه في إطار المؤسسة وفي المنصب الممنوح له. وتعتبر هذه الضرورة الجغرافية ذات أهمية لأنها تجتذب معها عناصر أخرى في تحديد وقت العمل، التزود بالوسائل والمعدات بغض النظر عما إذا كان مكان العمل ينتمي إلى المؤسسة المستخدمة أو خارجها. فمكان العمل يعني جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم، ولكن تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة. و هذا حسب تعريف اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 الصادرة سنة 1981 لمكان العمل. إن العبرة بمكان العمل كمظهر للتبعية هو مدى تحديده من طرف المستخدم. وأن يكون التغيير الطارئ عليه مجرد صورة لتنفيذ عقد العمل. هذا بغض النظر عما إذا لم يكن العامل تحت السلطة المباشرة لمستخدمه تماشيا والمفهوم الحديث للتبعية. إلا أن انتشار العمل عن بعد إلى جانب الالتزام بالبقاء في خدمة المستخدم بعد إنهاء مدة العمل وآليات "العامل عند الطلب" أفقدت مكان العمل مفهومه الكلاسيكي وقضت عليه كمظهر من مظاهر التبعية وكمعيار لحماية العامل الأجير. أكثر تفصيل عن مكان العمل كعنصر من عناصر التبعية بمفهومها الحديث أنظر، ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 90 و 91.

للتحرر من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل، مما يوحي بأن العاملين عن بعد يتمتعون بدرجة عالية من روح المبادرة والإبداع، إلى جانب الكفاءة والخبرة المهنيتين لضمان الجودة. كما يخص الأعمال التي تمتاز بسرعة الحركة¹ (السكرتارية، كتابة وثائق، الترجمة، المحاسبة، الطبع ..). أكثر من ذلك قد يتضمن العمل عن بعد تحويل أو نقل النشاطات المعلوماتية و تحويل مركز الشركة نحو الفروع بواسطة الشاشة. كما يتم نقل بعض الأعمال على الشاشة من المؤسسات و منحها لمصالح خدماتية مستقلة. يتعلق الأمر هنا بأعمال دقيقة: تطوير أنظمة الحاسوب و البيع و مصلحة الزبائن و الإدارة².

يتمتع العامل عن بعد مقابل هذه الشروط باستقلالية واسعة أثناء تنفيذ نشاطه حيث لا يخضع لأي إجبار أو اتصال مباشر ومتواصل بصفة منتظمة مع المؤسسة. فضلا عن ذلك يشترط في تكييف العمل عن بعد ثبوت عدم ارتباط العامل عن بعد وتبعيته لمقدم العمل وتحمله لمخاطر النشاط واستفادته من الأرباح. ليلغي بذلك العمل عن بعد المجال الجغرافي لممارسة المستخدم لصلاحياته في إدارة العمال وتحديد شروط تنفيذ عملهم. من ثمة إقصاء قانون العمل كضمان للحماية، خاصة وأن وضعية هؤلاء العمال في إطار نظام العمل الجديد لا يمكن تحديدها بناء على معايير التمييز الكلاسيكية (عامل أجير أو مستقل). فحسب الاستقلالية التي يتمتع بها العامل عن بعد في إطار عمله وكذا المسؤولية الملقاة على عاتقه وبالنظر أيضا إلى التبعية الاقتصادية التي تربطه بمقدم العمل، يكون وضعه في الوسط ما بين نوعين من الأشكال التقليدية لممارسة النشاط المهني.

كما وصفه بذلك رجل الاقتصاد جاك برتلينك "Jacques Bartheling" "هو تكييف وسطي ما بين عقد العمل وعقد الوكالة أو عقد مؤسسة، استنادا على علاقة شبه تبعية " Para subordination"³. مع ذلك يظل الأشكال مطروحا فيما يخص تكييف طبيعة العقد الرابط ما بين مقدم العمل والعامل عن بعد. وما إذا كانت العلاقة بينهما تعتبر علاقة تبادلية أم علاقة تبعية؟ وما إذا كان ممكنا تكييف الأنظمة الجديدة للعمل والتبعية القانونية.

1 - Des Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? , *op.cit* p 24 et 80.

2- د. ب. رورب، المرجع السابق، ص 236 .

3 - V. Marion Del Sol. *op.cit* p.95.

الواقع أن فرضيات العمل عن بعد عديدة، فهي لا تغطي نمودجا واحدا بل تشمل وضعيات مختلفة كالعامل في المنزل. والعمل عن بعد التناوبي. والعمل عن بعد في مواقع مختلفة. والعمل عن بعد المتنقل. والعمل عن بعد من خلال مكاتب عمل غير مستقرة¹. لذا تكون الإجابة عن إشكال نوع العلاقة الرابطة بين الطرفين مهمة بالنسبة لكلاهما. فبالنسبة لمقدم العمل، تكيف هذه العلاقة على أنها عقد مؤسسة أي علاقة تجارية أو مستقلة تسمح له بالاستفادة من العديد من المزايا:

- تجنب تطبيق أحكام قانون العمل والضمان الاجتماعي.
- تحمل الأجير التكاليف الاجتماعية و احترام مدة العمل و قواعد النظافة والأمن و الأجر. - ضمان حرية تعاقدية أكبر تسمح بالتفاوض حول شروط العقد المرتبطة بالأجر و طرق مراجعة العقد. أمام هذا الطرح يكون لمقدم العمل كل المصلحة في أن يوظف فقط العاملين عن بعد المستقلين المسجلين في سجل المهن أو السجل التجاري.

في المقابل تكيف العلاقة بالنسبة للعامل عن بعد على أنها عقد عمل، يستدعي تطبيق نظام لحماية العامل. واعتبار العلاقة بينهما أنها علاقة تبعية قانونية. على أن ترتبط هذه التبعية بكيفيات التنظيم الخاص بالعمال عن بعد. في هذه الحالة فقط، يتضمن العمل عن بعد المأجور ضمان الحماية والاستقرار. مع ذلك يظل الإشكال قائما حول ترتيب هذه التبعية لآثارها، فالانفصال ما بين مكان تنفيذ العمل ومكان صدور التوجيهات يثير إشكاليين حول من يمتلك سلطة التأديب وكيفية ممارسة الحق النقابي بالنسبة للعمال من جهة. و من جهة أخرى تمتع العامل عن بعد بالاستقلالية فيما يخص تسيير وقت عمله. الأمر الذي ينعكس عليه سلبا في حالة ما إذا كانت الأجال الممنوحة له غير كافية لإنهاء العمل الممنوح له. ليجد نفسه خاضعا لعقوبة مالية، ما دام ليس له الحق في دفع تعويضات عن الساعات الإضافية.

هذا فضلا على أن عدم وحدة مكان العمل مع مكان التنفيذ يثير صعوبات حول تكيف الحادث الذي قد يتعرض له العامل. خاصة أن التكيف القانوني للحادث المهني يتطلب وقوعه في وقت أو مكان العمل. يضاف إلى ذلك مسألة الإثبات، فضيحة الخطأ المهني يستفيد من قرينة الخطأ المفترض. في حين أن الأمر مشكوكا فيه بالنسبة للعامل عن بعد، حيث لا يستفيد من تكيفه على أنه حادث مهني إلا في حالة إثبات علاقة سببية ما بين الحادث وعمله.

¹- Des Nouvelles formes d'organisation du travail. *op.cit* p 80.

من خلال إشكالات العمل عن بعد، يمكن القول أنه لا يعتبر أبدا وسيلة للتقليص من البطالة، إنما هو تنظيم جديد أفرزته تبعات مرونة العمل. ليعتبر بذلك فرصة لخلق مؤسسات جديدة غير المشروعة للمقاولة الفرعية¹. ما يؤكد ذلك خصائص العمل عن بعد. و التي تشمل ما يلي:

- الضغط على تكاليف الإنتاج: و هذا من خلال تجنب المؤسسة المستفيدة من العمل المنجز للتكاليف الناتجة عن توفير المحلات لممارسة النشاط. و ما ينتج عن ذلك من استهلاك للطاقة و المعدات و التجهيزات و مصاريف الصيانة و تعهد المحلات في دفع الضرائب.
- ترشيد طرق التصرف: حيث ينتج عن العمل عن بعد ترشيد واضح للتصرف من خلال اجتناب بعض المستلزمات و مسك الدفاتر و الحسابات الناتجة عن تواجد العمال بمقرات المؤسسات. و كذلك تجنب كلفة التصرف في الموارد البشرية.
- الحد من كلفة اليد العاملة: لا شك و أن العامل عن بعد يكون أقل كلفة من العامل الذي ينجز عمله بمحلات المؤسسة المستفيدة من خدماته. ذلك أن العامل عن بعد يقبل أجرا أقل من نظيره الذي ينتقل إلى مقر العمل و يتحمل التكاليف نتيجة تنقله بين مسكنه و مقر عمله و تواجده بالمؤسسات طيلة مدة العمل القانونية².
- هذا فضلا عن ارتفاع المردودية و ضمان وقت عمل فعلي بنسبة 89% بالنسبة للمستخدم في المنزل. مقابل 50% بالنسبة للمستخدم في مكتب عمل و غيابات أقل و إتقان للعمل و سرعة أكثر وجودة أكبر. في المقابل يترتب عن العمل عن بعد سلبيات بالنسبة للعامل من حيث ضرورة الاستخدام الجيد للتكنولوجيا والاتصال، الشيء الذي لا يتوافر إلا بالنسبة للبعض فقط. و خطر الانعزال مقارنة بالعمل داخل المؤسسة. مما يترتب فقدان الانتماء والاندماج الاجتماعي والإرهاق، نتيجة فرض الاستقلالية والقدرة على التكيف³

1- تطور المقاولة الفرعية غير المراقبة أدت إلى زيادة العمل غير النمطي ومثال ذلك اللجوء لعمليات مقاولة فرعية من خلال تركيب سروايل Jeans مقابل أجور بالقطعة تقوم به نساء عاملات في المنزل. انظر -V. Marie –Ange Moreau, *op.cit*, p 52.

2- انظر، محمد صالح الشطي، المرجع السابق، ص 73

3- في حين تبقى الإيجابيات بالنسبة للأجير قاصرة على اقتصاد الوقت وتكاليف النقل. في حين تفتقد المؤسسة لحركة الموارد البشرية نتيجة تمركزهم داخل منازلهم أو أماكن بعيدة عن مقر المؤسسة أو مكان العمل المحدد من طرف المستخدم. انظر، محمد صالح الشطي، المرجع السابق، ص 73 و 93

- العمل في المنزل

العمل من المنزل (Travail à domicile) هو عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في أو من المنزل:

- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل.
- مقابل أجر ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم¹.

اتفق تشريع العمل الجزائري² في تعريفه للعامل في المنزل مع التعريف الوارد في اتفاقية العمل في المنزل. هذا من حيث ضرورة توافر شروط ثلاثة: ممارسة العمل في المنزل و مقابل أجر. و لصالح المستخدم.

ويستوي في ذلك ما إذا كان يعتمد في تنفيذ عمله على مواد أولية وأدوات عمل مملوكة لديه أو قدمت له من مستخدمه. وإن كان تعريف الاتفاقية أكثر وضوحا من حيث اشتراط عدم تمتع العامل من المنزل بدرجة كبيرة من الاستقلالية والتي تسمح بتكيفه على أنه عامل مستقل. في المقابل اشترط المشرع الجزائري أن لا يتولى هذا العامل في المنزل تشغيل أية يد عاملة مأجورة. لأن هذا سيسمح بتكيفه على أنه مقاول فرعي.

يعرف المشرع الفرنسي العامل من المنزل على أنه كل شخص:

- ينفذ عملا لفائدة منشأة أو عدة منشآت مقابل أجر اتفاقي سواء قدم له العمل مباشرة أو عن طريق وسيط. و/أو الذي يعمل بمفرده أو بمساعدة زوجه أو شريك يرتبط معه بموجب عقد مدني للتضامن، أو أولاده أو أي مساعد ثانوي. غير أنه لا مجال للبحث عن صفة عامل من المنزل في حالة: وجود علاقة تبعية قانونية ما بين مقدم العمل والعامل. أو إذا أدى العامل

1- حسب التعريف الوارد في اتفاقية العمل في المنزل رقم 177 الصادرة سنة 1996. يستخدم أيضا العمل من خلال المنزل. هذا و نشير إلى أن هذا الأخير يختلف عن العامل المنزلي. فالعمال المنزليون هم الأشخاص الذين توظفهم الأسر المعيشية حصرا للقيام بخدمات منزلية، مقابل أجر نقدي أو عيني. يندرج العامل المنزلي في دائرة العمل غير المنظم، نفس المرجع، ص 12.

2- وهذا من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل والتي تنص على أنه "يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو يساعده أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط.

عمله تحت الرقابة المباشرة والمستمرة لمقدم العمل. أو إذا كان المحل أو المكان الذي يعمل فيه والمواد التي يستعملها تنسب إليه، وإذا كان حصل بنفسه على مموين ثانويين أو حدد بنفسه ساعات العمل التي ينفذ العمل خلالها.¹

كما يحتفظ بصفة عامل من المنزل الذي يمول بنفسه أثناء العمل بكل أو جزء من المواد الأولية، عندما هذه الأخيرة يتم بيعها له من طرف مقدم العمل والذي يستقبل بعد ذلك المادة مصنعة أو من طرف ممول محدد من طرف مقدم العمل. أما عندما يمارس العديد من العمال في المنزل نشاطاتهم في نفس المحل من أجل إتمام قطع بصفة مستمرة فهم يكتسبون بذلك صفة أجراء ورشة عمل. ولا تطبق هذه الأحكام في حالة ما إذا كان العمال من المنزل يشتغلون مع زوجاتهم أو أولادهم².

اختلف المشرع الفرنسي في تكيفه للعمل من المنزل عن المشرع الجزائري، حيث أورد مجالا أوسع لهذه الفئة من العمال. وهذا من حيث إمكانية أن يتم العمل من المنزل في إطار مقولة فرعية. يستفاد ذلك من إمكانية وجود وسيط يقدم العمل للعامل في المنزل، في حين نفي صفة عامل من المنزل على من يرتبط بعلاقة تبعية قانونية مع مقدم العمل. لأنه يكيف هنا على أنه عامل أجير. كما نفاها على الذي ينفذ العمل في محله الخاص وباستعمال مواد حصل عليها بنفسه وحدد ساعات العمل بنفسه. لأنه في هذه الحالة يكيف على أنه عامل مستقل. يستفاد ذلك من إبقائه على صفة عامل من المنزل بالنسبة للذي يمول نفسه بالمواد الأولية حتى وإن تم شرائها من مقدم العمل.

إن المشرع الفرنسي بهذا الوصف للعامل في المنزل يكون قد وضعه في وضعية مختلطة. حيث شبه عمال مستقلون بالأجراء. وأفادهم بإمكانية التمتع بحقوق ثابتة لعمال تابعين. و هذا اعتمادا على علاقة شبه تبعية في إطار يعرف بـ "para-subordination" حيث اعتبر العامل في المنزل بمثابة متعهد ثانوي مستقل، أخذا بعين الاعتبار التبعية الاقتصادية في غياب تبعية قانونية حقيقية³. إن هذه الوضعية المختلطة للعامل في المنزل تمكنه من الاستفادة

1- وهذا طبقا للتعريف الوارد في المادة 1- 712 فقرة 1 إلى 9 المقابلة للمادة 1-7412 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 1183.

2- أنظر المادة 2- 7412 و 3-7412 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 1185.

3- مع ذلك هذا التشبيه القانوني له حدود في بعض المهن كالتجارة والصحافة حيث يتسنى على سبيل المثال التجار المستقلين حيث يعتبر عمال مأجورين كونهم تابعين حصريا لممون واحد والذي يفرض عليهم البيع بأسعار معينة.

Jean Pélissier, Alain Supiot, *op. cit* p 142 et 163.

من بعض الحقوق الثابتة للعامل الأجير من حيث ضمان الأجر الأدنى المضمون و السلامة والصحة المهنيين و الضمان الاجتماعي¹.

رغم ذلك يعد العمل في المنزل كعمل غير نمطي يفتقر للحماية والاستقرار والاندماج الاجتماعي. هذا ما أكدته إعلان "كاتماندو" والذي أبرز قضايا العاملين من المنزل في جنوب آسيا. ودعا إلى إلحاقهم بنظم الاقتصاد الوطني، تبعا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 وذلك من خلال وضع سياسات وطنية بشأن فئة العاملين من المنزل في كل بلد من البلدان. كما دعا إلى تأمين الحد الأدنى من الحماية بما في ذلك حق التنظيم النقابي والحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنيين و الحماية الاجتماعية و الأمومة و العناية بالأطفال و تطوير المهارات المهنية ومحو الأمية. ودعا أيضا إلى تسير النفاذ إلى الأسواق والموارد الاقتصادية بما في ذلك المواد الخام و التكنولوجيا و العروض والمعلومات وغيرها من الإجراءات².

وقد أسست على أثر إعلان كاتماندو شبكة المنازل لجنوب آسيا تضم نساء عاملات من المنزل، هدفها تسليط الضوء على هذه الفئة من العاملات وعلى مختلف قضاياهن. إلى جانب شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا والتي تنسب إليها عاملات من المنزل من تايلندا، اندونيسيا والفلبين. وتضم نحو 45000 منتجة وعاملة من المنزل. تسعى هذه الشبكة إلى تحقيق عدد من الأهداف الخاصة بالعاملات من المنزل كتطوير تنظيمهن النقابي، حصولهن على ظروف عمل ومستوى معيشي أفضل، زيادة الدخل واستخدام أكثر انتظاما. والنفاذ إلى الحماية الاجتماعية، تضمين قضاياهن وشؤونهن في السياسات الوطنية عبر تمثيلهن بصورة أفضل في الوكالات الدولية وهيئات المجتمع المدني وذلك على مختلف المستويات وبالنسبة لمختلف القضايا المتعلقة بشؤونهن³.

1- وهذا طبقا لأحكام المواد من 5 إلى 10 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 السابق الذكر، والمواد 1-7413 من قانون العمل الفرنسي وما بعدها، المرجع السابق ، ص 1185 وما بعدها.

2- عقد في أكتوبر سنة 2000 بكاتماندو اجتماع جنوب آسيا للعاملات في الاقتصاد غير المنظم، حضره ممثلات وممثلون عن الحكومات والنقابات العالمية والمنظمات غير الحكومية من كل من الهند، نيبال ، باكستان، بنغلادش، سريلانكا، أقر خلاله إعلان كاتماندو، المصدر شبكة المنازل لجنوب آسيا سنة 2008، أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق ، ص 47.

3- أسست شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا كجزء من المبادرة دون الإقليمية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية بين العاملين 1988 و 1996 بتمويل من منظمة "دانيدا". بلورت هذه الشبكة عام 1997 واتخذت مانيلا مقرا لها، المصدر شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا سنة 2008 أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 38 و 39.

- عمل الشخص لحسابه الخاص

وظيفة المستخدم لحسابه الخاص (travail indépendant) هي وظيفة يعتمد فيها الأجر اعتمادا مباشرا على الأرباح التي تتحقق أو الأرباح المحتمل أن تتحقق من السلع والخدمات المنتجة (حيث يعتبر الاستهلاك الشخصي جزءا من الأرباح). ويتخذ شاغل الوظيفة القرارات التنفيذية التي تؤثر على حياة المنشأة أو يفوض اتخاذ هذه القرارات لآخرين، بينما يظل مسؤولا عما فيه مصلحة المنشأة. وفي هذا السياق فإن المنشأة تشمل العمليات التي يقوم بها شخص واحد. من ثمة فالعامل لحسابه الخاص هو الشخص الذي يشغل وظيفة مستخدم لحسابه الخاص. ويعمل فيها لحسابه الخاص أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء. ولا يقوم فيها على أساس مستمر بتشغيل أي مستخدمين. مع ذلك قد يكون العامل لحسابه الخاص قام بتشغيل مستخدم أو أكثر لفترة قصيرة وعلى أساس غير مستمر دون إمكان تصنيفه صاحب عمل¹. بمعنى أن العامل المستقل هو ذلك الشخص الذي يقدم عملا أو نشاطا مهنيا في إطار عقد آخر غير عقد العمل ودون أن يكون تابعا. من ثمة فالمقابل الذي يتقاضاه من ساعات العمل التي ينفذها لا يعتبر أجرا. وهو مقارنة مع الأجير، يكون هو المالك لوسائل العمل ويعمل لحسابه الخاص ويتحمل مخاطر نشاطه. مقابل الاستفادة من الأرباح. وهو لا يعمل في إطار مرفق منظم تحت السلطة السلمية.

ساهم في انتشار العمال الخواص هدف المؤسسات في رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف. فبالإضافة إلى سياسة التحفيز وتدمير التعاقد الاجتماعي القديم وخلق قوة عمل طارئة لبعض الوقت في إطار العمل الجزئي والعمل المؤقت، أصبحت الوسيلة الأخرى المحببة لدى الشركات هي تحويل المستخدمين إلى أفراد يعملون لحسابهم الخاص. حيث أصبح الملايين ممن كانوا مستخدمين في السابق، يؤدون اليوم أعمالا خاصة بصفتهم خبراء في الكمبيوتر أو مستشارين في الأسواق أو مسوقي المنتجات. حيث أصبحوا يقومون بأداء نفس المهام التي كانوا يؤدونها في السابق كأجراء، لكن مع فارق وهو أنهم لا يحصلون الآن على راتب ثابت،

1- يستخدم أيضا، وظيفة على أساس العمل الذاتي، التشغيل الذاتي، الاستخدام الذاتي، العمل للحساب الخاص، العمل المستقل، وظيفة صاحب عمله الخاص، عن مكتب العمل الدولي سنة 1993. أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 66 و 58 و 59.

بل يحصلون على مكافآت تختلف من حالة لأخرى وعند الحاجة إليهم فقط. أي أن مخاطر السوق تقع على كاهلهم أنفسهم¹.

أمام الآثار السلبية للعمل بالحساب الخاص، أسست في إحدى دول الأسيوية رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص "سيوا". التي تهدف إلى تمكين أعضائها العاملات من الحصول على عمل يتمتع بالأمن الوظيفي وأمن الدخل والأمن الغذائي والضمان الاجتماعي (أو على الأقل الحصول على المسكن والعناية الصحية والعناية بالأطفال). و خلال ربع القرن الأخير وضعت سيوا مجموعة متكاملة من الاستراتيجيات الرامية إلى مواجهة انتقاص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأعضائها².

- العمل بعقود محدودة المدة

إن عقد العمل محدود المدة لا يمثل نمطا جديدا بالمعنى الكامل، باعتباره ورد ضمن تشريعات العمل منذ نشأتها. إنما أصبح اللجوء إليه أكثر انتشارا بعد أن أصبحت المؤسسات تلجأ إليه أكثر من ذي قبل تجنباً لتحمل تبعات التعاقد في إطار عقود العمل غير محدودة المدة. كالتعويضات المترتبة عن إنهاء عقد العمل والتي تشمل على الخصوص مكافأة نهاية الخدمة، أجل الإخطار بانتهاء عقد العمل وتعويضات الإنهاء التعسفي لعقد العمل³.

- العمل بالوقت الجزئي

إن اعتماد العمل بالوقت الجزئي يهدف أساسا إلى التخفيض من كلفة اليد العاملة. هذا من خلال الملائمة بين مدة العمل و الحاجة الحقيقية لخدمات العامل و الذي يتقاضى أجرا يتناسب ومدة العمل الجزئية التي نفذ العمل خلالها⁴.

1- فبعد أن هبت رياح التحول على عالم العمل اليومي حيث خسر 43 مليون عامل فرص عملهم بين عام 1979 و عام 1995 ارتفع عدد هؤلاء العمال ارتفاعا كبيرا وسريعا ففي الولايات المتحدة مثلا يوجد أكثر من خمسة ملايين ينضمون إلى هذا النوع من العمل، وهم مكرهون على قبوله لأنه خال من الضمانات الاجتماعية، وكثير من هؤلاء يقدمون خدماتهم لأكثر من شركة. وهكذا أصبحت لدى الشركات طاقات احتياطية لا تكلفهم شيئا يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها عند الطلب حسب حاجة السوق. ليقضي بذلك على ما كان يعرف في السابق بالأجير اليومي. أنظر ، ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 70.

2- يستخدم أيضا جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص، وتعتبر هذه الرابطة كبرى منظمات العاملات الفقيرات في الهند، إذ تضم نحو سبعة مائة ألف عضو من مختلف القطاعات، يتولين تأمين العيش من عملهن الخاص أو من المشاريع الصغيرة خارج الوظائف المأجورة المنتظمة أو إعانات الرعاية. المصدر رابطة النساء العاملات ولحسابهن الخاص. سنة 2008، أنظر، قاموس المصطلحات، ص 65 و 66.

3- أكثر تفصيل عن عقود العمل محدودة المدة و آثارها السلبية. أنظر ص 49 و ما بعدها من الرسالة.

4- أكثر تفصيل عن هذا الصنف من العمل غير النمطي. أنظر ص 52 من الرسالة .

ب - الصنف الثاني: العمل غير المنظم

- يضم العمل غير المنظم (Travail informel) العدد الكلي للوظائف غير المنظمة، أكانت تزاوُل في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو في الأسر المعيشية، خلال فترة زمنية مرجعية معينة. ويشمل أنواع الوظائف التالية:
- العاملون لحسابهم الخاص الملتحقون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم.
 - أصحاب العمل الملتحقون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم.
 - العاملون المساهمون من الأسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم
 - أعضاء في تعاونيات غير منظمة للمنتجين،
 - المستخدمون الذين يشغلون وظائف غير منظمة إما في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو كعاملين منزليين بأجر لدى الأسر المعيشية، ينبغي أن يستثنى من العمل غير المنظم المستخدمون، إن وجدوا، الذين يشغلون وظائف منظمة في منشآت القطاع غير المنظم،
 - العاملون لحسابهم الخاص الذين يقومون بإنتاج السلع حصرا للاستعمال النهائي من قبل أسرهم المعيشية، إن اعتبروا ملتحقين بعمل.

ثانيا: انعكاسات العمل غير النمطي على سوق العمل

عرفت الأنماط الجديدة للعمل بهذا المفهوم انتشارا مكثفا في كل من الدول النامية والمصنعة. وهذا نتيجة تضافر عدة عوامل. أهمها متطلبات السوق والمنافسة والشراكة الأجنبية والعولمة. فهل سمح هذا الانتشار للعمل غير النمطي بإحداث مناصب الشغل و التقليل من حدة البطالة؟ مقابل تمكينه المؤسسات من ضبط مستوى الإنتاجية و فعاليتها و التحكم في تكاليف العمل. الواقع أن تحقيق النتائج الأولى في ظل العمل غير النمطي أمر غير وارد. و إن كانت الثانية أمر واقع. نستدل على ذلك من خلال ما يلي:

- الأنماط الجديدة للعمل، آلية لإدخال الحركية في سوق العمل: تمثل الأنماط الجديدة للعمل آليات ناجعة تهدف إلى إدخال حركية خارجية في سوق العمل. حيث تجعل مواطن الشغل غير ثابتة إنما تنتقل بين المؤسسات حسب حاجيات كل مؤسسة. وقد اعتبرت التشريعات الحديثة هذه الحركية الخارجية كهدف لتقنين العمل بالأنماط الجديدة للتشغيل. على أساس أنها تساهم في التكيف و الحاجات المتغيرة للاستثمار المشغل لليد العاملة من جهة. و اعتمادها وسيلة للتشجيع على التشغيل من جهة أخرى.

- الأنماط الجديدة للعمل وسيلة ملائمة بين حاجات المؤسسة و قدرتها على التشغيل: أصبحت المؤسسات تبرر لجوئها إلى هذه الأنماط الجديدة أو المستحدثة للعمل بحجة أنها أكثر قدرة على التأقلم مع متطلبات محيطها الاقتصادي و الاجتماعي. وعلى تلبية حاجاتها المتغيرة التي أصبحت تتطلب اعتماد ظروف عصرية، تمكنها من إحكام التصرف في مواردها المالية و البشرية على حد السواء. لذلك نجد العديد من الدول اعتمدت في تشريعاتها هذه الصيغ للعمل غير النمطي لإدخال مزيدا من المرونة على سوق العمل. مثل التشريع الفرنسي و الألماني و الايطالي و حتى التشريعات العربية كالمشرع الجزائري والمشرع التونسي. و إن كان هذا الأخير و انطلاقا من التعديلات الطارئة عليه سنتي 1994 و 1996 يظهر بأنه أكثر مرونة و التي مست خمسة مجالات للشغل، أهمها ما يتعلق بهذه الأنظمة الجديدة و تنظيم المقولة الفرعية لليد العاملة ومجموعة الشركات و التسريح¹.

هذا كله تحت غطاء الملائمة بين حاجة المؤسسة إلى اعتماد هذه المرونة بما يضمن قدرتها على الصمود في زمن تحكه النجاعة الاقتصادية. و بين مساهمتها في المجهودات الرامية إلى النهوض بالتشغيل و خلق فرص العمل، مما يخلق تلازما بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي. غير أن هذا الهدف الأخير يظل محل نقاش. ذلك أن هذه الأعمال غير نمطية وان كانت الخيار الوحيد أمام طالبي العمل، إلا أنها ليست الوسيلة الأمثل لتأمين الأهداف المرجوة من العمل. لتظل بذلك صورة من صور المرونة الكفيلة بدعم وديمومة المؤسسة. هذا ما أثبتته الآثار السلبية لهذه الأنماط الجديدة للعمل.

1- انظر في هذا الصدد، محمد صالح الشطي، المرجع السابق، ص76.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العمل غير النمطي

إن هذه الصيغ التي تميزت بها مرونة قوانين العمل، تؤكد قدرة التشريع على التطور ومسايرة الأوضاع الجديدة الناتجة عن شدة المنافسة في الأسواق. إن هذه المرونة وإن عززت قدرة المؤسسات على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في تقليص أنظمة الحماية الاجتماعية إن لم نقل انعدامها.

تشارك في هذه الآثار السلبية مختلف الدول التي تتأهب للاندماج في السوق العالمية، فبعد أن كان العمل المستقر الدائم هو المرجع والغاية التي يطمح إليها كل عامل في إطار عقد العمل غير محدود المدة والذي يعتبر المدخل إلى الحماية الاجتماعية للعامل، أصبحت هذه الحقائق مع عولمة الاقتصاد مجرد وهم¹ بعد هبوب رياح التحول على عالم العمل اليومي. حيث فقد الملايين من العمال فرص عملهم. و رغم أن الغالبية العظمى منهم قد حصلوا على فرصة عمل جديدة، إلا أنه تعين على ثلثي هؤلاء الاقتناع برواتب أدنى وشروط عمل أسوأ. وقد فاقم خطورة الوضع، الإلزام الاقتصادية العالمية، حيث ارتفع معدل البطالة العالمية إلى 6 فاصل 1 سنة 2009 مقارنة مع 5 فاصل 7 سنة 2007. مما أدى إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل ب 18 مليون شخص عام 2009. كما ارتفعت نسبة العاملين في الاستخدام الهش إلى 53 بالمائة من إجمالي العمال. و ارتفع عدد العمال الفقراء إلى 1 فاصل 4 مليار شخص، أي 45 بالمائة من إجمالي العمال².

هذا ما حدث في الجزائر أيضا، فبعد أن فقد 480.000 مناصب عملهم في الفترة ما بين سنتي 1994 و 1999، تضاعف عدد الأجراء غير الدائمين حيث تجاوز 350.000 في بداية سنة 1994 وتجاوز 800.000 سنة 1997. وهذا بعد أن أصبحت المؤسسات العامة والخاصة، لا توظف العمال إلا لفترات قصيرة في إطار عقود محدودة المدة أو عقود مؤقتة (Vacation) بنسب 67 % في قطاع البناء. و 41% في الأعمال الفلاحية. و 15 % في الأعمال الصناعية. و هذا حسب التقرير الصادر عن وزارة العمل. الأمر الذي يفسر انخفاض

1 - Sophie Boutillier, *op.cit* p 112.

2- يشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى أنه عام 2008 كانت معدلات البطالة الأعلى في شمال أفريقيا و الشرق الأوسط حيث بلغت 10 فاصل ثلاثة و 9 فاصل 4 بالمائة على التوالي، و يليها أوروبا الشرقية و جنوب شرق أوروبا و كومنولث الدول المستقلة بنسبة 8 فاصل 8 و أفريقيا جنوب الصحراء 7 فاصل 9 بالمائة و أمريكا اللاتينية 7 فاصل 3 بالمائة. أما أدنى معدل بطالة فكان في آسيا الشرقية بنسبة 3 فاصل 8 و تليها آسيا الجنوبية و جنوب شرق آسيا و منطقة الهادي بنسبة 5 فاصل 4 و 5 فاصل 7 على التوالي من إجمالي اليد العاملة عام 2008. انظر مجلة العمل الدولية، الإلزام المالية العالمية، اتجاهات الاستخدام العالمية لعام 2009، العدد 65، أكتوبر 2009، ص 23.

مستويات الأجور بالنسبة لهذه الأصناف من العمال. حوالي 85% من الأجراء غير الدائمين يحصلون على أجر 6000 دج شهريا. كما سجل أيضا انتشار التطور السريع للعمل في المنزل وأنشطة المقاوله الفرعية والعمل بالوقت الجزئي، حيث تجاوز العدد عشرات الملايين¹.

أمام هذا الانتشار للعمل غير نمطي يكون الوقوف عند آثاره الاجتماعية السلبية أمر ضروري. و التي نستعرضها من خلال الحديث عن: تراجع سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل. و التبعية في ظل العمل غير نمطي وأزمة مفهوم العمل.

أولا : تراجع سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل

تحتل سياسة الاستخدام أهمية بالغة في مجالات التشغيل ومعالجة الاختلالات التي قد تحصل في سوق العمل. فهي تمثل أداة توازن وضبط بين السياسة الاجتماعية والاقتصادية لأي دولة. غير أن سياسة الاستخدام المنشودة في ظل العولمة تتطلب التحول من الجمود إلى المرونة². و هذا يؤدي إلى الإخلال باستقرار الاستخدام، طالما أن المرونة المقصودة هنا بأبعادها الأربعة (مرونة وقت العمل، أنظمة الإنتاج، نظام العمل وتنظيم العمال) أصبحت تستعمل كوسيلة لتحقيق أهداف المنافسة، ولو كان ذلك على حساب التنمية الاجتماعية.

يظهر ذلك من خلال جنوح المشاريع الاقتصادية نحو تحقيق أكبر قدر من الربح، دون الاكتراث بالبعد الاجتماعي. خاصة بعد أن أصبحت المؤسسات تعتمد على تغييرات التكنولوجية و ما رفقها من تغييرات حتمية في تحديد الأعمال. هذه التغييرات أصبحت تتطلب مهارات وخبرات عالية المستوى، مما أدى إلى سحق شريحة كبيرة جدا من اليد العاملة و إنقاص نسبة العمال المثبتين في وظائفهم بشكل دائم. مقابل تنمية نسبية العمال المؤقتين وأولئك الذين يعملون بعمل لمدة معينة، كل هذا للتهرب من تلك الحماية التي توفرها تشريعات العمل للمثبتين في أعمالهم بشكل دائم. على أساس أن ذلك يؤدي إلى نفقات زائدة وبالتالي ارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم القدرة على الانطلاق في عالم المنافسة.

1 - Ahmed Akkache, Renforcer la sécurité sociale : un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, *op.cit*, p 98 et 99. et Ahmed Akkache, l'accord d'association avec l'union européenne et ses effets sur la relation de travail. *Revue Algérienne du travail*.2002 p 35 et 39.

2- وإن كانت المرونة المطلوب في سياسة الاستخدام هي المرونة التي تؤمن تحقيق الاستخدام الأمثل للأيدي العاملة وتأمين العمل لكل قادر عليه وراغب فيه، وبما يتناسب مع قدراته ومؤهلاته، لضمان تحقيق الحماية الاجتماعية للعاملين واطمئنانهم وتأمين دخولهم وتأكيد انتمائهم للمؤسسة. أكثر تفصيل انظر ص 330 و ما بعدها من الرسالة.

كما أن انتشار البطالة واتساع ظاهرة الفقر شكلا عاملا ضغط على مستويات الأجور. حيث أدت المنافسة الشديدة بين العمال والخوف من البطالة إلى القبول بأعمال أدنى مستوى و أقل أجرا¹ تصنف في دائرة العمل غير نمطي. و التي توصف على أنها منطقة ضعف الحماية و تقلص الحقوق "La zone infra droit" لما تشمله من مخاطر عديدة مقارنة مع العمل الكلاسيكي نلخصها فيما يلي :

- إن أصحاب هذه الأعمال غير نمطية لا يستفيدون من أي حماية اجتماعية أو قانونية، نتيجة عدم احترام الأجر الأدنى، مدة العمل، الراحة الأسبوعية و التصريح الإجباري بالنشاط للضمان الاجتماعي تجنباً لدفع الاشتراكات. فضلا عن غياب الترقية و ضعف النقابات². كما يحضون بحماية أقل نتيجة تدني شروط وظروف العمل، كمضاعفة ساعات العمل الإضافية وأوقات الإخضاع المستمر تحت تصرف المستخدم والتي غالبا ما تكون غير مأجورة.

- تراجع البعد الجماعي لعلاقات العمل والحماية الفعلية للعمال من خلال تفكيك الاتحاد في العمل وتقليص التفاعل الجماعي ما بين الأجراء. وهذا بفضل انتشار الأنظمة التقنية في العمل وما تتطلبه من استقلالية.

- تخفيض تكاليف العمل وإلغاء الحماية في مجال أمن العمل، حيث يعاني العمال في الاقتصاد غير النظامي من اشد حالات العجز في العمل اللائق³.

- تفادي الالتزامات التي تفرضها تشريعات العمل من خلال إنشاء أنظمة العمل المستقل والتي شهدت تصاعدا في الدول الجديدة في الاتحاد الأوروبي. الأمر الذي ترتب عنه إشكالات عديدة. ساهمت في قلب معايير قانون العمل وإحداث اضطرابات في مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص. فبالنسبة للعمال المستقلون الجدد مثلا، لا يمتلكون حماية كافية في حالة البطالة أو المرض، و قد ينتج عن ذلك فقر للأفراد المسنين بفعل حياة نشطة غير عادية.

1- أنظر محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص107 و 57 و 45 .

2 - Ahmed Akkache, renforcer la sécurité social , un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, *op.cit*, p 98 et 99. et Ahmed Akkache, l'accord d'association avec l'union européenne et ses effets sur les relation de travail, *op.cit*. p 35 et 39. Et Claude Durand, *op.cit*.p 185.

3- انظر قرار منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق و الاقتصاد غير النظامي لسنة 2002. و مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الأمانة و الصحية: برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة، العدد 63، مارس 2009. ص9 و ما بعدها.

لأن نظام الحماية الاجتماعية يتأسس على فكرة أن غالبية العمال كانوا يتمتعون خلال أكثر من 40 سنة بعقد عمل عادي. في حين أن القواعد الحالية المطبقة على مدة العمل، والتفاوض النقابي ليست رسمية بشكل كافي (لاستنادها على الاتفاقيات و ليس قواعد أمره).

- تحميل العمال مخاطر المؤسسة وهذا بعد أن أصبح المستخدمون يفرضون عليهم إحراز النتائج، ويعتبر عدم تحقيقها سببا للتسريح.

- تكثيف العمل إلى جانب تطوير الرقابة التكنولوجية، مما شكل ضغطا نفسيا ومعنويا على العمال¹.

- ضرب هدف العمل المأجور في الاندماج الاجتماعي نتيجة الانعزال التقني والمهني خاصة في مجال العمال عن بعد.

- التحرش المعنوي أمام تعدد أسبابه من حيث الضغوطات التي يتعرض لها العمال في كل يتعلق بمشقة العمل وتدني ظروفه و مرونة ساعات العمل و الإلزام بالإحالة على الاستيداع والتوقف عن النشاط و استدعاء العامل فقط عند الطلب². هذا و قد ثبت أن النساء العاملات أولي المتضررات من مواجهة التغيرات المرتبطة بالعمل، حيث ازدادت معاناتهم في إطار العمل غير نمطي. فهن يقبلن بأجور منخفضة للعمل في الشركات متعددة الجنسيات. كما يتصدرن قائمة العمال المرشحين لإنهاء عملهم في حالة الأزمات³.

تعتبر هذه الانعكاسات السلبية بالغة الخطورة خاصة إذا علمنا أن العمل غير نمطي أصبح يحتل الصدارة في اغلب الدول الصناعية، وإن كان بنسب مختلفة وبأشكال مختلفة وهذا منذ بداية السبعينات على النحو التالي:

- بالنسبة للعمل غير مأجور شهد تطورا سريعا مقارنة مع النماذج الأخرى للعمل غير نمطي خلال 30 سنة الأخيرة في كل الدول. بإستثناء بعض الدول الأوروبية كألمانيا، الدانمارك، فرنسا، الترويج و الغابون⁴.

1 - Sophie boutillier, *op.cit.* p 31- 33 et l'emploi dans le monde 1996/1997 *op.cit.*, p 25.

2 - Jean Pélissier , Alain supiot, *op.cit.* 43 p 41

3- كما هو الوضع بالنسبة لنساء العاملات في الفلبين على أثر الأزمة العالمية في مجال صناعة النسيج والمكسيك، هذا التدرج في الإقصاء الاجتماعي بعد أحد إقرارات العولمة، تعاني منه كل الدول الصناعية وحتى النامية، أكثر تفصيل عن الآثار السلبية للعمل غير نمطي أنظر:

V : Marie- Ange Moreau, *op.cit.* p48 et 49.

4 -Le monde de travail 1996/1997, *op.cit.* p. 26

- ارتفاع في عدد العمال المستقلين حيث قدر عددهم سنة 2000 بـ 10% من قوة العمل الأوروبية. ¼ منهم يعملون أقل من 35 ساعة أسبوعياً. يضاف إليهم رؤساء المؤسسات الصغيرة بنسبة 5,5%. من بين العمال المستقلين لا نجد فقط الإطارات العليا، ولكن أيضاً عدد متزايد لأشباه الأجراء وأشباه البطالين مجبرون على اللجوء إلى العمل المتقطع بتكاليف منخفضة بالنسبة لمقدمي العمل، إلى جانب إعفائهم من اشتراكات الضمان الاجتماعي. كثافة العمل لمدة محدودة، حيث مثل العمل المتقطع سنة 1999 أكثر من 14% من قوة العمل. و 11% يعملون بعقود محددة.

كما بلغ عدد الأجراء الأوروبيين العاملين بالوقت الكامل داخل المنزل سنة 2000 حوالي 810.000 وحدة. معتمدين في ذلك على الإعلام الآلي والذي من خلاله يتم بعث العمل إلى المؤسسة. أي ما يعادل 0,6% من قوة العمل. في المقابل بلغ عدد العاملون عن بعد الذين ينتقلون بانتظام بين أمكنة عمل مختلفة 3,7 مليون وحدة.

ومن بين 4,5 مليون عاملاً مستقلاً يوجد 3 ملايين عامل من المنزل لمدة طويلة، و3 ملايين يعملون بصفة عرضية. في فرنسا مثلاً كشفت الإحصائيات على أنه يتم اللجوء للعمل بالوقت الجزئي من طرف مستخدمين ثابتين بنسبة 55%. ولكن 20% يعملون بالوقت الجزئي وبصفة مؤقتة. من بين 37 مليون عامل فقير، نجد أن أغليبيتهم يعتبرون عاملون عرضيون والذين يعانون من كثافة العمل والضغط. ثم يليهم العمال المستقلون وفي الأخير الأجراء العاملون بالوقت الكامل.

بناءً على ذلك إذا أردنا أن ننشئ سلماً للعمل غير نمطي حسب أصنافه نضع في أولى درجاته عقود العمل غير محدودة المدة بالوقت الكامل، عقود العمل محدودة المدة بالوقت الجزئي، العمل العرضي.

نلمس بذلك خصائص العمل غير نمطي حيث أصبح أكثر تأقبتاً، يشمل مدة عمل أقصر. كما أصبح أكثر استقلالية بالنسبة للعامل. و إن كان يظهر بأن العاملون بعقود غير محدودة المدة بالوقت الجزئي أكثر امتيازاً مقارنة مع الأصناف الأخرى.¹

1 - Sophie Boutillier, *op.cit*, p 33 et 34

هذا ونشير إلى أن عمال العمل غير نمطي هم ذوي المستويات الضعيفة الأقل مهارة وكفاءة.

بالنسبة للدول السائرة في طريق النمو يعتبر العمل المؤقت أهم صور العمل غير نمطي انتشاراً، حيث يشكل 64% من اقتصاد دولة نيبال والباكستان، 53% بالنسبة لليبيرو، 67% روسيا و تنزانيا، 51% الهند.

كما أن معظم عمال القطاع غير نمطي هم مستقلون قدموا من المناطق الريفية متجهين نحو المدن. وقد مثلوا سنة 1990، 3/2 اليد العاملة الإفريقية. و 1/2 اليد العاملة في آسيا الجنوبية. و 3/1 في دول الشرق الأوسط. و 4/1 اليد العاملة في أمريكا اللاتينية. كما تشكل النساء العاملات الأكثر عدداً في القطاع غير النمطي.¹

عن الدول العربية، إلى جانب الجزائر يمكن أن نشير إلى التجربة التونسية حيث أصبح تشريع العمل لهذه الدولة أكثر مرونة بعد تعديلي 1964 و 1996. و الدليل على ذلك انتشار عقود محدودة المدة الذي أصبح الأكثر اعتماداً من طرف المؤسسات، بل القاعدة في التوظيف. إلى جانب العمل بالوقت الجزئي، العمل المتقطع و ما يعرف بتربص الاندماج في الحياة المهنية (SIVP1. و SIVP2) و عقود عمل التكوين. ولقد أثبتت الدراسات أن العامل في إطار العمل غير النمطي أكثر إنتاجية من الأجير الدائم وهذا بنسبة 70 % على مستوى 21 مؤسسة. و أحسن إنتاجية بنسبة 26 % على مستوى 8 مؤسسات. و أقل إنتاجية من الدائم بنسبة 3.4 % على مستوى مؤسسة واحدة.²

أمام تراجع وزوال وحدة توقيت العمل ومكانه وتفكك مجموعة العمل، يثور التساؤل حول ما إذا كان تشريع العمل لا يزال يسموا بمطالب الحماية الاجتماعية وكرامة العمال في مواجهة كل أنواع التحرش المعنوي.

1 - Marie – Ange Moreau, *op.cit*. p49.

2 - نلاحظ أن المشرع التونسي تبنى أنظمة أخرى للعمل غير النمطي. وان هذا الاختلاف يرجع لتغير مفهوم المرونة و أساليب وظروف العلاقات المهنية و الأهداف و الاستراتيجيات المعمول بها على مستوى المؤسسة و إن كانت كل التعاريف للمرونة تشترك في عنصر التكيف و التغيير. أنظر: Younes Ghajati, *flexibilité de l'emploi et droit du travail*. op.cit p43et 51

ثانياً: التبعية في ظل العمل غير نمطي و أزمة مفهوم العمل.

1- التبعية في ظل الأنماط الجديدة للعمل

تعتبر التبعية القانونية أهم عناصر عقد العمل لما يترتب عليها من فوائد في تمييز العمل التابع عن العمل المستقل واستقطاب مزدوج لتطبيق لقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. ماذا عن التبعية في ظل الأنظمة الجديدة للعمل؟ وهل مازالت تحتفظ بخصائصها كمعيار للحماية. هذا ما ستحاول الإجابة عنه من خلال الحديث عن المفهوم الكلاسيكي للتبعية، الوجه الجديد لها، اختفاء مظاهر التبعية في ظل التنظيم الجديد للعمل.

أ- المفهوم الكلاسيكي للتبعية

تعرف التبعية على أنها حالة قانونية يكون فيها العامل في مركز قانوني معين ينشئ على عاتقه إلزاماً بطاعة صاحب العمل فيما يتعلق بتنفيذ عمل مشروع. حيث يقابل هذا الالتزام حق هذا الأخير في توجيه العامل والإشراف عليه وما يترتب عن ذلك من سلطة في إنزال العقاب التأديبي إذا خالف تنفيذ الأوامر أو أخل بتنفيذها .

إن التبعية بهذا المفهوم تعتبر مصدراً لممارسة المستخدم لسلطة في الإدارة بمفهومها المزدوج، سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة وسلطة إدارة العمال والتي تنجم عنها الصلاحيات التنظيمية والتأديبية له. لكنها أيضاً تعتبر معياراً لحماية العامل ضد معايير الإدارة والتنظيم، في كل ما يتعلق بتعديل عقد عمله أو تعليقه إلى جانب حمايته ضد إجراءات التأديب. خاصة عندما يتعلق الأمر بالتسريح بسبب الخطأ الجسيم للعامل أو بسبب اقتصادي.¹

1- إن هذا الطرح الكلاسيكي للتبعية أصبح لا يتناسب وآليات السوق الحديثة. فالتبعية لم تعد تعني سوى الخضوع لتوجيه وإشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه، ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على العلاقات التقليدية التي سبقت عصر الإنتاج الصناعي الذي يسود الاقتصاد العالمي في الوقت الحاضر. فضرورات التكنولوجيا وارتفاع مستوى الإنتاج طرح مسألتين هامتين وهما: - إن صاحب العمل أصبح لا يقوم بنفسه بتوجيه العامل والإشراف عليه بل يعهد بذلك إلى أشخاص آخرين على درجة عالية من الخبرة وقد يخول صاحب العمل هؤلاء بعض صلاحياته في فرض العقوبات التأديبية على العامل عند مخالفة لتوجيهات الصادرة إليه بشأن تنفيذ العمل. - تغيير أنظمة العمل في ظل الاقتصاد الحر وما تترتب عنه من توسيع نطاق قانون العمل و مرونته بدخول فئات أخرى، كالمهندسين والأطباء وذوي القدرات كأجراء في علاقات العمل، وتطور العمل بالفرق.. وأمام خاصية هذه المهن والقدرة على إتقانها نجدها لا تستدعي أصلاً رقابة المستخدم. على أن تستدعي استقلالية تقنية. لذلك فإن الاجتهاد القضائي ذهب إلى جعل فكرة الإدارة والمراقبة أكثر مرونة، ليقصر إشراف رب العمل على تحديد الشروط التي يتم العمل في داخلها. وكذا الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذه مثل تحديد مكان العمل، وقت العمل وذلك ما يطلق على المرفق المنتظم للعمل الذي أصبح بذلك المدلول الحالي للتبعية. أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 107 وما بعدها و ص134 وما بعدها.

ب: الوجه الجديد للتبعية

أمام تغير طبيعة العمل ومضمونه، توصل الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى تحديد مفهوم جديد للتبعية في اعتماد إطار تنظيم العمل مظهرا لها من خلال قراره الصادر في 16 نوفمبر 1996 والمتعلق بهيئة الاتحاد الجهوي للضمان الاجتماعي والمنح العائلية "URSSAF". حيث قرر بأن التبعية تتميز بتنفيذ العمل تحت سلطة المستخدم الذي يكون له صلاحية إعطاء الأوامر والتوجيهات ومراقبة التنفيذ وتوقيع العقاب في حالة النقص الصادر من تابعه. وأن العمل على مستوى مرفق منظم يشكل مظهرا للتبعية عندما يتولى المستخدم تحديد شروط تنفيذ العمل بمفرده.

ليتناسب هذا المفهوم الحديث للتبعية والتطور العام للمؤسسة في عالم الاقتصاد الحر أين انتقلت المؤسسة من البنية الهرمية التقليدية إلى تنظيمات تصدعت فيها الروابط السلمية. كما يستجيب لضرورات الاقتصاد والحاجة لمرونة التسيير لليد العاملة ومنح الاستقلال للعامل. هذا العامل الذي يظل تابعا لمستخدمه طالما تولى هذا الأخير تحديد إطار تنظيم العمل في ضبط توقيت ومكان العمل. وتزويد الأجير بالمعدات والوسائل اللازمة. على أن يتم التخلي عن المفهوم الكلاسيكي للرقابة والإشراف المباشرين على العامل والاكتفاء بمراقبة نشاط العامل وليس العامل في حد ذاته. شرط مراجعة الحساب بعد تنفيذ العمل المطلوب¹.

تماشيا مع المفهوم الحالي للتبعية في اعتماد إطار تنظيم العمل مظهرا لها وأمام متطلبات مرونة التسيير لليد العاملة، سعى الاجتهاد القضائي إلى البحث عن أثر التبعية في الشروط المتبادلة بين الطرفين التابع والمتبوع وفي شروط تنفيذ العمل والأجر. بمعنى أن توافر أحد العناصر التالية للتبعية يكشف عن وجود عمل مأجور دائم:

- المستخدم: كشخص قانوني يشكل طرفا في عقد العمل. و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب قانون علاقات العمل وقانون الضمان الاجتماعي، كالتسريح بالنشاط والأجور وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية.

1- يجسد ذلك العمل بالفرق حيث أصبحت الرقابة تنصب على توفير كمية النتاج المطلوبة و في الوقت المناسب. أنظر، ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص، 10 و 16.

- العامل: وهذا حسب المفهوم الجديد له في قانون العمل الفرنسي قانون مدلان "Madelin"¹ حدد بمفهوم المخالفة اعتمادا على قرينة غير الأجراء، حيث لا يعتبر الأشخاص المسجلين في السجل التجاري أو سجل المهن- بغرض تغطية اشتراكات الضمان الاجتماعي والمنح العائلية - مرتبطون بعقد عمل بسبب هذا التسجيل. بذلك تنطبق قرينة غير الأجراء على كل من قاموا بتسجيل أنفسهم في السجل التجاري. لكن تلك قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس لفائدة العامل إذا أثبت أنه قدم مباشرة أو عن طريق وسيط عمل لفائدة الغير في شروط تضعه في إطار تبعية قانونية في مواجهة هذا الأجير.²

- شروط تنفيذ العمل تنفيذ العمل والأجر: أصبح الاجتهاد القضائي من أجل تمييز التبعية إلى تقنية "حزمة المظاهر" فما كان يطلق عليه تبعية، لم يعد اليوم إلا مجموعة الظروف التي تسمح بالتأكيد على أن العامل هو أحد العناصر البشرية التي تشغل مكانا في المؤسسة، اعتمادا على فكرة الانتماء لمرفق منظم. ليوصف تبعا لذلك العمل على أنه تابع، متى نفذ في مكان معين وفي وقت محدد من طرف أجير يعمل بواسطة الوسائل والمعدات التي يزوده بها المستخدم تحت رقابته وإشرافه مقابل أجر.

من ثمة نحكم بوجود عمل مأجور عندما يتوافر عدد كاف من هذه المظاهر مجتمعة، دون أن يؤثر غياب أحدها في الوصول إلى نفس التكيف. فهل نعتمد على نفس النتائج في اعتماد مظاهر التبعية في ظل الأنظمة الجديدة للعمل؟

ج- اختفاء مظاهر التبعية في ظل الأنماط الجديدة للعمل

إن تراجع نموذج العمل المأجور الدائم يعد نتيجة حتمية لعدم التكيف ما بين مفهوم التبعية القانونية والأنظمة الجديدة للعمل. خاصة أنها لا تأخذ بعين الاعتبار بما هو كاف استقلالية العامل التقنية والفنية، في ظل تلاشي التدرج السلمي للمؤسسة، مقابل تحميل العامل المسؤولية الشخصية عن تنفيذ عمله من خلال تحقيق النتائج المطلوبة.³

¹ - وهو القانون الصادر بتاريخ 11 فيفري 1996 المعدل والمتمم بموجب قانون أوبيير 2 "Loi aubey" الصادرة بتاريخ 19 جانفي 2000. المرتبطة بخفض وقت العمل.

V. Dominique Julien et Catherine Giro droux, Lamy Social droit du travail, paris 1995, p 113.
² - لينتج عن ذلك اعتماد التبعية كمعيار للانتساب في أنظمة الضمان الاجتماعي، والاستفادة من التعويضات الكاملة كتلك المتعلقة بالتعويضات اليومية في حالة التوقف عن العمل، وكذا تغطية المخاطر المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ - Marion Del sol, *op.cit.* p 88.

فالأصل أن المستخدم هو من يتولى تنظيم إطار العمل بما فيه تحديد مكان العمل كضرورة جغرافية ذات أهمية لأنها تجذب معها عناصر أخرى في تحديد وقت العمل و الأجر المناسب، التزود بالوسائل والمعدات. إلا أن انتشار العمل عن بعد من جهة، والالتزام بالبقاء تحت تصرف المستخدم و العمل في المنزل واستدعاء العامل فقط عند الطلب من خلال مؤسسات المقاوله الفرعية أو مؤسسات العمل المؤقت أفقدت مكان العمل مفهومه الكلاسيكي كأحد روابط التبعية.¹

فضلا عن ذلك كان تحديد وقت العمل يعتبر أحد المعطيات اللازمة في العقود المتوالية للعمل، والتي خلالها تسجل ضرورة أداء عمل من طرف الأجير، مشكلة بذلك العنصر الذي من خلاله يفرض المستخدم سلطته في الإدارة وفرض احترامه وتوقيع الجزاء في حالة النقص المترتب على الالتزام بالبقاء تحت تصرفه حسب التوقيت المحدد. إلا أن التنظيم الجديد لوقت العمل بكل مظاهره، الوقت الحر، العمل بالوقت الجزئي، العمل المتقطع تغيير ساعات العمل خلال لسنة، كلها مظاهر جعلت هذه المعايير أقل أهمية.²

أما فيما يخص التزود بالتجهيزات والمواد الأولية فالأصل أن تبعية العامل لمستخدمه تظهر أيضا خلال تزويد هذا الأخير بالعناصر الضرورية لإتمام العمل. أما عندما تكون الوسائل ملكا للعامل، فإن هذا الأخير ينتهي كمؤجر حقيقي للخدمات، وهذا ما لمسناه من خلال العمال من المنزل، والعامل للحساب الخاص....)

بالنسبة للأجر: فبعد أن كان يتم دفع الأجر بالمدة، دون الأخذ بعين الاعتبار العمل المتمم مع تولي مراقبة النشاط، أصبح يتم دفعه بالقطعة أو بالنسبة المؤوية، مما لا يشكل عاملا قاطعا للحكم بوجود عمل تابع لأن فيه تحميل هذا الأخير مسؤولية المشاركة في الخسائر. مما يقضي على روابطه التبعية ما بين مقدم العمل ومستخدمه.³

¹ - Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jammaud, *op.cit*, p 154 § 132.

² - أنظر ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 89 و ما بعدها .

³ - Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jammaud, *op.cit*, p 15 6 § 13.

2- أزمة مفهوم العمل

إن تطور أنظمة العمل المرنة أدت إلى تغيير في طبيعة العمل ومضمونه وليس التبعية في حد ذاتها، فالعمل النمطي كنموذج للعمل المأجور الثابت منذ الثورة الصناعية أصبح مهددا بالانقراض. فما يختفي اليوم ليس فقط العمل ولكن مفاهيم العمل ذاتها "بعد أن استبدل العمل الكلاسيكي بأنظمة جديدة في العمل غير نمطي. والتي اختلفت معها معايير التميز المعتادة ما بين المستخدم والأجير. الأمر الذي انعكس سلبا على تنظيم العمل والحماية الاجتماعية للعاملين.¹

لم يعد العمل أبدا البنية الاجتماعية الأساسية في المجتمع، ولا الانشغال الأهم لكل فرد من أفرادها ولا المصدر الأساسي للثروة والرفاهية بعد أن اصطبغ من جديد بخصائصه المعروفة في ظل الحضارة الرومانية. حيث لم يكن العمل يهدف لا لتنفذه للحساب الخاص ولإنشاء الروابط الاجتماعية. خاصة بعد انتشار البطالة وظهور الأنظمة الجديدة للعمل غير نمطي، حيث أصبح من غير الممكن تأمين العمل الكامل لكل قادر عليه وراغب فيه. و لا الاعتماد على السوق من أجل تأمين صفة عامل أجير بصفة ثابتة ومستمرة². مما قضى على دور العمل في الاستقرار والإدماج الاجتماعي. بل قضى أيضا على مفهوم المؤسسة. فبعد أن كانت تبحث عن الولاء لعمالها و تعمل على حماية أجرائها المسنين و تأمين مستقبل الشباب منهم، معتمدة في ذلك على عقد غير محدود المدة كإطار لإثبات الوجود و الانتماء و التعارف الاجتماعي و إثبات الذات³ ، أخذ مفهومها الحالي أبعادا أخرى و لم تعد أبدا مكانا لتجميع العديد من الأجراء المنتجين. و لا مخزنا للمنتوج الذي يمكن بيعه لاحقا. بل تقلصت إلى نواة صلبة تصارع للبقاء و الاستمرارية بكل الطرق. لينتج عن ذلك أن رب العمل اليوم أصبح مستخدما دون مستخدمين⁴.

¹ - L'emploi dans le monde 1996/1997, *op.cit.* p25.

² - Marion Del sol, *op.cit.* p 123 et 124.

³ - Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit.* p300

⁴ - Younes Ghajati , flexibilité de l'emploi et droit du travail, *op.cit.* p52.

لقد نوقشت العولمة من ناحية السوق و الدولة على حد سواء. و لكن نادرا ما تم بحثها من ناحية أثرها على البشر. حقيقة أن للعولمة ايجابيات عديدة من حيث التفتح على الاقتصاد و المجتمعات، حركة التبادل للأموال و الأفكار و المعارف. مع ذلك فهي بالنسبة للغالبية العظمى من النساء و الرجال لم تستجب لهدفهم المشروع و البسيط " عمل لائق" و مستقبل مضمون لأولادهم، خاصة و أن تسيير الاقتصاد العالمي الحالي أصبح يعاني من اختلال عميق و مستمر في التوازن. و الذي يعد نتيجة حتمية للاختلال في التوازن ما بين الاقتصاد، الاجتماع، السياسة. ففي حين أصبح الاقتصاد عالميا، لا تزال المؤسسات الاجتماعية محلية، وطنية و إقليمية، فضلا على عدم وجود أي مؤسسة عالمية تتولى الرقابة و الإشراف الديمقراطيين على الأسواق العالمية أو تسعى لتصحيح اللامساواة بين الدول.

إن هذا الاختلال في التوازن ما بين الاقتصاد و المجتمع يلغم العدالة الاجتماعية¹. من مظاهره:

- اتساع الفجوة ما بين اقتصاد عالمي نمطي منظم و اقتصاد محلي غير نمطي ينمو على مستوى أغلب المؤسسات. لينتج عن ذلك معاناة أغلبية سكان العالم من التهميش و الإقصاء من المشاركة العادلة و المتوازنة في الأسواق و العولمة .
- التوزيع غير العادل لفوائد العولمة ما بين الدول و داخل الدول ذاتها، لتتسع الفجوة ما بين الدول الغنية المستفيدة من العولمة و الدول الفقيرة المتضررة منها.
- اختلال في توازن القواعد العالمية حيث يتم إصدار القواعد الاقتصادية دون مراعاة الاجتماعية كتجسيد مبدأ حرية التنقل فقط بالنسبة للأموال مقارنة بحرية الأشخاص. و تحرير التجارة في قطاع الصناعة، في حين لا يزال قطاع الزراعة محميا.
- تمتع الدول المتطورة بمجال أوسع في إدارة و تسيير الاقتصاد الكلي مقارنة بالدول النامية التي كانت مجبرة على التكيف القسري، مما يعزز عدم المساواة.

¹ – Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, une mondialisation juste, créé des opportunités pour tous. 1^{er} Edition, avril 2004, p4 §11.

- فرض قواعد التجارة العالمية في صالح الدول الغنية على حساب الدول الفقيرة.
- فرض التغيير الهيكلي دون مراعاة التكيف الاجتماعي و الاقتصادي. و قد أثبت ذلك سلبياته في انعدام الأمن للعمال و المؤسسات في دول العالم الثالث، في الشمال و الجنوب كما شمل الرجال والنساء. لتصبح البطالة و شبه العمل، الواقع المرير الذي يطارد أغلبية سكان العالم.

إن الاختلال في التوازن ما بين الاقتصاد و السياسة، يعيق ممارسة الديمقراطية². و من مظاهره:

- افتقار المؤسسات العالمية إلى رقابة عامة، تضي الشرعية على الأسواق الوطنية و تضمن استقرارها. خاصة أن الواقع الحالي للعولمة لا يحض بأي وسائل كفيلة بالإبقاء و المحافظة على التوازن ما بين الديمقراطية و الأسواق.

- اعتبار القيود المفروضة من طرف الأسواق الدولية في العديد من الدول عوامل تنقص من مجال السياسات الاقتصادية الوطنية. مما يشكل مساسا بالسيادة الوطنية و تحويل السلطة من حكومات منتخبة إلى الشركات المتعددة الجنسيات و المؤسسات المالية الدولية.

- فشل السياسات الدولية الحالية في الاستجابة للتحديات التي تطرحها العولمة. فتدابير فتح الأسواق و الاعتبار المالية و الاقتصادية تغلب على الاعتبارات الاجتماعية. و المساعدة الإنمائية الرسمية ادني بكثير من الحد الأدنى المطلوب. و النظام المتعدد الأطراف المكلف بوضع و تنفيذ السياسات الدولية يفتقر إلى تماسك السياسات ككل و لا يتمتع بقدر كاف من الديمقراطية و الشفافية و المسائلة.

نتساءل أمام هذا الاختلال في التوازن على كل المستويات، حول المتسبب المباشر في ذلك، ما إذا كانت العولمة ذاتها أم الإدارة غير السديدة لها ؟

أكدت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، أن السبب في ذلك يرجع إلى النواقص التي تعترى إدارتها على نحو سديد. فقد ازدادت الأسواق العالمية زيادة سريعة دون أن تزدد في موازنتها تنمية المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية الضرورية لسيرها على نحو عادل. و في الوقت ذاته هناك إجحاف في القواعد العالمية بشأن التجارة و التمويل و من أثارها غير المتماثلة على البلدان الغنية و البلدان الفقيرة.

¹ - IBID, p 5 §12 .

أمام هذا الوضع سعت منظمة العمل الدولية و من خلال اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، إلى المساعدة للخروج من الطريق المسدود الراهن، بالتركيز على هموم الناس و تطلعاتهم و على أساليب تحسين استغلال طاقات العولمة في حد ذاتها. هادفة إلى تغيير المسار الجاري للعولمة بمنحها بعدا اجتماعيا.

هذا ما نادى به اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة في تقريرها الصادر عنها سنة 2004³ : " إننا نتوخى عملية عولمة تتسم ببعده اجتماعي قوي قائم على قيم يتقاسمها الجميع و على احترام حقوق الإنسان و كرامة الفرد، عولمة عادلة تشمل الجميع و تدار ديمقراطيا و توفر الفرص و المنافع الملموسة لجميع البلدان و الشعوب". يستدعي تحقيق البعد الاجتماعي للعولمة: التوجه نحو تحقق نمط تنمية مستدامة تمنح لكل فرد حضوره و فرصه، تشجع على منح فرص العمل اللائق و سبل العيش المستدام، تشجع و تسند المساواة بين الجنسين و تلغي الفوارق بين الدول و الأفراد، و هذا بفرض تكامل في السياسات الاقتصادية و الاجتماعية (الفصل الأول). كما تفرض تحمل كل الأطراف الفاعلة بما فيها الدولة مسؤوليتها في القدرة على توفير الفرص و الأمن على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي من خلال تبني سياسات وطنية كفيلة بإصلاح اختلالات توازن سوق العمل و القضاء على الفقر (الفصل الثاني).

³- تم انشاء اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة باقتراح من المدير العام لمنظمة العمل الدولية و التي عهدت للجنة وكالة البحث عن توحيد الآراء و صياغة اقتراحات من اجل الخروج من مازق العولمة من خلال الاهتمام بطموحات و انشغالات الأشخاص و التركيز على الوسائل المثلى لاستثمار امكانيات العولمة. ان هذه اللجنة تحمل رسالة الامل و تحقيق السلم و العمل على جعل العولمة اكثر عدالة لا تقصي احدا و اعتبارها هدفا يطمح اليه كأولوية عالمية. ذكر صومافيا بان هذه اللجنة تتكون من 26 عضوا من سياسيين، خبراء في المسائل الاجتماعية و الاقتصادية، ممثلين عن مؤسسات متعددة الجنسيات، النقابات عن الشركات المدنية و الدين وجدوا انفسهم - امام المصالح المتعارضة التي تميز العولمة- يرتبطون بمهام صعبة في كل ما يتعلق بتحليل اثارها و صياغة تنظيمات من اجل تصحيح الاختلال في التوازن الذي يتبناها لمنحها بعدا اجتماعيا و جعلها اكثر عدالة.

- Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation . Vers une mondialisation juste, Revue de travail, N 50, le magazine de L' OIT. Bureau internationale du travail. Genève. Edition, Mars 2004, p 5 et 06.

لقد نوقشت العولمة من ناحية السوق و الدولة على حد سواء. و لكن نادرا ما تم بحثها من ناحية أثرها على البشر. حقيقة أن للعولمة ايجابيات عديدة من حيث التفتح على الاقتصاد و المجتمعات، حركة التبادل للأموال و الأفكار و المعارف. مع ذلك فهي بالنسبة للغالبية العظمى من النساء و الرجال لم تستجب لهدفهم المشروع و البسيط " عمل لائق" و مستقبل مضمون لأولادهم، خاصة و أن تسيير الاقتصاد العالمي الحالي أصبح يعاني من اختلال عميق و مستمر في التوازن. و الذي يعد نتيجة حتمية للاختلال في التوازن ما بين الاقتصاد، الاجتماع، السياسة. ففي حين أصبح الاقتصاد عالميا، لا تزال المؤسسات الاجتماعية محلية، وطنية و إقليمية، فضلا على عدم وجود أي مؤسسة عالمية تتولى الرقابة و الإشراف الديمقراطي على الأسواق العالمية أو تسعى لتصحيح اللامساواة بين الدول.

إن هذا الاختلال في التوازن ما بين الاقتصاد و المجتمع يلغم العدالة الاجتماعية¹. من

مظاهره:

- اتساع الفجوة ما بين اقتصاد عالمي نمطي منظم و اقتصاد محلي غير نمطي ينمو على مستوى أغلب المؤسسات. لينتج عن ذلك معاناة أغلبية سكان العالم من التهميش و الإقصاء من المشاركة العادلة و المتوازنة في الأسواق و العولمة .
- التوزيع غير العادل لفوائد العولمة ما بين الدول و داخل الدول ذاتها، لتتسع الفجوة ما بين الدول الغنية المستفيدة من العولمة و الدول الفقيرة المتضررة منها.
- اختلال في توازن القواعد العالمية حيث يتم إصدار القواعد الاقتصادية دون مراعاة الاجتماعية كتجسيد مبدأ حرية التنقل فقط بالنسبة للأموال مقارنة بحرية الأشخاص. و تحرير التجارة في قطاع الصناعة، في حين لا يزال قطاع الزراعة محميا.
- تمتع الدول المتطورة بمجال أوسع في إدارة و تسيير الاقتصاد الكلي مقارنة بالدول النامية التي كانت مجبرة على التكيف القسري، مما يعزز عدم المساواة.

¹ - Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, une mondialisation juste, créé des opportunités pour tous.1^{er} Edition, avril 2004,p4 §11.

- فرض قواعد التجارة العالمية في صالح الدول الغنية على حساب الدول الفقيرة.
- فرض التغيير الهيكلي دون مراعاة التكيف الاجتماعي و الاقتصادي. و قد أثبت ذلك سلبياته في انعدام الأمن للعمال و المؤسسات في دول العالم الثالث، في الشمال و الجنوب كما شمل الرجال والنساء. لتصبح البطالة و شبه العمل، الواقع المرير الذي يطارد أغلبية سكان العالم.
إن الاختلال في التوازن ما بين الاقتصاد و السياسة، يعيق ممارسة الديمقراطية¹. و من مظاهره:

- افتقار المؤسسات العالمية إلى رقابة عامة، تضيء الشرعية على الأسواق الوطنية و تضمن استقرارها. خاصة أن الواقع الحالي للعولمة لا يحض بأي وسائل كفيلة بالإبقاء و المحافظة على التوازن ما بين الديمقراطية و الأسواق.
- اعتبار القيود المفروضة من طرف الأسواق الدولية في العديد من الدول عوامل تنقص من مجال السياسات الاقتصادية الوطنية. مما يشكل مساسا بالسيادة الوطنية و تحويل السلطة من حكومات منتخبة إلى الشركات المتعددة الجنسيات و المؤسسات المالية الدولية.
- فشل السياسات الدولية الحالية في الاستجابة للتحديات التي تطرحها العولمة. فتدابير فتح الأسواق و الاعتبارات المالية و الاقتصادية تغلب على الاعتبارات الاجتماعية. و المساعدة الإنمائية الرسمية ادني بكثير من الحد الأدنى المطلوب. و النظام المتعدد الأطراف المكلف بوضع و تنفيذ السياسات الدولية يفتقر إلى تماسك السياسات ككل و لا يتمتع بقدر كاف من الديمقراطية و الشفافية و المسائلة.

نتساءل أمام هذا الاختلال في التوازن على كل المستويات، حول المتسبب المباشر في ذلك، ما إذا كانت العولمة ذاتها أم الإدارة غير السديدة لها ؟

أكدت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، أن السبب في ذلك يرجع إلى النواقص التي تعترى إدارتها على نحو سديد. فقد ازدادت الأسواق العالمية زيادة سريعة دون أن تزداد في موازنتها تنمية المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية الضرورية لسيرها على نحو عادل. و في الوقت ذاته هناك إجحاف في القواعد العالمية بشأن التجارة و التمويل و من أثارها غير المتماثلة على البلدان الغنية و البلدان الفقيرة.

¹ - IBID, p 5 §12 .

أمام هذا الوضع سعت منظمة العمل الدولية و من خلال اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، إلى المساعدة للخروج من الطريق المسدود الراهن، بالتركيز على هموم الناس و تطلعاتهم و على أساليب تحسين استغلال طاقات العولمة في حد ذاتها. هادفة إلى تغيير المسار الجاري للعولمة بمنحها بعدا اجتماعيا.

هذا ما نادى به اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة في تقريرها الصادر عنها سنة 2004¹ : "إننا نتوخى عملية عولمة تتسم ببعده اجتماعي قوي قائم على قيم يتقاسمها الجميع و على احترام حقوق الإنسان و كرامة الفرد، عولمة عادلة تشمل الجميع و تدار ديمقراطيا و توفر الفرص و المنافع الملموسة لجميع البلدان و الشعوب". يستدعي تحقيق البعد الاجتماعي للعولمة: التوجه نحو تحقق نمط تنمية مستدامة تمنح لكل فرد حضوره و فرصه، تشجع على منح فرص العمل اللائق و سبل العيش المستدام، تشجع و تسند المساواة بين الجنسين و تلغي الفوارق بين الدول و الأفراد، و هذا يفرض تكامل في السياسات الاقتصادية و الاجتماعية (الفصل الأول). كما تفرض تحمل كل الأطراف الفاعلة بما فيها الدولة مسؤوليتها في القدرة على توفير الفرص و الأمن على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي من خلال تبني سياسات وطنية كفيلة بإصلاح اختلالات توازن سوق العمل و القضاء على الفقر (الفصل الثاني).

¹ - تم انشاء اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة باقتراح من المدير العام لمنظمة العمل الدولية و التي عهدت للجنة وكالة البحث عن توحيد الآراء و صياغة اقتراحات من أجل الخروج من مازق العولمة من خلال الاهتمام بطموحات و انشغالات الأشخاص و التركيز على الوسائل المثلى لاستثمار امكانيات العولمة. ان هذه اللجنة تحمل رسالة الامل و تحقيق السلم و العمل على جعل العولمة اكثر عدالة لا تقصي احدا و اعتبارها هدفا يطمح اليه كأولوية عالمية. ذكر صومافيا بان هذه اللجنة تتكون من 26 عضوا من سياسيين، خبراء في المسائل الاجتماعية و الاقتصادية، ممثلين عن مؤسسات متعددة الجنسيات، النقابات عن الشركات المدنية و الدين وجدوا انفسهم - امام المصالح المتعارضة التي تميز العولمة- يرتبطون بمهام صعبة في كل ما يتعلق بتحليل اثارها و صياغة تنظيمات من أجل تصحيح الاختلال في التوازن الذي يتبناها لمنحها بعدا اجتماعيا و جعلها اكثر عدالة.

- Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation .
Vers une mondialisation juste, Revue de travail, N 50, le magazine de L' OIT. Bureau
internationale du travail. Genève. Edition, Mars 2004, p 5 et 06.

لا يخفى على الجميع أن السياسة المتصلة بالمبادلات التجارية و الأسواق المالية، تؤثران في أن معا على العمالة، مما أدى إلى انتشار انعدام اليقين في عالم العمل و استمرار حالات انتهاكات حقوق العمال. و تزايد الشواغل التي تحملها العولمة و الحاجة إلى أن تضافر المنظمات الدولية جهودها على نسق أفضل لتقييم هذه الآثار على العمالة. و هذا لتغير مجرى العولمة لمنحها بعدا اجتماعيا، بحيث يتم إعادة توزيع و الاستفادة من فوائدها بعدالة اكبر ما بين الشعوب و الدول بمنحهم فرصا متساوية في الحصول على عمل لائق¹.

إن العولمة هي حدث يمكن، بل و يجب أن يكون مفيدا للبشرية. و يجب في سبيل ذلك أن تقوم على تنظيم اقتصادي و سياسي و اجتماعي محكم، قائم على أسس من الحرية و المسؤولية و الشفافية و الكرامة الإنسانية و العدالة الاجتماعية و الأمن و عدم التمييز كأسس ضرورية للتنمية و الفعالية المستدامتين (المبحث الأول). و هذا دون إهمال أصحاب العمل لمهامهم في تحمل المسؤولية الاجتماعية لمؤسساتهم، اعتمادا على مبادئ الحكم الراشد في التسيير. ذلك أن العولمة العادلة لن تتحقق إلا بتضافر جهود أطراف الإنتاج الثلاثة الحكومات و أصحاب العمل و العمال (المبحث الثاني) .

المبحث الأول : العمل اللائق من اجل عدالة اجتماعية و عولمة عادلة

إن العولمة العادلة هي مدخل إلى حياة أكثر ازدهارا و أمانا بالنسبة لكل سكان العالم خلال القرن 21 . غير أن السياق الحالي للعولمة المتمسك بنشر التكنولوجيات الجديدة و تدفق الأفكار و تبادل السلع و الخدمات و زيادة رؤوس الأموال و التدفقات المالية و تدويل عالم الأعمال و العمليات التجارية، و الحوار و تنقل الأشخاص لا سيما العاملات و العمال، يغير معالم عالم العمل تغييرا جذريا:

من جهة، ساعد مسار التعاون و التكامل الاقتصاديين عددا من البلدان على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي و خلق العمالة. و على استيعاب العديد من الفقراء الريفيين

¹ - Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation Vers une mondialisation juste, le rôle de L'OIT. Conférence internationale du travail, 92^{eme} session 2004 établie par L'OIT .Bureau internationale du travail. Genève. Edition , 2004 , p 11.

في الاقتصاد الحضري الحديث و الدفع قدما بأهدافها الإنمائية و دعم الابتكار في تطوير المنتجات و تداول الأفكار.

من جهة أخرى وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان و القطاعات أمام تحديات كبيرة. تتمثل هذه التحديات في عدم تساوي الدخل و استمرار مستويات عالية من البطالة و الفقر و هشاشة الاقتصاديات أمام الصدمات الخارجية و نمو العمل غير المحمي و الاقتصاد غير المنظم. مما يؤثر على علاقة الاستخدام و أشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها. لذا أدرك مؤتمر العمل الدولي بأن تحقيق نتيجة محسنة و منصفة لصالح الجميع في ظل هذه الظروف، أصبح أمرا ضروريا أكثر فأكثر من اجل تحقيق العمالة الكاملة.

و لضمان استدامة المجتمعات المتفتحة و الاقتصاد العالمي. و لتحقيق التلاحم الاجتماعي و محاربة الفقر و حالات عدم المساواة المتزايدة. و من أجل الاستجابة للتطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعية و التي لن تتحقق إلا بالتأثير المتبادل ما بين الفرص الاقتصادية و الحريات السياسية و القدرات الاجتماعية¹. ذلك أن هذه العوامل مجتمعة، هي ما يميز كل المجتمعات المزدهرة و العادلة. كل هذا عزز قدرات منظمة العمل الدولية على المضي قدما بهذه الأهداف من خلال برنامج العمل اللائق بكل أهدافه الاستراتيجية (المطلب الثاني). و قد شجعها في ذلك اعتراف المجتمع الدولي بالعمل اللائق كاستجابة فعالة لتحديات العولمة بالنظر إلى نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن² لسنة 1995. و الذي من خلاله تم ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية، كخطوة أولى نحو التنمية المستدامة بعد سلسلة من الجهود المبذولة من طرف المؤسسات الدولية في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المؤسسات الدولية ودورها في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين

¹ - مجلة العمل الدولية، عالم العمل ، العمل من اجل عدالة اجتماعية، العدد 64 افريل ، 2009 ، ص 4 .
² - انظر الاعلان العالمي للتنمية، مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية المنعقد في كوبنهاجن 6 الى 12 مارس 1995 .

لعل الشعور العالمي الذي ساد خلال العقود السابقة نتيجة الاهتمام المتزايد بالجانب الاقتصادي حلى حساب الجانب الاجتماعي، و ما أسفر عنه من ظهور مآسي اجتماعية خطيرة، قد حفز المجتمع الدولي على اتخاذ خطوات ملموسة على الصعيد الاجتماعي، لعل أهمها تلك المتعلقة بتوسيع مفهوم التنمية ليشملها بنوعها تنمية اقتصادية و اجتماعية (الفرع الأول) و التي تعتبر سياسة العمل اللائق أهم السبل لتجسيدها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجهود المبذولة في مجال الحماية الاجتماعية كأداة لتحقيق التنمية المستدامة

لقد غيبت خطوات التغيير المتسارعة في ظل العولمة قدرا كبيرا من إدراك المجتمع الدولي بأهمية التنمية الاجتماعية كأداة ضرورية لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي¹. و التي تعتمد بدورها كاستراتيجية فعالة للقضاء على الفقر و تدعيم كرامة الانسان و اعمال حقوقه و توفير فرص متساوية امام الجميع عن طريق الحكم الراشد و الذي يمكن عن طريقه ضمان جميع الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و المدنية و السياسية². ان عدم مراعاة التكامل بين الابعاد الثلاثة للتنمية المستدامة- الاقتصادية الاجتماعية و البيئية - أسفر عنه ظهور مآس اجتماعية خطيرة، حفزت المجتمع الدولي على اتخاذ خطوات ملموسة على الصعيد الاجتماعي³. و التسريع في عملية الدمج بين حقوق الإنسان وبين التنمية بنوعها البشرية والاجتماعية من خلال الإعلان عن الحق في التنمية البشرية والاجتماعية. غير أنه بالرغم من سلسلة الجهود الدولية المبذولة في مجال حقوق الإنسان والحق في التنمية، إلا أن هذه الجهود لم تستطع سد الفجوة الكبيرة بين الجانب النظري والتطبيقي، مما دفع بمنظمة العمل الدولية إلى تغيير الأسس التقليدية لأنشطتها تأثرا بالاقتصاد العالمي وما نجم عنه من

¹ - يقصد بالتنمية المستدامة التوفيق بين تنمية اجتماعية و اقتصادية قابلة للاستمرار و حماية البيئة. و هذا طبقا لنص المادة 04 من القانون رقم 10/ 03 المتعلق بحماية البيئة في اطار التنمية المستدامة، المؤرخ في 2003/07/20، جريدة الرسمية عدد 43 لسنة 2003، تبنت هذا المفهوم للتنمية منظمة الامم المتحدة. انظر، اسماعيل سراج : حتى تصبح التنمية مستدامة. مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي. ديسمبر 1993 ص 3-6 . اكثر تفاسل عن التنمية المستدامة، انظر ص من الرسالة

² - وفقا لتفسير البرنامج الامم المتحدة لمفهوم التنمية المستدامة، انظر اعلان الحق في التنمية ، اصدارات الامم المتحدة، ادارة شؤون الاعلام، نوفمبر 1990 .

³ - وذلك انطلاقا من التأكيد على الحقوق والمضامين التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة عام 1948 والتي استمرت بوضعها المبادئ التي تضمنها الإعلان على تشكل اتفاقيات تفصيلية، كاتفاقيتي الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 وقد ضمن هذا الثالوث حق العمل لكل شخص يختاره بحرية وممارسته في شروط عادلة ومرضية بعيدا عن أي إكراه. انظر جامعة الدول العربية. العدالة الاجتماعية و السلام العالمي سبيل هيئة العمل الدولية. عن مطبوعات هيئة العمل الدولية. دار الهنا للطباعة و النشر 2004. ص 21.

تغيرات طرأت على أنماط التشغيل وأسواق العمل. وهذا من خلال تحديد أولويات جديدة تتلاءم مع المتغيرات الاقتصادية المعاصرة سعياً لإعطاء بعد اجتماعي لعولمة اقتصادية وجعلها أكثر عدالة.

أولاً: ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية

يتجسد هذا الربط من خلال مايلي:

1- إعلان الحق في التنمية البشرية

تم الإعلان عن الحق في التنمية البشرية سنة 1986، وقد اعترف به المجتمع الدولي معتبراً إياه جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان. وهذا على أثر إنشاء مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية أونكتاد¹ "CNUCED" سنة 1964. كان هدف هذا المؤتمر مساعدة الدول النامية للتغلب على مظاهر الظلم في الاقتصاد العالمي ومواجهة الضغوطات التي تتعرض لها في علاقاتها الاقتصادية والتجارية مع الدول الصناعية، و تعبئة الموارد البشرية والمادية من أجل التنمية من خلال الحوار والعمل المشترك بين الحكومات والمجتمع المدني. كما سعى إلى إقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص لتحقيق معدلات نمو أعلى ومزيداً من التنمية. وقد أعاد تأكيد ذلك إعلان "فيينا" سنة 1993.

إن التنمية البشرية، حسبما ورد في إعلان الحق في التنمية هي سيرورة شاملة، اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية، تهدف إلى تحقيق تقدم مستمر في حياة جميع السكان ورفاهيتهم. تقوم هذه السيرورة على أساس مساهمة جميع الأفراد بشكل نشيط وحر في التنمية وعلى أساس التوزيع العادل لعائداتها. و يقر بأن الإنسان هو الموضوع المحوري للتنمية والمستفيد الأول منها.

¹ تم إنشاء مؤتمر "CNUCED" على أثر سلسلة من الجهود الدولية، فيعد صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، توصلت الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى إقرار اتفاقيتي الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966. وقد عززت هاتان الاتفاقيتان بإعلان طهران سنة 1968 والذي أكد على أن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية غير قابلة للتجزئة حيث يستحيل التطبيق الكامل للحقوق المدنية والسياسية من غير التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. من ثمة فإن تحقيق تقدم ملموس في مجال حقوق الإنسان مرهون بتبني سياسات وطنية ودولية سليمة وفعالة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي بهذا الاتجاه تم إنشاء مؤتمر "أونكتاد". أنظر محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 23.

عرف جيمس سبيث المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتنمية البشرية المستدامة من خلال تقريره "مبادرة من أجل التغيير" بأنها "تنمية لا تكتفي بتوليد النمو و حسب، بل توزع عائداته بشكل عادل أيضا. وتمكن الناس بدل تهميشهم وتوسع خياراتهم وفرصهم وتوهمهم للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم". إن التنمية البشرية هي تنمية في صالح الفقراء والطبيعة وتوفير فرص عمل وفي صالح المرأة. إنها تشدد على النمو الذي يولد فرص عمل جديدة، تنمية تزيد من تمكين الناس وتحقق العدالة فيما بينهم¹. يهدف إعلان الحق في التنمية البشرية بهذا المفهوم إلى ما يلي:

- العمل على اتخاذ إجراءات فورية لتصحيح الآثار الاجتماعية السلبية لقوى السوق الطليقة وحماية المنافسة الاجتماعية الشريفة . و المستهلكين والعمال والفئات الاجتماعية الضعيفة مثل النساء و الأطفال. والعمل على إيجاد شبكة أمان لرعاية ضحايا قوى السوق، حتى يمكن إعادتهم إلى المشاركة الفعالة في الأسواق. وذلك من خلال الاستثمار في الطاقات البشرية وإعادة التدريب وتوفير الائتمان. إضافة إلى الدعم المستمر للفئات الاجتماعية الأضعف كالمقعدين و المسنين².

- العمل على تأسيس أسواق صدوقة للناس، تسمح لهم بالمشاركة الكاملة فيها، والمشاركة العادلة في منافعها.

- الاهتمام بمعالجة الآثار الاجتماعية السلبية لإعادة الهيكلة الرأس مالية المتمثلة في البطالة، الفقر و التشرذم الاجتماعي وخلق فرص العمل و التكامل الاجتماعي، باعتبارها ضمانات للعيش الكريم للجميع³.

¹ - من المكونات الأساسية لمفهوم التنمية البشرية المستدامة، الأنصاف في تكافؤ الفرص في الوصول إليها والإنتاجية (من حيث التشديد على بلوغ توزيع أكثر عدالة للدخل والأصول الإنتاجية وخلق فرص عمل أفضل بشكل مستمر) والاستدامة والتمكين. أكثر تفصيل عن مفهوم التنمية البشرية وأبعادها، أنظر : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال الإصدارات المثالية لتقرير التنمية البشرية، محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 25 وما بعدها.

² - وهذا حسب تقرير التنمية البشرية الصادر سنة 1993.

³ - كما وضع تقرير التنمية البشرية الصادر سنة 1994 مجموعة مقترحات تلزم الدولة، بتوفير العمل للجميع، حتى في المشروعات العامة عند فشل الأسواق في توفير فرص العمل، كما عليها مسؤولية حاسمة في توفير البيئة المؤسسة لعمل الأسواق بكفاءة ولحماية المتضررين من عمل الأسواق.

2- إعلان الحق في التنمية الاجتماعية

سعت القمة الاجتماعية التي عقدت في كوبنهاجن سنة 1995 إلى جعل الإنسان مركز السياسات الدولية. هذا من خلال الاعتراف الدولي بما جرت به سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية في كثير من بلدان العالم الثالث من انتشار البطالة وتفاقم الفقر والإقصاء الاجتماعي. وقد أكد ذلك الإعلان العالمي للتنمية الاجتماعية والذي اعترفت دول العالم من خلاله بالحاجة الماسة إلى معالجة المشاكل الاجتماعية المشار إليها. كما جاء ليؤكد تعميق اقتناع العالم بأن التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية عناصر مترابطة، يعزز بعضها البعض لبلوغ للتنمية المستدامة¹. إضافة إلى ذلك أقر المؤتمرين بأن للتنمية الاجتماعية أهمية فائقة لتلبية احتياجات جميع شعوب العالم ولنهوض الحكومات بمسؤولياتها، باعتبار أن أنجح السياسات والاستثمارات في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، هي تلك التي تمكن الناس من الاستفادة القصوى مما هو متاح لهم من طاقات وموارد وفرص.

تركزت الجهود الدولية في مجال التنمية الاجتماعية حول ثلاثة قضايا رئيسية وهي الاندماج الاجتماعي والفقر والتشغيل كاستراتيجية عالمية لتحقيق العدالة الاجتماعية². - فيما يتعلق بقضية الاندماج الاجتماعي وتعزيزه خاصة بالنسبة للفئات المغبونة والمهشمة في المجتمع كالنساء والأطفال والمعوقين والمسنين، فقد تركز الاهتمام في بحث سبل تحقيق رفاهية الجميع، باعتبار ذلك مدخلا للتنمية بشكل عام.

أما فيما يتعلق بقضية الفقر، فقد كانت هذه الظاهرة من أولى الظواهر التي استخدمت للتدليل على عدم قدرة التنمية الاقتصادية على أن تصيب الجميع بثمارها على نحو عادل. و لهذا فقد تركز الاهتمام بهذه القضية في الوقت الذي أشارت فيه العديد من الدراسات التطبيقية، إلى أن برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية، قد صاحبها تغير واسع في خريطة الفقر،

¹ - شكلت قمة كوبنهاجن نقطة تحول في النظام المتعدد الأطراف، كما عزز ولاية منظمة العمل الدولية من خلال إصدارها للإعلان العالمي من أجل عدالة اجتماعية و عولمة عادلة. كما أعطى زخما جديدا لتعزيز معايير العمل الأساسية. انظر الإعلان العالمي للتنمية الاجتماعية، مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية المنعقد في كوبنهاجن 6 إلى 12 مارس 1995.

² - حيث قدم مائة وسبعة عشر رئيس دولة وحكومة التصريح التالي: وجدنا أن هناك حاجة ملحة لمعالجة المشاكل الاجتماعية في جميع دول العالم والتي تعتبر الأكثر خطرا، و خاصة الفقر البطالة، الإقصاء الاجتماعي، و هذا من خلال معالجة الأسباب وكذا عواقبها المؤلمة، للحد من انعدام الأمن والاستقرار الذي يهدد حياة الأفراد، لذا أنشأت القمة حلقة وصل بين القضاء على الفقر، العمالة الكاملة والمساواة بين الرجل والمرأة.

بأن جعلته ظاهرة عالمية، خاصة في دول العالم الثالث. من هذا المنطلق شهد العالم اهتماما ملحوظا بمسألة الفقر، كان الهدف منه محاصرة الآثار الاجتماعية السلبية التي ترافق التحول السريع الجاري نحو اقتصاد السوق، من خلال دعوة الحكومات إلى القضاء على الفقر عبر وضع استراتيجيات وطنية، هدفها تشجيع النمو الاقتصادي في إطار التنمية المستدامة والتقدم الاجتماعي.¹

أما فيما يتعلق بقضية التشغيل، فقد كان أول أهداف مؤتمر القمة الاجتماعي، المضي قدما نحو تحقيق أهداف ميثاق الأمم المتحدة الواردة في المادة 55. والتي تقضي بتعزيز مستويات أعلى للمعيشة والتوظيف الكامل. كما جعل هذا المؤتمر قضية التوسع في التشغيل المنتج، إحدى القضايا الجوهرية التي تهم كافة المجتمعات تبعا لما توصل إليه المجتمع الدولي من اعتراف بوجود 120 مليون نسمة على صعيد العالم تعاني من البطالة. و أن أعدادا أكبر من ذلك لا تزال في حالة عمالة ناقصة، حوالي 700 مليون نسمة. فضلا عن الأعداد الغفيرة من الشباب الذين يتلقون تعليما رسميا ممن لا يرون أملا يذكر في الحصول على عمل منتج، وفقا لمفهوم التشغيل المنتج.

يعرف التشغيل المنتج على أنه " العمل الذي يضيف إلى الناتج القومي، ما يوازي الدخل الذي يقبل أن يعمل به العامل، شريطة أن يتجاوز العائد من ذلك العمل مستوى الفقر المطلق"². انطلاقا من حرص المؤتمر على تحقيق أهدافه لاسيما الوصول على التوظيف الكامل المنتج، فقد تم وضع عدد من الاستراتيجيات من ضمنها دعوة الحكومات الوطنية لإتباع نهج متكامل للتنمية الاجتماعية. تقوم هذه التنمية على تحليل واستعراض سياسات الاقتصاد والسياسات القطاعية وأثرها على الفقر والعمالة والتكامل الاجتماعي والتنمية الاجتماعية. واتخاذ تدابير تستهدف القضاء على الفقر و زيادة العمالة المنتجة.

¹ - أكثر تفصيل عن استراتيجيات محاربة الفقر، انظر ص * من الرسالة

² - يشير تقرير فريق الخبراء الذي عقد اجتماعا في "سالتسجيبان" السويد حول التشغيل المنتج بتاريخ 4 أكتوبر 1994، إلى أن نقص التشغيل يبلغ حوالي 700 مليون عامل في العالم. وهو ما يعني أن حوالي 30% من قوة العمل العالمية ليست في حالة تشغيل كامل. أنظر عبد الله الظاهر المرجع السابق ص 33 و 35.

بعد خمس سنوات من قمة " كوبنهاجن " تم عقد مؤتمر الأمم المتحدة الاستثنائي الدولي للتنمية البشرية في جنيف¹ الذي كان من أهدافه: تقويم وتنفيذ ما لم يتم من توصيات في مؤتمر كوبنهاجن. إلا أن هذا المؤتمر أخفق في تحقيق أية نتائج. وقد وجه المتحدثون من مراقبين وخبراء وسياسيين وإعلاميين أصابع الاتهام في إخفاق القمة إلى العولمة ويحملونها المسؤولية كاملة أو قسطا كبيرا منها في قضايا استفحال الفقر والبطالة والبيّوس الاجتماعي والمآسي المتصلة بذلك.

وفي نفس السنة أي سنة 2000، انعقد مؤتمر قمة الألفية Déclaration de Millénaire و قد حشد زعماء العالم من خلاله، مجموع الدول للتعاون و التنسيق فيما بينها و المصادقة على المشروع للتخفيف و القضاء نهائيا على الفقر. كما حددت وكالات الأمم المتحدة بالإجماع ثمانية أهداف إنمائية للألفية الجديدة، تتمثل في القضاء على الفقر المدقع و الجوع و نشر التعليم الابتدائي على نطاق عالمي و تعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة و تخفيض معدل وفيات الأطفال و تحسين صحة الأمهات و مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية (الايدز و الملاريا و غيرها من الأمراض)².

بالرغم من الجهود الدولية المبذولة للنهوض بمسألة حقوق الإنسان وبالرغم من توافر الإطار والدعم النظري بخصوص التنمية البشرية بوصفها حقا من حقوق الإنسان، إلا أن الواقع العملي، يوحي بوجود فجوة كبيرة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي. يرجع ذلك لأسباب عديدة تتمثل في ما يلي:

- محدودية حجم وأهمية الآليات الدولية التي وضعت لترجمة العلاقة بين التنمية وحقوق الإنسان.
- خضوع المؤسسات والمنظمات الدولية التي تهتم بالربط بين التنمية وحقوق الإنسان لمصالح سياسية واقتصادية تحركها بعيدا عن التنمية البشرية الحقيقية.

¹ - مؤتمر الأمم المتحدة الاستثنائي الدولي للتنمية الاجتماعية المنعقدة في جنيف في الفترة من 26 إلى 30 جوان 2000.
² - حدد إعلان الألفية أكثر من 40 مؤشرا لقياس مدى التقدم المحرز عند الأخذ بهذه الأهداف. كما وضع استراتيجيات لمساعدة الدول لتنفيذ هذه الأهداف. انظر

- عدم مراعاة صندوق النقد والبنك الدوليين لمسألة حقوق الإنسان عند صياغة برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية، والتي في الغالب تكون منصبة على النواحي الاقتصادية وليس على التنمية الحقيقية. وعلى أي حال يمكن القول أن الجهود الدولية التي بذلت لتكريس مسألة التنمية البشرية بوصفها حقاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان، كانت خطوة أولى لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، إذ بالرغم من أنها مازالت تأخذ شكل الشعارات إلا أنها أصابت الكثير من مواطن الخلل في سبيل انطلاق التنمية الاجتماعية. فهي بحق كرسست الكثير من المفاهيم الضرورية التي تصب في طريق تعزيز التنمية الاجتماعية و انطلاقتها. حيث استطاعت الجهود الإنمائية على المستوى العالمي مضاعفة الاهتمام بالقضايا الاجتماعية، والخروج بمفهوم التنمية من إطاره الاقتصادي، لتوصف بأنها تنمية اقتصادية واجتماعية.¹

3- التكامل و التنسيق بين المؤسسات الدولية من أجل عولمة عادلة

من الثابت أن هناك تعارضا ما بين السياسات الاقتصادية المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي FMI و البنك الدولي من جهة و الدول النامية و السياسات الاجتماعية التي يتبناها و يديرها مكتب العمل الدولي من جهة أخرى. خاصة وان قطبا النظام الاقتصادي العالمي؛ صندوق النقد الدولي و البنك الدولي، كانا وراء فرض السياسة الاقتصادية المعاصرة (إعادة الهيكلة) خدمه للرأسمالية العالمية التي تتبناها و ترعاها الولايات المتحدة الأمريكية. و التي قامت على اعتبارات اقتصادية بحثة دون أن يدخل في حسابها المقتضيات و المتطلبات الاجتماعية.

ترتب عن هذه السياسات الاقتصادية المعاصرة الكثير من السلبيات التي أضيفت إلى المشاكل المتركمة و المزمنة للدول النامية، خاصة على الصعيد الاجتماعي و الإنساني. كل ذلك يرجع إلى أن القرارات المالية و التي يفترض أن تطور الاقتصاد العالمي، تتخذ إما على مستوى هذه المؤسسات التي تفتقر إلى الديمقراطية و الشفافية، أو في إطار اجتماع الدول الغنية (مجموعة الثمانية G 8 أو مجموعة العشرة G10) و صندوق النقد الدولي. دون أن يكون ضمن أهدافهم فكرة العدالة الاجتماعية كعنصر مهم للتنمية.²

¹- أنظر محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص30 و 31.

² - Marie-Ange Moreau.op.cit p120 ,121 .

أمام هذا الوضع أقرت اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة أنه " من الأسباب التي حالت دون أن تكون الأهداف الاجتماعية، مثل التشغيل من الأولويات على المستوى العالمي، هو حصر الأجهزة الدولية لمجال اختصاصاتها و عدم تعاونها فيما بينها بما فيه الكفاية". لذا طالبت اللجنة من هذه الأجهزة ، أن يتخذ النظام العالمي شكلا آخر. " يتعين على النظام المتعدد الأطراف الولايات المتحدة، البنك العالمي، صندوق النقد الدولي و منظمة التجارة العالمية العمل على أن تصبح العولمة قوة ايجابية بالنسبة للبشرية".

أكد ذلك اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة : " ... يجب تطوير ادارة عالمية افضل للعولمة تماشيا مع مجالات السياسة المالية و التجارة و الاستثمارات و استحداث الوظائف و التنمية الاجتماعية و البيئة. يجب ان تتعاون المنظمات الدولية ذات الصلة لتحقيق عولمة عادلة ".¹

دعا الى ذلك ايضا ، إعلان الألفية: " إن الهدف من إصلاح النظام المتعدد الأطراف هو أن يصبح هذا الأخير أكثر ديمقراطية، أكثر مشاركة و شفافية و أكثر مسؤولية. و هذا كفيل يجعل العولمة أكثر عدالة و أكثر مسؤولية". كما طالبت اللجنة من مجالس إدارة هذه المؤسسات الأخذ بعين الاعتبار بتوصيات منظمة العمل الدولية. و العمل على خلق تجانس و تنسيق السياسات من خلال تحليل نتائج القرارات الاقتصادية و الاجتماعية (العلم، الصحة، المساواة، العمل اللائق...) لتفادي تبني سياسات متناقضة، بما يسمح بتطوير التكامل ما بين السياسات في المجالين الاقتصادي و الاجتماعي. رغم مساعي منظمة العمل الدولية للتنسيق ما بين المؤسسات الدولية، إلا أن مكانتها لا ترقى لقوة صندوق النقد الدولي أو هيئة الأمم المتحدة.

دون الإرادة الجادة لهذه المؤسسات تكون الحضور قليلة في وجود تنسيق حقيقي كفيل بترقية العدالة الاجتماعية² .

¹ - مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، العمل من اجل عدالة اجتماعية. العدد 64 افريل 2009 . ص 5 .
² - سعت منظمة العمل الدولية إلى التنسيق بين المؤسسات الدولية منذ سنة 2001. و قد دعت اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي في تقريرها سنة 2004 هذه المؤسسات إلى اتخاذ المبادرات في مجال التنمية الشاملة و الاستثمار و خلق مناصب العمل و المساواة بين الجنسين و إدماج المرأة في الإدارة و التعلم و الصحة، الأمن الغذائي و المنشآت الإنسانية.

ثانيا : الرؤية العصرية لمنظمة العمل الدولية في ظل العولمة

عملت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها على وضع اتفاقيات وتوصيات، كما حرصت على تطبيقها بحثا عن احترام المبادئ و القيم المعلن عنها في إعلان فلادافيا " لجميع البشر بغض النظر عن فوارق الجنس أو النوع، الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف قوامها الحرية والكرامة والاستقرار الاقتصادي وتكافؤ الفرص".¹

اعتبرت هذه الفكرة المثالية للعدالة الاجتماعية منذ إنشاء المنظمة ضرورة لازمة لتأمين السلم الاجتماعي ما بين الدول. وقد أصبحت اليوم وبسبب تنامي اللامساواة في ظل العولمة الهدف الأكثر أملا. غير انه رغم جهود منظمة العمل الدولية وسعيها لتحقيق مبادئها، إلا أنها لم تسلم من الانتقادات التي وجهت لعمل و سياسة المنظمة وقدراتها على احترام القيم المؤسسة للمنظمة وفعاليتها، فيما يخص تفادي التوجه الاجتماعي على المستوى الدولي.

أولى الانتقادات الموجهة ضد سياسة منظمة العمل الدولية، استعمالها المتكرر للفكرة المثالية " تحقيق السلم العالمي والعدالة الاجتماعية " خاصة وأن تحقيقها يتوقف على قدرات الدول الديمقراطية على تجسيد هذه الأخيرة. وهذا يفترض من جهة أن تكون كل دولة ديمقراطية. و من جهة أخرى أن المبادئ الأساسية لفكرة العدالة الاجتماعية كمبدأ " أجر متساوي عن عمل متساوي" لم تعد تتماشى والمتغيرات الاقتصادية في ظل العولمة ، حيث لم

تعد تقام ما بين العمال لنفس المجموعة أو لنفس النشاط المهني داخل نفس الدولة، وإنما على مستوى العالم كله. من ثمة أصبح تجسيد العدالة الاجتماعية كقيمة أساسية للنشاط المعياري للمنظمة، يتطلب دعائم جديدة لا تركز فقط على المثاليات التقليدية.

V. Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Vers une mondialisation juste, Revue de Travail, N° 50 , la magazine de L'OIT, Bureau Internationale du travail. Genève. Edition, Mars 2004, p 06

1- Rapport du Directeur générale sur la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Une mondialisation juste, le rôle de l'OIT, conférence internationale du travail, 92^{eme} session 2004. Établie par L'OIT. Bureau internationale du travail. Genève. édition 2004 p 02 .

السبب الثاني لنقد منظمة العمل الدولية¹ ، يرجع للأليات القانونية التي تعتمد عليها منذ إنشائها. كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في تطوير نشاطها المعياري والذي غطى معظم مجالات العمل. فقد وضعت المنظمة 184 اتفاقية و192 توصية. كما بلغ عدد التصديقات إلى سنة 2001 ، 6949 تصديقا ، إلا أن الخلل كان على مستوى التقنيات والاليات المعتمدة. وهذا لغياب علاقة ما بين سرعة نمو الثروات التي أفرزتها العولمة في بعض الدول ونمو الفقر في نفس الدول. هذا يرجع إلى مرونة المعايير الدولية المتبناة حيث تمتلك كل دولة حرية اختيار المعايير الدولية التي تناسب ومستوى تطورها. إلا أن هذا المبدأ في التصديق الاختياري له سلبيات حيث يمكن للدول أن ترفض تعديل معايير العمل، حتى ولو كان تطورها الاقتصادي يتطلب ذلك.

ما شدد الانتقادات الموجهة ضد منظمة العمل الدولية، هو عدم فعالية الحماية التي تسعى لضمانها، حيث سجل ارتفاعا في نسبة عمالة الأطفال في العالم منذ سنة 1990 من 80 مليون إلى 250 مليون. مقابل ارتفاع نسب المبادلات التجارية. هذا رغم المصادقة على الاتفاقيات المرتبطة بعمالة الأطفال. إلى جانب وجود 123 مليون عاملا يشتغلون في إطار العمل الجبري. وعلى مستوى الحريات النقابية، أحصت الفدرالية الدولية خرقا لهذا الحق في 134 دولة². كل هذه العوامل دفعت المنظمة إلى إعادة التفكير في قيمة و دور المعايير الاجتماعية للعمل في ظل العولمة والاهتمام بفعالية الياتها . وقد قادها ذلك إلى تبني سياسة جديدة ترتبط بالعمل اللائق.

أولى خطوات التغيير في سياسة المنظمة، كان حول بحث الأسباب التي تحول دون تبني الدول للمعايير الاجتماعية، وما إذا كان فعلا احترام المعايير الأساسية للعمل يعد عائقا أمام المنافسة والتطور الاقتصادي. حسب الدراسات المنجزة سنة 2001، ثبت بأنه لا يوجد أي علاقة مباشرة أو أي ترابط ما بين التكاليف الاجتماعية وإنتاجية وأرباح المؤسسة. بمعنى أنه لا يوجد دليل على أن تفادي التكاليف الاجتماعية المؤسس على عدم احترام معايير العمل

¹ - Marie- Ange Moreau, *op.cit*,p 108 -110

²- في الواقع حتى ولو تمت المصادقة على هذه الاتفاقيات وتم إدماجها في النظام القانوني الوطني، إلا أن تطبيقها ليس مضمونا. وهذا رغم تكريس المنظمة لمكثافات تتمثل في إلزام الدول بتقرير سنوي يوضح من خلاله أسباب عدم تطبيق الاتفاقية. مع ذلك لا يترتب أي عقاب حيث يكون العقاب الوحيد هو الإقصاء من منظمة العمل الدولية.

يشكل امتيازاً تنافسياً للمؤسسة ويضمن فعاليتها الاقتصادية¹ من ثمة تم التوصل إلى نتيجة مزدوجة هي أن عدم احترام المعايير الاجتماعية لا يعد عائقاً أمام المنافسة الدولية. كما أن فرض هذه المعايير في ظل عولمة الاقتصاد يمكن أن يشجع التطور الاقتصادي. هاتان النتيجتان سمحتا لمنظمة العمل الدولية بمتابعة سياسة فعالية لترقية وتطوير المعايير الأساسية للعمل. بقي فقط أن يدرك المجتمع الدولي أن احترام هذه المعايير يعد معطيات مهمة للتنافس النزيه والاجتماعي ما بين الدول. وذلك هو جوهر خلق التوازن على مستوى الاقتصاد المعولم.

هذه العوامل وخاصة ما يتعلق منها بالتصادم ما بين فكرة العدالة الاجتماعية ومتطلبات العولمة، يفسر تعديل السياسة المتبناة من طرف منظمة العمل الدولية نحو جعل العمل اللائق هدفاً عالمياً. و التي يمكن توضيحها من خلال الحديث عن نقاط ثلاثة : سياسة العمل اللائق كمدخل قانوني جديد، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية و تقرير اللجنة الدولية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة .

1- سياسة العمل اللائق والعولمة: التفكير نحو مدخل قانوني جديد

1- أجريت العديد من الدراسات في هذا المجال من أجل توضيح العلاقة الموجودة ما بين المعايير الأساسية للعمل و الفعالية الاقتصادية ، كان أولها تلك التي قامت بها منظمة العمل والتنمية LOCDE سنتي 1996 و 2000 حيث انصبت الأولى على العلاقة ما بين كل معيار من معايير العمل حسب ما حددته منظمة العمل الدولية و النمو الاقتصادي، حيث أكدت الدراسات أن وضعية التمييز، العمل الإجباري، عمل الأطفال تقلص دون شك من فعالية الاقتصاد. ذلك لأنها تشكل تخصيص سيئ للموارد البشرية، و تنقص من فعالية عوامل الإنتاج. أما الحرية النقابية فلها انعكاسات أبعد مدى حيث تؤدي إلى التجانس في العلاقات ما بين المستخدم و الأجراء و تجعل العمل أكثر تنافسياً.

أما الدراسات المنجزة عام 2000 و التي تمت في 75 دولة أكدت على أنه لا يمكن أن تقوم بأي ربط مباشر ما بين خرق هذه المعايير و التطور للدولة ما في كل ما يتعلق بتجارتها و استثماراتها. كما وضحت أن الدول التي اختارت مراعاة المعايير الأساسية للعمل تمكنت من إثبات فعاليتها الاقتصادية من خلال تطوير و زيادة الكفاءة للعمال و خلق بيئة عمل تشجع على الإنتاجية، التنمية والإبداع. و في سنة 2002 وضحت دراسات جديدة للبنك الدولي أن التفاوض الجماعي المتناسق إلى جانب مستوى عالي للنقابات يمكن أن يكون له أثرا ايجابية على المستوى الاقتصادي. انظر:

Marie- Ange Moreau, *op.cit*,p 99.

لقد برز من جديد دور منظمة العمل الدولية في تقوية الإرادة السياسية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة. و هذا بغرض الوصول الى حلول معتدلة و متوازية والنهوض بحسن سير التعاون الثلاثي على المستوى الوطني، من خلال تعزيز الديمقراطية و وضع بعد اجتماعي لعولمة الاقتصاد.

إن وضع بعد اجتماعي لعولمة الاقتصاد يتطلب تغيير الاسس التقليدية لأنشطة منظمة العمل الدولية تأثرا بالاقتصاد العالمي و ما طرأ عليه من تغييرات في مجال انماط العمل و اسواق و علاقات العمل . لقد ادركت منظمة العمل الدولية التي تعتبر مصدر السياسة الاجتماعية على المستوى الدولي، انه لا بد لها من التعامل مع النظام الجديد للعالم. من ثمة حددت أولويات جديدة تتلاءم مع الاحتياجات المعاصرة ووسعت أنشطتها وبرامجها، لتشمل الاقتصاد بكامله، سعيا منها لإيجاد هدف واهتمام مشترك للشركاء الاجتماعيين يقوي و يوسع مجال التفاهم.

أصبح نضال المنظمة في ظل السياسة الجديدة، هو جعل العمل اللائق *le travail décent* هدفا عالميا تسعى كل الدول إلى تكريسه من خلال تحسين وضع البشر في العالم بالعثور على فرص مستدامة للعمل اللائق و حصول المرأة والرجل على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف توفر لهم الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية. ثم تبني أجندة العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي والإقليمي و المحلي. وترتكز هذه السياسة على أربعة محاور هي: الاستخدام و المؤسسات. والحقوق في العمل. و الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وقد أضفى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة صبغة مؤسسية على هذا المفهوم للعمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية منذ عام 1999 بحيث بات في صميم سياساتها من أجل تحقيق أهدافها الدستورية.

2- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية "خوان صومافيا Juan Somafia : " بما أن السلام العالمي و الدائم لا يمكن إقامته إلا على أساس من العدالة الاجتماعية، و بما أنه يوجد من أحوال العمل ما ينطوي على إحقاق الظلم و البؤس و الحرمان بعدد كبير من الناس، الأمر الذي يولد سخطا و يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، فانه يتعين خلال زمن الحروب والسلام، النكبات والنمو الاقتصادي، على الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل أن تتابع الاجتماع و الحوار حول مبادئ موحدة. فعلى العمل أن يكون مصدرا للكرامة والعمل ليس سلعة، والفقير حيثما كان يولد خطرا يهدد الرخاء في كل مكان. فلنعمل معا على وضع سياسات تقوم بدعم هدف العمل اللائق و تطوير قضية العمل اللائق من أجل عدالة اجتماعية وعولمة عادلة. فهذه هي مهمتنا، وهذا هو ميثاقنا ومسؤوليتنا".

هذا ما أكده إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية¹ من أجل عولمة عادلة. يأتي الإعلان في فترة سياسة حاسمة ويعكس توافق الآراء الواسع حول الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة لتحقيق نواتج محسنة ومنصفة للجميع. وهو يشكل إطارا للنهوض بعولمة عادلة قائمة على العمل اللائق. كما يساهم في تلاحم السياسات لصالح التنمية المستدامة في السياسات الوطنية و فيما بين المنظمات الدولية و في التعاون الإنمائي، من خلال الجمع بين الاهداف الاجتماعية و الاقتصادية و البيئية. و يسلط الضوء على ان للمنظمات الدولية و الاقليمية دورا يمكن أن تقدمه من أجل تنفيذ النهج المتكامل المطلوب . و هو يدعوها الى تعزيز العمل اللائق. يعكس ايضا نظرة استشرافية منتجة من خلال تسليط الضوء على اهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمالة و فرص كسب الدخل للجميع².

وقد تلقى برنامج منظمة العمل الدولية دعما دوليا واسع النطاق على أعلى المستويات السياسية الإقليمية والعالمية، توج بانعقاد مؤتمر القمة العالمي لعام 2005 للأمم المتحدة. وفي

1- صدر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة عن مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة و التسعين جنيف 10 حزيران/يونيو 2008. و يعتبر البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ و السياسات الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي من دستور منظمة العمل الدولية عام 1919. و هو يستند إلى إعلان فلادافيا لعام 1944 و إلى إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998. كما يعد حصيلة المشاورات الثلاثية التي استهلكت في أعقاب صدور تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة . كما يستند إلى التزامات مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية كبنهاجن 1995. انظر إعلان المنظمة و جامعة الدول العربية. المرجع السابق ص91.

2- انظر مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، العدد 64 افريل 2009 ص 10 و 11 .

تلك المناسبة، أعلن رؤساء الدول والحكومات ما يلي: " ندعم بشدة العولمة المنصفة ونعقد العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع بمن في ذلك النساء والشباب، هدفا محوريا لسياساتها الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك لاستراتيجياتنا لإنمائية الوطنية."

تحت من جهتها الجمعية العامة للاتحاد البرلماني الدولي¹ البرلمانات على سن قوانين تساعد على نمو العمالة والضغط على الحكومات وأرباب العمل والنقابات العمالية وسائر أصحاب المصلحة لجعل تهيئة فرص العمل اللائق محور خطط السياسات الوطنية. والسعي إلى تهيئة بيئة تساعد على التنمية المتوازية للمناطق الريفية والمناطق الحضرية على السواء. كما حثت هذه الجمعية أيضا، الحكومات والنقابات العالمية وأرباب العمل وسائر الشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية على أن تولي اهتماما أوثق للأثر الاجتماعي والانساني للعولمة. مع التركيز خاصة على تهيئة فرص العمل وتحسين ظروف العمل. وأن تكفل حصول المرأة والرجل على أجر متساو لقاء العمل المتساوي.

تحت الحكومات والبرلمانات على كفالة أن تتيح تشريعات العمل باستمرار فرصا لتنمية المؤسسات وزيادة فرص العمل، وتضمن الحماية الاجتماعية الكافية للعمال في بيئة تساعد على التنمية المستدامة. و تهيب بالحكومات أن تنفذ التوصيات الواردة في التقرير المعنون "عولمة منصفة، تهيئة الفرص للجميع"، الذي أعدته اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة.

3- تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة

1- من خلال الوثيقة رقم 30 للاتحاد البرلماني الدولي - الجمعية 116 للاتحاد البرلماني الدولي في دورته الثانية و الستين : نوسادوا بالي. 04 ماي 2008 .

أقرت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة¹ من خلال تقريرها " عولمة منصفة: تهيئة الفرص للجميع" بأن " التوجه الحالي للعولمة يحدث اختلالا في التوازن على مستوى الدول فيما بينها. فالثروات تم خلقها، لكن دون أن ترتب أي فائدة بالنسبة لعدد كبير من الدول و الأشخاص. لذا يجب أن تكون العولمة فرصة لتطوير البشرية من خلال العمل اللائق الذي يجب أن يشغل حيزا رئيسيا ضمن كل الاستراتيجيات بهدف بلوغ التقسيم العادل و الاستفادة من ايجابيات العولمة. فالعمل اللائق هو ما يسمح بتأمين مستقبل أفضل لأولادنا و لأجيالنا المقبلة. و هذا ابتداء من حماية الصحة و ضمان التعليم و جعل الاقتصاد و الاجتماع و البيئة في يد السلطة السياسية. و الاقتناع بان لذلك بعدا أخلاقيا و قيما عالمية مشتركة، على أن يختار هذا العمل بحرية. و أن يرتب دخلا كافيا لتلبية الحاجات الاقتصادية و العائلية الضرورية في ظل ظروف عمل مقبولة و حماية اجتماعية. و هذا بالنسبة للدول المتطورة و النامية على حد سواء اتجاه كل السكان النشطين. و كذا العمال الفقراء و المؤقتين².

الفرع الثاني: العمل اللائق ضرورة تقتضيها التنمية

إن السرعة الفائقة التي تؤثر بها العولمة على أسواق العمل، ولاسيما فيما يتعلق بتهيئة فرص العمل وظروفه في كل من البلدان الصناعية والبلدان النامية، أدى إلى أن مفهوم العمل كمصدر للكرامة لم يقدر حق قدره. ذلك أن الاتجاه الفكري السائد فيما يتصل بالاقتصاد يعتبر اليد العاملة مجرد عامل إنتاج وينقص من قيمة العمل بالنسبة للأشخاص ولأسرهم وجماعاتهم المحلية وللمجتمع ككل. الأمر الذي جعل فكرة العمل اللائق اليوم أحد أهم انشغالات وبرامج منظمة العمل الدولية.

1 - Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Vers une mondialisation juste Revue de Travail. *op.cit*, p 5 et 06.

2- خاصة و أن هناك 85 مليون شخص يعاني البطالة في العالم و هو الرقم الأكثر تفاقمًا و الذي لم يسجل من قبل فضلا عن النمو المستمر للاقتصاد غير المنظم أنظر :

- Alain Deleu, vers une mondialisation plus juste. Avis et rapports du conseil économique et social.2005 p07 et 11.

ان العمل اللائق هو الضمانة الاقوى و الاكثر استدامة لتحقيق التنمية الاقتصادية و التماسك الاجتماعي على مستوى عالمي¹. فهل تمكنت منظمة العمل الدولية من تقديم العمل في بعده الجديد كهدف يتجاوز الحساب الاقتصادي الضيق و اعتباره مدخلا لاستراتيجية خلق الوظائف المنتجة و مكافحة الفقر و الاقصاء الاجتماعي ، بدلا من اعتباره غرضا في حد ذاته . إن الوقوف عند تحديد مفهومه، مبادئه و مؤثرته كفيل بتوضيح الرؤية عن اهداف البرنامج العام للعمل اللائق .

أولاً: مفهوم العمل اللائق

إن العالم دون عمل هو عالم يفتقد فيه بعدا مهما للقدرات الإنسانية خاصة و أن " العمل " " الأجر " " المستخدم " لم تعد إلا مصطلحات عرفها تاريخ قانون العمل. مع ذلك في مجتمعاتنا يظل العمل مهما كانت طبيعته نمطي أو غير نمطي الأساس القانوني و المشروع و الآلية المعتمدة لحركة رأس المال البشري. إن العمل لا يعتبر هدفا في حد ذاته و لكن وسيلة للوصول إلى إثبات الذات و الاندماج الاجتماعي². و من هنا بدء النضال من جديد لحل مشاكل عالمية من خلال الفكرة الرائدة التي شغلت كل اهتمامات و جهود منظمة العمل الدولية " العمل اللائق " .

اختلفت زوايا النظر الى العمل اللائق، فهناك من ربط مفهومه بالعدالة و السلم الاجتماعي و بالأجر اللائق و التدريب و المساواة بين الجنسين. و هناك من ربطه بالضمان الاجتماعي. فقد صرحت احدى اعضاء النقابات العمالية المشتركة في الفلبين عند تعريفها للعمل اللائق³ بان " العمل يكون لائقا عندما التزم بالكامل و بفرح بتخطي متطلبات عملي، من دون ان ينتابني القلق حيال وظيفتي و الضمان الاجتماعي و الدخل و المنافع و الصحة و السلامة و الفرص و المشاركة في صنع القرار، فقط لأنني امرأة و عضو في نقابة عمالية " .

1- عن رئيس وزراء البرتغال في كلمة امام منتدى منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق. انظر مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، اجندة العمل اللائق . العدد 64 افريل 2009 ص 08 .

2 - Peter Auer , Genévière Besse et Dominique Métha , délocalisation, normes du travail et politique d'emploi, vers une mondialisation plus juste, ouvrage publié avec le concours de OIT et l'institut international d'études sociales, Paris 2005, p 209 et 210 .

3- ورد في مجلة العمل الدولية . عالم العمل ، 90 تصريح حول مفهوم العمل اللائق من مختلف دول العالم. اكثر تفاصيل انظر مجلة العمل الدولية. مجلة عالم العمل . العمل اللائق : ماذا يعني لك ؟ 90 صوتا من حول العالم. العدد 64 افريل 2009 ص 22 و ما بعدها .

في حين اعتبر خبير في الموارد البشرية - من غانا - العمل اللائق " أي عمل يؤمن رضا وظيفي للموظف فلا يفكر بتركه بالتالي ، تتضمن المتغيرات القادرة على تحقيق ذلك ظروف عمل جيدة، و اعتراف الاقران و المدراء بالجهود المبذولة والاستقلالية و السيطرة على ساعات العمل و الانشطة والادارة الرشيدة و الالتزام التنظيمي بالقيم المهنية و التقدم المهني ". في حين عرفته احدى أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه عقد دائم و اجر كريم لحياة كريمة و قدرة شرائية مناسبة و ضمان اجتماعي و احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية. أما وزير العمل و السياحة الاجتماعية لجمهورية صربيا يرى بأن " العمل اللائق يقتضي بأن يكون لكل عامل، ظروف عمل لائقة و ضمان اجتماعي و عقد استخدام و المنافع غير المرتبطة بالأجر على غرار فرص التدريب و التعليم و القضاء على فجوة الاجور بين الجنسين. الى جانب تدابير الكفاية الغذائية للجميع.

كانت نظرة منظمة العمل الدولية للعمل اللائق اوسع. فقد عرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق على انه " العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسويتها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة. ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معاً؛ تعزيز الحقوق في العمل و الاستخدام و الحماية الاجتماعية و الحوار الاجتماعي " . و هذا بما يؤدي إلى الاهتمام بجميع العمال في القطاع المنظم والاقتصاد غير المنظم و بتعزيز القدرات الشخصية للناس بما يؤمن لهم معيشة لائقة من خلال أهدافها الاستراتيجية الأربعة بأسلوب متوازن ومتكامل. و خلق الإحساس بوجود هدف مشترك لدى أطراف الإنتاج الثلاثة¹.

في إطار التعريف بالمبادئ الأساسية للعمل اللائق، أكد أحد فقهاء القانون، أن العمل اللائق في معناه الأوسع هو الإنسان اللائق والمواطن اللائق والحياة اللائقة والتقاعد اللائق والاستقرار الاجتماعي اللائق. كما أن العمل اللائق في أي مكان في العالم يعني ظروف عمل مريحة ودخل مستحق ومتوازن وحماية اجتماعية. كما يعني العدل بين العمال و ضمان حقهم في التعبير عن همومهم وإبراز شواغلهم.

1- على أن تتضافر في تحقيق ذلك جهود وأطراف الإنتاج الثلاثة: الحكومات تبني حكم راشد والمؤسسات يتحمل المسؤولية الاجتماعية لها و العمال. أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 9 و 10.

إن مجرد فكرة اللياقة "Décence" تحمل في ذاتها بعض الحلول، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق ميزة التضامن في العمل بين الرجال والنساء، دون السعي إلى السيطرة والضغط المتبادل بين الطرفين. و بالنتيجة توحى فكرة اللياقة إلى التشاور في الرأي والبحث عن المساعدة والدعم والتعاون والحماية بين الشركاء الاجتماعيين وصياغة وتطبيق القوانين الخاصة بالعمل.

إن فكرة العمل اللائق تتطلب تبعا لذلك أن لا تتحول العلاقات الإنسانية إلى أيديولوجيات ، بل يجب أن تأخذ بعدا أخلاقيا.¹ إن للعمل اللائق بهذا المفهوم هدفا مزدوجا، هدفا كليا يتمثل في جعل العمل اللائق هدفا عالميا. و هدفا نوعيا يسعى إلى تحسين نوعية العمل.

- الهدف الأول يتحقق إذا حظي الجميع بعمل منتج وبحرية في كل العالم. وهذا ما سعت اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة إلى توضيحه من خلال تقريرها، حيث حثت الدول على أن تسعى لأن تجعل من العمل اللائق هدفا عالميا يقدم باعتماد استراتيجيات وطنية ودولية متكاملة. تسعى إلى خلق فرص العمل، الأمر الذي يسمح بتقليص الضغوطات الاجتماعية داخل الدول وتفادي التصادم الاجتماعي فيما بينها.²

- هدف تحسين نوعية العمل: ورد عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية "جون صومافيا" على أنه يجب أن لا يتوقف الأمر على خلق فرص العمل فحسب، ولكن خلق فرص عمل ذو نوعية مقبولة. كما أنه يجب أن لا يكون هناك انفصال ما بين مستوى العمل أو قيمته ونوعيته. حقيقة أن كل التعاريف الخاصة بالعمل اللائق موحدة في كل المجتمعات، لكن نوعية العمل يمكن أن يأخذ مفهومها عدة أبعاد؛ فقد يشمل الأشكال المختلفة للعمل ولظروف العمل، فضلا على فكرة القناعة والرضا بالعمل.³

فما يجب أن يكون اليوم هو قيام الدول بدورها لتحقيق العدالة في العمل. هذا من خلال تبني سياسة العمل اللائق و التي بإمكانها التخفيف من الآثار السلبية للعولمة بالنسبة للأشخاص المعنية بها. و الاستفادة من كل ما يمكن أن يترتب عن التحولات الاقتصادية من آثار ايجابية.

1 - V : Jean -Michel Servais, *op.cit*, p 295 § 1109.

2 - Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, vers une mondialisation juste , *Revue de Travail, op.cit* p 5.

3 - V. Jean Michel Servais. Politique de travail décent et mondialisation, réflexions sur une approche juridique renouvelée, *revue internationale du travail* N° 01, 2004 p 204.

هذه السياسة يمكنها أن تساهم في كبح وتيرة التغييرات التي أحدثتها العولمة، إلى أن تصبح مقبولة إنسانيا. على الدولة أن تستمر في استعمال كل الوسائل القانونية من أجل تنفيذ هذه السياسة الاجتماعية، معتمدة في ذلك على ما يلي :

- سلطتها التشريعية و تبني معايير عمل أكثر برمجة و منهجية و ليس معايير رادعة، و هذا من خلال إزالة العوائق، خاصة ما يتعلق منها بالضغوطات المفروضة لشل الحركات النقابية.

- كما يجب عليها أن تقوم بدور المنقذ و الوسيط بدلا من الوصي، و هذا من خلال إنشاء بيئة ملائمة للحوار و الاتصال و العمل على دمج المعايير الاجتماعية من طرف الأجهزة المكلفة بتنفيذ السياسات الاجتماعية في كل ما يخص التكوين المهني والقرض و الضمان الاجتماعي... الخ .

- توسيع مجال التفاوض، على أن تتخذ مهام السلطات العامة بعدا خاصا اتجاه القطاع غير المنظم و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث يعاني العمل المشترك و الحوار الاجتماعي صعوبات أكبر. على الدول الديمقراطية أن تؤسس آليات تمنح كل المعنيين فرص المساهمة في انجاز سياسات و برامج توفر لهم العمل اللائق . و تمارس في ظل ظروف كريمة و إنسانية و حماية اجتماعية ضد المخاطر المرتبطة بهذا العمل. دون أن يحول ذلك دون التكيف و التطور السريع لسوق عالمي قائم على المنافسة¹.

ثانيا: مبادئ العمل اللائق ومؤشراته

لكي يكون العمل ذو نوعية مقبولة، يجب أن يكون كافيا، بمعنى أن يتوفر للجميع الإمكانية التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل مع الاحتفاظ بكافة الحقوق في العمل. و أن يكون منتجا وأن يكون كاملا. وهذا متى اكتملت الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وأن يكون حرا مختارا. فهل تمكنت السياسات الاجتماعية للدول من بلوغ هذا المفهوم للعمل اللائق بكل أهدافه ؟ للإجابة عن هذا الإشكال حدد مكتب العمل الدولي مؤشرات كفيلا بالكشف عن مدى بلوغ ذلك.

¹ -Jean Michel Servais. Politique de travail décent et mondialisation. Revue internationale du travail, op.cit , p221-223.

1- مبادئ العمل اللائق

تتمثل مبادئ العمل اللائق فيما يلي:

- أن يكون حرا مختارا: بمعنى أن يمارسه الشخص دون أن يكون مجبرا على القيام به. هذا و قد أشارت اتفاقية العمل الجبري إلى أنه " يشمل كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. يستثنى من هذا التعريف الأعمال و الخدمات التالية: أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية ذات صبغة عسكرية بحثة. أي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي شامل. أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال و الخدمات تحت إشراف و رقابة سلطة عامة، و أن لا يكون هذا الشخص مؤجرا لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها. أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كحريق أو فيضان أو مجاعة أو وباء أو مرض وبائي أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية. و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم. الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع و من ثمة يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع. بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثلهم المباشرين الحق في أن يستشار فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات ¹ .

- أن يكون كاملا: أمام فشل الحكومات المتعاقبة للدول المتطورة و النامية على السواء في وضع استراتيجية مترابطة في ظل العولمة و ما رتبته من آثار اجتماعية خطيرة بما فيها الأزمة المطولة للبطالة، توسع الفقر و انعدام المساواة. و ظهرت الحاجة لتبني سياسات اقتصادية و اجتماعية جديدة، على أن يكون التشغيل الكامل في قلب هذه الاستراتيجيات للبحث عن فعالية اقتصادية جديدة و مواجهة المشاكل أو التحديات التي أفرزها التقسيم الدولي الجديد للعمل.

1- و هذا حسب التعريف الوارد في الاتفاقية رقم 29 الصادرة سنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري. يستخدم أيضا للتعبير عن العمل الجبري العمل القسري و الإلزامي. أنظر قاموس المصطلحات. المرجع السابق ص 23 و 24 .

فالكثير من الأشخاص يتم تشغيلهم و بالوقت الكامل، لكن في ظل ظروف عمل مزرية و مع إنتاجية ضعيفة أو تحت الإجمار، مما يجعل هذه الأعمال غير مقبولة. فضلا على أن انتشار العمل غير النمطي و التنافس لجلب الاستثمار الأجنبي حطت نوعية العمل. و هذا كله يتطلب ربط المسائل الاقتصادية بتلك المرتبطة بمستقبل العمل لكونها الطريقة الوحيدة لإعادة خلق الثروات.

في هذا المجال يرى احد الفقهاء القانون أن نقطة الانطلاقة تكون في منح معنى جديد للعمل. خاصة و أن مفهومه أصبح أكثر غموضا و صعب الفهم و الإدراك. هذا ما أقرته الفيدرالية الدولية للعمل و التي كانت أول من نادى بأنه على العمال أخذ المبادرة في السعي إلى التغيير و الإبداع و التكوين و التكيف و المفهوم الجديد لأمن العمل. من خلال تجاوز شكل عقد العمل غير محدود المدة بمفهومه الكلاسيكي و العمل الكامل و المؤقت إلى تخفيض و إعادة تنظيم وقت العمل¹ و أخذ المبادرة الحرة لتجسيد مشاريع العمل، ليتحول الباحثين عن العمل إلى مستحدثين لفرص العمل .

كما أكدت على أن الأمر لا يتوقف على جعل الإنسان محور الاهتمامات. إنما الأمر يتطلب خلق علاقات جديدة بين البشر. و كذا بين العمال و الإدارة ، خاصة أمام تمزق النسيج الاجتماعي².

- أن يقوم على مبادئ المساواة و الإنصاف: إن مفهوم العمل اللائق لا يكتمل إلا بمراعاة مبادئ المساواة و الإنصاف التي أكد عليها مكتب العمل الدولي " ... العمل اللائق هو العمل الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية و الإنصاف و المساواة بين الجنسين... " تتجسد هذه المبادئ في الإنصاف من خلال ما يلي:

- العدالة بين الجنسين في عالم الشغل

يقصد بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل انطلاقا من برنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق: تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة في العمل، المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، الوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان

1- Jean-Christophe Le Duigou, D'un nouveau plein emploi a la démocratie sociale. L'économie politique n 34 .alternative avril 2007.p27 et 29 et 30.

2- Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation :une Mondialisation juste. Créé des opportunités pour tous.1^{er} édition. Avril 2004.p70.

اجتماعي، المساواة في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية، المساواة في الحصول على ترقية ووظيفة فعلية، توازن منصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال، المشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات.¹

- عدم التمييز

يتضمن التمييز حسب اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958 رقم 111: كل تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل أن وجدت ومع هيئات مختصة أخرى. لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.²

- تمكين المرأة

تمكين المرأة هو العملية التي تكتسب النساء من خلالها وعيا بشأن علاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على أساس نوع الجنس. و يحظين بصوت أعلى يخولهن مواجهة عدم المساواة السائدة في المنزل و مكان العمل و المجتمع المحلي. و يهدف التمكين إلى حث النساء على التحكم بحياتهن من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن. و اكتساب المهارات و معالجة المشاكل و تطوير قدرتهن على الاعتماد على أنفسهن. و يقضي منظور تمكين المرأة ضمن سياق منظمة العمل الدولية بتعزيز موقع النساء المتساوي في عالم العمل و تعزيز هذه الغاية على أكثر من صعيد من خلال:

- تعزيز بناء قدرات النساء لتمكينهن من المشاركة على قدم المساواة في مختلف النشاطات المجتمعية و في صنع القرارات على المستويات كافة.

1- وهذا حسب التعريف الوارد عن مكتب العمل الدولي سنة 2007 للمساواة بين الجنسين في عالم العمل، و عن المساواة في الأجر. انظر الاتفاقية المساواة في الأجر رقم 100 لسنة 1951 . أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 29 و ص 64 .

2- أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 11 و 12.

- تعزيز النفاذ المتكافئ إلى الموارد و فوائد النشاطات الإنتاجية و الإنجابية و المجتمعية و التحكم بها عبر اتخاذ إجراءات ايجابية لصالح النساء.
- العمل لتحقيق المساواة و ظروف عمل آمنة و قائمة على الاحترام.
- تعزيز و تدعيم قدرة المنظمات النسائية الإنمائية على العمل في سبيل تمكين المرأة و تحقيق المساواة بين الجنسين.
- تعزيز التغييرات في الظروف الاجتماعية و الاقتصادية السائدة في المجتمع و التي غالبا ما تخضع النساء لسلطة الرجال، مثل القوانين و أنظمة التعليم و المشاركة السياسية و العنف ضد النساء و حقوق الإنسان الخاصة بالنساء.
- توعية الرجال بشأن أهمية المساواة بين الجنسين.

2- مؤشرات العمل اللائق

يعتبر العمل المنتج من أهم المصادر الأساسية للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من السكان. إلى جانب أنه يمثل قوة دافعة لمسيرة التنمية المستدامة في دولة ما. لذا من الضروري التعرف على ظروف و نوعية العمل وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل وغيرها من محددات العمل اللائق. في هذا المجال قام مكتب العمل الدولي بدراسات ميدانية حدد من خلالها ثلاثون مؤشرا إحصائيا من شأنها أن تمكن الدول من قياس مدى تحقق الهدف الاستراتيجي للعمل اللائق. وذلك حتى يسهل توصيل مفهوم العمل اللائق للأفراد ونشره بينهم. تصنف هذه المؤشرات إلى عشرة مجموعات تعكس كل مجموعة بعدا معيناً من أبعاد العمل اللائق، وتتمثل فيما يلي:

- فرص العمل

يناقش هذا البعد من أبعاد العمل اللائق فرص العمل من الناحية الكمية. و يتكون المؤشر المركب لفرص العمل من المؤشرات التالية: نسبة المشتغلين للسكان، معدل البطالة (إجمالي البطالين/ إجمالي القوة العاملة) و معدل البطالة بين الشباب (إجمالي العاطلين عن العمل في الفئة العمرية 16-24 عاما/ قوة العمل في نفس الفئة العمرية) و نسبة العاملين بأجر

إلى إجمالي العاملين. ونسبة العاملين في القطاع غير الزراعي إلى إجمال العاملين¹.

- الاستقرار في العمل

يزيد الاستقرار في العمل من إحساس العامل بالأمان الوظيفي. ولضبط هذا المؤشر، يتم اختيار نسبة العاملين عملا متقطعا وموسميا إلى إجمالي اليد العاملة للتعبير عن العمل غير منظم، بحيث يعكس ارتفاع هذه النسبة عدم الاستقرار في العمل والعكس بالعكس.

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية

يعد التوازن بين العمل و الحياة الشخصية من الجوانب المهمة في العمل اللائق، بحيث لا تتعارض ظروف العمل مع الحياة الشخصية. و لقد تم التعبير عن ذلك الجانب من خلال المؤشرين التاليين؛ معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع العام إلى إجمالي المشتغلات في القطاع العام. و معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع الخاص إلى إجمالي المشتغلات في القطاع الخاص.

- العمل غير المقبول

يعكس هذا المؤشر وجود أشكال غير مقبولة من العمل. و يتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مركبة ومرجحة بالتساوي، حيث يتم حساب هذه المؤشرات بالاعتماد على استمارة بحث العمل التبعي. تتمثل مؤشرات العمل غير المقبول في نسبة الذين لم يلتحقوا بالتعليم، نسبة المتسربين من التعليم من بين الذين التحقوا بالتعليم؛ نسبة عمالة الأطفال (6-16)/ الأطفال في نفس الفئة العمرية.

- مؤشر الدخل الملانم

يهدف هذا المؤشر إلى التعرف على مدى وجود عدالة في توزيع الدخل والمقارنة بين اتجاهات الأجور والاختلافات في الأجور وفقا للمهن. ويتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات

1- تقترح الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة التشغيل طريقة لقياس مدى تحقق هدف العمالة الكاملة من خلال تحديد معدلات العمالة بالنسبة المؤوية من مجموع السكان النشطين أو لفئات مختلفة من العمال. الاتحاد الأوربي على سبيل المثال يهدف لعام 2010 بلوغ التشغيل الكامل بنسبة 70% . 60 % للإناث. و 50 % عن النسبة التي يتراوح عمرها ما بين 55-64 سنة. في أواخر سنة 2002، كانت المعدلات المسجلة من قبل الاتحاد الأوربي 64.3 على التوالي، 55.6 و 40.1 بالمائة. إن استعمال نسبة العمالة كمؤشر تمكن البلد المعني من قياس التقدم المحرز وتقييم فعالية السياسات الرامية إلى مكافحة الاستبعاد في سوق العمل. على الرغم من صعوبة تطبيقه، حيث انه من الصعب جمع بيانات عن العمالة ولا سيما أمام انتشار الاقتصاد غير الرسمي ، خيار تحديد معدل المشتغلين في نشاط معين يسهل وضع سياسات للفئات التي تفتقر للعمل اللائق و التي هي عرضة للفقر. انظر: - Rapport du directeur générale sur la dimension social de la mondialisation. une mondialisation juste. conférence internationale de travail 2004. P37

مربحة بالتساوي. تتمثل هذه المؤشرات في نسبة الحاصلين على أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون ووسط الأجر الحقيقي ونسبة التفاوت في الأجور.

- مؤشر ساعات العمل المناسبة

يوضح هذا المؤشر أثر ساعات العمل الإضافية على الصحة وعلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث يتم حساب هذين المؤشرين بالاستعانة على استمارة بحث العمل التبعي. ويتكون هذا المؤشر من مؤشرين هما ، نسبة المشغلين لساعات عمل أكثر من 50 ساعة إلى إجمالي المشغلين. و نسبة المشغلين لساعات عمل أقل من المتوسط ويرغبون في العمل لساعات أكثر.

- ظروف عمل آمنة

يناقش هذا المؤشر إجراءات الصحة والسلامة والأمن داخل مكان العمل.

- حوار اجتماعي وعلاقات في مكان العمل

يناقش هذا المؤشر نسبة العاملين المقيدون في النقابات العمالية والمهنية كأحد التنظيمات التي تدافع عن حقوق العاملين وتحمي مصالحهم.

- المساواة في المعاملة في العمل

يناقش هذا المؤشر أوجه التفاوت بين الجنسين في فرص العمل ونوعية العمل والمهارات والأجور. ويتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مرجحة بالتساوي. وهي كالتالي: نسبة الإناث العاملين بأجر إلى إجمالي العاملين بأجر. نسبة الإناث العاملين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي العاملين في القطاع غير الزراعي الخاص. نسبة الإناث العاملين بأجر في الفئة الأولى من المهن (المديرون) إلى إجمالي العاملين بأجر في تلك الوظائف. نسبة أجور الإناث في القطاع العام إلى أجور الذكور في القطاع العام. نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في القطاع العام. نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في القطاع الخاص و معدل بطالة الإناث إلى معدل بطالة الذكور.

- مؤشر الحماية الاجتماعية

يهدف هذا المؤشر للتعرف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين؛ ويتكون هذا المؤشر من مؤشرين هما؛ نسبة المقيدون في التأمينات الاجتماعية ونسبة المستفيدين الأحياء من التقاعد.¹

المطلب الثاني: الأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق

يشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معا: تعزيز الحقوق في العمل، الاستخدام، الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وهي أهداف تحظى بقدر متساو من الأهمية ويتجلى من خلالها برنامج العمل اللائق. هذا ما أكده مؤتمر العمل الدولي، من خلال إعلان منظمة العمل الدولية بشأن "العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة": إن الأهداف الاستراتيجية الأربعة غير قابلة للتجزئة وهي مترابطة ومتكاملة والتقصير في النهوض بأي هدف من هذه الأهداف سوف يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق الأهداف الأخرى. و توخيا لتحقيق الحد الأمثل من أثرها يجب اعتبار المساواة بين الجنسين و عدم التمييز قضيتين شاملتين تتضمنها الأهداف الاستراتيجية المذكورة أعلاه.²

الفرع الأول: الحماية والحوار الاجتماعيين

أولا: الحماية الاجتماعية

تتحقق الحماية الاجتماعية من خلال التأكيد على ما يلي :

- أن الرجال والنساء يعملون بشروط آمنة من خلال توفير ظروف عمل جيدة و شروط السلامة والصحة المهنية، على أن تأخذ العائلة والقيم الاجتماعية بعين الاعتبار.
- تقدم تعويضا ملائما في حال فقدان الدخل أو انخفاضه. و توفر ضمان العمال من مخاطر كبرى كالمرض والعجز والشيخوخة أو الولادة والأمومة. بذلك تساهم الحماية الاجتماعية في زيادة إنتاجية العمال أو الحفاظ عليها.

1- في المقابل تشمل مؤشرات قياس النقص في العمل اللائق في؛ الأجور المتدنية وغير المستقرة التي لا تسمح للعمال بالعيش بكرامة، تجاوز المدة القصوى للعمل، ارتفاع نسب البطالة، العقود الهشة، التي لا تسمح ببناء مستقبل، الأعمال الخطرة التي لا تحفظ صحة العاملين، سوء التشغيل الذي لا يسمح باستغلال مهارات وقدرات العمال، أنظر:

Jean Michel Servais *op-cit*, p295 § 1108.

2- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة . المرجع السابق.

- كما يمكن لنظم الحماية الاجتماعية المستدامة الرامية إلى مساعدة المستضعفين، أن تحول دون زيادة الفقر وتتصدى للضائقة الاجتماعية وتساعد في الوقت نفسه على تثبيت الاقتصاد والحفاظ على القابلية للاستخدام وتعزيزها. وفي البلدان النامية يمكن لنظم الحماية الاجتماعية أيضا أن تخفف من الفقر وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني.¹ لتظهر بذلك مزايا الحماية الاجتماعية من حيث دعم الاستقرار الاجتماعي و خفض التوتر الاجتماعي و تيسير التكيف مع التغيرات الاجتماعية والسياسية وتيسير تقبل العمال لآثار إعادة الهيكلة الاقتصادية.²

هذا وقد أشار مؤتمر العمل الدولي إلى المجالات الرئيسية للحماية الاجتماعية. من خلال إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. أكد هذا الإعلان في الفقرة الثانية منه على ضرورة وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية المتمثلة في، الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة. على أن تكون هذه التدابير للحماية مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية بما فيها:

- توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، بما في ذلك التدابير الرامية إلى توفير دخل أساسي لجميع من يحتاجون إلى هذه الحماية.

- تكييف نطاق الضمان الاجتماعي و تغطيته ، لتلبية الاحتياجات الجديدة ومواجهة مواطن الشك التي تولدها سرعة التغيرات التكنولوجية والمجتمعية والسكانية والاقتصادية.

- ظروف عمل صحية وأمنة، سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم. وتوفير أجر يضمن حدا أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية.³ ماذا عن الوضع

1- في ظل تزايد التوقعات بارتفاع معدلات البطالة و الفقر و عدم المساواة و استمرار الشركات في العالم ،اعتمد مؤتمر العمل الدولي في جنيف حزيران يونيو 2009 ميثاقا عالميا لفرص العمل من أجل ارشاد السياسات الوطنية و الدولية التي ترمي الى تحفيز الانتعاش الاقتصادي و خلق الوظائف و تأمين الحماية العمال و عائلاتهم. مؤتمر العمل الدولي ، الدورة الثامنة و التسعون، ص 03 . انظر ايضا مجلة العمل الدولية. الانتعاش من الازمة الاجتماعية و الاقتصادية . العدد 66 ديسمبر 2009 . ص 4 الى ص 13 .

2- أنظر سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر ، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية سبتمبر 2005 ص 40 و 41.

3- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المرجع السابق، ص 09. و مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، العدد 64 افريل 2009 ص 10 و 11 .

في الجزائر ! وهل تمكنت من اعتماد الضمان الاجتماعي كوسيلة للتقليص من الآثار السلبية للعولمة ؟ وإلى أي مدى يمكن أن تساهم ظروف عمل صحية وآمنة في تحقيق عمل آمن؟

1- تعزيز الضمان الاجتماعي وسيلة لتخفيف الآثار السلبية للعولمة

قانون الضمان الاجتماعي هو مجموعة القواعد القانونية والآليات التي تنظم حماية الفرد من المخاطر الاجتماعية والمهنية، التي من شأنها إذا ما حلت به، أن تمنعه كليا أو جزئيا من ممارسة نشاطه المهني. و الحصول على مورد رزقه أو تزيد في أعبائه العائلية أو تخفض من مستواه المعيشي. تتحقق هذه الحماية اعتمادا على الوسائل التي تحددها هذا القانون على نحو يضمن حدا أدنى من المعيشة اللائقة.¹ وقد عرفه مكتب العمل الدولي على أنه حق أساسي من حقوق الإنسان. وهو يشمل العناية الصحية وإعانات الأسرة ويوفر امن الدخل عند الطوارئ كالمرض أو البطالة أو الشيخوخة أو الإعاقة أو إصابة العمل أو الأمومة أو فقدان العمل. وتشمل أنظمة الضمان الاجتماعي أنظمة للدعم الاجتماعي وأنظمة شاملة وتأميننا اجتماعيا وتقديمات خاصة أو عامة.²

إن مؤسسة الضمان الاجتماعي بهذا المفهوم يجب أن لا تقتصر على تأمين ظروف حياة لائقة للعمال. و لأولئك الذين تمنعهم صدف الحياة من العمل، ولكن يجب أيضا أن يضطلع بوظيفة السند الاقتصادي للمؤسسة المهتدة بالانقراض بسبب المنافسة، الأمر الذي يمكن أن يكون له آثار اجتماعية سلبية. إن التوازن بين هذان المطلبان المتناقضان أصبح معرضا للخطر بفعل الآثار السلبية للعولمة.³ و لذا كان من الضروري لوظائف هذه المؤسسة أن تجدد حتى تستجيب بصفة أنجح لحاجيات المحيط المتحول. فهل استطاعت الجزائر أن تكيف أحكام وآليات الضمان الاجتماعي مع التحديات التي تواجهها و المؤسسة دون المس بالتوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي ؟ و دون المس من حقوق المضمونين اجتماعيا؟ هذا ما

1- أنظر عبد الستار الملوحي، العولمة وتحولات قانون الضمان الاجتماعي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 8 سنة 2001 ص 29.

2- عن مكتب العمل الدولي 2001، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 72 و 73.

3 - Ahmed Akkache, Renforcer la sécurité sociale : Un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, *op-cit*, p 103 et 5 et ... M Ait Belkacem, fant-il s'interdire de repenser la protection sociale revue Algérienne du travail N° 27/28, 2002 P 99 et s.

ستحاول الإجابة عنه من خلال الحديث عن إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، الضمان الاجتماعي والنهوض بالتشغيل.

أ- إصلاح الضمان الاجتماعي في الجزائر

شهد قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر تحولات كبرى في سياق عصرنة هذا القطاع الاستراتيجي، حيث عملت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على إجراء إصلاحات على منظومة الضمان الاجتماعي، سعيًا منها إلى تحقيق الأهداف المتوخاة والتي تشمل ثلاثة محاور كبرى وهي: عصرنة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي. و تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين الاجتماعيين. و الحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي.

- عن المحور الأول والثاني، الخاص بعصرنة هياكل الضمان الاجتماعي وتحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين الاجتماعيين: يتم هذا من خلال تعميم استعمال الإعلام الآلي على مستوى الهياكل ووضع شبكات الإنترنت. تثمين الموارد البشرية عن طرق التكوين و تحسين المستوى. تقريب هيئات الضمان الاجتماعي من المؤمنين عن طريق توسيع شبكة الضمان الاجتماعي. إصلاح هيئات الرقابة وإصلاح منظومة التحصيل للضمان الاجتماعي. وإدخال البطاقة الالكترونية للضمان الاجتماعي "بطاقة الشفاء"¹. وهذا بموجب القانون رقم 01/08 المكمل للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية²، والذي يعتبر الوعاء التشريعي الذي يقر تطبيق استعمال بطاقة الشفاء، التي تهدف إلى الانتقال من النظام القديم إلى نظام جديد عصري يركز على تقنيات حديثة سعيًا لتحقيق أهداف تتمثل فيما يلي :

- فبالنسبة للمؤمن الاجتماعي: تتمثل هذه الأهداف في الاستغناء تدريجيا على المستندات الورقية المستعملة حاليا في التكفل بالعلاج. تخفيف الإجراءات وإلغاء إجراءات التعويض على

1- يعرف نظام بطاقة الشفاء بكونه نظام عصري يركز على آليات تقنية تستعمل فيها تقنيات حديثة، فهي بطاقة مزودة تحتوي على معلومات إدارية وطبية للمؤمن الاجتماعي وذوي حقوقه. هذه المعلومات مخزنة في صفيحة الكترونية كما أنها تحتوي على سائر المعلومات الشخصية للمؤمن كاسمه ولقبه ورقم التأمين ومن خلال ذلك، يتم التعرف بصفة المؤمن اجتماعيا وكيفية استعمال البطاقة الالكترونية الشفاء من طرف ممتهني الصحة، طبقا للقانون رقم 01/08 المكمل لقانون التأمينات الاجتماعية 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2 يوليو 1983 ج ر 28 المؤرخ في 05/07/1983.

2- في إطار تكييف المنظومة التشريعية الوطنية مع هذه العصرنة لوسائل التسيير وبهدف تقديم خدمات أحسن وتسيير أرشد وأنجع يأتي هذا القانون الذي تم إعداده استرشادا بالبلدان التي سبق لها أن وضعت نظاما مماثلا للبطاقة الالكترونية، كسند قانوني لإدخال البطاقة الالكترونية في منظومة الضمان الاجتماعي وهو القانون رقم 01-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 ج.ر 04 مؤرخ في 27 جانفي 2008 المتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983. وقد أدرج هذا القانون الجديد أحكاما أضيفت للباب الأول من قانون 83-11 وهي المواد 6 مكرر، 6 مكرر 1 حيث تضمنت إثبات صفة المؤمن الاجتماعي ومبدأ مجانية تسليم البطاقة للمؤمن والمجال الإقليمي لإصلاح البطاقة. كما أحالت على التنظيم شروط تسليمها كما استثنت حالتها الاستعجال الصحي وحالات تعويضها في حالة السرقة أو الضياع أو القوة القاهرة من وجوب تقديم البطاقة.

مستوى مراكز الدفاع للضمان الاجتماعي. سرعة الحصول على التعويضات المستحقة كمرحلة أولى. التوسيع المتواصل لنظام الدفع من قبل الغير بهدف الوصول إلى تعميم هذا النظام إلى كل المؤمنين الاجتماعيين، كمرحلة ثانية ما بين سنتي 2012 و 2013.

- أما بالنسبة لهيئات الضمان الاجتماعي، فإن المشروع يهدف إلى عصرنة التسيير بما يسمح بمتابعة أفضل ومراقبة أحسن للأداءات المقدمة. وبالتالي التحكم أكثر في النفقات مع تكفل أحسن بالمؤمنين الاجتماعيين و تيسير تطبيق نظام التعاقد مع الهياكل الصحية ونظام التعاقد مع المؤسسات العمومية للصحة. تحسين نوعية الأداءات، إنشاء بنك معلومات دقيقة للضمان الاجتماعي وتسهيل الدراسات الاستشرافية على المدى البعيد لمنظومة الضمان الاجتماعي.

- بالنسبة لشركاء الضمان الاجتماعي: تساهم البطاقة في عصرنة التسيير لدى شركاء الضمان الاجتماعي. عصرنة علاقاتهم مع المؤمنين وهيئات الضمان الاجتماعي. تحسين نوعية الخدمات المعروضة على المؤمنين الاجتماعيين وتسيير عملية الانضمام لنظام التعاقد مع مختلف الهيئات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي.¹

- عن المحور الثالث ، المتعلق بالحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي: بلغت موارد الضمان الاجتماعي لسنة 2006 / 344,77 مليار دج، في حين بلغت المصاريف 343,22 مليار دج. أما المصاريف المتعلقة بالعلاج وحده فقد قدرت بـ 135,56 مليار دج في نفس السنة، منها 54,5 مليار دج في إطار تعويضات الأدوية. كما تم تسجيل تكفل أفضل بالأشخاص المصابين بالأمراض المزمنة وبالمتقاعدين والمؤمنين الاجتماعيين ذوي الدخل الضعيف. في حين أن عدد الأشخاص المعفيين من الدفع الأولي في مجال تعويض الأدوية قد بلغ 3.695751 مستفيد. هذا في إطار نظام الدفع من طرف الغير. وفيما يخص وضعية النظام الوطني للتقاعد فقد تم تجسيد إجراء هام وأساسي بالنسبة لمستقبل نظام التقاعد الذي أقره رئيس الجمهورية والمتمثل في إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطي التقاعد الذي يمول سنويا بمقدار 2 بالمائة من عائدات الجباية البترولية.²

1- وهذا عن مداخلة السيد الطيب لوح والضمان الاجتماعي وزير العمل والتشغيل أمام الجلسة العامة بالمجلس الشعبي الوطني حول مشروع قانون التأمينات الاجتماعية .

1 - و هذا ما ورد عن أعضاء الحكومة في جلسة خصصت لقطاع الضمان الاجتماعي بحضور رئيس الجمهورية .

ب- الضمان الاجتماعي والنهوض بالتشغيل

تعد مسألة التشغيل أحد التحديات الاجتماعية الكبرى التي تواجهها المجتمعات الوطنية في ظرف الراهن. ولذلك اعتمدت الدولة العديد من الحوافز والآليات التي تهدف مباشرة إلى خلق فرص العمل. من ذلك تدخل مؤسسة الضمان الاجتماعي لمساعدة المؤسسة الاقتصادية من خلال التخفيض من أعباء الضمان الاجتماعي، خاصة أمام تضرر المستخدمين من عبئ الاشتراكات المهنية. الأمر الذي فرض ضرورة مراجعة العلاقة بين مؤسسة الضمان الاجتماعي والمؤسسة الاقتصادية باتجاه ضمان قدرتها على الاستمرار والمنافسة وباتجاه دعم دورها في سياسة التشغيل.¹

من بين الإجراءات المباشرة التي اعتمدت من خلالها الجزائر تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، كسياسة تحفيزية اتجهت المؤسسات لتشجيعها على خلق مناصب الشغل "نظام الإدماج المهني للشباب الحاملين للشهادات الجامعية والتقنيين السامين"². وهذا من خلال عقود التشغيل الأولية. يهدف نظام الإدماج هذا، إلى تحقيق هدف مزدوج :

- الهدف الأول ، منح المتخرجين الجدد فرصة اكتساب تجربة مهنية و خبرة تطبيقية استعداداً لدخول الحياة المهنية بواسطة علاقات عمل دائمة ومستقرة؛ سواء في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات الخاصة. وذلك لقاء شبه أجرة تمنحها المؤسسات المستخدمة.

- مقابل منح المتخرجين الجدد فرصة اكتساب التجربة المهنية من طرف هذه المؤسسات، تمنح الدولة لهذه الأخيرة بعض الإعفاءات حددها المرسوم التنفيذي 409-01³ مثل الإعفاء من دفع حصة المستخدم في الضمان الاجتماعي. و تخفيضات قد تصل إلى نسبة 100% عن السنة الأولى. لتخفف إلى 50% في السنة الثانية. و 30% عن السنة الثالثة. و هذا فيما يتعلق بالدفع الجزافي المستحق على الرواتب المدفوعة للشباب الموظفين في إطار عقود التشغيل الأولى.

¹ - أنظر عبد الستار الموهي، المرجع السابق، ص 52.

² - وقد أنشأ هذا النظام بمقتضى المرسوم التنفيذي 402-98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 ج. ر. عدد 91 لسنة 1998.

³ - وهو المرسوم المؤرخ في 13 ديسمبر 2001 ج. ر. عدد 78 سنة 2001.

هذا وقد نصت المادة 73 من القانون رقم 97-02 المتضمن قانون المالية على تخفيض الحصة المستحقة بصدد الاشتراك المخصص لضمان تمويل أداءات الضمان الاجتماعي من 24% إلى 7%. هذا إذا كانت هذه الحصة محصلة من : - أجر كل عامل تم توظيفه لأول مرة في منصب دائم- أو أجر مقدم من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب في إطار التشغيل المأجور ذي المبادرة المحلية- أو في إطار عقود التشغيل الابتدائي التي تدخل ضمن إطار تطبيق الترتيبات الخاصة بدمج تشغيل الشباب¹.

علاوة على التدخل المباشر للضمان الاجتماعي للبحث على توفير فرص التشغيل، تدخلت الدولة عبر الأحكام المتعلقة بواجب المساهمة بالاشتراكات الاجتماعية. و هذا لتتحمل نقل الإعفاء منها، سعياً للتشجيع على الاستثمار والتشغيل، حيث حددت الدولة، حصة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي التي تتحملها الدولة بنسبة 7% من مبلغ الأجر الخام. وبالنسبة للمستفيدين المتواجدين في طور التكوين لدى معلمين حرفيين، فإن المعدل الإجمالي للاشتراك يحدد بنسبة 7% وتتحمله الدولة.²

كما عمل المشرع على توسيع الضمان الاجتماعي من خلال التدخل لفائدة المعوقين الذين يكونون عادة موضوع تمييز نتيجة عدم مساواتهم بغير المعاقين للنفوذ إلى سوق العمل. حيث نص على تمتع المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات من تدابير تحفيزية حسب الحالة طبقاً للمشروع المعمول به. كما يمكن أن يتلقى المستخدمون إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة و الجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي.³

2- السلامة و الصحة المهنية: " التناغم بين الأمن و الإنتاجية "

يقصد بالسلامة المهنية ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل. وذلك

¹ - هذا في حين تحدد نسبة الاشتراك الاجتماعي المخصص لضمان تمويل أداءات الضمان الاجتماعي، بـ29% من المقدار الخام لوعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب المادة 73 من القانون رقم 97-02 المؤرخ في 31/12/97 والمتضمن قانون المالية لسنة 1998. المعدلة للمادة الأولى من القانون رقم 85-04 المؤرخ في 02/02/1985.

² - وهذا طبقاً للمادة 60 من الأمر رقم 08-02 المؤرخ في 24-07-2008 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008 ج.ر 42 مؤرخة في 27/07/2008 و المعدلة للمادة الأولى من القانون رقم 85-04.

³ - وهذا طبقاً للمادة 28 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ج ر 34 المؤرخ في 14/05/2002

بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعامل لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية¹. وهي تستهدف بذلك ما يلي :

- أولاً، المحافظة على صحة العاملين و سلامتهم وتقليل معدلات الحوادث والأمراض والوفيات وتحسين صحتهم. ولا يعني تعبير الصحة هنا في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل².

- ثانيا ، الوصول إلى أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية للعاملين، من خلال توفير نظم السلامة التي تتيح بيئة عمل آمنة ومريحة. فمن أسباب ضعف إنتاجية العامل تعرضه للتعب بمختلف أشكاله كالتعب الفيزيائي العام والتعب البصري والتعب النفسي والتعب العصبي وغيرها. وإن أهم أسباب التعب تكليف العامل بعمل فوق طاقته أو تشغيله في ظروف عمل مادية سيئة.

تمثل السلامة والصحة المهنيين أهم القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية على صعيد المنشأة، حيث تقدر منظمة العمل الدولية حصول 337 مليون حادث خلال العمل سنويا . بينما يبلغ عدد الاشخاص الذين يعانون من امراض مرتبطة بالعمل حوالي مليوني شخص. و تؤدي هذه الحوادث الى 2،3 مليون حالة وفاة كل عام تقريبا. في حين وصل عدد الحوادث التي تسببها المواد الخطرة الى 65000 حادث ، اي ضعف العدد الذي بلغته منذ بضع سنوات . ان العبء الاقتصادي الناجم عن سوء ممارسات السلامة و الصحة المهنيين أصبح ثقيلًا للغاية . فحوالي 25 ، 1 تريليون دولار امريكي تخصص سنويا للتكاليف الباهظة التي يتكبدها عالم العمل نتيجة وقت العمل الضائع و توقف الانتاج و النفقات الطبية³.

امام هذه الاحصائيات ، توصي منظمة العمل الدولية بالاضطلاع بواجب اخلاقي يتخطى القضايا الاجتماعية ، فالتكاليف البشرية اصبحت غير مقبولة على الاطلاق. فعلى الرغم من أن العمل لا يجب أن يكون نشاطا خطرا، فانه يوقع ضحايا اكثر بكثير من الحروب الدائرة في

¹ - سنان الموسوي إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها مجدولاوي للنشر والتوزيع 2005، ص258.

² - وهذا حسب تعريف اتفاقية السلامة والصحة المهنيين وبنية العمل رقم 155 لسنة 1981.

³ - مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الامنة و الصحية: برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة. العدد 63 مارس 2009. ص 4 و ما بعدها .

العالم . كما يولد في السنوات الأخيرة عدد من القضايا الصحية الجديدة من نوع الإنهاك الناجم عن إدمان العمل أو العمل المفرط بالنسبة لليد العاملة الماهرة وذوي الأجور المرتفعة.¹

مع ذلك ما زال الاهتمام بهذه المسألة متواضعا لا سيما في العديد من البلدان النامية التي لا تستطيع الحفاظ على أنظمة وطنية فعالة للسلامة و الصحة المهنيين. لذا تهدف استراتيجية منظمة الصحة العالمية في مجال الصحة، و استراتيجية مكتب العمل الدولي الجديدة "عمل آمن" إلى زيادة الوعي لدى الرأي العام العالمي حول أهمية مشكلة الحوادث المرتبطة بالعمل². تم تبني هذه الاستراتيجية من خلال الاتفاقية رقم 187 و التوصية رقم 87 حول " الاطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيين عام 2006 في اقتصاد اليوم المعولم و المتسارع ". و هذا من خلال التغلب على اربعة تحديات رئيسية تتمثل في :

- ضرورة وجود ارادة سياسية اقوى لتحسين معايير السلامة و الصحة المهنيين.

-توفير فرص أفضل للتعليم و التدريب خلال الوظيفة.

- تحسين التوعية حول قضايا السلامة و الصحة المهنيين.

- توسيع نطاق الشركات التي تعمل على دمج العديد من طبقات المجتمع. أكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يمكن لكيان واحد التصدي لجميع التحديات. تستطيع الحكومات أن تسن التشريعات و تنفذها و تقدم المشورة. تستطيع الشركات ان تزيد و تمارس الامتثال الطوعي. يستطيع العمال ممارسة الضغوط لتحصيل حقوقهم و الالتزام التام بجميع اجراءات السلامة. لكن اذا تعاونت هذه الاطراف كافة معا لأصبحت امكانية التقدم بلا حدود³.

أما على مستوى المنشآت فأصبحت إدارة الموارد البشرية تعني بتوفير ظروف عمل مناسبة تمنع من وقوع أخطار تهدد صحة العاملين و سلامتهم. و تستمد هذه العناية قوامها، إلى جانب العامل الأخلاقي من عامل التكلفة. فالحوادث الصناعية وإصابات العمل تحمل

¹- أنظر سامي العوادي، المرجع السابق، ص 46.

²- ويعرف مكتب العمل الدولي سنة 1998 الحوادث المهنية هي الأحداث غير المتوقعة وغير المخطط لها، بما في ذلك أعمال العنف، التي قد تبرز أثناء القيام بالعمل أو بسببه، والتي يعاني بنتيجتها عامل أو أكثر من إصابة شخصية أو مرض أو وفاة وينبغي اعتبار ما يلي من الحوادث المهنية: حوادث السفر والنقل والسير التي يصاب فيها العاملون والتي تبرز نتيجة القيام بعمل أو أثناءه، أي خلال القيام بنشاط اقتصادي أو في مكان العمل، أو خلال تنفيذ مهام صاحب العمل، انظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص56.

³- مجلة العمل الدولية ، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة و الصحية : المرجع السابق، ص 6 و ما بعدها.

المنظمة نفقات كبيرة تتمثل في تكلفة الإنتاج الضائع بسبب تعطل الأفراد والآلات بالإضافة على تعويض العامل المصاب وتحمل نفقات علاجه وأجوره.¹

ثانيا: الحوار الاجتماعي

يشمل الحوار الاجتماعي جميع أشكال المفاوضات أو الاستشارة أو تبادل المعلومات بين ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال وفيما بينهم، وذلك بشأن مسائل ذات اهتمام مشترك تتعلق بالسياسات الاقتصادية الاجتماعية.²

ان استنابات السلم الاجتماعي و استقرار العلاقات الاجتماعية و المهنية و الحفاظ على مناصب الشغل من اهم الاهداف التي يسعى اليها الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين. يعتبر الحوار الاجتماعي عاملا هاما في تحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم و الفعال لتطوير الانتاج. و بالتالي تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي يفرضها منطق العولمة و التنافسية الاقتصادية. من جهة اخرى و في الجانب الاجتماعي ، يمثل الحوار الوسيلة المفضلة لتنمية روح المسؤولية عند أطراف الانتاج و تحسيس كل منهم بأهمية دوره في تطوير المؤسسة و انمائها. و المساهمة في تكريس قواعد متينة لعمل بناء و مفيد. على هذا الاساس سيسمح الحوار على مختلف المستويات بتحقيق ما يلي :

- المساهمة بشكل فعال في حل المشاكل التي تتولد عن التحولات الاقتصادية و العولمة، فضلا على مقتضيات تنافسية و التنمية الاقتصادية.

- يتضمن الحوار الاجتماعي مدلول التفاعل بين الاطراف الثلاث للإنتاج (اي اصحاب العمل و العمال و الحكومة) باعتباره عاملا اساسيا لدفع عجلة التنمية. من خلال صياغة و تنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي، على اساس التعاون و تحقيق توافق اكبر بين المصالح التي يمكن ان ينظر اليها على انها متعارضة لكنها في الواقع متكاملة بالنسبة للأطراف باعتبارها تهدف الى تحقيق المصلحة العامة. فالحوار و التشاور في العلاقات المهنية يعتبر استراتيجيية لتحقيق التقدم الاقتصادي و الاجتماعي المتوازن.

¹ - أكثر تفصيل عن طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية، أنظر سنان الموسوي المرجع السابق، ص 259.

² - وهذا حسب تعريف مكتب العمل الدولي للحوار الاجتماعي، أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 70.

- إن تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي بين الحكومات و المنظمات الممثلة للعمال و المنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود و غيرها، يعتبر اكثر ملائمة الان للتوصل الى الحلول و بناء التلاحم الاجتماعي و ارساء سيادة القانون. كما أنه وسيلة من أجل تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة التي تؤثر في استراتيجيات و برامج العمالة و العمل اللائق. على اساس ان الدخول في حوار فعلي و شامل للجميع يمكن من تحديد ادوات السياسة العامة و الاجراءات التنفيذية الكفيلة بتهيئة مزيد من فرص العمل و الحد من البطالة و تحسين امكانية الحصول على العمالة من خلال تنمية المهارات ¹ .

- إضفاء الفعالية على قانون و مؤسسات العمل بما في ذلك الاعتراف بعلاقة الاستخدام و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة و بناء نظم فعالة لتفتيش العمل.

- يعتبر الحوار الاجتماعي افضل السبل لحل المشاكل العمالية بشكل سلمي. ذلك أن وجود اليات الحوار و التشاور داخل المؤسسة و قابلية استماع كل طرف الى حجج الطرف الاخر و استعدادهما لبذل كل الجهود من اجل عدم التشبث بموقفهما بحثا عن التقارب في وجهات النظر و الاتفاق تجنباً للنزاع، يوطد فكرة السلم الاجتماعي. على أن يتم توفير الظروف اللازمة لممارسة ديمقراطية اجتماعية حقيقية يترتب عنها بناء مجتمعات متماسكة ². 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 الامن و الكرامة الانسانية ³. ماذا عن واقع الحوار و التفاوض في الجزائر؟

¹ - عن مؤتمر العمل الدولي من خلال الفقرة 3 من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة، المرجع السابق.

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

³ - 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 .

تتعلق اهم المواضيع التي تمت مناقشتها في مختلف الثنائيات و الثلاثيات بالسياسات العامة حول الاداء الاقتصادي أو الانتاجية. و سياسات الاجور بما فيها تحسين القدرة الشرائية لشرائح العمال من خلال الرفع المتكرر للأجر الوطني الأدنى المضمون. التطهير المالي للقطاع الاقتصادي العمومي ، الضمان الاجتماعي . مسالة الاجور المتأخرة للعمال. السكن لفائدة العمال و غيرها من الامور ذات الصلة بالجانب الاقتصادي و الاجتماعي ، نذكر منها : العقار الصناعي و اعادة تقويم المؤسسات و الخوصصة و تكييف النظام الجبائي و محاربة النشاط غير الرسمي. و الاستراتيجية الصناعية باتجاه المؤسسات الاقتصادية و دعم الاستثمار من أجل التشغيل و القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية و التقاعد و مفتشية العمل و العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي¹. الا ان هذه المفاوضات التي جرت في اغلب الحالات بين الفدراليات النقابية للعمال و الشركات القابضة سابقا، أفضت الى غياب التفاوض الجماعي من درجة أعلى على مستوى القطاع الخاص. يرجع هذا اساسا الى نقص او غياب تمثّل العمال. كما أن الاليات التي وضعتها هذه الاتفاقيات تجاوزتها الاحداث في عدة مجالات، مما جعلها لا تتلاءم مع واقع المؤسسة. فضلا عما يعرفه القطاع الاقتصادي من تغييرات في التنظيم و التسيير (الخوصصة ، الشراكة).

لذا يتعين لدفع وتيرة التفاوض الجماعي، وضع نظام يتلاءم مع تنظيم القطاع الاقتصادي. و تكييف ما بات غير قادر منها للاستجابة لتطلعات العمال، مع الاخذ بعين الاعتبار التطورات التي حصلت في عالم الشغل و التي تقتضي تكييف الاتفاقيات الجماعية القطاعية مع التنظيم الجديد لقطاع الاقتصادي العمومي².

¹ - من 1990 الى 1996 ، سجلت مصالح مفتشية العمل ثلاث (03) اتفاقيات جماعية و قطاعية، بين مجموعة من المؤسسات و الفدراليات النقابية للعمال. سنة 1997 ، عرفت اكبر نسبة من حيث تسجيل الاتفاقيات الجماعية، أي 16 اتفاقية جماعية، منها 15 اتفاقية ابرمت بين الشركات القابضة و الفدراليات النقابية للعمال. سنوات 1998 ، 2000 و 2001 ، تم خلالها تسجيل ثلاث (3) اتفاقيات جماعية قطاعية، أي بمعدل اتفاقية (01) في كل سنة ، ما بين مجموعة من المستخدمين و الفدراليات النقابية للعمال. اخيرا و خلال سنوات 2004 و 2005 ، تم احصاء تسجيل (8) اتفاقيات قطاعية (4 في كل سنة) منها 06 اتفاقيات بين شركات تسيير المساهمات و الفدراليات النقابية للعمال. و عليه فان العدد الاجمالي المسجل الى نهاية سنة 2005 بلغ 30 اتفاقية جماعية.

الفرع الثاني: تعزيز العمالة والحقوق الأساسية في العمل

توخيا للحد من خطر البطالة طويلة الأمد وزيادة السمة غير المنظمة، وهما أمران من الصعب عكس اتجاههما، ترى منظمة العمل الدولية أنه لا بد من تعزيز العمالة و ضمان الحقوق الأساسية في العمل.

أولاً: تعزيز العمالة

يتم تعزيز العمالة من خلال تسريع وتيرة خلق اليد العاملة وانتعاش فرص العمل و ضمان استدامة المؤسسات . وتحقيقا لذلك ترى منظمة العمل الدولية أن يوضع هدف العمالة الكاملة و المنتجة و العمل اللائق في صميم الاستجابات للأزمة. و ذلك من خلال ما يلي¹ :

- حفز الطلب الفعلي والمساعدة على الحفاظ على مستويات الأجور من خلال مجموعات حوافز الاقتصاد الكلي.

- مساعدة الباحثين عن عمل عن طريق، تنفيذ سياسات نشطة لسوق العمل تكون فعالة وهادفة على نحو مناسب. تعزيز الكفاءات وزيادة الموارد المتاحة أمام خدمات التوظيف العامة حتى يستفيد الباحثون عن عمل من الدعم المناسب و ضمان توفير خدمات جيدة لهم واحترامهم حقوقهم عندما يجدون عملا عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة. تنفيذ برامج للتدريب المهني والتدريب على مهارات تنظيم المشاريع لإيجاد عمل بأجر أو العمل للحساب الخاص.

- الاستثمار في تطوير مهارات العمال والارتقاء بمهاراتهم وتجديدها لتحسين القابلية للاستخدام، لاسيما لصالح الذين فقدوا وظائفهم أو الذين يحتمل أن يفقدوها ولصالح المجموعات المستضعفة.

¹ - و هذا ما أكدته الميثاق العالمي لطرق العمل. المرجع السابق. و ما أشار إليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية سابقا حيث ركز على ضرورة: تعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية و اجتماعية مستدامة بحيث: يمكن فيها للأفراد أن يطوروا أو يحدثوا القدرات و المهارات الضرورية التي يحتاجونها لتمكينهم من أن يكونوا مستخدمين على نحو منتج من أجل تحقيق تكاملهم الذاتي و توفير الرفاه العام. تكون فيها جميع المنشآت العامة أو الخاصة مستدامة لتمكين من تحقيق النمو و توليد المزيد من فرص و أفاق العمالة و الدخل للجميع.

- يمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية و مستويات المعيشة الجيدة و التقدم الاجتماعي. انظر إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية. المرجع السابق ص 08 و 09. انظر ايضا مجلة العمل الدولية، الانتعاش من الازمة الاجتماعية و الاقتصادية، المرجع السابق، ص 4 و ص 13 .

- الإقرار بمساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر في استحداث الوظائف وتشجيع تدابير الحصول على الائتمان معقول التكلفة، من شأنها أن توفر بيئة مواتية لنمو المنشآت¹.

- الإقرار بأن التعاونيات توفر الوظائف في مجتمعاتنا المحلية انطلاقاً من قطاعات الأعمال الصغيرة جداً، وصولاً إلى كبرى المنشآت متعددة الجنسيات، وتقديم دعم يتناسب و احتياجاتها².

- استخدام نظم عامة تضمن العمالة بالنسبة إلى العمالة المؤقتة وبرامج الأشغال العامة الطارئة وغيرها من نظم خلق الوظائف المباشرة، بحيث تكون مستهدفة بشكل جيد وتشمل الاقتصاد غير المنظم³.

ثانياً: احترام وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

يكتسي احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أهمية خاصة، باعتبارها في آن واحد، حقوق أساسية وشروط تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً. خاصة ما يتعلق منها بالحرية النقابية⁴ والحق في المفاوضة الجماعية. على اعتبار أن العمال هم أصحاب المصلحة الحقيقية بتوفير العمل اللائق، لذلك لا بد لمنظماتهم من اتخاذ تدابير وإجراءات تساعد على ذلك بتعزيز هيئات وآليات الحوار الاجتماعي وبرمجة سياسة نقابية لهذا الغرض. والعمل على الارتقاء بالوعي النقابي للدفاع عن مصالح العمال وتنويع أنشطة النقابات العمالية على المستوى الداخلي والخارجي واهتمامها بإقامة شبكات للمعارف والمهارات تشمل القطاعات الاقتصادية المختلفة.

هذا و يؤكد إعلان المنظمة على أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل أو بآخر كميزة نسبية مشروعة. كما لا ينبغي استخدام

¹ - أكثر تفاصيل عن سياسات سوق العمل النشطة و برامج التدريب المهني و دور المنشآت الصغيرة في الحد من الآثار السلبية للعولمة. انظر الفصل الثاني من الباب الثاني ص ..

² - أكثر تفاصيل عن التعاونيات و الاستثمار المسؤول اجتماعياً. انظر ص من الرسالة .

³ - عن دمج الاقتصاد غير المنظم كوسيلة من وسائل مكافحة الفقر. انظر الفصل الثاني من الباب الثاني. ص من الرسالة

⁴ - مازال هناك 10 دول عربية على الأقل (الأردن، لبنان، المغرب، العراق، البحرين، الصومال، الإمارات العربية، قطر، السودان) لم تصادق على الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية رغم الجهود المبذولة في هذا المجال. و الجزائر رغم مصادقتها على الاتفاقيتين رقم 87 سنة 1963 و رقم 98 سنة 1963. إلا أن هناك شل للحركة النقابية، كما هو الوضع في معظم الدول.

معايير العمل لأغراض تجارية حمائية. وفي هذا إشارة لضرب أهداف الدول المتقدمة وأغراضها في اعتماد البند الاجتماعي كوسيلة لتحطيم اقتصاد الدول النامية كدول منافسة .

المبحث الثاني : جعل العولمة العادلة مهمة الجميع

من اجل حصول المرأة و الرجل على عمل لائق و منتج في ظل ظروف توفر لهما الحرية و العدالة و الأمن و الكرامة الإنسانية، يتعين على أطراف الإنتاج الثلاثة مهام. فعلى الحكومات أن تكيف الاقتصاد الوطني مع ما فرضه التغيير العالمي و تكيف تداعياته مع احتياجات المواطنين. و تغيير نمط التنمية من خلال تحريك مسارات النمو الطويل إلى مسارات مرنة. توزيع الدخل بما يؤدي إلى تضيق التفاوت بين الدخل بما يحقق الاستقرار الاجتماعي. إن هذا الأمر الذي لن يتحقق إلا في ظل وجود دولة ديمقراطية فعالة تضمن نموا اقتصاديا مستقرا. و تقدم أموالا عامة و حماية اجتماعية و تزيد من قدرات الناس من خلال حصول الجميع على التعلم و الخدمات الاجتماعية الأخرى. و تشجيع المساواة بين الجنسين. و إن هذا الأمر لن يتحقق هذا إلا من خلال تبني سياسة رشيدة تقوم على نظام سياسي ديمقراطي و احترام حقوق الإنسان و سيادة القانون و العدالة الاجتماعية في إطار ما يعرف بالحكم الراشد (المطلب الأول).

أما بالنسبة لمهام أصحاب العمل، فإنه يقع على عاتقهم تحسين ظروف عمل الأيدي العاملة في القطاع المنظم و الاقتصاد غير المنظم. و تعزيز الحوار الاجتماعي على كل المستويات بما يؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي و المشاركة مع طرفي الإنتاج الآخرين في وضع السياسة الاقتصادية و الاجتماعية. و العناية بالتدريب على اختلاف أشكاله لتنمية مهارات الطبقة العاملة و الالتزام بتنفيذ أهداف و استراتيجيات منظمة العمل الدولية. الأمر الذي لن يتحقق إلا إذا آمنت المؤسسات الاقتصادية بالمسؤولية الاجتماعية لها (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الحكم الراشد و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن البعد الاجتماعي للعولمة يفترض وجود قيما مشتركة عالميا من حيث تحمل كل الجهات الفاعلة كالأجهزة الدولية، العمال ، المجتمع المدني، وسائل الإعلام ، الدول و المؤسسات مسؤوليتها الشخصية. فعلى الدول تبني أنظمة حكم راشد أكثر ديمقراطية تفتح

المجال للمشاركة و المسائلة و احترام سيادة القانون (الفرع الأول). كما على مؤسسات القطاع الخاص أن تسترشد بدورها من مبادئ الحكم الراشد في عدم بناء سمعتها على مراكزها المالية فحسب، بل الاعتماد على المفاهيم الحديثة التي تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية و التكنولوجية و الإدارية عبر العالم. و لعل ابرز هذه المفاهيم مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الحكم الراشد و التنمية البشرية

كل الباحثين في المجالين السياسي و الاقتصادي يجمعون على أن عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فشلت فشلا ذريعا في دول العالم الثالث - باستثناء بعض الدول - و الدول العربية على وجه الخصوص. و التي من بينها الجزائر بالرغم من أنها كرست مجهودات جبارة من اجل إحداث تنمية مستقلة مبنية على العدالة الاجتماعية. و لبلوغ هذا الهدف تبنت استراتيجيات و نماذج تنمية مختلفة (سياسة التشغيل مثلا). و رغم كل الإصلاحات الاقتصادية المتتالية التي قامت بها معظم هذه الدول، إلا أن النتائج جاءت مغايرة للطموحات المتوقعة و لم يتم التوصل إلى أداء اقتصادي يحدث تنمية حقيقية و بقيت قطاعات عديدة مهملة، حيث تأكد أن التطور الاجتماعي أبطأ بكثير من التغير الاقتصادي.

أما هذه المعطيات، أفضت عولمة الأسواق إلى ضرورة إعادة الآخذ بعين الاعتبار دور الدولة المباشر في هذا المجال. هذا الدور الذي لا يفترض بالضرورة الرجوع إلى مفهوم الدولة الراعية و مطالبها للقيام بوظائف الحماية التقليدية ، الأمن ، الحماية الاجتماعية و النظام العام. خاصة بعد أن وجدت نفسها أمام خيارات جديدة بحثا عن التوازن من خلال مواجهة مطالب العمل و مخاطر حركة رأسمال و النشاط الاقتصادي، قوة السوق ، حرية المبادلات، الإيديولوجية الليبرالية، استراتيجيات المؤسسات ..) و التي تعتبر كلها عوامل تزيد من ضغط و اشتداد المنافسة. لتفرض بذلك الأنظمة الجديدة النقيض لمنطق الدولة الراعية من

خلال تبني نظام الحكم الراشد و نظام المؤسسة المواطنة و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹ .

هذا ما يتماشى و الخطاب الدولي حول التنمية و الذي أصبح يركز على دور الدولة اتجاه المجمع و القطاع العام. كما أشار التقرير حول التنمية الصادر سنة 1997 " الدولة في عالم متغير " إلى أن الوظائف الأساسية للدولة في اقتصاد السوق الاجتماعي سوف تصح نقائص فكرة كمالية السوق. كما تساهم في عدالة و إنصاف أكثر من خلال الحكم الراشد الذي جاء لتصحيح أخطاء الدولة الحديثة.

من جهتها اللجنة العالمية للبعد الاجتماعي للعولمة ، أكدت في تقاريرها على انه "من بين الإجراءات و النظم الموصى بها من اجل بلوغ و إدراك عولمة عادلة و متوازنة دون اقصاءات أو تهميش، إجراء سلسلة من التغييرات الهادفة إلى تحسين الحكم و الشفافية على المستوى الوطني و الدولي. و هذا من خلال إرساء قواعد أكثر عدالة و إنصافا في مجال التجارة الدولية و الاستثمار و المالية و الهجرة. و الأخذ بعين الاعتبار مجموعة المصالح و الحقوق و المسؤوليات في الواجهة. و اتخاذ الإجراءات اللازمة من اجل ترقية المعايير الأساسية في العمل و ضمان الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية في إطار اقتصاد عالمي و حشد موارد جديدة لبلوغ أهداف التنمية² .

أولاً: مفهوم الحكم الراشد

ظهر مصطلح الحكم الراشد بشكل جلي في نهاية الثمانينيات في الفترة التي عرف فيها العمل- نتيجة تطبيق بأنظمة إعادة التصحيح الهيكلي- صعوبات جمة. مردها للأخطاء المرتكبة على مستوى التسيير و عدم الترويج الأخصائي و الميداني و كذا عنصر الأبوية المطلقة خاصة أمام غياب الشفافية و القرار الحكيم .

¹ - Marie-Ange Moreau.op.cit p72 et Philippe Robert Démontrond. La gestion des droits de l'homme, Edition Aviquée 2006, p25.

² - Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ,Revue de Travail .op.cit p05 .

ظهر مصطلح الحكم الراشد Bonne Gouvernance في اللغة الفرنسية في القرن الثالث عشر كمرادف لمصطلح الحكومة. ثم كمصطلح قانوني سنة 1978. ليستعمل في نطاق واسع معبرا عن " تكاليف التسيير " Charge de gouvernance " سنة 1979.

كما يعبر عنه بكلمة الحاكمية و هي ذات أصل انجليزي ، أعيد استعمالها من قبل البنك الدولي في منتصف الثمانينيات، حيث أصبح من الاهتمامات الكبرى في الخطابات السياسية و خاصة في معاجم تحاليل التنمية. و يمكن شرحه بأنه " طريقة تسيير سياسة أعمال و شؤون الدولة " .

يقصد بالحاكمية *gouvernance* أسلوب و طريقة الحكم و القيادة لتسيير شؤون منظمة، قد تكون دولة، مجموعة من الدول، منطقة، مجموعة محلية، مؤسسات عمومية أو خاصة. فالحاكمية تركز على أشكال التنسيق و التشاور و المشاركة و الشفافية في القرار. فهي تقضي الشراكة للفاعلين و تقارب المصالح. إن الحاكمية بهذا المفهوم تركز على ثلاثة أسس رئيسية: - الأساس الأول يتعلق بوجود أزمة في طريقة الحكم، أي فقدان مركزية هيئة الدولة و ضعف الفعالية و النجاعة في الفعل أو العمل العمومي.

- الأساس الثاني، يظهر أن هذه الأزمة تعكس فشل الأشكال التقليدية في العمل العمومي.

- الأساس الثالث يتعلق بظهور شكل جديد للحكم أكثر موائمة للمعطيات الحالية.

عرف البنك الدولي الحكم الراشد سنة 1992 بأنه " الطريقة التي تمارس بها السلطة لأجل تسيير الموارد الاقتصادية و الاجتماعية لأي بلد بغية التنمية". ليعتبر بذلك الحكم الراشد مرادف للتسيير الاقتصادي الفعال و الأمثل¹ . ليتخذ منذ ذلك الوقت بعدا معياريا على مستوى المؤسسات الدولية و التي من بينها برنامج الولايات المتحدة للتنمية، حيث أصبح شرطا ضروريا لتطور اقتصادي و سياسي و اجتماعي. و كذا لجنة المساعدة التابعة لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية OCDE. اقترحت هذه الأخيرة تعريفا أكثر عمومية سنة 1995 للحكم الراشد على انه " مجموع الطرق المتعددة لتسيير الأعمال المشتركة من طرف الأفراد و المؤسسات العمومية و الخاصة " .

¹ -Philippe Robert Démontrond.op.cit p31.

أكدت اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة على انه " الحكم الراشد في كل مستوى من مستويات المجتمع من حيث الامتثال للقوانين الديمقراطية، حقوق الإنسان و العدالة الاجتماعية، يعتبر أمرا ضروريا لتحقيق عولمة عادلة و منتجة. يضمن المسؤولية العامة للدولة و كذا الجهات الخاصة، فضلا عن فعالية الأسواق¹. هذا بالمشاركة الفعالة لكل التيارات و أصحاب المصالح بما في ذلك العمال و المستخدمين و مؤسسات المجتمع المدني. على أن يتم تحسين إنتاجية الاقتصاد غير المنظم باعتباره احد أهم المشاكل التي يجب معالجتها بإضفاء الإطار الرسمي عليه لإعطاء الجميع فرصا متساوية.²

تساءل أحد فقهاء القانون عن المقصود بصفة الراشد الملازمة لكلمة الحكم ؟ فأجاب بأنه الحكم الذي يمكنه أن يوصلنا إلى تحقيق أهدافنا الحقيقية المتمثلة في إقامة مجتمعات و اقتصاديات عادلة، مستدامة على مستوى إقليمنا و على المستوى الدولي. إن المفتاح للتوجه نحو مجتمعات عادلة يكمن في ما نسميه ب "الحريات الإنسانية" و التي تنصرف إلى معنى القدرة الحقيقية لإثبات الذات. بمعنى القدرة على العيش أطول مدة ممكنة سعداء بصحة جيدة و أكثر حرية. على أن تمارس هذه الحريات بكل أبعادها الاجتماعي، الاقتصادي و السياسي. فالحريات السياسية و التي تشمل حرية التعبير و الحريات المدنية، تساعد على ترقية الأمن الاقتصادي. و الفرص الاجتماعية التي تشمل التعليم و الصحة العامة، تسهل المشاركة الاقتصادية. و التسهيلات الاقتصادية و التي تغطي المشاركات في الأنشطة الإنتاجية و التجارية، يساعد على تعميم الرخاء على الفرد. و من هنا تولد فكرة العدالة الاجتماعية. على أن يكون العمل احد المعطيات الهامة لتحقيق ذلك. لأنه الوسيلة الأساسية المعتمدة كمدخل لممارسة الحريات و الهدف في بلوغ الاندماج الاجتماعي³.

ثانيا: أبعاد الحكم الراشد و أهدافه

¹-Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation :une

Mondialisation juste. Créé des opportunités pour tous.1^{er} édition. Avril 2004.p08§34.

²- من خلال الكتاب الصادر عنه سنة 1998 و الذي كان محل تقدير و نال صاحبه جائزة نوبل في الاقتصاد.انظر الأخضر عزي. التنمية البشرية للحكم الراشد. منظمة العمل العربية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ص 02 .

³-Peter Auer , Génvrière Besse et Dominique Méda. Délocalisation, normes du travail et politique d'emploi vers une mondialisation plus juste.2005. p 208 et 209 .

ورد عن مدير منظمة العمل الدولية " نحن مقتنعين بالأهمية الأساسية للحكم الراشد في كل الدول و على كل مستويات التطور. و هذا ضمان المشاركة الفعالة و المتوازنة في الاقتصاد العالمي. تتمثل المبادئ الأساسية المعتمدة لإدارة العولمة في: الديمقراطية و العدالة الاجتماعية و احترام حقوق الإنسان و سيادة القانون. هذه المبادئ يجب أن تتضمنها المؤسسات و القواعد و الأنظمة السياسية على مستوى كل الدول. و أن يتم احترامها من طرف كل قطاعات المجتمع " .

يتميز الحكم السيئ مقابل ذلك بتكثف للمشاكل و التي تختلف خطورتها من مجتمع لآخر. فالدول التي تعرف التسيير السيئ و التي مزقتها الحروب الأهلية، سواء الحكومات المستبدة أو التي تتسم بحكومات ديمقراطية، يرجع إلى أن السياسات و المؤسسات لا تعتبر متكيفة لتبني اقتصاد سوق متزن. إن أساس الحكم الراشد يكمن في وجود ما يلي :

- وجود نظام سياسي ديمقراطي، يخضع لتسيير صحيح و يضمن حكومات تمثيلية و يستجيب لطلبات الشعوب. ذلك أن الأجراء المنتظم للانتخابات الحرة و المنتظمة غير كاف. بل يجب احترام حقوق الإنسان عموماً و خاصة الحريات المدنية، كحرية التعبير و التجمع. و العمل على إلغاء العراقل التي تحول دون تطور تنظيمات العمال و المستخدمين و تأمين حوار اجتماعي بين الطرفين.

- احترام سيادة القانون و وجود إدارة فعالة عادلة و إطار تشريعي متوازن يطبق على الجميع بنفس الطريقة. يحمي الأفراد من تعسف السلطات و الدولة. يسمح لهم بممارسة حقوقهم في كل ما يتعلق بحق الملكية و التعليم و العمل اللائق و حرية التعبير. كل هذا يسمح بالتطور و ازدهار البشر.

- بذل كل الجهود على المستوى الوطني و المحلي لضمان احترام تطبيق القانون و ضمان بلوغ كل المواطنين الأغنياء منهم و الفقراء للمعرفة و الموارد الأساسية التي يحتاجونها. لأجل هذا، يجب وجود مؤسسات حكومية شفافة و مسؤولة عن تصرفاتها على المستوى التنفيذي و الإداري و البرلماني. إلى جانب رقابة العامة للميزانية و عدم سعي قطاعات الجباية لإحداث عراقيل أمام الاستثمار و تطوير المؤسسات و خلق مناصب العمل. كما على المستخدمين و العمال و الأجهزة الممثلة للمجتمع المدني أيضاً أن تقوم بدورها في ذلك.

ضرورة الحكم الراشد تمتد أيضا إلى المؤسسات الازمة للسير الفعال و المتزن لاقتصاد السوق. و البداية تكون من إنشاء نظام مالي متماسك يشجع الاقتصاد و الاستثمار. وتنظيم الأسواق لكبح التعسفات و كل ما هو مضاد للمنافسة، و وضع آليات كفيلة بتأمين حكم شفاف و مسؤولية اجتماعية للمؤسسات. و الحوار و التفاوض اللذان يعتبران أيضا عنصران أساسيان لحماية الحقوق الأساسية للعمال و تزويدهم بحماية اجتماعية و ترقية العلاقات المهنية¹.

يعتبر الحكم الراشد بهذا المفهوم شرطا سياسيا للتنمية البشرية مشبع بمفاهيم المسؤولية، الثقافية و الاستشارة و المشاركة في التنظيم و اتخاذ القرار و التسيير الفعال و الكفاء للعمل العام و المشاركة الفعلية للمجتمع المدني. فهو بذلك يهدف إلى تحقيق هدف مزدوج، من جهة يشكل جملة من القواعد الطموحة الموجهة لإعانة و مساعدة المسيرين للالتزام بالتسيير الشفاف في إطار من المسائلة على أساس قاعدة واضحة المعالم و غير قابلة للانتقاد. من جهة أخرى، يعتبر ضمانا لتوفير الشروط الملائمة لبلوغ التطور الاجتماعي في البلدان ذات الدخل المنخفض.

الفرع الثاني : المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

أكد أحد أعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية على أنه من المفيد التذكير بدور المؤسسات ومهامها في عصر يتسم بالتغير السريع. فالمؤسسات ككيان بشري ومالي كانت تلعب دورا هاما و مركزيا في تنمية المجتمع الذي تعمل في كنفه. فهي المصدر الرئيسي للثروة والتحديث وتوليد فرص العمل. و لكن المعطيات الجديدة أبررت بوضوح أكبر دور المؤسسات الحديثة، الذي ينبغي عليها القيام به استجابة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ذلك أنه من المتفق عليه أن المؤسسات التجارية والاقتصادية والمالية والوطنية والدولية على حد سواء، ليست مؤسسات خيرية وإنما هاجسها الأول هو تحقيق أكبر عائد من الربح. و من هنا تبلورت فكرة وجوب تذكير المؤسسات بمسؤولياتهم الاجتماعية والأخلاقية، حتى لا يكون تحقيق الربح عائدا عن أمور غير مقبولة أخلاقيا و قانونيا، كتشغيل الأطفال

¹ - كل الدول تعاني بشكل أو بآخر من سوء تسيير الحكم في القطاع العام و الخاص حيث تجد أن الموظفين و الإداريين ليسوا على مستوى عالي من المسؤولية (ليسوا مؤهلين كفاية لتحمل المسؤولية). و هذا سواء في الدول الفقيرة أو الغنية.

- Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation : une Mondialisation juste. Créé des opportunités pour tous, *op.cit.* p 59 et 60.

والإخلال بالمساواة في الأجور وظروف وشروط العمل و تشجيع أعمال السخرة أو الحرمان من حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وغير ذلك من الحقوق الأساسية في العمل التي أقرتها الأسرة الدولية. ذلك أنه إذا كان دور المؤسسات هاما وجوهريا في تكوين الثروة، فمن الأهمية بما كان أن يتحقق هذا الأمر بصورة قانونية وأخلاقية و إنسانية¹. فما مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وما حدودها ؟

أولاً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

أصبح دور مؤسسات القطاع الخاص محوريا في عملية التنمية. و هو ما أثبتته النجاحات التي تحققت الاقتصادات المتقدمة في هذا المجال. لقد أدركت مؤسسات القطاع الخاص أنها غير معزولة عن المجتمع و تنبعت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية، مثل هموم المجتمع و البيئة. و إلى ضرورة الآخذ بعين الاعتبار الأضرار الثلاثة التي عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة و هي: النمو الاقتصادي و التقدم الاجتماعي و حماية البيئة، معتمدة في ذلك على مبادئ الحكم الراشد في كل مبادئها و أهدافها. هذا ما نوضحه أكثر من خلال الوقوف على تعريف المسؤولية الاجتماعية و مبادئها و علاقتها بالحكم الراشد.

1- تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومبادئها

يعبر عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بمفاهيم ومرادفات مماثلة، مثل أخلاقيات العمل، ومواطنة الشركات ومسائلتها على نطاق واسع². و قد عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة بأنها: "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل ". في حين عرف البنك الدولي مفهوم المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال، على أنها " إلزام أصحاب النشاطات التجارية

1- أنظر، د. عبد الله صادق دحلان، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة عالم العمل، منظمة العمل الدولية، ص 01.

2- ترتبط فكرة مواطنة المؤسسة بمفاهيم الحقوق والالتزامات، الاستقلالية التعاون، الحرية والتضامن كما ترتبط بأبعاد مختلفة، بعدا قانونيا ينصرف إلى الاعتراف بالحقوق والحرريات إلى جانب تحمل الالتزامات وفقا لنص القانون. وبعدا سياسيا يقوم على حفظ أو تكريس مبادئ المساواة السياسية والقانونية داخل المجتمع. واجتماعيا ينصرف إلى حفظ كرامة الإنسان والقدرة على التعايش معا. ومعنويا يتطلب تحمل مسؤولية فردية وجماعية ضمانا لحفظ وترفيه الجماعة.

V : Philippe Robert démontrond, *op.cit.* . p25.

بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع عمالهم وعائلاتهم و المجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد". كما عرفت الغرفة التجارية العالمية المسؤولية الاجتماعية، على أنها "جميع المحاولات التطوعية للشركات، للمساهمة في تحقيق التنمية انطلاقا من اعتبارات اجتماعية و أخلاقية". أما منتدى قادة الأعمال الدولي، فقد عرفها على أنها "المسؤولية التي تقود مؤسستك للعمل بانفتاح وشفافية مع موظفيك وعلاقاتك الخارجية المجتمعية من أجل استدامة مؤسستك في المجتمع مع كافة المساهمين¹.

عرف الكتاب الأخضر للجنة الأوروبية المسؤولية الاجتماعية بأنها: "التكفل الإرادي للمؤسسات بالإدماج الطوعي للاهتمامات الاجتماعية والبيئية في أنشطتها التجارية وعلاقتها مع شركائها². في حين يعرفها الفقه القانوني بأنها " نموذج أو أسلوب مختار يربط ما بين أهداف المؤسسة الاقتصادية و الاجتماعية والمجتمعية و كذا مصالح الشركاء. على أن تأخذ هذه المسؤولية الاجتماعية بعين الاعتبار الأنظمة القانونية الوطنية كمعطيات قاعدية من أجل تحقيق التوازن ما بين طلبات الأجراء والنقابات من جهة وما لكي رأس المال كالموردين و المقاولين الفرعيين و الزبائن و المستهلكين و البنوك الدائنين ... الخ من جهة أخرى".

بذلك يكون هدف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، هو إحداث قواعد إجرائية عامة مؤسسة على احترام مبادئ الشفافية. هذه المبادئ تقوم بداية على افتراض أنها اختبار تلجأ إليه المؤسسات. و ثانيا ، سياسة يتم تبنيها بصفة حرة إرادية مؤسسة على الرضا و اتفاق الأطراف. وهذا لتحقيق أهدافها الخاصة أولا، وهي أهداف اقتصادية بطبيعة الحال. ولكن أيضا أهداف اجتماعية ومجتمعية و بيئية³. تقوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفقا لهذه المفاهيم على مجموعة من المبادئ تتمثل فيما يلي⁴ :

1- أنظر : صالح سليم الحموري، المسؤولية الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، قطر 2008، ص2.

2- ينطوي هذا التعريف على ضرورة تكفل المؤسسات على المدى الطويل بالانشغالات الاجتماعية أثناء ممارسة نشاطاتها فضلا على الالتزامات القانونية، أنظر:

Alain Deleu, vers une mondialisation on juste ,*op.cit.* P37.

³ - Marie. Ange Moreau. *Op.cit.*p316 et 317.

⁴ - Philippe Robert Démontrons, *opcit*, p 146

وأنظر أيضا : صالح سليم الحموري المرجع السابق، ص 05

- مبدأ الاذعان القانوني: ويراد به الامتثال وتحمل المؤسسة لكل التزاماتها. والتي يجب أن تتجاوز تلك المتعلقة بالأرباح. وهذا من خلال إلزامها بجميع القوانين واللوائح المحلية و الدولية.
- مبدأ إتباع منطق المصالح، من خلال ربط المصالح وأهداف تحقيق الربح وتطوير المؤسسة ببذل جهودات اجتماعية تمكنها من تفادي تحول المشاكل التي قد تواجهها إلى أزمات.
- مبدأ القابلية للمسائلة: وهذا بأن تكشف المؤسسة وبشكل منتظم للجهات والسلطات القانونية والأطراف المعنية بطريقة واضحة وحيادية وأمينة السياسات والقرارات التي تتحمل مسؤوليتها.
- مبدأ الشفافية: وهذا بأن تفصح المؤسسة على نحو واضح ودقيق عن سياستها وأنشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع.
- مبدأ احترام حقوق الإنسان.

2- علاقة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بالحكم الراشد

يرى البروفيسور أورتييا سان "Awartya Sen" في إطار حديثه عن الحكم الراشد، أن التطور الاجتماعي و الديمقراطية هي عمليات تدعم بعضها البعض . فالديمقراطية تشكل جزءا لا يتجزأ من التنمية. بمعنى أن الديمقراطية تترجم كتوسع في الحريات الشخصية و التي تشكل الهدف الأول و الوسيلة الأساسية للتنمية. إن أسلوب الحكم الراشد له تأثير كبير على سلوك الأفراد الذي ينعكس على سلوك المنظمات. نفس ذلك بما يلي :

إن أسلوب المشاركة كأحد مبادئ الحكم الراشد، يؤدي إلى مؤسسات تتميز بخاصية المساواة. هذه الاخيرة تحل محل المؤسسات السابقة ذات الإدارة غير المرنة و التي جعلت من أفكار و سلوكيات الأفراد شبه مسجونة. ليبقى بذلك الحكم الراشد هو الأسلوب الأمثل للتشجيع على المسؤولية، بل أصبح يتضمن اليوم و أكثر من أي وقت مضى الكثير من المعاني و مصدرا يستعار من استراتيجيته الابتكارية المرنة الكثير من الاستخدامات في مجالات الاقتصاد، السياسة و التنمية المستدامة و التقدم لتقليص حدة المشاكل الاجتماعية.

إن هذا المفهوم يتماشى و نظرة البنك الدولي للحكم الراشد، فقد ورد عن كاستل أن مبدأ التسيير الحسن المطبق على المؤسسات، هو ذاته المطبق على المؤسسات الحكومية العامة.

ومن ثمة فإن عدم فعالية قطاع ما يفسر بغياب تحمل المسؤولية¹. مما يعني بان المؤسسات خاصة بالنسبة للقطاع الخاص و باعتبارها كرافد من روافد الدولة مطالبة بإعداد استراتيجيات جديدة ، يتعين القيام بها و تسخيرها خدمة للتنمية المستدامة. على أن تكون مرفقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. و هي مطالبة كذلك بالولوج و التحكم في مختلف المجالات الحيوية للاقتصاد الوطني و الجانب الاجتماعي. و هذا من خلال القيام باختيارات حرة و واضحة المعالم من واقع النظرة الجديدة للحكم الراشد و التسيير و الإرشاد المبني على الابتكارات الجديدة في مجال إدارة الأعمال.

يظهر بذلك أن هناك تكاملا بين الحكم الراشد و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. فإذا علمنا انه من بين أهداف الحكم الراشد، تحقيق استفادة المؤسسات الاقتصادية من السياسة الاجتماعية عبر أسلوب المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. و أن هذه الأخيرة مستمدة من طابعها الاختياري المرن و الشامل بما يسمح و يشجع كل مؤسسة أيا كان حجم و نطاق أعمالها، أن تنتهج ما تراه مناسبا و ملائما من الإجراءات و الممارسات وفق إمكانياتها و قدراتها المادية و بما يتجاوب مع حقائق السوق و متطلباته. لوجدنا أن أسلوب المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات رديف للحكم الراشد. و أن هناك تكاملا بينهما. إن لم نقل أن الحكم الراشد للمؤسسات الاقتصادية يتجسد من خلال تحمل مسؤوليتها الاجتماعية . فالحكم الراشد يسعى لإحلال النقائص في حق الشركات، من خلال تسطير واجبات المسيرين اتجـاه المساهمين من حيث الأمانة و الصدق و الاستقامة و الشفافية و الفعالية و تطوير نتـائج المؤسسة. و هذا بهدف توعية المسيرين بخصوص قضية المساهم على اعتبار أنه العنصر المحرك للتنمية بشتى صورها.

ثانيا: الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات احد التحديات المعتمدة لمواجهة العولمة. إلا إن الطابع الاختياري و الطوعي لها يطرح إشكالا رئيسي حول طبيعتها و القيمة القانونية لها على

¹ - Philippe Robert-Dementron. *op.cit.* p 31.

المستوى التشريعي، خاصة و أن هناك تردد حول تطوير هذه المعايير المرنة في قوانين العمل، رغم سعي التشريعات الدولية إلى تكريسها.

1- حدود المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن فلسفة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مستمدة من طابعها الاختياري المرن والمستعار بدوره من مبادئ واستراتيجيات الحكم الراشد بكل قواعده الطموحة، الموجهة لإعانة ومساعدة المسيرين للإلزام بالتسيير الشفاف في إطار يهدف للمساءلة. أمام هذا المفهوم للمسؤولية الاجتماعية، ثار التساؤل حول التكييف القانوني لهذه المعايير الإرادية المتبناة في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

تختلف الدوافع النظرية بالنسبة للنشطين في هذا المجال. فمنهم من يعلل المسؤولية الاجتماعية بالأخلاق . ومنهم من ينادي بروح التعاون الدولي. و منهم من يرى بأن تحمل المسؤولية الاجتماعية يخدم الشركة نفسها في مجال التسويق ودعم صورتها. ولكن في جميع الأحوال فإن جوهر هذه المسؤولية لا يتجاوز في الوقت الراهن إطار المبادرات الإيجابية الطوعية الاختيارية التي تقوم بها المؤسسات. سواء من تلقاء نفسها أو بالتشاور والتنسيق مع غيرها من المؤسسات وبالتجاوز الإيجابي لكل الالتزامات القانونية المفروضة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

رغم الطابع الطوعي للمسؤولية الاجتماعية، إلا أنها فرضت نفسها عنوة مؤخرا في محيط العلاقات الاقتصادية الوطنية والدولية. وقد ساهم في ذلك عاملين اثنين :

العامل الاول : دفع قيام منظمة التجارة العالمية المناهضين للعولمة إلى إثارة الصدى العميق لدى الشركات المتعددة الجنسيات العملاقة حول دورها ومسؤولياتها الجديدة لمواجهة تنامي ظاهرة الفقر في العالم نتيجة التطبيقات الصارمة لتحرير التجارة الدولية.

العامل الثاني : قيام المنظمات الدولية غير الحكومية مثل المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال بإعادة تقييم أنشطة أصحاب الأعمال والتدقيق في موثيق إنشائها، لتذكير أعضائها

1- Marie Ange Moreau, *op-cit*, P 317.

بمسئولياتهم الأساسية كمثلين للقطاع الخاص وكرموز لاقتصاديات السوق في عصر العولمة.¹

2- التشريعات الدولية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

اعتبر الاعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات و السياسة الاجتماعية أو ما يعرف " بإعلان الشركات المتعددة الجنسيات " وثيقة رائدة عند اعتماده عام 1997² . و منذ ذلك الحين شكل الاعلان أداة قيمة لوضع اطار تعمل فيه الشركات العالمية باعتبارها مواطنًا صالحًا في العالم و لمساعدة منظمة العمل الدولية في تعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعيا. و في سنة 2007 عقد منتدى دولي كبير في جنيف بمناسبة الذكرى الثلاثين لهذا الاعلان. و قد اعتبر هذا المنتدى إحدى أهم المبادرات الدولية الهادفة إلى ادمج البعد الاجتماعي في العولمة. من خلال التأكيد على مبادئ اعلان الشركات المتعددة الجنسيات . فقد ورد عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان صومافيا : " مازال اعلان الشركات المتعددة الجنسيات معاصرا اليوم لما كان في السبعينات عندما تتناقش الحكومات و قادة الاعمال و النقابات العمالية حول شكل الاعلان و محتواه. " يصفه صومافيا بانه " يعكس اعترافا مشتركا بأهمية التوفيق بين حاجات الاعمال و رفاهية العمال " .

تضمن هذا الاعلان اربعة اقسام تشمل ما يلي :

- القسم الاول؛ حول تعزيز الاستخدام و الامن الوظيفي و المساواة في الفرص و المعاملة.
- القسم الثاني؛ حول الحاجة لتشجيع التدريب حول المهارات. " على الشركات المتعددة الجنسيات تدريب موظفيها في البلد المضيف على كافة المستويات من اجل تحسين مهارات العمال و فرصهم الوظيفية و مساعدة السياسات التنموية في البلدان التي تعمل فيها " .

1- تضم هذه المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال 137 اتحاد فيدرالي وطني لأصحاب الأعمال في 133 دولة، أنظر: عبد الله صادق دخلان المرجع السابق، ص01.

2- عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية، في الذكرى الثلاثون لهذا الاعلان : كان الاعلان سابقا لعصره. و اصبح الان جزءا لا يتجزأ من تاريخ المنظمة. علينا اليوم التأكد من انه اصبح جزءا اساسيا من المستقبل. كما قال احد مديري الشركات المتعددة الجنسيات: كان اعلان الشركات المتعددة الجنسيات و يبقى وثيقة مهمة تشدد على عنصر رئيسي في الاعمال الا و هو : إن أردت نجاحا طويلا الامد ، عليك أن تهتم بالناس و بما تقدم لهم: هذا هو سبب وجود اي شركة. انظر، مجلة منظمة العمل الدولية، الشركات المتعددة الجنسيات و العمل اللائق، العدد 62 اوت سنة 2008 ، ص 4 و ما بعدها .

- القسم الثالث؛ بعنوان " ظروف العمل و الحياة " يغطي الاجور، اعانات الاستخدام و ظروف العمل و متطلبات الحد الادنى من الاجور . و بذل الجهود المنافسة لضمان مستوى عال من السلامة المهنية و المعايير الصحية.

- القسم الرابع؛ تشجيع العلاقات الصناعية السليمة. " يجب أن تحترم الشركات المتعددة الجنسيات معايير علاقات صناعية تتماشى مع المعايير التي تعتمدها شركات مشابهة في البلد المعني ". و ينص هذا القسم على اهمية الحرية النقابية و حق العمال بالتنظيم و التفاوض حول ظروف العمل و شروطه من خلال مبدأ التفاوض و الاستشارة و الاجراءات المتعلقة بالشكاوى و حل الخلافات.

تضمن هذا الاعلان الموضوع الرئيسي الذي اعتمد لأجله بنصه على أنه : " ينبغي تشجيع المساهمة الايجابية التي يمكن ان تقدمها الشركات لإحراز التقدم الاجتماعي و الاقتصادي و مواجهة الصعاب التي قد تنشأ عن مختلف عملياتها ¹.

منذ ذلك الحين أضيف عدد من الصكوك الدولية لإعلان الشركات المتعددة الجنسيات. و من بينها توجيهات منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية للشركات المتعددة الجنسيات. و الميثاق العالمي للأمم المتحدة لسنة 1999 الذي يعتبر اهم هذه الصكوك ².

اعتمد الميثاق العالمي للأمم المتحدة كأساس لمطالبة قادة الأعمال بالانضمام إلى المبادرة الدولية الخاصة بالاتفاق العالمي، الذي يجمع الشركات بهيئات الأمم المتحدة ومنظمات العمل والمجتمع المدني. هدفه تكريس احترام المشاريع التجارية لثلاثة مدونات من الصكوك الدولية و هي : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 . و إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1998. و إعلان ريو الصادر عن

1- عن تطبيق مبادئ هذا الاعلان من طرف الشركات المتعددة الجنسيات، انظر ص من الرسالة .

2- أما بالنسبة للمؤسسات الدولية التي لها علاقة بتكوين القوانين والمعايير الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات فتتمثل في المنظمة الدولية للتجارة، المنظمة الدولية للعمل، المنظمة الدولية للتعاون الدولي والتنمية. ولكل منظمة دور خاص تقوم به في سبيل إعداد برامج خاصة لدعم ونشر تلك المبادئ أو محاولة تقنين تلك التشريعات عبر المنظمات الدولية ثم التوقيع من قبل الحكومات ودعوة الشركات بشكل مباشر إلى تبني تلك الأسس الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، فمن ضمن تلك التشريعات الدولية بروتوكولات معاهدة كيتو، المبادئ العشرة الخاصة بمبادرة الميثاق العالمي، والذي اقترحه الأمين العام للأمم المتحدة لأول مرة من خلال مؤتمر المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس يناير 1999. وقد تم إطلاق المرحلة التنفيذية للاتفاق العالمي في مقر الأمم المتحدة بنيويورك عام 2000 وقد طرح أمام أعضاء المنتدى الذين يمثلون النخبة من كبار رجال الأعمال والمال والاقتصاد في العالم اقتراحاً شعاره "توجيه قوى الأسواق من أجل دعم المثل العالمية".

مؤتمر الأرض عام 1991، وهذا بغرض دعم المبادئ العشرة- التي تبناها- في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة.

يسعى الاتفاق العالمي إلى تعزيز مواطنة الشركات، بحيث يمكن لقطاع الأعمال أن يصبح جزءا من الحل لمواجهة تحديات العولمة. وبهذه الطريقة يمكن أن يساهم القطاع الخاص بالشراكة مع أطراف اجتماعية أخرى في قيام اقتصاد عالمي أكثر استدامة وشمولية¹. إلى جانب بيان شفافية المؤسسات في تفاعلاتها وتوضيح حقيقة مصلحة هذه المؤسسات في تعاونها مع القوى العاملة والمجتمع المدني من أجل تحقيق المبادئ والأسس التي تقوم عليها الاتفاق العالمي. يرمي الاتفاق العالمي إلى بلوغ أهداف متكاملة يتمثل فيما يلي² :

- يتعين على شركات الأعمال دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعلن عنها دوليا.
- احترام حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- القضاء على التمييز في الاستخدام.
- دعم نهج وقائي لمواجهة التحديات التي تواجهها البيئة.
- اتخاذ تدابير لتشجيع الإحساس بالمزيد من المسؤولية في المجال البيئي.
- تشجيع على تطوير التقنيات البيئية غير الضارة بالعمال.
- العمل على محاربة الفساد بكافة أشكاله بما في ذلك الابتزاز والرشوة.³

المطلب الثاني: مظاهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

نستطيع استيعاب مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من الناحية التطبيقية من خلال إلقاء نظرة على البرامج التي تبناها المؤسسات لتجسيد هذا البعد الاجتماعي لها من خلال ما يعرف بمدونات السلوك (الفرع الأول). و هذا كفيل بمنح الاستثمار رغم اعتماده كوسيلة تمكن المؤسسات من تعظيم الربح نفس البعد في تحمل المسؤولية (الفرع الثاني).

1- في هذا المجال يتجه الاتحاد الأوروبي حاليا إلى دعم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال نشر حملة توعية كبرى منذ أكتوبر 2004، أنظر:

M. Alain Deleu, *op-cit*, p 38, 39 et 40

2- أنظر: صالح سليم الحموري الرجع السابق، ص 05.

3- تمت إضافة هذا المبدأ العاشر إلى مبادئ الاتفاق العالمي بتاريخ 26 حزيران 2004. وذلك خلال قمة القادة الأخيرة حيث تعهد عدد من رؤساء العمل حول العالم بإلزامهم بمحاربة الفساد.

الفرع الأول: محتوى برامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تتكفل المؤسسات الاقتصادية في إطار المسؤولية الاجتماعية لها وفقا لمفهوم المواطنة، أن تؤسس وفقا لذلك ميثاق اجتماعية "des chartes sociales" و مدونات السلوك "les codes de conduites" وفقا لمبادئ و استراتيجيات الحكم الراشد. فما المقصود بمدونات السلوك، ما مبادئها ورهاناتها ما مدى فعاليتها؟

أولاً: مفهوم مدونات السلوك

عرفت مدونات السلوك "Les codes de conduites" منذ ظهورها أول مرة، كنظام قادر على إصلاح وتنظيم سير المؤسسات بصفة طبيعية، دون أي تدخل خارجي في حالة حدوث أي اختلال على مستواها¹. تتخذ مدونات السلوك شكل وثيقة مكتوبة مخصصة للتذكير بتموجات وقيم والتزامات المؤسسات اتجاه كل العناصر الذين تربطهم بهم علاقة (زبائن، موردين، العملاء والعمال...).

وقد عرفت منظمة العمل الدولية مدونات السلوك بأنها " إعلان عن سياسة ومجموعة القيم والمبادئ التي توجه وترشد المؤسسات لترقية وتطوير مواردها البشرية وتنظيم البيئة وتعزيز التفاعل الجماعي مع المستهلكين، الزبائن، الحكومات، المجموعات. لتعتبر بذلك مدونات السلوك مصدر تأسيس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات".

كشفت الدراسات المنجزة من طرف منظمة التعاون والتنمية من خلال تحليل أجرته لمحتوى 246 مدونة سلوك، أن مضمونها يهدف خاصة لترقية وحماية سمعة منتجاتها وضمن انتشارها. ففي مجال شروط العمل مثلا، تضمن كل المبادئ التي تكفل ما يلي: توفير عمل معقول ولائق، احترام النصوص القانونية والتنظيمية، عدم التمييز بين الجنسين، عدم التحرش الجنسي، ضمان الأجور، تفادي عمل الأطفال، تحديد التزامات المقاولين الفرعيين، غياب العمل الجبري، تكوين العمال وإعلامهم، تحديد ساعات العمل، ضمان حريات التجمع، احترام

1- تعتبر مدونة Les globale Sullivan principales أول مدونة سلوك ثم وضعها خلال فترة الإيداع الدولية لسياسة التمييز العنصري. تهدف إلى تطبيق مبادئ عدم التمييز، منع العمل الجبري، و حرية النقابات. تم التشجيع للعمل بها من طرف مؤسسات مثل OCDE و حتى منظمة العمل الدولية في الإعلان الصادر سنة 1977 حول المبادئ المطبقة من طرف م.م الجنسيات. و قد عرفت تطورا خاصة في سنوات الثمانينات في ظل عولمة الاقتصاد. انظر

Marie ange moreau, op-cit, p 315

حقوق الإنسان ومبادئ منظمة العمل الدولية.¹

من أبرز الآثار المترتبة عن انتشار مدونات السلوك، تطوير التنظيمات الهادفة إلى تحسين ظروف العمل للعمال وكذا مراقبة الأهداف المسطرة من طرف المؤسسات الراغبة في تطوير اقتصادها وتعزيز الحقوق النقابية في المناطق الحرة مثل كوريا الجنوبية، إفريقيا الجنوبية، تركيا، الشيلي، بولونيا، والتقليل من عمل الأطفال. من ثمة يمكن اعتبار مدونات السلوك دعامة وسند يمكن اعتماده للضغط على الحكومات.²

ثانيا: نماذج عن المواثيق الاجتماعية ومدونات السلوك

هناك نموذجان عن مدونات السلوك. الأول يتم إعداده من طرف المؤسسات ذاتها. والثاني يتم إعداده من طرف جمعيات مختصة في عالم الأعمال.

1- مدونات السلوك الموضوعة من طرف المؤسسات

هدف هذا النوع، تبنى المؤسسة الاقتصادية للالتزامات قانونية مشروعة، معتمدة في ذلك على أحكام الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية و إعلان الشركات المتعددة الجنسيات، كما هو الوضع بالنسبة للنموذج التالي:

" إن الأخذ بعين الاعتبار مواطنة المؤسسة، يتجاوز المظاهر القانونية المحضة والمالية لنشاطات المؤسسة. ففي إطار العولمة يتطلب الأمر تكفل أخلاقي مقنع اتجاه المجتمع والبيئة. نحن لا نصنع منتجاتنا بأنفسنا ولكننا نرفض أن يتم ذلك في ظل ظروف لا أخلاقية وتمس بالكرامة البشرية. نحن نتحمل مسؤوليتنا ونأمل أن يصنع مورديننا منتجاتنا في إطار احترام المبادئ الأخلاقية المعروفة على المستوى الدولي وتراقب حسب مبادئ التفاوض النزيه والمشروع في كل الظروف. وهذا يوضح أننا لن نتسامح بأي خرق لحقوق الإنسان أو المعايير

1- وذلك هو البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية إلى جانب المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى جانب يوجد بعد اقتصادي والذي لا يشير إلى ربح كجانب من جوانب الأعمال التجارية، إنما يشير إلى الإلزام كممارسات، أخلاقية داخل المؤسسات ومنع الرشوة والفساد وحماية حقوق المستهلك والاستثمار الأخلاقي. وبعد بيئي شمل في مراعاة الآثار البيئية المترتبة على عمليات الإنتاج هذا وقد كشفت الدراسات فعلا عن أرقام ثانية حيث سجلت نسبة مدونات السلوك التي تضمنت ضمان العمل اللائق مثلا: 75,5%... (نكتب كل النسب)

V : Philippe robert demontrond, op-cit, p148 et 149.

2- على المستوى الإقليمي، تعهد المستخدم في إطار مدونات السلوك الخاصة به والمبرر بتحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة، أصبح ضمانا قويا خاصة في الدول التي تمتاز بسقف الحماية الاجتماعية. كما يحظى بفعالية أكبر من كل النقاشات والمطالب الهادفة إلى تحسين فعالية قوانين العمل من طرف الحكومات: أنظر:

Marie ange moreau, op-cit, p 318 et 320.

الاجتماعية بل نلتزم باحترام القوانين والأعراف المحلية تجنباً للتنازع مع المبادئ الأخلاقية المتعلقة بحفظ كرامة الإنسان".

لقد تطورت العولمة بسرعة منذ نهاية السبعينات و أصبحت الشركات المتعددة الجنسيات مهمة جدا باعتبارها صاحب عمل عالمي. و اليوم توظف حوالي 65000 من الشركات المتعددة الجنسيات، اكثر من 90 مليون شخص عامل من أصل 20 عاملا ضمن اليد العالمية. و توظف الشركات المتعددة الجنسيات التي تحتل المراتب المائة الاولى، اكثر من 15 مليون عاملا، لكنها مسؤولة ايضا عن توظيف ملايين العمال الاخرين : فهي تلعب دورا رئيسيا في حياة ملايين العمال عبر بلورة ظروف الاستخدام و فرص الحوار الاجتماعي في البلدان التي تعمل فيها. و ما يبعث على الاطمئنان أن هذه الشركات المتعددة الجنسيات مستعدة لاعتماد مبادئ اعلان الشركات المتعددة الجنسيات بشكل رسمي من خلال مدونات السلوك. تتضمن هذه الاخيرة تحويل مبادئ الى ممارسات. هذا ما أكده المدير التنفيذي لقطاع الاستخدام في منظمة العمل الدولية¹: " إن العديد من الشركات المتعددة الجنسيات تطبق مبادئ اعلان الشركات المتعددة الجنسيات في ممارساتها. انها تقوم بأمر مهم لتعزيز الاستخدام و تنمية المهارات و حماية حقوق العمال و دعم العلاقات الصناعية الجيدة ". فمثلا:

- لعبت شركة " انغلوغود" دورا رياديا في جنوب افريقيا حيث تحددت انكار حقوق النقابات الكاملة الخاصة بعمال المناجم السود خلال فترة التمييز العنصري.
- تعمل شركة " نستله " على دعم المزارعين المحليين في نقل التكنولوجيا و تأمين التمويل المصغر و دعم تطوير البنية التحتية .
- دعمت شركة " باناسونيك " الحوار في عدة بلدان بين الادارة و ممثلي العمال بما في ذلك في مؤتمر باناسونيك الاوروبي .
- تتبنى شركة " مانباورو " شراكات مع الحكومة و النقابات العمالية و المنظمات غير الحكومية و المنظمات الدولية لمحاربة اسوأ اشكال الاستغلال .

1- يلعب اعلان الشركات المتعددة الجنسيات دورا مهما، حيث يشجع الممارسات الجديدة في العمل. و هذا من خلال اعداد مدونات السلوك. انظر: مجلة منظمة العمل الدولية، الشركات المتعددة الجنسيات و العمل اللائق، المرجع السابق، ص 6 و 7.

- استعملت شركة " تلفونيكيا" اتفاق الاطار العالمي بشكل فعال مع الشبكة الدولية للنقابات العمالية لإرساء علاقات مبنية على الثقة و تغيير العلاقات الصناعية في دول التي لم تطور الحوار الاجتماعي فيها.

إن مدونات السلوك التي يتم وضعها من طرف المؤسسات، لا يتم تطبيقها من طرف شبكات المؤسسات فحسب، بل من طرف الموردين والمقاولين الفرعيين أيضا. أن تمديد مجال تطبيق مدونات السلوك يكون ضروريا أكثر عندما تلجأ المؤسسات إلى استراتيجيات نقل عمليات الإنتاج للخارج.¹

2- مدونات السلوك الموضوعة من طرف منظمات خاصة

النوع الثاني من مدونات السلوك يتم إعداد من طرف منظمات خاصة مثل المنظمة الدولية للمستخدمين (OIE). تعتبر مدونة « Global Sullivan principal for corporte responsabilité » من أولى مدونات السلوك وأقدمها. ثم وضعها من طرف الأمم المتحدة وتجمع إقليمي في 2 نوفمبر 1999. تعمل شبكة المؤسسات من خلال هذه المدونة على تشجيع الدفاع عن حقوق الإنسان و ترقية وتعزيز المساواة في الفرص ومنع كل الممارسات غير المقبولة لدى العمال كاستثمار الأطفال، الاغتصاب، العمل الجبري، احترام حرية التجمع ضمان الأجر اللائق، ضمان مكان عمل امن و له وجود فعلي، تأمين منافسة نزيهة دون اللجوء إلى الفساد، احترام حقوق الملكية الفكرية، التكفل بالتعاون مع الحكومات لتحسين ظروف ومستوى المعيشة.²

من نماذج مدونات السلوك أيضا مدونة "Caux Rounth, Table principale"، وهي عبارة عن وثيقة مكتوبة، ينظر إليها كميثاق أخلاقي، وضعت من طرف ممثلين صينيين،

¹ - Philippe Robert demontrond, *op-cit*, p 150 et 152.

ومن نماذج مدونات السلوك أيضا، النموذج الذي يحمل مؤسسة المقاول الفرعية مسؤوليتها: أن عهد تنفيذ عمليات الإنتاج لمقاول فرعي لا يعني بالضرورة اختفاء المسؤولية المعنوية له فالمؤسسة التي تستخدم 30 أجيرا، وأن أغلبيتهم يتواجدون في الدول حيث يوجد الموردين، يفترض وجود عملية مراقبة للتسيير الحسن والمحافظة على ممتلكات المؤسسة طالبة تنفيذ الخدمة وضمان تجانس شروط العمل في كلتا المؤسستين، أنظر: نفس المرجع نفس الصفحة.

² وقد كان يطلق عليها اسم " Les Global Sullivan principales " ثم وضعها سنة 1977، ثم تعديلها وتوسيعها إلى أن أصبحت تحمل الاسم الجديد، مع الإشارة إلى أن هذه المدونات ليست موضوعا لأي رقابة خارجية، من ثمة ليس هناك أي عقوبة تفرض على الشركات المخالفة. مع ذلك ومن أجل إثبات استحقاقها وجدارتها، تعمل على تقديم المعلومات اللازمة والعمل على تبادل الاستفادة من الخبرة مع الشركات الأخرى التي تؤمن بنفس مبادئ هذه المدونة مثل شركات Coca cola و شركة Adidass هذا ونشير إلى أنه رغم كل هذه الجهود ليس هناك أي إشارة لمسألة التفاوض الجماعي وحرية التجمع

Philippe Robert demontrond, *op-cit*, p 153.

وأوروبيين وأمريكيين إيماناً منهم بأن عالم الأعمال سوف يلعب دوراً مهماً في تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية على حد السواء. انطلاقاً من فكرة أخلاقية تتمحور حول كرامة الإنسان وضرورة العيش والعمل معاً في إطار التجمع الحسن. هذا التجمع الذي يكفل التعاون والازدهار في ظل منافسة اجتماعية، خلوقة ومشروعة تحفظ للإنسان كرامته ومعاملته على أساس أنه بشر وليس آلة تستخدم لتحقيق أهداف أشخاص آخرين.

أعلنت هذه المدونة في ديباجتها على أنه : " أمام واقع حركة اليد العاملة، رأس المال، التكنولوجيا، المصاحبة للعولمة وحرية المبادلات التجارية، تكون القوانين وقوى السوق ضرورية، لكنها غير كافية لتوجيه وتسيير المؤسسات. وهنا يكون ضرورياً أن تكون المؤسسات مسؤولة عن سياساتها وتصرفاتها من خلال وضع قيم مشتركة، تساهم في استمراريتها وازدهارها. كما أن المؤسسة الاقتصادية يمكن أن تكون عاملاً مهماً في إحداث تغييرات إيجابية حتى على المستوى الاجتماعي. إذا راعت المبادئ المتعلقة بتحمل المؤسسات لمسئوليتها الاجتماعية. وكذلك الوضع بالنسبة لكل الشركاء والمساهمين. أما عن مبادئ هذه المدونة اتجاه مساهمي المؤسسة، الزبائن، الأجراء، المالكين، المستثمرين، الموردوين، المنافسين، التجمعات، فتشمل فيما يلي:

فيما يخص الأجراء: نحن نؤمن بكرامة كل أجير ونأخذ مصالحه بعين الاعتبار وبكل جد. نحن إذن مسؤولون عن تزويد الأجير بالعمل والأجر الذي يمكنه من تحسين ورفع ظروف معيشة العمال. وتوفير ظروف عمل تؤمن وتحترم كل ما يتعلق بالصحة وكرامة الأجراء. وأن نكون نزهين في تحاورنا مع الأجراء. ومستعدون لاشتراكهم في المعلومات والتي لا يحد منها سوى الالتزامات التي يفرضها القانون والمنافسة. وأن نكون حريصين على اقتراحات وأفكار وطلبات وشكاوى الأجراء. كما نعمل عندما يكون ذلك ممكناً على التكفل وبحسن نية على التفاوض في حالة حدوث نزاع ما. وعلى نقادي التمييز القائم على أساس الجنس، السن، العرق، الدين. و العمل على ترقية وتعزيز العمل بالنسبة للمعاقين داخل المؤسسة من خلال توفير مناصب عمل تسمح لهم بممارسة نشاطاتهم وحماية الأجراء من الحوادث والأمراض التي يمكن أن تحدث لهم في مكان العمل. وتشجيعهم ومساعدتهم على

تطوير وتنمية كفاءاتهم ومعارفهم. وأخيرا نعمل على أن تكون أكثر إحساسا أو إدراكا بمشكلة البطالة خاصة تلك الناتجة عن قرارات المؤسسة.¹

الفرع الثاني: الاستثمار المسؤول اجتماعيا

يتضمن الاستثمار الأجنبي المباشر ملكية حصة في رأس المال عن طريق شراء أسهم الشركات التابعة وإعادة استثمار الأرباح غير الموزعة. وأيضا الاقتراض والائتمان بين الشركة الأم والفروع. والتعاقد من الباطن وعقود الإدارة وحقوق الامتياز والترخيص لإنتاج السلع والخدمات. ويتخذ الاستثمار بهذا المفهوم أشكالا عديدة²، تؤكد كلها الهدف الرئيسي من الاستثمار وهو تعظيم الربح بأقل التكاليف. ماذا عن الاستثمار المسؤول اجتماعيا. ما مفهومه وكيف يمكنه المشاركة في عمليات التنمية المستدامة؟

أولا: مفهوم الاستثمار المسؤول اجتماعيا

إن الحكم الراشد للمؤسسات "La bonne gouvernance d'entreprise" والذي يقوم على الشفافية والمسؤولية يتطلب من مساهميها الاستثمار الجدي و المسؤول اجتماعيا على النحو الذي دعت إليه منظمة التعاون والتنمية سنة 2004. يعرف الاستثمار المسؤول اجتماعيا على أنه "العنصر المالي في فكرة التنمية المستدامة والذي من خلاله يعتمد المسير في اتخاذ قراراته في الاستثمار على معايير أخرى غير مالية، كالمعايير الأخلاقية و مبادئ الحكم الراشد و المعايير الاجتماعية والبيئية". وقد عرفته المؤسسة الفرنسية للتسيير المالي على أنه "الاستثمار الذي يراعي مبادئ التنمية المستدامة وهذا خلال مراعاة الأبعاد الثلاثة المتكاملة المتمثلة في البيئة و المجال الاجتماعي والمجتمع و الحكم الراشد. وهذا إلى جانب المعايير المالية

1- أما بالنسبة للمجموعات، فيؤكدوا محرروا مدونة السلوك على أنه: "باعتبارنا مواطنين، بإمكاننا المساهمة في المجهودات المبذولة لإصلاح وترقية حقوق الإنسان وبالنتيجة نكون مسؤولون اتجاه هذه المجموعات على احترام حقوق الانسان، والمؤسسات الديمقراطية والعمل على ترقيتها والتعرف على القوانين المشروعة للحكومة اتجاه المجتمع وحماية السياسات والممارسات التي من شأنها التشجيع على تطوير البشر من خلال العلاقات الإنسانية بين المؤسسة والقطاعات الأخرى للمجتمع والقيام بدورنا كمواطنين من خلال دعم التعليم والثقافة وتشجيع مشاركة أجراننا في الأشغال المدنية

V. Philippe Robert Demontrond, *op,cit*, p 155.

2- من أشكال الاستثمار، الاستثمار الباحث عن الثروات الطبيعية، الاستثمار الباحث عن الأسواق، الاستثمار الباحث عن الكفاءة في الأداء ويتم هذا النوع من الاستثمار عندما تقوم الشركات متعددة الجنسية بتركيز جزء من أنشطتها في الدول المضيفة بهدف زيادة الربح، حيث دفع ارتفاع مستويات الأجور في الدول الصناعية بعض هذه الشركات إلى الاستثمار في عديد من الدول النامية، أنظر: حسين عبد المطلب الأسرج المسؤولية الاجتماعية للاستثمار الأجنبي المباشر ودورها في مساعدة المشروعات الصغيرة، الجمعية المصرية للتشريعات الصحية والبيئية، 6 يونيو 2009، ص 2 و 3.

المعتادة". كما يعرف على أنه: "ذلك الاستثمار الذي يجمع كل الطرق الهادفة إلى دمج المعايير غير المالية عند اتخاذ قرارات توظيف وتسيير الأموال".

بذلك فالاستثمار المسؤول اجتماعيا ما هو إلا سياسة للاستثمار، تأخذ بعين الاعتبار معايير أخرى غير الأرباح الفورية لرأس المال المستثمر وهذا دون إهمالها بطبيعة الحال. إن هذا المفهوم للاستثمار المسؤول اجتماعيا، تماشيا ومنطق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تضع على عاتق هذه الأخيرة مسؤولية اتخاذ قرار الاستثمار من عدمه في شركة ما. حيث يتوقف الأمر على وجود مناخ اجتماعي جيد للاستثمار و مجال بيئي مراقب وهذا دون التضحية بالربح وفعالية الاستثمار.¹ يتضح مفهوم الاستثمار المسؤول اجتماعيا أكثر، من خلال الحديث عن أشكاله وكذا اعتماد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كوسيلة لترقية الاستثمار في المناطق الحرة.

1- أشكال الاستثمار المسؤول اجتماعيا

هناك ثلاثة نماذج للاستثمار المسؤول اجتماعيا، حددها منتدى الاستثمار الاجتماعي الفرنسي، تتمثل في ما يلي:

- الاختيار أو الفرز، وهذا من خلال اختيار المؤسسات المسؤولة بيئيا واجتماعيا.
- مشاركة المساهمين، والذي يتطلب منهم القيام بدورهم على أحسن وجه من خلال الحوار المباشر وممارسة حقهم في الانتخاب لدفع المؤسسات نحو تحمل المسؤولية الاجتماعية لها.
- الاستثمار المشترك: والذي يقوم على المساهمة برأس المال من طرف المؤسسات التي لم يسبق لها الاندماج في الأسواق وهذا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة.

تعد استراتيجية الفرز أو الاختيار الأكثر شيوعا في أوروبا، حيث يستثمر رأس المال في المؤسسات التي تحظى بممارسات مسؤولة اجتماعيا وبيئيا. هذا ما تؤكدته الإحصاءات، حيث يوجد حاليا حوالي 300 صندوق استثمار مسؤول اجتماعيا. وقد مثل سنة 2002، 6 مليار دولار في المملكة المتحدة. و مليار في فرنسا سنة 2003، رغم أنه لم يعرف في فرنسا إلا سنة 1999. وقد تضاعفت قيمة رأس المال المستثمر ثلاثة مرات ما بين سنتي 2000 و 2002². كان للنفقات أيضا دورا هاما في انتشار هذا النوع من الاستثمار كالنقابة الداخلية

¹ -Alain Deleu *op,cit*, p38.

² - M. Alain Deleu, *op,cit*, p 39, 300 et s.

للأجراء والتي أنشأت من أجل ضمان التسيير الحسن للمؤسسات. من جهة المجلس الاقتصادي والاجتماعي ينادي بالدعم الفوري للاستثمار المسؤول اجتماعيا¹.

2- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وسيلة لترقية الاستثمار في المناطق الحرة

يعتبر الاستثمار في المناطق الحرة أحد مظاهر العولمة والذي عرف حاليا انتشارا واسعا. هذا وأكدت منظمة العمل الدولية أنه تم إحصاء 43 مليون عاملا، يشتغلون في المناطق الحرة وغالبيتهم لا يحضون بأي حماية اجتماعية بسبب النظام القانوني لهذه المناطق. الأمر الذي يساهم في تضاعف عدد عمالها خاصة النساء منهم. فقد تم سنة 1975 إحصاء 79 منطقة حرة موزعة على 25 دولة. وسنة 2002 إحصاء 3000 منطقة حرة موزعة على 116 دولة. وفي نهاية سنة 2002 ثبت أنه من بين 43 مليون عاملا في هذه المناطق، يوجد 30 مليون عاملا ذو جنسية أجنبية². ما يميز الاستثمار في هذه المناطق هو أن استيطان المؤسسات المستثمرة يكون مشروطا بعدم تطبيق القوانين الاجتماعية بغرض إضفاء المرونة على سوق العمل وتحقيق الأرباح.

رغم ذلك أثبتت الدراسات أن خيارات الاستيطان للمؤسسات المستثمرة ليس محفزها الوحيد هو البحث عن التكاليف المنخفضة. و الدليل على ذلك ما يلي :

- فرض التنظيم الجديد للعمل ولوقت العمل، قيما جديدة في كل ما يتعلق بالخصائص المهنية ذات المستوى العالي والقدرة على الإبداع و المستوى التعليمي و التكوين والتدريب المهنيين و الخصائص المهنية.

- هذه القيم السالفة الذكر، كلها خيارات جديدة لا بد من أخذها بعين الاعتبار. وهنا يكون من الضروري وجود إطار قانوني يضمن للمستثمرين الأمن الاجتماعي والاتصال ما بين العمال والإدارة وديناميكية الحوار الاجتماعي. بذلك يمكن اعتبار هذه المزايا بمثابة معايير اجتماعية فرضت على المستثمرين الاستعانة بالمرشدين وخبراء اجتماعيين لتبرير خيارات الاستثمار. تتطلب هذه المزايا، ضمان صحة وأمن العمال في كل ما يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية و النزاعات الجماعية، انطلاقا من القناعة بأن مصالح الخيارات المالية للمؤسسة يمكن

¹ - Marie, Ange Moreau, *op,cit*, p 75 et 319.

² - Ibidem.

أن تتجسد من خلال خبراء اجتماعيين وليس فقط اقتصاديين. وأن لعولمة ذاتها يمكن أن تدفع إلى التسابق للأخذ بالمعايير الاجتماعية للاستثمار من خلال مدونة السلوك.

ثانياً: مشاركة المؤسسات في عمليات التنمية المستدامة

تتجسد مشاركة المؤسسات الاقتصادية في عمليات التنمية، فضلاً على تحمل المسؤولية الاجتماعية لها، من خلال تعزيز تنوع أشكال التنظيم الاقتصادي و تشجيع الشراكة بين القطاعين العام و الخاص.

1- تعزيز تنوع أشكال التنظيم الاقتصادي

أكد تقرير اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة على أهمية تنوع أشكال التنظيم الاقتصادي على كل المستويات، الشركات المتعددة الجنسيات، الأنظمة التجارية والحرفية، المبادرات الفردية الحرة والتي تعد ضرورية للتطور الاجتماعي. وهذا من خلال تعزيز التعاونيات " والتي مع وجود 800 مليون تعاونية منها على مستوى العالم، تشكل قوة حقيقية عالمية ، إذا ما حضرت باهتمام الجهات الفاعلة الاقتصادية المحلية. على أن تكون لهذه الجهات الفاعلة الثقة وقدرة على تحمل المسؤولية في التسيير. إن التعاونيات بأشكالها المختلفة، يمكنها أن تساهم في عمليات التنمية من خلال التشجيع على خلق مناصب العمل و حركة الموارد لإنعاش الاستثمار.

أكدت منظمة العمل الدولية، هذا الاقتراح من خلال التوصية الخاصة بتعزيز دور التعاونيات الصادرة عنها في جوان 2002. تدعوا هذه التوصية إلى تبني معايير خاصة تسمح بتلبية احتياجات أعضاء التعاونية وكذا المجتمع عموماً ولاسيما فيما يتعلق بالفئات المحرومة. أيد من جهته المجلس الاقتصادي والاجتماعي هذه الاقتراحات، والتي تهدف إلى تشجيع قيم ومبادئ التعاون و الانتماء الإرادي والمفتوح للجميع والمشاركة الاقتصادية للأعضاء وممارستهم التسيير بطريقة ديمقراطية و التكوين والإعلام. كما أكد المجلس على أن ممارسة التعاونيات تعد عوامل تحقق التوازن وتساهم في ترقية الإنسان وتساعد على الإنتاج المحلي والمحافظ على العمالة وتنظيمها من أجل دفعها في السوق الدولية. خاصة في المجال الزراعي. وفي الدول النامية يمكنها أن تساهم في السيطرة على الهجرة من الأرياف، خاصة

بالنسبة للأشخاص المعرضين للفقر، وتساعدهم على بناء مستقبلهم في بلدانهم الأصلية. بذلك تعد التعاونيات أهم مبادئ التنمية المستدامة.¹

في الجزائر اعتمد تكوين التعاونيات احد المحاور الأساسية للنظام الخاص بالإدماج المهني للشباب لسنة 1990. الهادف إلى استعمال القدرات و الإمكانيات المحلية لخلق مناصب عمل دائمة².

2- تشجيع الشراكة بين القطاعين العام والخاص

بالإضافة إلى مراعاة المؤسسات الاقتصادية للبعد الاجتماعي أثناء ممارسة نشاطاتها الخاصة، أكد البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لسنة 2002 على أنه "يمكن لهذه الأخيرة ان تشارك في نشاطات التنمية المستدامة، من خلال خلق بيئة ممكنة للقطاع الخاص بمنحه الحوافز الدافعة له نحو الاستثمار و الاستعداد للمخاطرة. هذا من خلال سلامة سياسات الاقتصاد الكلي و توفير الفرص المناسبة و تدعيم دور البنوك المركزية و البني التحتية مع اعتماد اسلوب الحكم الراشد بزيادة الكفاءة الحكومية و تقليص القيود البيروقراطية و العمل على سيادة القانون النابع من مؤسسات ذات مصداقية³". خاصة وأن خطورة الوضع الاقتصادي والاجتماعي لبعض الدول يتطلب حشد كل الطاقات بما في ذلك دعم مؤسسات العمل الخيري ، واستخدام جميع الوسائل الممكنة. هذا ما أشار إليه تقرير اللجنة العالمية للبعد الاجتماعي للعولمة والذي يدعو إلى تدفقات تكميلية لرأس المال العام والخاص. مع ذلك يجب ضمان الصالح العام والإشراف الدقيق على المهام المسندة لشركات القطاع الخاص، وهذا من بين الحلول التي تعتمدها الجزائر.

تم النظر و تصحيح كل الفصل الاول من الباب الثاني بتاريخ 17 ماي 2012

فاطمة.....:./زرز

¹ -Alain Deleu, *op,cit*, p41.

² أكثر تفاصيل عن نظام التعاونيات. انظر ص.. من الرسالة.

³ - انظر. رابح شريط ، المرجع السابق ، ص 141 .

أفرزت برامج التعديل الهيكلي في كل الدول التي طبقتها ثلاثة أنواع من الضحايا: الاقتصاد من خلال هد بنيته. الدول من خلال تدهور سلطاتها و انسحابها و تدهور الحد الأدنى من السياسة الاجتماعية. و الفئات الفقيرة و الطبقات الوسطى من خلال تعرضها للإفقار و التهميش.

و على غرار البلدان الأخرى، أدى تطبيق الإصلاحات و التحول إلى النظام الاقتصادي الليبرالي إلى صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية و التضحيات الاجتماعية. مما أدى إلى زيادة الاختلالات في سوق العمل. تميزت هذه الأخيرة بالتراجع الحاد في عروض العمل، مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل. و قد زاد في خطورة هذه الاختلالات في معادلة العرض و الطلب لسوق العمل في الجزائر، الارتفاع الكبير لنسب البطالة و الاستخدام الناقص لليد العاملة. في المقابل سجل انتشارا متزايدا لليد العاملة في النشاطات غير المصرح بها أو غير الرسمية و خاصة بالنسبة للذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.

من بين أسباب أزمة التشغيل في الجزائر، التحكم الإداري الذي كان سائدا قبل التحول إلى النظام الليبرالي. و الذي كشف ضعف النسيج الاقتصادي في توفير فرص العمل الكافية لتغطية الطلب المتزايد في سوق الشغل، كما كشف ضعف المؤسسات و الهيئات المكلفة بتنظيم و تسيير سوق العمل في الجزائر بصفة كلية. كل هذه المعطيات تفرض على الحكومات الوطنية ضرورة اتخاذ كل الإجراءات و التدابير لمواجهة الوضع الاجتماعي الخطير. و العمل على إرجاع توازن سوق العمل و استقراره، من خلال تصميم و تنفيذ سياسات سوق عمل نشطة تهدف جميعها إلى تسيير تطابق أسواق العمل مع المتغيرات الاقتصادية المعاصرة و تسيير التكوين المهني و رسكلة العاطلين عن العمل (المبحث الأول) خاصة أمام ارتفاع معدلات الفقر والذي يتطلب هو الآخر تبني استراتيجيات وطنية للتخفيف من حدته (المبحث الثاني).

المبحث الأول: سياسات إصلاح و تحديث أسواق العمل

لمواجهة اختلالات سوق العمل و ما سببته في الانتشار المتزايد للبطالة في البلدان العربية عموما و الجزائر خاصة، من الضروري تعديل السياسات الوطنية. وهذا بتعديل السياسات الاجتماعية لتوليد فرص عمل حقيقية. و توسيع القاعدة الإنتاجية وإضافة طاقات إنتاجية جديدة. و تشغيل الطاقات الإنتاجية العاطلة، من خلال الاستثمارات الجديدة بصفة عامة و الاستثمارات المكثفة للعمالة بصفة خاصة (المطلب الأول). إلى جانب تعديل سياسات الاستثمار البشري المباشر كالتعليم والتدريب والتشغيل والإعلام. وغير المباشر مثل سياسات الأجور والتشريعات العمالية (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: سياسة التشغيل و دورها في الحماية الاجتماعية للعاملين

تعتمد سياسات سوق العمل النشطة كوسيلة فعالة لمواجهة كل الآثار الاجتماعية السلبية لإعادة الهيكلة الرأسمالية. وهذا من خلال جملة من التدخلات العمومية الهادفة الى خلق العمل المنتج و التصرف في مخاطر السوق. فهل تمكنت الحكومة الوطنية من تحقيق مثل هذا التوازن في سياسة التشغيل في ظل الأوضاع الاقتصادية المعاصرة، التي شهدت تقلصا في دور الدولة نتيجة الدعوة إلى تقليص الإنفاق الحكومي على الخدمات الاجتماعية و الحق في التوظيف؟ و هل يمكن اعتبار ذلك تفريفا لمحتوى دور الدولة في مجال رسم سياسة التشغيل ذاتها؟ سنحاول الإجابة عن هذه الإشكالات من خلال كشف الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل بعد تحديد مفهومها (الفرع الأول) إلى جانب التعرف على الآليات و البرامج المتبعة لتنفيذ سياسة التشغيل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل و أبعادها

إن الضرورات التي تفرضها الأوضاع الاقتصادية المعاصرة لا يمكن في كل الأحوال أن يجردها الدولة من كامل وظائفها و صلاحياتها، حيث تظل تمتلك آليات التأثير على أوضاعها الداخلية خاصة في مجال وضع و تنفيذ سياسة التشغيل.

سيما و أن هذه السياسة تشكل السبيل الوحيد لتحقيق التوازن المنشود بين الاعتبارات الاقتصادية و الاجتماعية و ضمان استمرار سير المشروعات على أفضل وجه. و كذلك تحقيق الحماية الاجتماعية للعاملين. لأنه لا يمكن تحقيق تنمية اقتصادية في ظل غياب سياسة تشغيل تضمن الحماية الاجتماعية للعاملين و تقييم التوازن بين الاعتبارات الاجتماعية و التي تساهم في تأكيد انتماء العاملين لمشروعاتهم. و بالتالي رفع كفاءاتهم الإنتاجية بما يحقق التنمية الاقتصادية و أهدافها. كما أن النمو الاقتصادي و ازدهاره يتيح المجال أمام المشروعات لمنح العاملين فيها مزايا و ضمانات اجتماعية دون أن يشكل ذلك أعباء متزايدة تقل كاهلها و تحد من قدرتها على المنافسة.¹ يتضح من ذلك أن لسياسة التشغيل أبعاد مختلفة نستعرضها لاحقا بعد تعريف سياسة التشغيل.

أولاً: مفهوم سياسة التشغيل

نستعرض مفهوم السياسة العامة للتشغيل من خلال الحديث عن المعايير الدولية لسياسة التشغيل. وكذا سياسة التشغيل و علاقتها بالسياسة الاقتصادية و الاجتماعية العامة للتنمية.

1- المعايير الدولية لسياسة التشغيل

تزع النظرة النيوكلاسيكية أن العمل مجرد سلعة كغيرها من السلع و أن سوق العمل هو سوق مثل بقية الأسواق. و بالتالي فان قوانين و آليات السوق كفيلة و حدها ييجاد التوازن بين العرض و الطلب، أي تحقق الاستخدام الكامل لقوة العمل. و لقد عارض أصحاب هذه النظرية أي تدخل للدولة في سوق العمل بحجة أن هذا التدخل يضر بالسير العادي لقوانين السوق و بالتالي يتسبب في تشوهات تحد من النجاعة الاقتصادية و مرد ودية المؤسسات.

إن هذه النظرية فقدت كثيرا من مصداقيتها باستفحال ظاهرة البطالة و ظهور اختلالات دائمة في توازنات العرض و الطلب في سوق العمل في البلدان المصنعة و النامية على حد سواء. و خاصة استفحال ظاهرة بطالة طالبي الشغل لأول مرة من ناحية و بطالة حاملي الشهادات العليا من ناحية أخرى.

¹ - Alain Deleu , *op.cit* p. 09.

إزاء هذا الوضع، حاولت العديد من المنظمات الدولية و في مقدمتها منظمة العمل الدولية تشخيص هذه الظاهرة من أجل التوصل إلى معالجتها بنجاعة، من خلال وضع مجموعة متكاملة من البرامج من أجل مساعدة الدول على وضع و تنفيذ استراتيجيات و سياسات تقوم على الاهتمام بالعمل. و هذا من خلال تبني سياسة تشغيل تهدف إلى مكافحة الإقصاء و الاستبعاد الاجتماعي، تنمية و إنشاء المؤسسات الصغيرة، إدماج الاقتصاد غير الرسمي في إطار قانوني لحماية الاستثمار، المبادلات التجارية، توفير العمل و الذي يجب أن يكون له دورا حاسما في تطوير التنمية الاقتصادية و الاجتماعية¹. هذا ما تبنته الاتفاقية الدولية رقم 122 لمنظمة العمل الدولية بشأن سياسة الاستخدام لسنة 1964، و التي تحت حكومات الدول بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، أصحاب الأعمال و العمال بوضع و تطبيق سياسة نشيطة من شأنها تعزيز حرية اختيار العمل. على أن يكون عملا كاملا و منتجا. و قد نصت في مادتها الأولى على أنه :

- رغبة في إنعاش و تطوير الاقتصاد و رفع مستويات المعيشة و الاستجابة لاحتياجات اليد العاملة و حل مشكلة البطالة و العمالة الناقصة. يتعين على كل دولة عضو أن تتبنى و تطبق سياسة نشطة تهدف إلى تأمين الشغل و أن تعتبر ذلك هدفا. على أن تتضمن هذه السياسة:
- العمل لكل الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل.
- و أن يكون هذا العمل منتجا بقدر الإمكان.
- و أن يكون هناك حرية لاختيار العمل.
- و أن يكون لكل عامل كل الإمكانيات لاكتساب كل الخصائص المهنية الضرورية من أجل شغل العمل الذي يحظى به و استيفاء خصائصه. و هذا مهما كان جنسه، لونه، جذوره، دينه، رأيه و انتمائه السياسي.
- يجب أن تأخذ هذه السياسات بعين الاعتبار مستوى التطور الاقتصادي و كذا العلاقات الموجودة ما بين أهداف العمل والأهداف الأخرى الاقتصادية و الاجتماعية. على أن يتم تطبيقها بما يتماشى و الظروف و الأعراف الوطنية.

¹ - Rapport du Directeur Générale sur la dimension social de la mondialisation, une mondialisation juste, Le rôle de L'OIT, *op.cit*, p.37 et 38.

كما تنص المادة الثانية على انه " على كل عضو و وفقا لظروف كل دولة و وفقا للمعايير التي تسمح بها هذه الأخيرة أن تحدد و تراجع بانتظام سياسة اقتصادية و اجتماعية متناسقة لبلوغ الأهداف المعلن عنها في المادة الأولى"¹.

هذا و قد تضمنت التوصية رقم 122 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في نفس السنة مزيدا من التفاصيل عن المبادئ العامة لسياسة التشغيل النشطة. شددت هذه التوصية على أهمية البرامج الرامية إلى مساعدة طالبي التوظيف، سواء منهم العاطلين أو الذين لا يعملون بكامل طاقتهم على العثور على وظائف جديدة و تأهيل أنفسهم لها. و تشمل مثل هذه البرامج توفير خدمة ذات كفاءة للتشغيل و التدريب المهني على سوق العمل و تدابير مساندة للإسكان و منح للمساعدة على التحرك و تشجيع استخدام الشباب. إلى جانب برامج خاصة للفئات الأقل حظا مثل العمال المسنين و المعاقين. على أن يتم إيلاء عناية خاصة للمجالات التي تشهد معدلا مرتفعا من البطالة بسبب فقدان الوظائف أو التخفيف منه. و تدعو التوصية في نفس الوقت إلى توفير الدعم المناسب للدخل لمساعدة العاطلين عن العمل و من لا يعملون بصورة كاملة².

رغم ما كرسته المعايير الدولية في مجال سياسة التشغيل، إلا أن هدف العولمة في تسريع وتيرة إعادة الهيكلة الرأسمالية حال دون وجود سياسات تشغيل فعالة، تمكن المجتمع الدولي من إدراك أهمية التنمية الاجتماعية كأداة ضرورية لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة بشقيها الاقتصادي و الاجتماعي. و قد نتج عن ذلك أن أصبح العدل الاجتماعي و المحافظة على المكتسبات المحققة الضحية الأولى، مما أدى إلى مزيد من التهميش الاجتماعي لفئات عريضة من المجتمع نتيجة تباطؤ النشاط الاقتصادي و ضعف معدلات الاستثمار و النمو. بالإضافة إلى زيادة الفقر و البطالة و التفاوت في الدخل و الثروة، خاصة أن تنفيذ السياسات الاقتصادية المعاصرة في إعادة الهيكلة و الخصخصة يتطلب أسواق ليست قائمة في غالبية الدول.

¹ - v. Jean Michel Servais, *op.cit* .p.297 §1118.

² - تعتبر اتفاقية العمل الدولية رقم 122 و التوصية رقم 122 مرتبطان ارتباطا وثيقا كما أنهما يحيلان صراحة إلى العديد من الاتفاقيات الأخرى للمنظمة، و بوجه خاص إلى اتفاقية خدمات الاستخدام رقم 88 و اتفاقية الموارد البشرية رقم 142 و اتفاقية إدارة شؤون العمل رقم 150 و اتفاقية إعادة التأهيل المهني و الاستخدام رقم 159 و اتفاقية تشجيع الاستخدام و الحماية من البطالة رقم 168. انظر: سامي العوادي. التدريب النقابي حول سياسات التشغيل و استراتيجيات الحد من الفقر. المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية. 19-23 سبتمبر 2005. ص 28.

و الواقع أن تحقيق التقدم الاقتصادي في دولة ما يبقى مرهونا بالقدرة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية من جميع النواحي و خاصة الناحية الاجتماعية. و هذا في عدم اعتبار التقدم الاقتصادي هدفا بحد ذاته، و إنما غاية رقي الإنسان و تكريمه و تحقيق الازدهار لشخصيته الإنسانية. باعتبار أن الإنسان الوسيلة لتحقيق التنمية الاقتصادية و الغاية المتوخاة و المقصودة من وراء ذلك¹.

هذا ما أكدته اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة في تقريرها حول ضرورة أن تركز العولمة على العنصر البشري، أي اعتبار الإنسان موضوعا و هدفا، تحترم كرامة الجميع و تمنحهم فرصا و قيما متساوية. عولمة أكثر إدماجا و عدالة، تجلب المنافع و الفرص الحقيقية لأكبر عدد من الأشخاص و الدول و تلغي الفوارق بين الدول و بين الأفراد. و هذا يفترض وجود تكامل في السياسات الاقتصادية و الاجتماعية. تلك هي الخطوات الأولى للتوجه نحو منح الاقتصاد العالمي قاعدة اقتصادية و اجتماعية لتحقيق التنمية المستدامة².

على المستوى الوطني، يكون الحل لمواجهة الآثار الاجتماعية السلبية لإعادة الهيكلة الرأسمالية من خلال رسم سياسة فعالة لتشغيل و تنمية القوى العاملة و التي أصبحت اليوم ضرورة ملحة و من أولويات السياستين الاقتصادية و الاجتماعية في العصر الحديث. الأمر الذي يجعل الوقوف عند تحديد مفهومها و أهميتها أمر لا بد منه.

2- سياسة التشغيل و علاقتها بالسياسة الاقتصادية و الاجتماعية العامة للتنمية

إن فعالية الدولة تعتبر شرطا ضروريا لتحقيق فعالية الأسواق. فإذا أرادت الشعوب و الأمم أن تستفيد من العولمة، يجب أن يكون لها دولة قادرة على تطوير القدرات المؤسساتية الاجتماعية و الاقتصادية، و التي تمكنها من تحقيق نمو اقتصادي عادل و متوازن. هذا ما أكده صوما فيا المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره³.

و ما أكدته أيضا اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة من خلال تقريرها و التي ترى بأنه " من تداعيات تحقيق عولمة تتسم ببعده اجتماعي قوي و عولمة عادلة تشمل الجميع و تدار ديمقراطيا و توفر الفرص و المنافع الملموسة لجميع البلدان و الشعوب هو وجود دولة

¹ - أنظر. محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق ص 101.114.115 .

² - Commission mondiale sur la dimension social de la mondialisation, Une mondialisation juste, créer des opportunités pour tous, *op.cit*, p.05§18 et 19.p06§21.

³ -Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation : une Mondialisation juste, Créer des opportunités pour tous, *op.cit*, p.08 §32 .

ديمقراطية و فعالة، تكون لديها القدرة على إدارة التكامل في الاقتصاد العالمي و توفير الفرص و الأمن على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي¹. الأمر الذي لن يتحقق إلا من خلال تكفل الحكومات الوطنية بدورها في تبني سياسات ملائمة لتشغيل بما يكفل احترام المبادئ و الحقوق الأساسية للعمل، و ما يحقق التوازن المنشود بين متطلبات و ضرورات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بهدف الوصول إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية الاجتماعية للعاملين و بما لا يعيق انطلاقة التنمية الاقتصادية².

إن تهيئة الطاقات البشرية و استخدامها الاستخدام الأمثل و فق سياسة سليمة، يشكلان جانبا مهما من جوانب التكامل بين السياسة الاقتصادية و الاجتماعية لكل دولة. و على نحو يمكن معه الوصول إلى تحقيق الاهداف التالية:

- الهدف الأسمى و هو توفير العمل للجميع و في جميع الأوقات و بشكل تتاح معه الفرصة لكل شخص لأن يعمل في حدود طاقاته و إمكانياته و قدراته، بما يحقق السمو و الازدهار لشخصه و بالتالي للمجتمع بأسره.

- تنظيم سوق العمل على نحو يؤدي إلى تحقيق التوازن داخل هذا السوق بين العرض و الطلب، أي تطويع العرض و الطلب بتوقع الاحتياجات و وضع الوسائل اللازمة لتنفيذها. و هو ما يتطلب التركيز على مستوى العاملين و تدريبهم و تأهيلهم و تنمية قدراتهم الثقافية و العلمية، باعتبار أنه لا يمكن لسياسة التشغيل أن تكتمل إلا إذا ادخل في إطارها رسم سياسة متناسقة للتكوين المهني.

بناء على ما تقدم، يمكن تعريف سياسة التشغيل بأنها " تنحصر في مجموع الوسائل القادرة على تحقيق الضبط و التوازن المنشود بين العرض و الطلب في سوق العمل، أيا كانت الطبيعة الاقتصادية و الاجتماعية للدولة". و بعبارة أخرى فإن سياسة التشغيل تعني "مجموعة الوسائل الموضوعية موضع التطبيق و التي تهدف إلى تجسيد الحق في العمل للأفراد. و ضمان تطوير و تنمية و تطويع القوى العاملة، بما يتفق مع حاجات الإنتاج. فهي على ذلك جزء من السياسة الاجتماعية و الاقتصادية للدولة".

¹ - Rapport de la Commission Mondiale, Revue Travail, *op.cit.* P06.

² - إن وجود سياسة اجتماعية سوية لا يعتبر معاديا و مناقضا للتطور الاقتصادي بل على العكس يقتضي الأمر المجالين معا حتى يدعم أحدهما الآخر. انظر .

- عن كون سياسة التشغيل جزء من السياسة الاجتماعية، فذلك لكونها تعد استجابة لحاجة ماسة لدى العامل، من حيث توجيهه و تكوينه و تنميته مهنيا حسبما ينبغي و في حدود فرص العمل المتاحة، بما يضمن له الترقية و المقدره المستمرة على مواجهة المتغيرات الفنية و التقنية و التكنولوجية الحديثة، و خاصة تلك المتغيرات الاقتصادية.

و عن كونها جزءا من السياسة الاقتصادية فذلك لأنها تتطلب الاستعمال العلمي و المنهجي لقوة العمل و توجيهها تبعاً لحاجات الإنتاج التي يتطلبها السوق¹.

ثانياً: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

إن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي و منها ما هو اقتصادي و منها ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي.

1- البعد الاجتماعي

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لا سيما بالنسبة للشباب عامة و ذوي المؤهلات الجامعية و المتوسطة خاصة و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع. و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء و ما يترتب على ذلك من أفكار و تصرفات تضر بهؤلاء الشباب أولاً و بالبلاد ثانياً. و هذا في كل ما يتعلق ب: - اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط و ما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر. - الإدمان على المخدرات و ما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية و الانتحار و التمرد على قيم و تقاليد و قوانين البلاد و ما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

2- البعد الاقتصادي

إن سياسة التشغيل بوصفها التجسيد الحقيقي للحق في العمل الأفضل، لا بد أن تقوم على أساس من التوازن في أهدافها الاجتماعية و الاقتصادية، أي لا بد أن تضع نصب أعينها الاعتبارات التي تمليها الحماية الاقتصادية، بحيث لا تفرض على المشروعات أعباء الحماية الاجتماعية فتثقل كاهلها و تهدد وجودها و بقائها. و تكون في الآن ذاته سياسة اقتصادية تؤمن الانتعاش الاقتصادي. و سياسة اجتماعية تقلص من التمييز و اللامساواة و الفقر الذي تسببت فيه البطالة. هذا فضلا عن ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق

¹- انظر محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق ص. 100 و 101. 105 و 106 .

الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد.

3- الأبعاد الهيكلية و التنظيمية

يعتمد تصميم و تنفيذ سياسة التشغيل النشطة كوسيلة فعالة لمواجهة الآثار السلبية لإعادة الهيكلة الرأس مالية من خلال اتخاذ الحكومات أو الشركاء الاجتماعيين لجملة من التدابير. هذه الأخيرة يمكن أن تكون تدابير وقاية مثل: - العمل على ضمان الأمن للعمال من خلال ضمان الحد الأدنى من الدخل في فترات التغيير الدورية أو الهيكلية. - أو على بقاء العمال في وظائف منتجة. - أو تسيير إدماج و إعادة إدماج العمال في مناصب عملهم. كما يمكن أن تكون تدابير حماية كتلك المخصصة للحماية من أثر تنقل الأيدي العاملة.

مهما يكن نوع هذه التدابير، إلا أنها تهدف جميعها إلى تسيير تطابق أسواق العمل مع المتغيرات الاقتصادية المعاصرة، تجنيد أو تعبئة السكان النشيطين¹ و خاصة الفئات المهمشة، تسيير التكوين المهني و تسيير رسكلة العاطلين في العمل. و هي بذلك تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لقوة العمل. و تحسين طرق تسيير سوق الشغل. و تطوير المهارات المطابقة لعروض الشغل.

- تسيير النفاذ إلى سوق الشغل و التحصل على العمل

أكد مكتب العمل الدولي إلى ضرورة أن تعمل سياسات سوق العمل النشطة على ضمان المساواة في النفاذ إلى العمل للعاملات و العاملين قبل عملية التعيين في الوظيفة و خلالها. تبعا للاتفاقية رقم 183، ينبغي أن لا يشكل الحمل و الأمومة سببا للتمييز يحول دون نفاذ المرأة إلى العمل. و ينبغي على الدول الأعضاء أن تتخذ الإجراءات اللازمة لضمان ذلك. و تنادي الاتفاقية رقم 156 " بحق العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في العمل دون التعرض إلى تمييز و بحرية اختيارهم عملهم، و تدعو إلى تدريبهم و توجيههم بحيث يتمكنون من العثور على عمل. علما بأن التوصية رقم 165 تتوسع في عرض هذه المبادئ².

¹ - يتألف السكان النشطين اقتصاديا من جميع الأشخاص من الجنسين، الذين يوفرون عرض اليد العاملة لإنتاج السلع و الخدمات الاقتصادية، حسب التعريف الوارد في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية، و ذلك خلال فترة زمنية مرجعية محددة. انظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 14.

² - يستخدم أيضا: إمكان الحصول على عمل، الوصول إلى عمل، انظر قاموس المصطلحات. المرجع السابق ص 01.

- تحقيق التطابق بين العرض و الطلب في سوق العمل

إن من مسببات مشاكل سوق العمل في مجمل العالم، ترجع إلى عدم تطابق نوعية عرض اليد العاملة مع الطلب. لذا يتجسد التحدي الأساسي في توليد طلب كاف لليد العاملة من أجل سكان يتزايد عددهم باستمرار¹.

و هذا ما يتمشى و الأبعاد الهيكلية و التنظيمية للسياسة التشغيل في الجزائر، التي تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل و محاربة البطالة.² يرمي هذا الأخير إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل. و بالتالي رفع مستوى عروض العمل و تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.
- تكييف الطلب على التشغيل و بالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين و سوق الشغل.
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل. و توفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل و حجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لا سيما في موقع العمل و في الوسط المهني لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية و العمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.
- تنمية روح المقابلة لا سيما عند الشباب.

¹ - و يقصد بجانب العرض جميع الراغبين في العمل من المنخرطين الجدد من مؤسسات التعليم و التدريب و الراغبين في الالتحاق بعمل أفضل و فائض العمالة بسبب الخوصصة و الراغبين في العمل بعد انتهاء عقود عملهم المؤقتة سواء داخل بلدهم أو مهاجرين مؤقتا للعمل بالخارج. و يقصد بجانب الطلب، فرص العمل في القطاعات و التخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية. انظر محمد صبري الشافعي، ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية. واقع و أفق التعلم الفني و التدريب المهني و احتياجات سوق العمل في الدول العربية، منظمة العمل العربية يونيو 2005 ص 11.

² - و هو المخطط المعتمد من قبل الحكومة في شهر افريل سنة 2008.

- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير و المتوسط. و تكيف فروع و تخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل.

- دعم الاستثمار الخلاق لفرص و مناصب العمل و دعم ترقية تشغيل الشباب و تحسين نسبة التوظيف الدائم.

- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل و عصرنه آليات المتابعة و المراقبة و التقييم. و إنشاء هيئات قطاعة لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.

- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل و معرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات و الإحصائيات و بنوك المعطيات و مختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات و التعديلات اللازمة على مخطط العمل¹.

الفرع الثاني : آليات و برامج تنفيذ سياسة التشغيل في الجزائر

يمكن تصنيف هذه الآليات من حيث أهدافها إلى آليات غير مباشرة، موجهة للتخفيف من حدة البطالة بالنسبة لجميع الشرائح العمالية التي لا زالت في سن النشاط. و أخرى مباشرة، موجهة للتكفل بإشكالية تشغيل الشباب بصفة أساسية.

أولاً: الآليات غير المباشرة لتشغيل الشباب في الجزائر

عملا على تدارك آثار الانعكاسات الاجتماعية لسياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر مع مطلع التسعينات، تم اعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة أثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة بصفة خاصة و الذين هم في سن العمل بصفة عامة. يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال و بصفة موجزة الآليات التالية:

1- نظام التأمين ضد البطالة

و يتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للبطالة في الجزائر² ، و الذي يشكل هيئة استقبال للحد من كارثة فقدان منصب العمل الناتج عن التسريح لأسباب اقتصادية. حيث يضمن هذا

¹ - إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية لتجسيدها ميدانيا. على سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل و هو القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004. ج . ر رقم 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004. و الذي نص في مادته الثالثة على أن تضمن الدولة صلاحيات تنظيم الشغل لا سيما في مجال المحافظة على التشغيل و ترقيته. و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. ج.ر عدد 09 الصادرة في 19 افريل 2006. و المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008. ج . ر. عدد 22 الصادرة في 30 افريل 2008 .

² - و هو الصندوق الذي تم إنشائه بمقتضى القانون 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994. ج ر عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 يونيو 1994.

النظام دخلا للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم طوال مدة ثلاثة سنوات، و ذلك للوقاية من الفقر و الحاجة طول مدة البطالة الحتمية أحيانا. هذا النظام تكفل منذ بداية نشاطه في 1995 بأكثر من 200.000 عاملا. و كان يمكن أن يكون العدد أكبر لو لا وجود صيغ أخرى بديلة له، مثل الذهاب الإرادي، التقاعد المسبق. إلى جانب اقتصار التسريح المعني بهذا النظام على المؤسسات الاقتصادية دون قطاع الوظيفة العمومية¹.

2- التشغيل المأجور للشباب

تم تعزيز التشغيل المأجور للشباب من خلال المرسوم التنفيذي 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات². و الموجه إلى الشباب طالي العمل لأول مرة. يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب و ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لا سيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة. فضلا عن محاربة الفقر و الإقصاء و التهميش. يوزع هؤلاء الشباب إلى فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، و التقنيين السامين خريجي المؤسسات العمومية أو الخاصة المعتمدة و فئة حاملي الشهادات بدون دخل و من هم في وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات. تتحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة³.

¹ - كما يوجد في المغرب كذلك صندوق مساعدة الشباب الحاملين لشهادات عليا، و صندوق تشغيل الشباب اللذان يساهمان في التحكم في تزايد ظاهرة البطالة في أوساط الشباب من خلال المشاريع الاستثمارية الهادفة لتوفير فرص العمل لهذه الشريحة، و التي لم تحقق هي الأخرى الفاعلية المتلى لبلوغ أهدافها النظرية. و هو نفس المسعى تقريبا الذي اعتمده تونس منذ سنة 1981 حيث اتبعت ثلاثة نماذج من البرامج الهادفة إلى مساعدة الشباب على تجاوز مشكلة البطالة، تمثل الأول في اعتماد برامج و مشاريع غايتها خلق فرص للشباب عن طريق بعث المشاريع ذات المنفعة العامة، كصيانة الطرق، و ترميم المباني... الخ. بينما تمثلت الثانية في (برامج التشجيع على الاقتصاد الحر) و هي برامج تهدف إلى تدعيم خلق فرص التوظيف عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة أو العائلية بواسطة الدعم المالي و تسهيل الحصول على القروض، المساعدات التقنية للمعنيين على إنشاء مشاريعه الخاصة. في حين تمثلت الثالثة في برامج تأهيل و إدماج الشباب في الحياة المهنية، عن طريق عقود التكوين و التشغيل، التي تهدف إلى تدريب الشباب و تأهيلهم للعمل في المؤسسات الإنتاجية التابعة للقطاع الخاص. و ذلك ضمن برنامج يقوم على تمويله البنك العالمي للإنشاء و التعمير. إلى جانب مجموعة من البرامج الأخرى المتمثلة على الخصوص في التبرصات الخاصة بتكوين و تدريب و توظيف حاملي الشهادات الجامعية و الثانوية، و هو ما استدعى إنشاء صندوق الإدماج و التأهيل المهني. تخفيض سن التقاعد بالنسبة للعمال الذين يوجدون في وضعية احتمال فقد منصب العمل نتيجة التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية. حيث يصل هذا التخصيص إلى حدود عشرة سنوات قبل السن القانوني للتقاعد. كما تم إقرار الإحالة إلى التقاعد دون التقيد ببلوغ السن القانوني للتقاعد، في حالة استكمال العامل مدة عمل تصل إلى 32 سنة عمل أو أكثر. و هي إجراءات تهدف إلى الإسراع في توفير مناصب عمل جديدة للشباب. انظر أحمية سليمان. المرجع السابق ص 06.

² - انظر ج ر . عدد 23 المؤرخة في 04 ماي 2008.

³ - على أن تحدد المنحة المدفوعة للشباب المستفيدين ب 10.000 دج شهريا بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي و 8.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين. و بالنسبة لحاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها يمنح لهم تعويض شهريا مبلغه 2.500 دج. إضافة إلى إفادتهم من اداءات التأمينات الاجتماعية. وقبل جهاز الإدماج الاجتماعي، وجد نظام الشبكة الاجتماعية و التي استفاد منها عدد كبير من الشباب، بلغ على سبيل المثال سنتي 1999 و 2000 ما يقارب 135.000 شخص، من بينهم 9000 رئيس ورشة. كما خلق هذا البرنامج (الذي تم تمويله بنسبة 70 بالمائة بمقتضى قرض من البنك الدولي للإنشاء و التعمير) أكثر من 48000 منصب عمل شبه دائم. و هي تستهدف بصفة خاصة اليد العاملة التي لا تملك تأهيل مهني، و لا سيما تلك التي تكون نتيجة التسرب المدرسي المبكر، نظرا لبطالة الأشغال التي تدخل في مجال هذا العمل. هذه الآلية الاجتماعية تهدف إلى المحافظة على كرامة و إنسانية و طموح الشباب في الحصول على منصب عمل أحسن مقابل أجر يقارب الحد الأدنى المضمون (15.000 دج شهريا).

3- تنمية روح المبادرة: تحويل الباحثين عن العمل إلى مستحدثين لفرص العمل

يشكل تحسين حصول الشباب على فرص العمل اللائق و إدماج و الشبات و الشبان في الاقتصاد و المجتمع تحديا عالميا. حيث يتم الاعتراف بشكل متزايد بروح المبادرة لدى الشباب باعتبارها إستراتيجية قيمة من اجل: - تحرير الطاقات الإنتاجية و الابتكارية الكامنة لدى الشباب و تمكينهم من المشاركة بنشاط في اقتصاديات بلدانهم. - ضمان قدرة استفادة هذه الأخيرة من الإمكانيات الاجتماعية و الاقتصادية التي يتمتع بها سكانها الشباب و التي تزودهم روح المبادرة هذه بإمكانات خلق الوظائف و المساهمة بشكل ايجابي في اقتصاد و مجتمع مستدامين.

إن تعزيز روح المبادرة لدى الشباب مكون من مكونات برنامج عمالة الشباب لمنظمة العمل الدولية. هذا ما أكده إعلان العدالة الاجتماعية من خلال اعترافه بأهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمالة و فرص كسب الدخل للجميع. إيماننا منه بان روح المبادرة لدى الشباب و ترقية العمل المستقل يمكن أن تدفع قدما ببرنامج العمل اللائق و برنامج العمالة العالمي باعتباره إحدى وسائل خلق العمالة و تنمية المنشآت المستدامة. يتحقق هذا من خلال تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل، أو من خلال تسهيل الارتقاء من العمل للحساب الخاص في الاقتصاد غير المنظم إلى مرحلة تنظيم المشاريع الناجحة.

أمام هذه الايجابيات اعتبر تعزيز روح المبادرة لدى الشباب احد المبادئ الرئيسية للنهوض بالانتعاش و التنمية في الميثاق العالمي لفرص العمل. و الذي تقوم الدول الأطراف بتعزيزه بشكل متزايد ضمن خطط العمل الوطنية بشأن تشغيل الشباب¹. و هذا من خلال توفير بيئة عمل مواتية و أدوات فعالة لتطوير روح المبادرة من اجل تحقيق إمكانيات بشكل كامل. و حتى يكون تطوير روح المبادرة لدى الشباب كاملا، ينبغي القيام بما يلي:

- التشديد على القطاعات التي تتمتع بإمكانيات خلق فرص العمل.

¹ - و لكن لا بد من تخطيط البرامج التي تعزز روح المبادرة كمسار وظيفي للشباب تخطيطا حذرا، فروح المبادرة تكون في الوقت نفسه مطلوبة و تنطوي على بعض المخاطر، لا سيما بالنسبة إلى الشباب الذين يمرون بمرحلة انتقالية صعبة و سريعة التأثير من حياتهم، إلى جانب تمتعهم بشكل عام بالقليل من الخبرة المهنية و الأصول المادية. و يوجد الكثير من أصحاب المشاريع الشباب في الاقتصاد غير المنظم و شاب واحد من كل خمسة شباب يستمر في العيش في فقر مدقع. أنظر . جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة، مكتب العمل الدولي، نوفمبر 2009. ص22 الفقرة 36. ج. و مجلة العمل الدولية، عالم العمل، الانتعاش من الازمة الاجتماعية و الاقتصادية.

- اعتماد نهج أوسع لربط الشباب بفرص العمل اللائق كفيل بأن يكسبهم ما يحتاجون إليه من معارف و مهارات و سلوك و خبرات و دعم و أصول، من شأنها أن تزيد في فرصهم في الحصول على عمل لائق، سواءا بزيادة قابليتهم للاستخدام أو البدء بمشروع خاص بهم.

- تعليم روح تنظيم المشاريع و التدريب على كيفية استغلال الأعمال و برامج الدعم بما فيها حاضنات الأعمال و التعاونيات و مؤسسات التمويل بالغ الصغر.

في هذا الشأن عملت الجزائر عن طريق البنوك و ضمان الهيئات الاجتماعية كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على وضع برنامج بهذه الآلية، من خلال فتح إمكانية منح قروض صغيرة الحجم تتراوح ما بين 50.000 إلى 350.000 دج. تشرف عليها وكالة التنمية الاجتماعية، وذلك لخلق مناصب عمل حرة، خاصة في البلديات الريفية، تشمل غالبيتها في أعمال تتم في البيوت في مجالات النسيج و الحرف التقليدية و بعض الأعمال التجارية الصغيرة...الخ.

و هي كلها نشاطات تمكن القائمين بها من التخلص من شبخ البطالة و القيام بنشاط يدر عليهم بعض المداخل التي تمكنهم من العيش بكرامة من جهة و تسديد القروض التي حصلوا عليها إما بدون فائدة أو بفوائد قليلة جدا من جهة اخرى. و الوصول إلى مرحلة الاستقلالية في تملك وسائل الإنتاج. و هي النشاطات التي شكلت في حالات كثيرة نواة لميلاد مؤسسات صغيرة تم متوسطة، و ربما ستصبح في يوم من الأيام مؤسسات كبيرة¹. عرف هذا البرنامج إقبالا كبيرا من قبل الشرائح الشبانية، بلغت عند منتصف السنة الأولى في تطبيقه سنة 2000 ما يفوق 14.000 طلب².

نتساءل بعد عرض هذه الآليات العامة التي أوردناها على سبيل الاستدلال على ما تقوم به الجزائر من جهود جبارة للحد من تطور أزمة البطالة، عما إذا بلغت الهدف المنشود في إصلاح اختلالات سوق العمل و القضاء على البطالة؟ أم أنها مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث فاعليتها أن تذهب مع تزايد الأزمة و توسع الظاهرة لتشمل معظم الذين هم في سن العمل.

¹ - أكثر تفاصيل عن القرض المصغر و فوائده ، انظر ص...من الرسالة. هذا و نشير إلى أن تمويل قروض هذا البرنامج يتم من طرف ميزانية الدولة، بسبب تخفيض نسب الفوائد. حيث تكفي الاعتمادات المخصصة لهذا المشروع سنويا، ما يفوق 30.000 مشروع، مما يعني خلق على الأقل نفس العدد من مناصب العمل.

² - و تتمحور النشاطات التي تركز عليها المشاريع المقترحة بصفة عامة حول: تربية الحيوانات و النحل بنسبة تقدر ب 43 % و الحرف الصغيرة و الخدمات بنسبة 35 % و العمل بالبيت بنسبة 15 % و أخيرا الزراعة و الري بنسبة 05 % .أنظر.أحمية سليمان. الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل و التوجيه المهني في تنظيم سوق العمل. الندوة الإقليمية حول دور التوجيه و الإرشاد المهني في تشغيل الشباب. طرابلس 11-13/07/2005، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، 2005.

في الواقع هذه الأزمة أصبحت تشكل الشغل الشاغل ليس فقط للسلطات العمومية، بل و للمنظمات النقابية بشكل أكثر اهتمام. حيث أصبحت أحد المواضيع الأساسية في الحوار و التشاور الاجتماعي الذي يتم بصفة دورية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الحكومة، و أصحاب العمل. وقد تكون هذه الانشغالات المشتركة المدخل نحو تبني سياسة العمل اللائق المعلن عنه من طرف منظمة العمل الدولية سنة 2008. وان كنا نرى في هذه الآليات ما هو كفيل بذلك كتنمية و تطوير روح المبادرة و نظام التعاونيات. كما أن للآليات الأخرى مزايا عديدة من حيث محاربة الإقصاء لاجتماعي و التخفيف من حدة الفقر.

ثانيا: الآليات المباشرة

اعتمدت الجزائر و منذ أن شرعت في التحول نحو النهج الليبرالي في تسيير الاقتصاد الوطني، مجموعة من التدابير الموجهة للتكفل بإيجاد مناصب عمل حقيقية و دائمة للشباب. و ذلك من خلال خلق ورشات و مؤسسات صغيرة متخصصة في الإنتاج أو التحويل أو تقديم خدمات أو ما إلى ذلك من النشاطات و المشاريع التي يبادر بها الشباب المعني. وضع أول برنامج من هذا النوع مع بداية 1989 عرف ببرنامج تشغيل الشباب. و هو موجه لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة. تمنح لهذه الفئة من الشباب تكوينا يسمح لها بالاندماج في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية و الصناعية و الري و البناء و الأشغال العمومية. إلا أن هذا البرنامج لم يعرف النجاح المنتظر و ذلك لأسباب إدارية، حيث كان ينتظر أن توفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين فقط، في حين لم يستفد من هذا المشروع سوى نصف العدد. منهم 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة، و 40.000 شاب على مناصب في نشاطات التكوين و التأطير.

و أمام عدم نجاح هذا البرنامج في تحقيق النتائج المنتظرة منه، بادرت الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف ب النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب (D.I.P.J). يرتكز هذا الأخير أساسا على خلق أنشطة من طرف الشباب و تنمية روح المبادرة و العمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات و القدرات المحلية، و ذلك من خلال ثلاثة صيغ أو محاور أساسية هي:

- خلق وظائف ذات منفعة عامة بمبادرات محلية. و هي صيغة مكتملة لصيغة الشبكة الاجتماعية، تقوم على التشغيل المؤقت لمدة 06 أشهر إلى سنة.

- خلق نشاطات و مشاريع مقترحة من قبل الشباب، مقابل الحصول على مساعدات مالية لانجازها تصل إلى حدود 30 % من قيمة المشروع الذي يتم انجازه في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، من طرف صندوق مساعدة الشباب. و هو الصندوق الذي أصبح يعرف فيما بعد بالصندوق الوطني لترقية التشغيل (F.N.P.E). أما 70 % الباقية فتمنح على شكل قروض من البنوك، على ألا تتعدى قيمة المشروع حدود 3 ملايين دينار جزائري¹.
- تكوين التعاونيات التي يجب أن تتم خلال ستة أشهر بين المؤسسات الصغيرة التي تنشط في نفس المجال. و ذلك بهدف التحكم أكثر في استكمال و استغلال المشروع و رفع مردوديته و زيادة فاعليته و فرض و جوده في سوق المنافسة.
- إعطاء دفع جدي للبرنامج، و تقادي تردد أو تخوف البنوك في تمويل المشاريع المقترحة في هذا المجال، ثم إنشاء صندوق الضمان المشترك للنشاطات الصناعية و التجارية و الحرفية، لضمان تسديد و استرجاع أو تعويض القروض المصرفية الممنوحة للشباب المؤسسين للمشاريع الممولة من خلال هذا البرنامج.
- و بعد مرور قرابة خمسة سنوات على هذه التجربة، قامت الهيئات المشرفة عليها بتقديم نتائجها، لتصحيح الجوانب السلبية منها و دعم الجوانب الايجابية. و على ضوء الملاحظات المستخلصة من عملية التقييم، تم تكييف النظام بالكيفية التي تجعله أكثر فاعلية، و أكثر اتساعا لدمج صيغ أخرى لخلق مناصب عمل للشباب و هو ما افرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب. ارتكز هذا النظام هو الآخر على ثلاثة محاور أساسية هي:
- عقود التشغيل المسبق Contrats de Pré-emplois - المساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة و هي استمرار للصيغة السابقة مع بعض التعديلات التي تم إدخالها لتكييف العملية مع النظام الجديد. - أخيرا التكوين لخلق نشاطات جديدة. و لتحقيق هذا البرنامج، تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب²، التي عهد إليها المهام التالية:
- تدخل السلطات العمومية في مهمة الاستشارة و التوجيه من خلال توجيه المؤسسين الشباب و مساعدتهم في كل المراحل التي يتم بها إنشاء المشروع.
- العمل على تهيئة كل الشروط التي تضمن نجاح المشروع و قبوله من قبل البنوك الممولة له.

¹ - و قد تم رفع القيمة القصوى للمشاريع الممولة من قبل هذا الصندوق إلى 10 ملايين دينار جزائري بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتمم و المعدل للمرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب.

² - التي تم إنشائها بمقتضى المرسوم الرئاسي 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996. ج.ر. عدد 52 لسنة 1996

- كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز و الامتيازات المالية مثل القروض بدون فوائد، و المساهمة في دفع الفوائد إن اقتضى الأمر. إلى جانب بعض الإعفاءات الجبائية. و بهذه الصفة، تشكل هذه الوكالة الجهاز الرئيسي لقيام تعاون شامل بين جميع الهيئات المعنية بالموضوع¹.

يهدف توفير الدعم المالي الكافي و المنظم لتحقيق هذا المشروع الطموح، تم بالتوازي للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب. يتولى هذا الصندوق: - تمويل المشاريع التي توطنها الوكالة.- توفير التغطية المالية من تكوين و إعداد الشباب لإيجاد مناصب العمل، سواء في القطاع العام أم القطاع الخاص و هذا في إطار عقود التشغيل المسبقة. تعني هذه الأخيرة بصفة خاصة ذوي التكوين الجامعي، باعتبارهم يواجهون مشاكل عديدة في التوظيف نظرا لانعدام الخبرة المهنية، حيث يمنح لصاحب عقد التشغيل المسبق تكوينا تطبيقيا للتكيف مع المنصب العمل المراد شغله، مع منحه عند نهاية التكوين أو عند نهاية العمل شهادة عمل تثبت له خبرة و اقدمية تسمح له بالحصول على منصب عمل و ذلك بهدف التخلص من عائق انعدام الخبرة الذي عادة ما ترفض طلبات عمل المتخرجين من الجامعة بسببه. لضمان نجاح هذا النظام انطلاقا من نقاط ضعف النظام السابق لدعم تشغيل الشباب، حددت له عدة معايير و أهداف تحكم نظام عمله و هي:

- حتمية إدماج أنشطة الشباب داخل آليات سوق العمل.
- إعادة الاعتبار للمؤسسات المصرفية (البنوك) كمؤسسات وسيطة وتمويلية، وتقييم الأخطار التي يمكن أن تهدد مصالحها المالية عند عملية التمويل.
- تركيز تدخلات السلطات العمومية في هيئة واحدة تقوم بتقديم التوجيه و الاستشارة و هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من الوكالات أيضا، مكاتب التشغيل و التوجيه المهني. و هي مصالح ذات طابع إداري عمومي. يختلف إطارها التنظيمي من بلد لآخر، تهدف إلى توفير مناصب العمل للباحثين عليها من خلال ربطها بمختلف المؤسسات المستخدمة. تعتمد في ذلك آليات قانونية و تنظيمية تجعلها مركز إشراف و توجيه للباحثين عن مناصب العمل المسجلين لديها نحو المؤسسات التي هي بحاجة إلى يد عاملة و ذلك بالنظر إلى التخصصات المطلوبة. عرفت هذه

¹ - عن مهام هذه الوكالة.أنظر المادة 06 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه سابقا.

المكاتب تطورات و تعديلات كبيرة عبر عدة مراحل تنظيمية سايرت التطور الاقتصادي و الاجتماعي الذي عرفته البلاد منذ الاستقلال إلى الآن.

بالرجوع إلى القانون المعمول به حاليا في مجال تنظيم مكاتب التشغيل و التوجيه في الجزائر و الذي يعود إلى سنة 2002، نجده يركز على مجموعة من المهام في كل من مجال ترقية الشباب و التوظيف. تنظيم التشغيل، المحافظة على التشغيل و حركة اليد العاملة¹.

المطلب الثاني : واقع و أفاق سياسة التشغيل في الجزائر

إن هذه المهام المعقدة و المتشعبة لمكاتب التشغيل تحتاج إلى التنسيق و التعاون بينها و بين المؤسسات ذات العلاقة بمجال التوظيف و الفاعلة في سوق العمل من أجل تحقيق التوافق بين العرض و الطلب. فهل استطاعت هذه المصالح تجاوز العقبات و العراقيل، التي يمكن أن تحول دون تحقيق أهدافها المرسومة. هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال الحديث عن معوقات و تحديات نجاح سياسة التشغيل (الفرع الأول) و إلى أي مدى يمكن الاعتماد على إدارة الموارد البشرية كوسيلة لتسهيل الإدماج و النفاذ إلى سوق العمل(الفرع الثاني).

الفرع الأول : معوقات و تحديات نجاح سياسة التشغيل

إن نجاح سياسة التشغيل في أي بلد يتوقف على مراعاة مجموعة من الشروط تضمن فعاليتها. و قبل ذلك يجب إدراك كل العوامل التي حالت دون تحقيق التوازن في سوق العمل.

¹ - في مجال ترقية التشغيل و التوظيف: تقوم هذه المصالح بعدة مهام يمكن إجمالها في ما يلي:-تنظيم و تنفيذ برامج التشغيل و تنسيقها و مراقبتها. دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة و الملائمة لخصوصيات كل ولاية. التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع، و القيام عند الضرورة بتكييفها مع المستجدات الضرورية. وضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل. القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل. دراسة و اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص تكاليف التشغيل و توجيه مساعدات الدولة نحو توسيع التشغيل. أما في مجال تنظيم التشغيل، فيتمثل دور هذه المصالح في ما يلي: تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال و اقتراح تدابير تسمح بنقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين.المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق و التنسيق بين المؤسسات العمومية الخاصة بالتشغيل و تلك الخاصة بالتكوين. وضع آليات المساعدة التقنية و الاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية. معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي و تحديد القطاعات التي قد توفره. جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل و استغلالها و تحليلها. - و في مجال المحافظة على التشغيل و حركة اليد العاملة، فان مهامها تتمثل بوجه خاص في : تشجيع جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل. تاطير التحرك الجغرافي و المهني لليد العاملة و متابعتها، و تشجيع التعويض ما بين الولايات و القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد. انظر المرسوم التنفيذي 02-50 المؤرخ في 21 جانفي 2002 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية و عملها.ج ر عدد 06 لسنة 2002. و هو التنظيم الذي حل محل المرسوم التنفيذي 90-244 المؤرخ في 04 اوت 1990 المتعلق بقواعد تنظيم مصالح التشغيل و التكوين المهني في الولاية.ج ر عدد 33 لسنة 1990 .

أولاً: أسباب و عوامل عدم تحقيق التوازن في سوق العمل

نتلخص هذه العوامل فيما يلي:

1- عامل التخطيط و التوقع

من بين العوامل التي تساعد على نجاح أو فشل مهمة مصالح التشغيل في أية دولة متقدمة أو نامية، عملية التخطيط. هذه الخيرة يجب أن تشكل الأداة الفاعلة للتحكم في توجهات سوق العمل على المدى القصير و المتوسط حتى الطويل نسبياً. و ذلك من أجل وضع توقعات مسبقة من الأعداد التي توفرها مستويات التكوين المختلفة لسوق العمل كما و نوعاً. أو تلك التي تحتاجها المؤسسات المستخدمة العامة و الخاصة حاضراً أو مستقبلاً. الأمر الذي يفرض إقامة علاقات وطيدة بين مؤسسات التكوين و مؤسسات التشغيل. و هو ما يعني كذلك إقامة منظومة تخطيط دائمة و فعالة تعمل على رصد كافة التغيرات الواقعة في سوق العمل، من حيث التغيرات الطارئة على التخصصات و المهن المطلوبة أو تلك لم تعد مطلوبة. أو تلك التي يتزايد الطلب عليها. أو تلك التي لا تلبي الأعداد المتواجدة منها الحاجة أو العروض المطروحة في سوق العمل.

و هذا كله من خلال الدراسات و الإحصائيات و الاستقصاءات التي يتطلبها التخطيط العلمي الدقيق. بهدف تفادي أية أزمات في توازن السوق سواءاً بتكوين يد عاملة غير مطلوبة، أو بحدوث ندرة في تخصصات أهملت نتيجة عدم التخطيط الجيد. الأمر الذي يحدث اختلالات في سوق العمل في كلا الحالتين.

في هذا الجانب تعاني أسواق العمل العربية و المغربية بصفة خاصة، غياب شبه كلي لأنظمة التخطيط و التوقع. خاصة بعد أن تحولت جل البلدان المغربية إلى نظام الاقتصاد الليبرالي، الذي يعتمد آليات خاصة لتنظيم سوق العمل أقل ما يقال عنها أنها غير اجتماعية و غير إنسانية. إضافة إلى صعوبة التحكم في التقلبات التي تعرفها أسواق العمل الناتجة عن حرية التجارة و الاستثمارات و الانفتاح على آليات السوق. مما أدى بالنتيجة إلى عدم التحكم في توازن سوق العمل و معرفة احتياجاته، و نقائصه كما و نوعاً.

2- علاقة مكاتب التشغيل بمؤسسات التشغيل

باستثناء بعض المؤسسات النظامية (كالمرافق العامة الإدارية)، معظم المؤسسات الصناعية و التجارية و المالية و مرافق الخدمات العمومية لا تجد نفسها ملزمة بالتعامل أو المرور عبر مكاتب التشغيل للقيام بتوظيف العمال الذين ترغب في تشغيلهم. و هو ما تشهد عليه إعلانات التوظيف التي لا تخلو أية جريدة أو مجلة منها. الأمر الذي يدفع في الكثير من الأحيان هذه المصالح اللجوء إلى هذه الإعلانات لتوفير بعض المناصب للمترشحين المسجلين لديها. و هو ما يعود إلى طرق التسيير التي تقوم عليها المؤسسات التي غالبا ما تخضع لأحكام القانون الخاص الذي يمنحها القدر الكبير من الحرية و الاستقلالية و المرونة في التعاملات التي تجربها في مختلف المجالات التجارية و المهنية بعيدا عن أية أوامر أو توجيهات قانونية أو تنظيمية أو إدارية تلزمها بالتعامل الإجباري مع مكاتب التشغيل عندما يتعلق الأمر بتوظيف عمال جدد¹.

3- تغير حاجيات المؤسسات المستخدمة من اليد العاملة

من بين الصعوبات التي تعاني منها مكاتب التشغيل، التغييرات السريعة و المستمرة لمعطيات سوق العمل، من حيث تغير حاجيات المؤسسات المستخدمة من اليد العاملة. و هو عامل مؤثر ليس فقط على هذه المصالح و لكن مؤثر كذلك على المنظومة التعليمية و التكوينية الجامعية منها و المهنية. خاصة في البلدان العربية و المغاربية التي تفتقد معظمها إلى آليات تخطيط و متابعة و تقييم و رصد المتغيرات الحاصلة في سوق العمل. إن هذا الغياب لآليات التخطيط يرجع لعدة أسباب نجمالها في ما يلي:

- التحولات التكنولوجية أو الخصوصيات الإقليمية و المحلية أو التوجهات الصناعية و التجارية و المالية أو ما إلى ذلك من العوامل المؤثرة في سوق العمل سواء على المدى القريب أو المتوسط أو الطويل.

¹ - ففي الجزائر مثلا لم يعد هناك أي قانون أو نظام يلزم المؤسسات العمومية و الخاصة بالتعامل مع وكالات التشغيل المحلية عندما تقرر توظيف جديد. و ذلك منذ أن تخلت البلاد عن نظام الاقتصاد الموجه، و اعتمادها نظام اقتصاد السوق، مما جعل عمل وكالات التشغيل المحلية عملا رغم أهميته في تقييم السياسات الوطنية للتشغيل، على الأقل من الناحية النظرية و السياسية، عملا نظريا يقوم على الملاحظة و التقدير بعيدا عن التدخل المباشر الفعال في التحكم في آليات التشغيل، و ما هو ما سبق بيانه عند استعراض أهم مهام هذه المكاتب في مجال التشغيل.

- هذه التحولات كثيرا ما يصعب على مكاتب التشغيل متابعتها، أو التكيف معها. و هذا إما بسبب آليات و أنماط تنظيم و عمل هذه المصالح. أو بسبب افتقارها إلى الكفاءات البشرية و المالية و التقنية التي تمكنها من مسايرتها أو التكيف معها بهدف التحكم فيها. و بالتالي التحكم في إقامة التوازنات الضرورية في سوق العمل و تصحيح الاختلالات التي قد تلاحظ في أية حلقة من حلقات سلسلة التكوين و التدريب و التشغيل.

إن هذه الحقيقة التي فرضت نفسها اليوم في سوق العمل و المتمثلة في ظهور مهن و تخصصات جديدة لم تكن موجودة أو مطلوبة سابقا، أصبحت تفرض على مكاتب التشغيل التعامل معها بجد و مسؤولية. و ذلك بوجود دراسة الميول الجديدة لسوق العمل، أي الاحتياجات الجديدة للمؤسسات المستخدمة من خلال توجيه مؤسسات التكوين و التعليم العالي و المتوسط و المهني لتلبية هذه الاحتياجات الجديدة. و إلا أصبح التعليم و التكوين المهني عاملا لرفع معدلات البطالة بدلا من أن يكون عاملا لمعالجة البطالة.

4 - نمط و أساليب عمل مصالح التشغيل نفسها

من بين العوامل التي تساهم في خلق المصاعب و العراقيل أمام مصالح و مكاتب التشغيل في الوطن العربي عامة و البلدان المغاربية خاصة، النمط التنظيمي الذي تسير عليه هذه المصالح. يتمثل هذا النمط في الطابع الإداري البيروقراطي التقليدي، الذي يخضع لقوانين و تنظيمات إدارية جامدة و غير مرنة و لا تقبل المبادرة المتكيفة مع ظروف كل حالة. ترتب عن ذلك انعكاسات سلبية تتمثل فيما يلي:

- جعل هذه المصالح غير قادرة على التكيف مع المعطيات الجديدة التي تفرضها إعادة الهيكلة الاقتصادية الإدارية و الأزمات المالية و التجارية، أو تلك التي تفرضها متطلبات العولمة و اقتصاد السوق المتميز بالسرعة و المبادرة الحرة السريعة.

- معاناة هذه المصالح من ضعف الأداء الناتج عن ضعف الاعتمادات المالية. أو ضعف التكوين و التخصص لدى إطاراتها و العاملين بها. أو بسبب التعقيدات البيروقراطية المتمثلة في بعد مصدر القرار عن الواقع الميداني، أو تركيزها في الهيئات المركزية، و عدم تطبيق اللامركزية في توزيع الصلاحيات و السلطات. و هي عوامل تؤدي كلها إلى بطئ الإجراءات و عدم فاعلية القرارات و التصرفات التي تقوم بها هذه المصالح، إما لتأخر التدخل في الوقت المناسب، أو لبنائها على معطيات و اعتبارات تجاوزها الزمن بحكم التأخر في اتخاذ القرار.

إن هذه العوامل التي سبق ذكرها، تشكل نقاط ضعف كبيرة، كثيرا ما وصلت إلى حد إصابة هذه المصالح المكلفة بالتشغيل بالشلل و انعدام الفاعلية و الفشل في تحقيق النتائج و الأهداف المنتظرة منها. وقد جعل ذلك عملها في الكثير من الأحيان عملا شكليا بعيدا عن الواقع الميداني الذي كثيرا ما يكون مغايرا لما تصرح به هذه المصالح في تقاريرها الدورية التي تفتقر إلى الدقة و الواقعية، مما يعرض مصداقيتها إلى الريبة و الشك في التحاليل و النتائج التي تقدمها. و من ثم البرامج و السياسات و الاستراتيجيات و القرارات التي تتخذها لمعالجة الأوضاع المتعلقة بسوق العمل¹.

ثانيا: شروط فعالية سياسة التشغيل

إن دور الدولة في تكريس الحق في العمل في ظل مجتمع يعتمد على مبادئ الاقتصاد الحر، أصبح دورا غير مباشر يقتصر على تهيئة كل الظروف و الإمكانيات أمام المشروعات و المؤسسات الاقتصادية للصمود في ميدان المنافسة، باعتبار ذلك السبيل الوحيد لخلق فرص العمل. من ثمة يشترط لتنفيذ الدولة للواجب الملقى على عاتقها أن تكون سياسة التشغيل فعالة و هذا بتوافر الشروط التالية:

1- تبني سياسة تشغيل مرنة في تخطيط القوى العاملة

يجب تبني سياسة تشغيل مرنة بعيدة عن أساليب الجمود في تخطيط القوى العاملة، بحيث تكون هذه السياسة قادرة على التكيف مع الآثار المحتملة للتغيرات الاقتصادية. و هو ما يستدعي بالضرورة اللجوء إلى ما يسمى " بمعلومات سوق العمل". تعتمد هذه الأخيرة لتحليل أسواق العمل على جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات الكمية و النوعية حول أداء الاقتصاد و ظروف العمل و هياكل القوى العاملة. و حول جانبي العرض و الطلب في سوق العمل. و هذا بمشاركة المؤسسات المعنية بعالم الشغل². و هو أمر غير متوافر في معظم الدول النامية و خاصة الدول العربية التي تسودها حالة من عدم المعرفة الدقيقة بأوضاع أسواق العمل، على

¹ - هذا فضلا عن التحديات التي تزيد من حدة المشكل و المتمثلة في العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق. و عدم التحكم في الآليات القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة. و عدم تكييف أنظمة و برامج التعليم و التكوين العالي و المتوسط بما يتناسب و التخصصات الجديدة المطلوبة في سوق العمل و استمرار النزوح الريفي نحو المدن بالنسبة للشباب. أنظر أحمية سليمان، الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل و توجيه المهني في تنظيم سوق العمل، المرجع السابق. ص77.

² - ظهرت عبارة معلومات سوق العمل لأول مرة في بعض أدبيات منظمة العمل الدولية و ازداد انتشارها في السنوات الأخيرة في الوقت الذي تقلص فيه الحديث عن تخطيط القوى العاملة. حيث أصبح الاهتمام منصبا على المعالجة الأنوية لقضايا الاقتصاد باعتبارها شديدة التغيير و الارتباط بالأوضاع العالمية. و أنها تبعا لذلك تستلزم رصد تحركاتها و تتبع اتجاهاتها باستمرار. انظر د. على العوني، أفول نجم تخطيط القوى العاملة، مجلة العمل العربية، منشورات منظمة العمل العربية، العدد 66 الصادر بتاريخ 1997 ص 194. انظر أيضا

نحو يجعلها غير قادرة على تشخيص الاختلالات الحاصلة و اتخاذ الإجراءات المناسبة للحد من تفاقهما. على العكس من البلدان المتقدمة التي تعتمد على وفرة البيانات في ترشيد القرارات و تنظيم سوق العمل¹.

2- تحديث قوانين العمل: إرساء التوازن بين المرونة و أمن الاستخدام

في سياق الاقتصاد العالمي الذي يرى الشركات أقل قدرة اليوم عما كانت عليه في السابق على ضمان أمن الاستخدام لمدى الحياة أو حتى لأجل طويل لعمالها- بالرغم من الجهود المبذولة لعمليات التكيف الداخلية- يتعين أن تستكمل أنماطا جديدة من الأمن خارج الشركات لضمانه في داخلها. وهذا من خلال ما يعرف بسياسات الأمن المرن. تعرف سياسات الأمن المرن على أنها " مزيج مدروس من الترتيبات التعاقدية المرنة والموثوقة والاستراتيجيات الشاملة للتعلم المتواصل والسياسات الفعالة لسوق العمل النشطة ونظم الحماية الاجتماعية الحديثة والمناسبة والمستدامة"².

إن سياسات الأمن المرن هي أدوات للتأقلم مع التغيير الحاصل في الاقتصاديات التي تتسم بالعولمة. لذا ينبغي أن تصمم وتنفذ من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين. و أن تكيف مع مؤسسة أو قطاع محدد، طالما أنه لا يوجد نموذج واحد لسوق العمل. أيد الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون هذه المبادئ. و هم يقومون حالياً بالاسترشاد بها في برامج إصلاح أسواق العمل في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والبالغ عددها 27 بلداً.

إن مفهوم الأمن المرن وان ظهر في سياق الاتحاد الأوروبي، إلا انه يمكن أن يكون ذا أهمية بالنسبة إلى البلدان النامية، خاصة أن هناك حاجة لتوسيع الحماية الاجتماعية و بناء الحوار الاجتماعي و إنعاشه. وفي حال أضيفت سياسات تعنى بأسواق العمل النشطة، مثلاً تدابير التدريب أثناء العمل، تكون الدعائم الرئيسية للأمن المرن موجودة. وبالرغم من أن هذه السياسات تتمتع بهدف خاص بها كتوفير الحد الأدنى للدخل والتدريب على بعض المهارات وزيادة إدارة سوق العمل، إلا أنها تشكل أيضاً طبقة إضافية من أمن سوق العمل يمكنها أن تزيد من احتمالات تكيف سوق العمل بمزيد من الأمن و الاستقرار³.

¹ - أنظر. على العوني، المرجع السابق، ص 196.

² - انظر ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، المرجع السابق ص 17 .

³ - انظر، نفس المرجع، ص 23

إن فكرة تحقيق الاستقرار في العمل و التأكيد على الصلة الوثيقة بين العامل و المؤسسة، لا تحمل أي معنى مناقض لفكرة المرونة في سياسة التشغيل. لان الأولى تعتبر ضرورة اجتماعية تؤدي إلى تحقيق النمو و الازدهار للعاملين و تؤكد انتمائهم للمشروع و بما يعود بالنفع عليهم و على هذه المشروعات من حيث تحسين الكفاءة الإنتاجية فيها. و في المقابل تعد فكرة المرونة من قبيل الضرورات التي تفرضها المتغيرات الاقتصادية التي تستوجب تحليل أسواق العمل و رصد اتجاهات التشغيل بهدف تحقيق الملائمة بين سياسة التشغيل و الظروف المتغيرة لبلوغ أهدافنا.

نؤكد على أن تشريعات العمل لا تشكل وحدة مستقلة عن عالم الاقتصاد، إنما هناك تأثير متبادل بينهما. لذا ينبغي مراجعة و تحديث تشريعات العمل بما يتماشى و متطلبات العولمة انطلاقاً من نقطتين اثنتين:

- إعادة تعريف " أمن العمل " و الذي كان يعرف منذ سنوات خلت على أنه " مستخدم " و " عامل " و " خصائص مهنية محددة تؤهله للتقاعد ". اليوم أصبح يعرف أمن العمل في ظل عالم متغير نتيجة " تعدد المستخدمين"، بالتطوير المستمر لكفاءات الأجير من اجل التمكن من المحافظة على قيمته المهنية¹.

- ترجمة سياسات التشغيل و وضعها موضع التنفيذ من خلال التشريعات الفرعية التي تتمتع بقدر أكبر من المرونة و القدرة على مواكبة التطورات السريعة في المجتمع

الفرع الثاني : وسائل تسهيل الإدماج و النفاذ إلى سوق العمل

إن العنصر البشري المتمثل في الأفراد و في جماعات العمل، هو أهم القوى و أعظمها أثراً في تشكيل حركة المؤسسات. فهو صاحب المبادرات التي تهيئ للمؤسسة فرصة الانطلاق و النجاح. و إهماله يسبب المشاكل التي ينتج عنها خسائر و احتمالات الفشل و الانهيار. فكثيراً ما يكون فقدان القدرات و ضعف الأداء، السبب الرئيسي في فشل المؤسسات و عرقلة الاستثمارات. بل و أهم عناصر الإنتاج والدعم الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتقدم والرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب. يتحقق هذا إذا تم تطوير الموارد البشرية و الذي لم يعد خياراً للمؤسسات، بل أصبح شيئاً ضرورياً يجب الانخراط

¹-Ali Hamid, La mondialisation, promesses et incertitudes sur la plan social. étude internationale a association des études internationale 2000. P. 38. et Peter Auer, Genièvre Besse et Dominique Méda, *op.cit*, p.216.

فيه و وضعه كأولوية في الاستراتيجيات و الأهداف المرجوة، استجابة للشعارات الهادفة و التي تطالب بأن يصبح الإنسان هو صانع التنمية و هدفها و غايتها. إدراكا منها بأن الاستثمار في الموارد البشرية و توظيفها و إدارتها و تدريب العاملين و تأهيلهم يعد العنصر الحاكم للتقدم و التنمية و تراكم رأسمال . فالنتائج الإجمالي القومي في مجتمع ما، ما هو إلا محصلة أداء قوة العمل المنتجة في هذا المجمع¹. فضلا على أن تطوير الموارد البشرية يعد الوسيلة الفعالة لخلق مهارات و معارف جديدة في الإنسان لكي يستطيع أن يواكب التغييرات التكنولوجية و المعلوماتية و تحديات العولمة و المنافسة الدولية. و ينعكس هذا بدوره على التنمية الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و المؤسسة. و بالتالي على الإنتاجية و الربح.²

أولاً: إدارة الموارد البشرية

توجد العديد من التعريفات التي تناولت إدارة الموارد البشرية من حيث الصياغة، الا أنها تتحد من حيث الوظائف و الأهداف.

1- إدارة الموارد البشرية، المفهوم و الأهمية

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة وظائف و أنشطة تستخدم لإدارة الموارد البشرية بطريقة بعيدة عن التحيز و بشكل فعال لخدمة الفرد و المنظمة و المجتمع في بيئة معينة. أو هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد و تطويرهم و المحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة و تحقيق أهدافهم³.

إن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع العنصر البشري (العمال) على أساس انه اصولا استثمارية يجب ادارتها و تطويرها بفعالية و كفاءة. هذا إذا أرادت المنظمة أن تحقق مردودا جيدا في الأمد الطويل، متمثلا في زيادة الإنتاجية و تفوق الأداء. مما لا شك فيه أن خلف كل منظمة ناجحة تقف إدارة موارد بشرية ناجحة في برامجها، سواء كانت هذه البرامج في إطار اختيار الأفراد أو تدريبهم أو تقويم أدائهم أو الاحتفاظ بهم. أو من خلال برامج جيدة للمكافآت و الحوافز. هناك اذا ارتباط قوي بين نجاح المنظمة، لا سيما منظمة الأعمال و بين برامج الموارد البشرية. هذا ما أثبتته العديد من الدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة و التي تؤيد

¹ - أنظر. محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق.ص 108 و 109 .

² - هذا و قد أكدت الإحصائيات في الولايات المتحدة مثلا أمام ضعف الإنتاجية و قلة الكفاءة أن 40 % من المؤسسات الأمريكية لا يمكنها التكيف مع السوق العالمي و هذا بسبب عدم كفاءة و قلة تكوين أجراءها. أنظر

- Ali Hamid, *op.cit*, p 220

² - انظر، سنان الموسوي ، إدارة المواد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، المرجع السابق ص ، 19

العلاقة بين وجود إدارة ناجحة للموارد البشرية و مستويات نجاح المنظمات بغض النظر عن حجمها. فقد أوضح تقرير تناول مائة شركة أمريكية ناجحة في سنة 1990، أن هذه الشركات تتابع السياسات التالية في إدارة مواردها البشرية¹:

- ارتباط مدير إدارة الموارد البشرية برئيس الشركة المباشرة.
- إعطاء أهمية قصوى لسياسات الشركة في مجالات استقطاب الموظفين و اختيارهم و تطوير قدراتهم.
- تحويل الصلاحيات إلى المستويات الإدارية الدنيا في التنظيم لتتمكن من اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.
- تبني تخطيط الموارد البشرية كجزء أساسي من التخطيط الاستراتيجي الشامل للشركة.

و في دراسة أخرى شملت 785 مديرا، أجاب 92 % منهم أن سياسات الموارد البشرية ذات تأثير بالغ الأهمية في نجاح منظمات الأعمال. وقد سئل هؤلاء القادة عن مواصفات المنظمات الناجحة و غير الناجحة في إدارة مواردها البشرية، و كانت إجاباتهم أن المنظمات الناجحة تتميز بما يلي:

- الاهتمام المطلق بالعاملين و اعتبارهم موردا أساسيا في المؤسسة.
 - وجود فرص للتدريب و التطوير و التقدم الوظيفي.
 - استفادة العمال من أجور جيدة إلى جانب الحوافز المالية الأخرى.
 - توفير شبكة اتصالات داخلية مفتوحة في جميع الاتجاهات.
 - اهتمام الإدارة العليا و التزامها ببرامج الموارد البشرية.
 - تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات.
- أما المنظمات غير الناجحة فهي في رأي هؤلاء المدراء على النقيض من ذلك تماما.

2- إدارة الموارد البشرية، الأهداف و الوظائف

أ- أهداف إدارة الموارد البشرية

إن أهداف إدارة الموارد البشرية هي أهداف المنظمة أيضا و التي تنطوي على تحقيق هدفين أساسيين هما الكفاءة و العدالة.

¹ - انظر. نفس المرجع. ص 20

الهدف الأول المتعلق بالكفاءة، تتجسد من خلال العلاقة بين مدخلات العملية الإنتاجية و مخرجاتها. و تتحقق كفاءة الأداء كلما كانت قيمة المخرجات أكبر من قيمة المدخلات و من خلال حرص المنظمة على تحقيق أقصى استخدام لمواردها البشرية . و يمكن التعبير عن كفاءة أداء المنظمة من زاويتين هما:

- الزاوية الأولى، أداء المنظمة نفسها و يقاس من خلال العائد على الاستثمار أو من خلال تحديد نصيبها في السوق أو مستوى جدوى الخدمة المقدمة للمستهلكين.

- الزاوية الثانية، أداء العاملين و يمكن قياسه بواسطة مؤشرات عديدة، كمعدلات الأداء و الإنتاجية أو من خلال نسب الغياب و الحوادث و الاصابات و الفصل من العمل.

أما الهدف الثاني المتعلق بالعدالة، فيتوقف على القرارات و الإجراءات الخاصة بالتعامل مع الموارد البشرية. فكلما روعيت العدالة في أمور التوظيف و التدريب و التقييم و الحوافز، كلما أدى ذلك إلى رضي العاملين . و كما في جانب قياس كفاءة أداء المنظمة، فان العدالة يمكن قياسها من زاويتين هما: المنظمة و العاملين، إذ تستطيع المنظمة تحقيق العدالة من خلال عدم التحيز و المحاباة و نستطيع الحكم على عدالة المنظمة من خلال نسب التظلمات و الشكاوى و درجة خطورتها و تأثيرها على معنويات العاملين و تركهم للعمل.

و في ضوء هذين الهدفين الأساسيين للمنظمات، تتبلور أهداف إدارة الموارد البشرية في المنظمة على النحو التالي:

- الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع و الخدمات بأحسن الطرق و اقل التكاليف.

- تحقيق انتماء و ولاء الأفراد للمنظمة و المحافظة على استمرارية رغبتهم في العمل فيها.

- تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية و الإدارية.

- إيجاد ظروف عمل جيدة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة و تزيد من إنتاجيتهم و مكاسبهم المالية.
- إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين و تنفادي المهام التي تعرضهم للأخطار غير الضرورية.
- إيجاد فرص عمل جيدة تتيح للعاملين فرص الترقية في المنظمة . كما يتوقع العاملون وجود ضمان اجتماعي و صحي جيد.

ب- وظائف إدارة الموارد البشرية

على ضوء أهداف إدارة الموارد البشرية، تتمثل وظائفها فيما يلي:

- تخطيط الموارد البشرية: تشمل هذه الوظيفة تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في فترة مستقبلية بالعدد المناسب و بالنوعية المناسبة و في الوقت المناسب. سواء لمقابلة عمليات التوسع و النمو المخطط أو لمقابلة عمليات الإحلال نتيجة خلو وظائف معينة من شغليها. إلى جانب تخطيط المسارات التي تكفل تحقيق التوازن بين جانبي الطلب على العمالة و عرضها.
- التوظيف: برز نشاط تخطيط الموارد البشرية حينما شعرت المنظمات بأن اختيار العاملين لا يكون فعالا و بأقل تكلفة ممكنة إلا ما إذا تم تخطيط احتياجات المنظمة من القوى العاملة مسبقا من خلال التركيز على توفير الاحتياجات المخططة من العمالة. و استقطاب مرشحين لشغل الوظائف. و اختيار أفضل المرشحين المتقدمين باستخدام أساليب متعددة للاختبارات و تعيينهم في الأماكن الوظائف المناسبة لقدراتهم. إلى جانب تهيئة هؤلاء العاملين الجدد مع بيئة العمل. و في ذلك تبدو أهمية تحليل اتجاهات الأعمال و الأنشطة المستقبلية للمنظمة.
- تنمية العاملين: أسفرت الدراسات عن زيادة أهمية هذه الوظيفة، و تشمل تخطيط و تنفيذ و تقويم برامج لتنمية قدرات العاملين في مختلف المستويات لمقابلة احتياجات المنظمة الحالية و المستقبلية. خاصة أن الدراسات أسفرت عن وجود

وظائف و أنشطة أخرى لإدارة الموارد البشرية ظلت على ماهي عليه بدون تغيير جوهري في أبعادها و هي الأنشطة الخاصة بعلاقات العمل. تشمل هذه الأنشطة، التفاوض الجماعي و النقابات و التظلمات و التحكيم. و كذلك أنشطة الأمن و السلامة و الميزات و الخدمات. وهذا بهدف تحسين بيئة العمل المادية و الاجتماعية و الصحية و النفسية. و تطوير نوعية حياة العامل. يبرز تطور وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال الاهتمامات الجديدة لها و التي تتمثل في الأنشطة المرتبطة بالعنصر البشري. و أهمها الأنشطة التالية:

- مسح معنويات العاملين: وذلك ضمن برامج للاتصال التصاعدي بصفة دورية و منتظمة و ليس فقط في حالة وقوع ازمات و حدوث مشاكل. و يعتبر هذا المسح الدوري لمعنويات العاملين بمثابة نشاط حيوي يعطي متنفسا لانفعالات العاملين. كما يوفر معلومات تعتمد كأساس جوهري لصياغة سياسات الموارد البشرية في المنظمة.

- تغيير يوم العمل و حياة العمل: و ذلك بدراسة عدد أيام و ساعات العمل التي يفضلها العاملون و التي تتيح لهم الاستمتاع بوقت فراغ أطول، مثال ذلك دراسة زيادة عدد ساعات العمل اليومي مقابل منح العاملين إجازة يومين في الأسبوع. أو دراسة نظام ساعات العمل المرنة بما يناسب نماذج الحياة المختلفة للعاملين، كترغبة الآباء في التواجد بالمنزل قبل بدء و بعد انتهاء اليوم الدراسي لأولادهم. أو دراسة تخطط أعمال خاصة لبعض الوقت تناسب النساء اللاتي لهن اطفال يحتاجون للرعاية و كذلك تناسب كبار السن و الطالبة من العاملين، مما يتيح للموظف قدرا أكبر من الحرية في تخطيط وقته.

- تخطيط التطور الوظيفي و التنمية: و ذلك بوضع برامج تهدف الى تحسين و تطوير أداء العاملين و تطوير مستقبلهم الوظيفي على مستويين: الأول على مستوى الفرد حيث يتم مساعدته على التخطيط لحياته الوظيفية على ضوء العوامل المرتبطة بذاته و شخصيته و بالبيئة المحيطة. و الثاني على مستوى المنظمة بتخطيط تحركات العاملين للمستويات الوظيفية المختلفة خلال فترة حياتهم الوظيفية بما يكفل الانتفاع بالكفاءات البشرية المتاحة بالمنظمة.

- إدارة الأجور و الميزات: ويتضمن ذلك النشاط، تقييم الوظائف لتحديد أهميتها النسبية فيما بينها. و تحديد النموذج الأفضل و الأكثر عدالة لمنح الأجور. حيث أكدت الدراسات ، أن عدم العدالة في تقرير سياسة الأجور يكون بمثابة عنصر خطير في مجال علاقات العمل، يؤدي إلى هبوط معنويات العاملين و يخلق حالة من عدم الرضا ويرفع من معدلات الغياب و يضر بالإنتاجية¹. الى جانب تطبيق سياسة المكافأة الجماعية كدلالة على أهمية فريق العمل. أو معاشات التقاعد و التأمينات والخدمات الاجتماعية و الثقافية و الصحية.

- بناء و المحافظة على علاقات عمل فعالة داخل المنظمة: يشمل ذلك تنمية العلاقات التعاونية بين المنظمة و النقابة العمالية باعتبار ما للنقابات من تأثير واضح على برامج و سياسات إدارة الموارد البشرية. فضلا عن تطوير أساليب إدارة النزاع و معالجة شكاوى و تظلمات العاملين.

- توفير العناصر الأساسية للمدخل الإنساني في إدارة الموارد البشرية: و هذا فيما يرتبط بتوفير أساليب القيادة الفعالة و تحفيز العاملين لحثهم على العمل بكفاءة وخلق الرغبة لديهم للعمل التعاوني المنتج و الفعال.

- تقييم أداء العاملين: بعد تعيين العاملين في الوظائف المناسبة لقدراتهم، تبرز الحاجة إلى تقييم أدائهم و تحديد مدى كفاءتهم في أدائهم لأعمالهم و مكافأتهم عن الأداء الجيد. و قد يتضح عدم جودة العامل و هنا يكون التدريب المهني مدخلا لتعويض أوجه النقص في كفاءة الموظف.

ثانيا: التدريب المهني

يشكل التدريب المهني جوهر أنشطة ووظائف التنمية البشرية، نستطيع تحديد مفهومه من خلال الوقوف عند الشروط التي وضعتها الاتفاقيات الدولية لتنمية الموارد البشرية. و كذا فوائده و التي تنعكس ايجابيا على أطراف الإنتاج الثلاثة أولها اعتباره وسيلة لتجسيد العمل اللائق.

¹ - أكثر تفاصيل عن سياسات الأجور انظر ص 368 و ما بعدها من الرسالة.

1 - مفهوم التدريب المهني

نستطيع تحديد مفهوم التدريب المهني من خلال الوقوف عند الشروط التي وضعتها الاتفاقيات الدولية لتنمية الموارد البشرية. و كذا نظرة منظمة العمل الدولية له كوسيلة لتجسيد العمل اللائق من خلال آخر تعريف لها للتدريب المهني.

أ- المعايير الدولية في مجال التدريب

صادقت معظم الدول العربية على الإتفاقيات الدولية في مجال تنمية الموارد البشرية أهمها الإتفاقية رقم 142 لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية. والتي تنص على أن "تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب تكون على اتساق وثيق بالإستخدام". كما وضعت الإتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات والبرامج و المتمثلة فيما يلي :

- احتياجات وامكانيات ومشاكل الإستخدام على المستوي القومي والمحلي.

- مستوي التطور الإقتصادي والإجتماعي.

- العلاقة بين أهداف الإستفادة من الثروة البشرية وباقي الأهداف الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

- تحسين مقدرة الفرد على أن يفهم بيئة العمل والجو الإجتماعي.

- مساعدة جميع الأفراد على قدم المساواة وبدون أي تمييز على تنمية واستخدام قدراتهم المهنية .

كما تضع التوصية رقم 117 الأحكام والمبادئ العامة للتدريب المهني. وتدعو إلى إقامة شبكة من الوسائل للتدريب وكيفية إدارة هذه الوسائل وترتيبات التعاون بين مختلف المعاهد والتنظيمات المعنية بالمعلومات المطلوب تجميعها عن فرص التدريب في كل مهنة. وترتيبات التوجيه المهني والإختبار والتحضير للإعداد المهني وتنظيم التدريب والطرق ووسائل التدريب التي تقوم بها المنشآت والتلمذة الصناعية والتدريب السريع وتدريب المشرفين .

صادقت معظم الدول العربية على العديد من الإتفاقيات العربية الخاصة بالتدريب ومن أهمها الإتفاقية رقم 9 لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني. والتي تنص في أحكامها على " التأكيد على إحتياجات الفرد التدريبية والمهنية. وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة والتي تتناسب مع قدراته وخبراته

وإستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة". كما تنص الإتفاقية على "حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم أو أي أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم بالإضافة إلى معاونة العمال في تحقيق انطلاقهم الذاتي ورفع مستوي ابداعهم وتنمية روح الإبتكار لديهم"¹. ومن أهم ما تؤكد عليه الاتفاقيات الدولية السابقة ما يلي :

- مساعدة طالبي العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب.

- تسهيل التحرك الوظيفي أو الإقليمي.

- تشجيع استخدام فئات معينة من طالبي الوظائف مثل المعاقين أو الشباب.

- توفير الإرشاد والتدريب المهنيين للشباب والكبار بما يلاءم احتياجات سوق العمل.

- توفير الدعم للدخل في حالة التعطل عن العمل .

رغم مصادقت الدول العربية على الإتفاقيات الخاصة بالتدريب، إلا ان الدراسات أثبتت أنه من بين الأسباب التي ساهمت في تفاقم مشكلة البطالة في غالبية الدول النامية هو ضعف نظم التدريب المهني السائدة بها. و التي عجزت إلى حد ما عن تهيئة العنصر البشري و القوى العاملة لاحتياجات سوق العمل، خاصة بالنسبة للفئات الداخلين الجدد لسوق العمل.

فضلا عن انقطاع العلاقة بين منظومة التكوين العليا منها و المتوسطة مع مصالح التشغيل. الأمر الذي يشكل نقطة ضعف كبيرة في أداء مكاتب اليد العاملة. هذه العوامل يمكن أن ينتج عنها عجز أو شلل مؤسسات التكوين في بعض الأحيان عن معالجة النقائص في الطلب على بعض المهن أو الأعمال. أو عدم توافر السوق على تخصصات معينة. أو تشجيع التوجه نحو تخصص معين... الخ². خاصة و أن مؤسسات التكوين هذه تعمل دون برمجة قائمة على حاجيات أو طلبات أو توقعات فعلية، تكوين يزيد في غالب الأحيان من عدد البطالين بدلا من أن يكون أسلوبا للتخفيف من البطالة.

¹ - أنظر، محمد صبري الشافعي، المرجع السابق، ص..

² - رغم البطالة الكبيرة التي يعرفها الوضع في الجزائر مثلا فان سوق العمل تفتقر إلى بعض التخصصات المتوسطة التكوين، أو اليدوية، حيث تشتكي على سبيل المثال مؤسسات البناء و خاصة الأجنبية منها، من نقص البنائين المتخصصين، و ذلك لعدم الاهتمام بالتكوين في مهمة البناء في مراكز التكوين المهني، الأمر الذي ترك مكاتب التشغيل في الجزائر عاجزة على توفير العدد المطلوب من هذا التخصص، الأمر الذي دفع ببعض الشركات الصينية خاصة على جلب البنائين المهرة من الصين إلى الجزائر.

ب- التدريب المهني وسيلة لتجسيد العمل اللائق

أدى هذا الوضع في عجز أنظمة التدريب المهني إلى تجديد منظمة العمل الدولية لمطالبتها في اعتماد التدريب المهني وسيلة لتجسيد العمل اللائق في إطار من العدالة و المساواة. و على هذا الأساس كان لمكتب العمل الدولي رؤية واسعة حول مفهوم التدريب المهني، حيث أكد على أن يتضمن التدريب المهني " الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المهارات و السلوك و المعارف و الكفاءات المطلوبة للعمل في مهنة معينة أو مجموعة من المهن ذات الصلة في مجال النشاط الاقتصادي، و من خلال تزويد المجموعات التي تعاني من التمييز بالمهارات اللازمة لتحسين قابليتها للاستخدام و إنتاجيتها و دخلها. من شأن التدريب المهني أن يقوم بدور مهم في الترويج للمساواة في توفير فرص العمل لجميع العمال للحصول على العمل اللائق"¹.

عرف فقهاء القانون التدريب المهني على أنه " نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الأداء و طرق العمل و السلوك و الاتجاهات. كما يجعل هذا الفرد أو هذه الجماعة صالحة للعمل بكفاءة و إنتاجية عالية". لعل أهم ما يميز هذا التعريف، أنه استجمع مكونات العملية التدريبية بإطارها الشامل، حيث ركز على ضرورة الاهتمام بتخطيط التدريب من خلال عملية منظمة و مخطط لها. كما احتوى كافة أدوات التدريب و مكوناته من تعليم مهني و تدريب للداخليين الجدد إلى سوق العمل و إعادة تأهيل و تدريب العاملين في القطاعات المختلفة .

و عليه فانه ما يمكن استخلاصه أن عملية التدريب يجب أن تكون عملية منظمة و مخططة. سواء أكان هذا التخطيط على مستوى الدولة أو حتى على مستوى المؤسسات بحيث يكون الهدف منها، إحداث تغيير ايجابي في الفرد أو الجماعة عن طريق اكتسابهم المعلومات و الميزات و طرق العمل و بما يحقق لهم الفعالية و الكفاءة و الكفاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية².

2- فوائد التدريب المهني و شروط فعاليته

أ- فوائد التدريب المهني

يرتبط التدريب المهني والتعليم الفني بإكساب المهارات الفنية والسلوكية وتأمين المؤهلات المحددة لمقابلة احتياجات سوق العمل بما يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين

¹ - حسب التعريف الوارد عن مكتب العمل الدولي للتدريب المهني، انظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص. 81.

² - انظر، محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق ص 326.

العرض والطلب في أسواق العمل، فضلا على انعكاساته الايجابية على المؤسسة و العمال على حد سواء.

بالنسبة للمؤسسة، أصبح التدريب صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في مجالات التكنولوجيا و الإدارية. فبعد أن كانت أولويات المؤسسات هي تحقيق الربح و تقديم الخدمة الممتازة و إرضاء الزبائن و زيادة الإنتاجية، أصبح اليوم يتم التركيز في الأولويات على تأهيل و تدريب الموارد البشرية إيماناً منها بأن الاهتمام و التركيز على تنمية قدرات العاملين يؤثر تأثيراً ايجابياً على رفع مستوى الخدمة و إرضاء الزبائن و زيادة الإنتاجية و تحقيق الربح المستهدف. هذا فضلا عن تحسين معنويات العمال و تقليل التكاليف في المجالات الفنية و الإدارية و تنمية مناخ مناسب للاتصال بين العمال في المؤسسة و تخفيض الحوادث و إصابات العمل¹.

أما بالنسبة للعامل، فإن التدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب بل يساهم في تحسين المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للفرد. و يزيد من درجة أمنه و استقراره الوظيفي، نتيجة مسايرة التغيير في أنماط العمل و التي أبرزها نمط العمل كفريق. و تقبل فكرة العمل الجماعي و تبادل الرأي و تقاسم المسؤولية. فضلا عن مواكبة التقدم التكنولوجي و المعلوماتي، خاصة و انه لم يعد هناك مكان في سوق العمل اليوم لعنصر بشري يرفض التعامل مع التكنولوجيا.

من جهة أخرى يعتبر التدريب المهني احد الآليات للنضال ضد التحيز و التمييز خاصة اتجاه النساء العاملات و العمال المهاجرين و الأقليات العرقية. كما يساعد العمال على التغلب على حالات القلق و التوتر و الاغتراب و الصراع داخل المؤسسة. يقدم للعمال معلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية و الاتصالات. يفتح المجال للفرد نحو الترقية و التقدم الوظيفي. و يقلل من أخطاء العمال و حوادث العمل. و يعمق الإحساس بالرضي الوظيفي و الانجاز.

¹ - مما لا شك فيه أن ما تقدمه مؤسسة اقتصادية للمجتمع من سلع أو خدمات تتأثر إلى حد كبير بنوعية مواردها البشرية، فكلما تزودت بالعدد الكافي من العمال ذوي التخصصات و المؤهلات و الخصائص الفنية و السلوكية المناسبة عظم ما تقدمه من منتجات جيدة ترضي العمال و استطاعت بالتالي تحقيق الأرباح المتوقعة و إجراء التوسعات التي تهيبئ يدرها لفرص عمل جديدة، و ما يستتبع ذلك تمويل الخزينة العامة للدولة بفوائد الضرائب و الرسوم. الأمر الذي يساهم في تقرير قدرة الاقتصاد القومي. فالعلاقة هنا طردية تؤكد أهمية العنصر البشري، و تغيير النظرة إلى العمال من مجرد أفراد إلى رأسمال عقلي قادر على التعلم و النمو و الإسهام المؤثر في تقدم المؤسسات و تطورها لتواكب مستجدات العولمة. انظر سنان الموسوي، المرجع السابق، ص و297 ص190 و 191.

إن التدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية للعمال وتحسين رضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات بما يساعد على المنافسة في سوق العمل الداخلي والخارجي. ويساهم التدريب أيضاً في خفض تكاليف العمل والمحافظة على الأجهزة وصيانتها وتنمية الانتماء¹. تستطيع المؤسسات بلوغ هذه الأهداف إذا ما راعت شروط فعالية التدريب.

ب- شروط فعالية التدريب المهني

تتمثل شروط فعالية التدريب المهني فيما يلي:

اعتماد إستراتيجية شاملة للنهوض بالقوى العاملة من حيث التدريب المهني: على أن تعتمد هذه الإستراتيجية على خطة عمل طويلة المدى، يراعى فيها ما يلي:

- تأثير المتغيرات البيئية الداخلية مثل التوسعات و التقلصات في حجم النشاط الاقتصادي. أو التطوير في التجهيزات الآلية والتكنولوجية.

- مراعاة المتغيرات البيئية الخارجية مثل التنافسية و السياسة الاقتصادية العالمية و اتفاقية الجات و التكتلات الإقليمية و المتغيرات الفنية مثل نظام الجودة. باعتبار أن جميع هذه المتغيرات تعتبر من المعطيات الهامة لتحديد الاحتياجات التدريبية على المديين المتوسط و الطويل. حيث يهدف التدريب المستمر إلى تنمية المهارات المهنية أولاً، ثم المحافظة على اللياقة المهنة لفترة طويلة من الزمن.

بهذا المعنى يتعين أن تكون إستراتيجية التدريب قادرة على التكيف مع تلك المتغيرات المرتبطة بدورة الحياة الاقتصادية. إذ من المعروف أن الدورة الاقتصادية، تمر بعدة مراحل تتراوح بين نمو و استقرار و انكماش. و هو ما يتطلب أن تكون إستراتيجية التدريب قادرة على تلمس الاحتياجات التدريبية لكل مرحلة من تلك المراحل و التكيف معها. لهذا فإنه لا بد لهذه الإستراتيجية أن تتسم بالمرونة و البعد عن الجمود . وهو ما يمكن تحقيقه من خلال تقسيم ما تتضمنه من خطة عمل طويلة الأجل و تجزئتها إلى خطط سنوية أقصر أمدا بحيث يمكن ملاحظة الاحتياجات الطارئة و معالجة المشاكل القائمة².

¹ - محمد صبري الشافعي، المرجع السابق، ص. 2 و 03 .

¹ - انظر، محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص. 331 و 332 .

- اتصاف برامج التدريب بالشمولية: و هذا من خلال التركيز على سائر أدوات العملية التدريبية من حيث التعليم المهني اللازم لتهيئة الداخلين الجدد إلى أسواق العمل. و من حيث التدريب و التأهيل المهني للعمال الفعليين بما فيه التدريب التحويلي الذي احتل مؤخرا أهمية بالغة اثر عمليات إعادة هيكلة بعض مشاريع القطاع العام و تحويلها إلى القطاع الخاص.

ففيما يتعلق بالتعليم المهني: يعتبر التعليم المهني احد المرتكزات الأساسية للنمو و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية خاصة في ظل المتغيرات المعاصرة و التي أثبتت أن استثمار الطاقة البشرية لا يقل عن استثمار رأس المال. رغم ذلك يظل التعليم المهني في الوطن العربي عموما يواجه الكثير من المشاكل التي تعوق فعاليته في التنمية، حيث لم تعد نظم التعليم تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل. فضلا عن تواضع التمويل المتاح لتطوير المؤسسات مما أدى إلى ندرة اليد العاملة. و هو أمر بلا شك يمس بالعملية التنموية برمتها و يؤثر سلبا على مسيرة التقدم الاقتصادي و الاجتماعي. الأمر الذي يستدعي تبني نظاما تعليميا يقوم بدوره الكامل إزاء احتياجات سوق العمل من أيد عاملة متعلمة و متدربة و العمل على الربط بين المنظومة التعليمية و التكوينية من ناحية، و بين متطلبات الاقتصاد و عالم العمل من ناحية أخرى. و هو ما يتطلب وضع استراتيجيات مدروسة تقوم على تعزيز التخطيط و الإدارة و وجود نظام جديد للمعلومات و اعتماد مناهج عصرية تواكب متطلبات أسواق العمل الحالية و المستقبلية. انطلاقا من ترسيخ القناعة بان التعلم المهني يشكل المدخل الصحيح لمواجهة تحديات التشغيل¹.

وفي مجال التكوين المهني: أصبحت مراجعة نظم التكوين المهني من المواضيع التي تشغل مختلف بلدان العالم حتى المتقدمة، باعتبار ذلك من ضرورات الاندماج الايجابي في السوق العالمية و الوسيلة المثلى لمكافحة البطالة. والاستجابة لنوعية القوى العاملة المطلوبة.

- اكتمال مراحل العملية التدريبية: إن فعالية العملية التدريبية و قدرتها على تحقيق أهدافها المرجوة، تستلزمان أن تمر بمراحل، جمع و تحليل المعلومات. تحديد الاحتياجات التدريبية. تحديد الأهداف من البرامج التدريبية. تصميم البرامج التدريبية و تنفيذ التدريب ثم تقييم و متابعة فعالية التدريب².

¹- و يبلغ إجمالي عدد مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بالجزائر (799) معهد و مركز موزعة كما يلي : مراكز التكوين و التعليم المهنيين 508 ، الملحقات التابعة للمراكز 206 ، المعاهد الوطنية المتخصصة 67 ، الملحقات التابعة للمعاهد 18. هذا بالإضافة إلى عدد (6) معاهد للتكوين المهني ، و عدد (1) معهد وطني للتكوين المهني . انظر، محمد

صبري الشافعي، المرجع السابق، ص 13 .
²- أكثر تفاصيل عن مراحل العملية التدريبية انظر: سنان الموسوي، المرجع السابق ص 191 و ما بعدها.

المبحث الثاني: استراتيجيات محاربة الفقر

تشهد طبيعة العمل تغييرات جوهرية بإيقاع سريع في البلدان العربية كما في البلدان الأخرى من العالم . و يفاقم تزايد مرونة أسواق العمل على المستويين العالمي و المحلي من مظاهر العمل غير المنظم و العمل للحساب الخاص و الأنواع غير النمطية من العمل. و تترافق هذه العملية، المعروفة بالسمة غير النمطية، بتراجع الأمن و تنامي الفقر. و الذي يعتبر أبرز سيئات العولمة، الناتج عن تعرض حق الإنسان في مستوى معيشي كاف و لائق و الحقوق المتعلقة به، لتأثر سلبي كبير بآثار العولمة بكل جوانبها، خاصة و أنه يوجد نصف 2.8 مليار عامل على مستوى العالم يعيشون رفقة عائلاتهم بما يعادل دولارين يوميا.¹

اعترفت في هذا الصدد الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التاسعة و الأربعين بأن الفقر يمثل مشكلة بالغة الإلحاح. و أكدت ذلك من جديد في تقريرها الصادر في ديسمبر 1994 بشأن حقوق الانسان و الفقر حيث ورد فيه أن " الفقر و الحرمان الاجتماعي يشكلان انتهاكا خطيرا لكرامة الإنسان. و من ثمة يتطلبان اتخاذ تدابير عاجلة على الصعيدين الوطني و الدولي لوضع حد لهما " .

ماذا عن واقع الفقر في الجزائر و الاستراتيجيات المتبعة لمكافحة هذه الظاهرة و مدى فعاليتها ؟ هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال عرض إستراتيجية رباعية الأبعاد يتمثل البعد الأول في دعم النمو الاقتصادي و التنمية الاجتماعية. أما البعد الثاني فيتعلق بتبني سياسة أجور متزنة (المطلب الأول). و يرتبط البعد الثالث و الرابع بالتنمية المستدامة بما فيها التنمية البشرية (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق و الأجر اللائق

لا يوجد تعريف موحد للفقر، فالاقتصاديون يركزون على الجانب المادي و يعتمدون مؤشر الدخل كأساس لتحديده و يقدمون التفسير الاقتصادي له. في حين أن الاجتماعيين يعتبرونه من أشكال الحرمان و التهميش و يركزون على ضرورة دعم التكافل الاجتماعي بين الأفراد.

³ -V, Travail, S'affranchir ensemble de la pauvreté par le travail, *op.cit*, p.4

بينما يعتبرونه السياسيون سببا من اسباب الضغوط الاجتماعية التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الاجتماعي الناتج عن ضعف النشاطات المشتركة و تحفظ السلطات العامة¹. و مهما يكن، يمكن أن نصنف تعاريف الفقر إلى ما يلي:

- التعريف الكمي للفقر: يعتبر فقيرا كل فرد لا يستطيع تلبية حاجاته الأساسية و لا يحظى بمستوى أدنى للمعيشة بسبب انخفاض الدخل . وفقا لهذا التعريف يستخدم مؤشر خط الفقر لتقدير انتشار الفقر في العالم.

و قد حدد خط الفقر الدولي، بإنفاق الفرد دولارا امريكيا واحدا في اليوم، و ان كان هذا المؤشر واجه عدة صعوبات متعلقة بالمقارنات الدولية².

- التعريف الكيفي للفقر: و الذي يركز على رفاهية الفرد من خلال تحقيق ملكية السلع و المنفعة و القدرات الإنسانية. و عليه فان الفقر لا يقتصر على انخفاض الدخل و عدم تلبية الحاجات الأساسية، بل يشمل أيضا التهميش و الرعاية الصحية المتدنية و انخفاض فرص التعليم و تدهور البيئة. و على هذا الأساس فان الفقر عكس التنمية البشرية³.

- التعريف المادي للفقر: و يتمثل في عدم إمكانية تمتع الإنسان بالخيرات المادية الأساسية المتوفرة المحددة في حصول الفرد على 2100 حريرة يوميا حسب المقياس المتعارف عليه⁴.

- التعريف اللامادي للفقر: يعتبر الإنسان فقيرا كل محروم من الفرص الكافية للحصول على الغذاء و الماء الصالح للشرب و العناية الطبية و النظافة الأساسية و الشعور بالأمان و التعليم.

¹- حسين رحيم، التنمية و العولمة، إشكالية الموازنة لتحقيق النمو المتوازن و استئصال الفقر و ضمان الرفاه الاجتماعي، مجلة الاقتصاد و المناجنت، الفقر و التعاون. كلية العلوم الاقتصادية و التسيير. جامعة الجزائر. عدد 2 سنة 2003 ص 225 .

¹- تعرض هذا المؤشر للنقد، ذلك أن مقارنة شروط و ظروف الحياة لشعوب مختلفة من العالم اعتمادا على مؤشر دخل الفرد المقدر بدولار واحد يوميا دون الأخذ بعين الاعتبار القدرة الشرائية الحقيقية، طرق العيش، طرق التبادل السائدة، لا تكون لها أي فائدة أو فعالية . انظر

-Pierre de Senarclens, La mondialisation, théories, enjeux et débats, Armand Colin, 4^{ème} édition 2005. P.130 et 102.103. 104 .

² - سوزان حسن أبو العنينين ، الفقر في الدول العربية، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، القاهرة 2004 ص 115.

³ - تم تحديد هذا المفهوم للفقر أثناء انعقاد الندوة الوطنية الأولى حول مكافحة الفقر و الاقتصاد بالجزائر انظر : جريدة الخبر" لا بديل عن إشراك الفقراء في برامج التنمية " عدد 3131 الصادرة بتاريخ 02 ابريل 2001 ص 3 .

وسع البنك الدولي مفهوم الفقر الى أنه عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة. و هذا بسبب عدم كفاية الدخل و سوء التغذية و انعدام الاستفادة من الضمان الاجتماعي. إن الفقر مهما تعددت زوايا النظر إليه، إلا أن الثابت أنه ظاهرة قديمة قدم الحياة الإنسانية. و إن اتسع نطاقه مع هيمنة العولمة الاقتصادية، حيث تم احصاء حوالي مليار شخص يعيشون الفقر المدقع، يتقاضون أجرا لا يزيد عن دولارا واحدا يوميا . و قد أكد رئيس البنك الدولي على أن حوالي ثلاثة ملايين شخص و هو ما يعادل نصف سكان الأرض يمتلكون أقل من دولارين يوميا للعيش، أي حوالي نصف سكان جنوب آسيا و إفريقيا الجنوبية. و ربع سكان أمريكا اللاتينية. و ثلث سكان الشرق الأوسط و إفريقيا الشمالية.¹ أما فيما يخص العالم العربي، رغم تسجيله تقدم في التنمية البشرية إلا أنه قدر في أوائل التسعينات أن حوالي أربعين مليون شخص يعيشون تحت خط الفقر أي ما يعادل 4، 18 %².

أما عن واقع الفقر في الجزائر، فقد أكدت إحصائيات برنامج الأمم المتحدة للتنمية و البنك العالمي على أن الجزائر لا تزال تعرف مفارقة كبيرة من حيث الاختلال في توزيع الثروة و الدخل. حيث بلغت نسبة الذي يعيشون في خط الفقر (لا يتعدى عائلهم اليومي دولارين) أكثر من 22 % أي أكثر من 5، 6 مليون جزائري³.

لقد اكتسب تحليل ظاهرة الفقر أهمية كبيرة منذ مطلع التسعينات و ذلك في ظل النتائج المخيبة للتوقعات نتيجة تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي في عدد كبير من الدول النامية، من حيث انتشار البطالة و الانخفاض في الدخل الحقيقية الناتجة عن زيادة الأسعار، البطالة، التهميش و الحرمان، مما دفع الأمم المتحدة سنة 2000 بالتأكيد على أولوية محاربة الفقر في السياسات التنموية. و قد أكد على ذلك مؤتمر قمة الألفية في نفس السنة، مشيرا إلى ضرورة تحقيق الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية الجديدة و المتمثلة في : القضاء على الفقر المدقع و الجوع، نشر التعليم الابتدائي على نطاق عالمي، تعزيز المساواة و تمكين المرأة، تخفيض معدلات وفيات الأطفال، تحسين صحة الامهات ، و مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية، كفالة الاستدامة البيئية ، الشراكة العالمية من اجل التنمية . إن هذه الأهداف تتماشى و استراتيجية الحد من الفقر المقترحة من طرف المدير العام لمكتب العمل الدولي في ضرورة

¹ - Pierre de Senarclens, *op.cit*,p.102 .

² - كوريل فريد: الفقر، مسبباته، أثاره و سبل الحد منه، حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد و المناجمنت، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان. الجزائر عدد 2 . 2003 ص 182

³ - انظر: جريدة الخبر" الجزائريون بين فقر زاحف و استئانة متزايدة، العدد 5438 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 2008 ص

تدعيم النمو الاقتصادي و التنمية الاجتماعية بتدعيم و تعزيز عوامل العمل اللائق و دعم الفئات المحرومة (الفرع الاول) و تبني سياسة اجور متزنة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: مدخل تدعيم النمو الاقتصادي و التنمية الاجتماعية

لقد تم تعزيز النمو الاقتصادي باعتباره الاستراتيجية الأساسية طويلة المدى لتقليل الفقر في بلدان العالم الثالث، بينما تم تثبيط الاستثمار العام في الفقراء باعتباره يبطئ من عملية النمو الاقتصادي. و الآن تتغير هذه الصورة و إن كان ذلك يتم لأسباب اقتصادية أكثر منه لأسباب أخلاقية. فيقال الآن إن النمو الاقتصادي يتوقف أيضا على تنمية رأس المال البشري، من خلال الاستثمار العام في التكوين و التعليم و الصحة .

الجزائر من جهتها أدركت هذا الواقع و تعهدت بإنجاز الأهداف التنموية الواردة في برنامج الألفية، حسب التصريح الصادر عن رئيس الجمهورية بتاريخ 06 سبتمبر 2006 بمناسبة قمة الألفية، لتفتح بذلك مرحلة جديدة من النضال ضد الفقر و المجاعة بعد أن تخلت عن سياسة الدعم للسلع و العدالة الضرورية.

بادرت الجزائر في اطار التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بإرساء برنامج لدعم الإنعاش الاقتصادي. يشمل هذا البرنامج ما يلي:

- إنشاء وزارة للتضامن و التشغيل لمكافحة الفقر و الإقصاء الاجتماعي و تقديم المساعدة للفئات الاجتماعية الهشة .
- إنشاء آليات مختلفة من أجل تقليص البطالة و تمكين الشباب من الحصول على عمل لائق و إنشاء مؤسساتهم الخاصة.
- إنشاء لجنة وزارية مشتركة لمتابعة التوصيات المنبثقة عن الندوة، حيث تمكنت اللجنة الوطنية لمكافحة الفقر و التهميش التي نظمت سنة 2005 من تبني استراتيجية وطنية لمكافحة الفقر. و في هذا المجال انتهجت الجزائر سياسة في مجال التكوين و توفير عروض العمل و الاندماج المهني.

تشمل إستراتيجية الحد من الفقر المقترحة من طرف المدير العام الدولي جوانب مختلفة ترتبط كلها بطريقة او بأخرى بالعمل و المعايير الدولية للعمل من حيث : تطوير الكفاءات من أجل خلق المؤسسات الصغيرة ، خلق التعاونيات ، الغاء التمييز، القضاء على عمل الاطفال، تأمين دخل و ضمان اجتماعي قاعدي¹. و عموما يمكن عرض هذه الاستراتيجية من خلال فكرتين أساسيتين :

بالنسبة لفئة السكان النشيطين، اي جميع الاشخاص من الجنسين الذين يوفران عرض اليد العاملة لإنتاج السلع و الخدمات الاقتصادية، و ذلك خلال فترة زمنية مرجعية محددة² ، تخفيف حدة فقر هذه الفئة النشطة يتوقف على مدى تدعيم عوامل تعزيز العمل اللائق و الإدماج الاجتماعي و هي العوامل الخمسة الأولى المذكورة أعلاه . أما بالنسبة لفئة غير القادرين عن العمل مؤقتا أو نهائيا ، فيتطلب الأمر تطوير السياسات الوطنية لدعم هذه الفئات المحرومة.

أولاً: عوامل تعزيز العمل اللائق و الإدماج الاجتماعي

لتقليص الفقر، يجب تعزيز كل الوسائل المتاحة، من أجل خلق فرص العمل اللائق و التي حددتها منظمة العمل الدولية بما يتماشى و أهداف إعلان الألفية بما يلي :

1- تكوين الكفاءات لضمان وسائل العيش المستمر

من بين وسائل تقليص الفقر - ما دام ان المصدر الرئيسي لعيش الفقراء و غيرهم هو العمل- التكوين ، حيث يظل مصدرا أساسيا لتحسن الإنتاجية و رفع مستوى الأجور و تأمين الاحتفاظ بمنصب العمل . تمت الدعوة الى توجيه السياسات الوطنية نحو التكوين خلال انعقاد الدورة 88 لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة سنة 2000 و هذا من خلال تطبيق التوصية رقم 150 المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

و أكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة وضع برامج التعليم و التكوين المرنة لمساعدة الشركاء الاجتماعيين من أجل تحسين معلومات و معارف و كفاءات الفئات الأكثر فقرا ، ثم تأمين الحوافز الضرورية لمساعدتهم للالتحاق بعمل مأجور في كل ما يخص القرض، المساعدات النقدية ، الإعلام حول الأسواق³.

¹ - Jean Michel Servais, Normes Internationales du Travail, *op.cit*, p.127 §426 .

² - و هذا التعريف الصادر عن مكتب العمل الدولي ، انظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 14

³ - اعتمدت العديد من الدول هذه الطريقة مثل الهندوراس، النيبال ن الفلبين، جمايكا ، كمبوديا الخ انظر

2- التمويل المرفق بغرض اجتماعي

لقد أظهرت الأزمة المالية أهمية الاستراتيجيات المالية التي تخدم الاقتصاد الحقيقي وتستجيب لاحتياجات الأسر ومن بين هذه الاستراتيجيات التمويل بالغ الصغر – فنموه وأثره خير دليل على أن التمويل المسؤول اجتماعيا ممكن ومجد ومستدام.

يعتبر الحصول على الائتمان والتمويل كقيد رئيسي أمام تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة، سواء أكان ذلك في سياق المنشآت المستدامة أو العمالة الريفية أو عمالة الشباب أو التعاونيات أو الحماية الاجتماعية أو المساواة بين الجنسين أو الاقتصاد غير المنظم أو الهجرة.¹ لذا سعى مكتب العمل الدولي في دورته المائة سنة 2009، إلى كشف أساليب توجيه النظم المالية نحو العمل اللائق بقدر أكبر والتي من شأنها أن تجعل التمويل أكثر شمولية. لتحقيق هذه الأهداف قام مكتب العمل الدولي بمبادرة رائدة "التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق". أقام من خلالها شراكة مع 21 من كبريات مؤسسات التمويل بالغ الصغر في العالم سعيا منه لتحقيق ما يلي:

- اختيار مجموعة متنوعة من الابتكارات المالية للتصدي لمسائل العمل اللائق على نحو ملموس، مسترشدا في ذلك بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد المحلي.
- وفي موازاة ذلك، استهل مكتب العمل الدولي عدة مبادرات لتقرير قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على إرشاد ومساعدة أعضائها للحصول على التمويل وإرادته.
- شملت مبادرات مكتب العمل الدولي أيضا الحكومات، التي تلتزم مشورة المكتب في تصميم وإدارة الصناديق الاجتماعية المعدة لا ستعاب صدمات الأزمة المالية.

إن تكوين المعارف عن أفضل الممارسات في مجال استخدام الأدوات المالية من أجل تحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق له انعكاسات على عملية صنع السياسات وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل ومساعدتهم على التفاعل على نحو أكثر فعالية مع وزارات التمويل والمصارف المركزية.

¹ - وهذا ما أكدته عدة دورات لمؤتمر العمل الدولي، والذي سعى من خلال دورته المائة سنة 2009 إلى تكوين المعارف عن أفضل الممارسات بشأن الأساليب الناجحة في توجيه التمويل نحو العمل اللائق ومتى يتم ذلك وفي ظل اية ظروف وكيف يمكن نشر هذه المعارف على أفضل وجه، كما استهدف تحديد الشراكات الممكنة بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة والمؤسسات المالية وتقديم الإرشاد لسياسة الحكومة لدعم هذه المبادرات. انظر التمويل المرفق بغرض اجتماعي عن مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة، نوفمبر 2009 الفقرة 3.

ماذا عن الوضع في الجزائر؟ وكيف يمكن للأدوات و المؤسسات المالية أن تشجيع العمالة المنتجة والعمل اللائق؟ وكيف يمكن للتمويل المسؤول اجتماعيا أن ينقل المشتغلين من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؟

إثر انعقاد الندوة الوطنية الأولى حول مكافحة الفقر و الإقصاء بالجزائر، تمت المصادقة على إستراتيجية وطنية خماسية (2001-2005) و برنامج عمل من شأنهما التخفيف من وطأة ظاهرة الفقر على الفئات الهشة والأكثر حرمانا. ولتجسيد هذه الاستراتيجية، أكد الوزير المكلف بالتضامن الوطني، على أن التكفل بإشكالية مكافحة الفقر يرتكز على ما يسمى بالطريقة الإسهامية، أي إشراك الفئات المستهدفة في بلورة برامج "تنموية جماعية محلية". وهذا بإدماج هذه الفئات في مدار النشاطات المدرة للمداخيل وتوفير مناصب شغل قارة، تصبو إلى تغيير الذهنيات بالعزوف عن اليد الممدودة وإحياء شعور الاعتماد على النفس. على أن يمتد تمويل هذه المشاريع من خلال القروض المصغرة¹، استنادا إلى التجارب الناجحة للبلدان التي أحدثت هذه الآلية². تتمثل المؤسسة المالية المختصة بالتمويل المصغر في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) والتي تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 193-06³ والتي تسعى إلى إزالة العراقيل بتقديم الاستشارات للشباب ذوي المشاريع الاستثمارية و منحهم قروض بدون مكافأة و تبليغ المستفيدين وتقديم الاستشارة لهم ومرافقتهم في تنفيذ أنشطتهم.

إن للتمويل المرفق بغرض اجتماعي فوائد عديدة، حيث يمكن للمؤسسات المالية أن تعزز العمل اللائق بوسائل شتى تتمثل فيما يلي:

يؤدي تحسين سبل الحصول على التمويل إلى تعزيز روح المبادرة والاستثمارات والإنتاجية ويحفز الطلب على اليد العاملة. من سبل التمويل: - مساعدة صندوق الزكاة حيث منحت سنة 2004 أكثر من 8383 قرضا بدون فائدة. كما استفادت سنة 2010، 1085 عائلة. - مساعدة الصندوق الوطني للتأمين على بطالة الشباب عن طريق القروض لخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة. لتشكل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم.

¹ - القرض المصغر هو قرض يمنح للفئات بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر، يوجه إلى أحداث أنشطة بما في ذلك أنشطة المنزل، بغية اقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة، حدد مبلغ الغرض بـ 50.000 دج كحد أدنى ولا يمكنه أن يتجاوز 400.000 دج.

² - انظر جريدة الخبر ليوم 2 أفريل 2001 عدد 3131 ص 03.

³ - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت سلطة الوزير الأول، ويتولى وزير العمل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها. أنظر المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 193-06 ج.ر.

حيث تشير إحصائيات هذا الصندوق للسنوات 2004-2007 إلى إنشاء أكثر من 670 مؤسسة صغيرة للشباب البالغين من العمر ما بين 35 و 50 سنة في الجزائر العاصمة فقط. مما نتج عنه خلق أكثر من 1959 منصب عمل جديد.¹

كلما ازدادت وثاقة الوسطاء الماليين بالمؤسسات الصغيرة، كلما تحسنت قدرتهم على الاستجابة بسرعة لطلب التمويل. إن المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي كاتحادات الائتمان ومصارف الادخار البلدية والمصاريف الترويحية ومصاريف المجتمعات المحلية ومؤسسات التمويل بائع الصغر، تظهر بطرق مختلفة كيفية إبقاء الوساطة المالية قادرة على الاستجابة بثبات لاحتياجات الأسر والمنشآت في الاقتصاد الحقيقي، في الوقت الذي تعمل فيه على أساس مبادئ السوق القائمة.

كما يمكن للائتمان أن يحفز الأهل على إبقاء أولادهم في المدرسة وعدم إرغامهم على العمل. وعلى سبيل المثال، تمنح مؤسسة في المغرب الأهل تخفيضا عن الفائدة إذا قدموا شهادة تفيد بتردد أطفالهم إلى المدرسة.²

تمثل العقود المالية مخرجا من السمة غير المنظمة، حيث تقدم بعض المؤسسات المالية حوافز لزبائنها للانتقال إلى السمة المنظمة، وتسهيل الارتقاء من العمل للحساب الخاص في الاقتصاد غير المنظم إلى مرحلة تنظيم المشاريع الناجحة.

يمكن أن تؤدي التحسينات في الحصول على التمويل، إلى تغيير توزيع وقت العمل بين الرجال والنساء. وقد تبين بأن التمويل بالغ الصغر يعطي المرأة صوتا أقوى في وضع القرارات داخل الأسرة فيما يتصل بالنشاط الممول من الائتمان وفي إدارة ميزانية الأسرة ككل.

يقدم برنامج في بنغلاديش يشمل ما يقرب من مليون امرأة حبوبا غذائية مجانية لفترة 18 شهرا للأسر المعوزة التي ترأسها امرأة وتكون معرضة لأعلى احتمال للوقوع في براثن الجوع. و يستخدم البرنامج مساعدة الإغاثة بالحبوب الغذائية لجذب أشد الناس فقرا وتلبية احتياجاتهم الاستهلاكية الفورية، ولكنه يضيف من ثم التدريب على المهارات وخدمات الادخار والائتمان لبناء قدراتهم الإنمائية. و عليه عندما تنتهي دورة الحبوب الغذائية المجانية، يكون

¹ - أنظر جريدة الخبر ليوم 2007/11/08 عدد 2143 تجدر الإشارة إلى أن قيمة القروض قد تصل إلى خمسة ملايين دج.

² - عن مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة، نوفمبر 2009.

المشاركون قادرون على الضلوع في أنشطة مولدة للدخل، وعلى أن يصبحوا زبائن للبرامج المنتظمة من التمويل بالغ الصغر.¹

يمكن أن يكون التمويل أيضا أداة فعالة تتصدى للعمل سدادا لدين، وهو انتهاك أساسي لحق العمل. وعلى سبيل المثال، تقوم مؤسسة في باكستان بالجمع بين التعبئة الاجتماعية والتدريب على المهارات والادخارات للتأكد من أن أفراد مجموعة "هاريس" (وهي مجموعة مؤلفة من أفراد كانوا في السابق من العمال سدادا لدين) لن يقعوا من جديد في براثن العمل سدادا لدين.

تتصدى المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي لطائفة من المسائل الأخرى في العمل اللائق، منها مساعدة العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية الإيدز على الادخار من أجل العلاج الطبي، تصميم الادخارات ومنتجات الاستثمار لأسر العمال المهاجرين، زيادة فرص الحصول على التأمين على الحياة والصحة، تنظيم العمال في المنزل أو العمال المتعاقدين في نواد للادخار والائتمان، منح طالبي العمل الشباب فرصا لاستهلاك حياتهم العملية، إدماج المعوقين في الخدمات، تمكين أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم من تقديم الإعانات إلى عمالهم من قبيل التأمين الصحي وما على ذلك.

3- دعم المؤسسات المستدامة

أكد مدير منظمة العمل الدولية من خلال اعلان العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة على ضرورة دعم المؤسسات المستدامة لأنها تسمح باستحداث الوظائف و على الاخص في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. ان مفهوم المؤسسة المستدامة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية يربط بين الابعاد الاجتماعية و الاقتصادية و البيئية في عالم العمل. ايماننا منها بان البحث عن أساليب انتاج و استهلاك جديدة تراعي البيئة من شأنه أن يولد امكانيات ضخمة لاستحداث اعداد كبيرة من الوظائف اللائقة و خلق اقتصاديات أكثر حيوية.²

¹ - عن مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة، نوفمبر 2009.

² - انظر مجلة العمل الدولية، عالم العمل، العدد 64 افريل 2009. ص 5.

4- التعاونيات

تبنى مؤتمر العمل الدولي في دورته 90 سنة 2002 التوصية رقم 193 المتعلقة بترقية و تعزيز التعاونيات من خلال اجتماع فئات معينة بهدف تحسين وسائل العيش الخاصة بها و تقليص حالة الفقر و الاقصاء الاجتماعي لديها .

عرفت هذه التوجيه التعاونية على أنها : جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معا طواعية لتحقيق حاجاتهم و تطلعاتهم الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة جماعيا و يشرف عليها ديمقراطيا .

تعتبر التعاونية استنادا إلى مبادئ و قيم تأسيسها¹ النموذج الأكثر وضوحا لتنظيم اجتماعي يسمح بترقية العمل اللائق و من ثمة الترقية الاقتصادية و الاجتماعية للفرد و الجماعة . حيث تعمل هذه المجموعات على تطوير كفاءاتها ووسائل عيشها و تتمكن من تأمين مصادر للدخل و تحسين ظروفها الصحية و فرص التعلم و انشاء علاقات مع المرافق العامة. كما تشجع على العدالة الاقتصادية و تأمين المساواة بين أعضائها في الاستفادة من الخدمات و الأسواق. بذلك تسمح حتى للفئات الأكثر فقرا بالمشاركة في التنمية من خلال فتح فرص التشغيل لهؤلاء الذين يمتلكون المعارف لكنهم يفتقرون لرأسمال.

إن التعاونيات يمكنها بالإدارة الحسنة لمواردها ، أن تؤمن الكرامة المفقودة للفقراء. كشفت منظمة العمل الدولية أن برامج التعاونيات قادرة على تحقيق نتائج ايجابية في مناهضة الفقر في حالة ما ذا عملت في اطار قانوني منظم تحت حماية الدولة، حيث ثبت أن برامج التعاونيات شملت في سنة دول افريقية (بوركينا فاسو، مالي ، موريتانيا ، النيجر، السينغال ، جزر الرأس الأخضر) أكثر من 85000 شخص و امرأة في المناطق الريفية كأعضاء في 2000 تعاونية² .

¹ - و هذا حسب التعريف الوارد عن توصيه تعزيز التعاونيات رقم 193 سنة 2002 ، و التي أكدت على ضرورة أن يشجع تعزيز و تقوية هوية التعاون استنادا إلى أ) القيم التعاونية المتمثلة في المساعدة المتبادلة و المسؤولية الشخصية و الديمقراطية و المساواة و الإنصاف و التضامن، فضلا عن القيم الأخلاقية المتمثلة في الاستقامة و الشفافية و المسؤولية الاجتماعية و العناية بالغير. ب) المبادئ التعاونية كما حددتها الحركة التعاونية الدولية و هذه المبادئ هي : العضوية الطوعية و المفتوحة للجميع، و ممارسة الأعضاء للسلطة الديمقراطية و المشاركة الاقتصادية للأعضاء و الاستقلالية و التعليم و التدريب و المعلومات و التعاون بين التعاونيات و الاهتمام بالمجتمع المحلي. انظر توصية تعزيز التعاونيات رقم 193 لسنة 2002 انظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص9.

² - تحتل التعاونيات أهمية بالغة في الاقتصاد العالمي حيث تم إحصاء 800 مليون عضو لهذه التعاونيات، كما أنها تشغل أكثر من 100 مليون شخص انظر

5- استبعاد تشغيل الأطفال

يعتبر النضال ضد عمل الأطفال أحد أهم عوامل مناهضة الفقر، حيث يعتبر عمل الأطفال بالمرّة أحد أسباب الفقر كما يعتبر أحد أهم مظاهره . خاصة و ان احصائيات منظمة العمل الدولية كشفت سنة 2000 على وجود حوالي 352 مليون طفل عامل، من بينهم 246 مليون طفل يشتغلون في أعمال سبق للمنظمة و أن طالبت بالحد منها و منعها.

أمام هذا الواقع قامت منظمة العمل الدولية في إطار الحملة المعلن عنها لحماية هؤلاء الأطفال من الخطر و منحهم فرصة التحرر من حالة الفقر و الانطلاق الصحيح في حياتهم بتأسيس البرنامج الدولي لمنع تشغيل الأطفال المعروف "IPEC" سنة 1992، و الذي أصبح اليوم محل اهتمام 82 دولة تسعى إلى تطبيقه . و قد دعم هذا البرنامج الاتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى للعمل الصادرة سنة 1973 ، و التي حضت بعدد كبير من التصديقات الجديدة منذ سنة 1998. إلى جانب الاتفاقية رقم 182 حول منع أسوأ أشكال عمل الأطفال سنة 1999 .

تمر هذه الحملة الخاصة بمنع تشغيل الاطفال حسب تجربة منظمة العمل بالتعاون مع السلطات العامة، النقابات و المستخدمين، بمراحل:

- المرحلة الأولى، يجب بداية إعلان حملة تحسيسية حتى يدرك الجميع بأن عمل الأطفال مكلف بالنسبة للعائلات و للجميع. و أنه يظل و إن كان سببه الفقر، السبيل إليه أيضا. - المرحلة الثانية، يستدعي استبعاد عمل الأطفال، القضاء على مسبباته، فاذا علمنا أن نسب التسرب المدرسي مرتبطة في اغلب الأحيان بقرار الأسر لإرسال أبناءها إلى العمل عوض المدرسة لمواجهة الفقر أمام عجز الآباء عن ضمان قوت العائلة ، يكون الحل لتخليص هؤلاء الاطفال من سوق العمل المبكر هو ادماجهم في الحياة العائلية و فرض التمدرس الإجباري إلى سن معقول. و هو السن الذي يمكن أن يحضى فيه هؤلاء بفرص عمل لائق¹.

- المرحلة الثالثة، لضمان استدامة حملة القضاء على عمل الاطفال ، يجب أن ترتبط مع اخرى مماثلة لتوفير مناصب الشغل و التكوين و دخل لائق و المساواة بين الجنسين .

¹ - Jean Michel Servais, Normes internationales du travail, *op.cit*, p. 127 §349 et 352.

لمواجهة ارتفاع نسب البطالة، رفعت العديد من الدول الاوروبية السن الاجباري للتعليم . كما تبنت انظمة للضمان الاجتماعي تسمح باستبعاد الحاجة للعمل في سن مبكر. في حين سعت دول اخرى كالباكستان الى تحويل الاطفال من سوق العمل الى مراكز للتعليم و التكوين¹ . الجزائر من جهتها تكلفت بالهدف الثاني لإعلان الألفية ، خاصة أمام نسب تسرب مدرسي تعادل 500 الف تلميذ سنويا ، و هذا بشروع وزارة التربية ابتداءا من تاريخ 10 جانفي 2010 في تطبيق قانون يفرض عقوبات مالية تصل الى 5 ملايين سنتيم على الاولياء الذين لا يلتزمون بواجب تعليم اولادهم من سن السادسة إلى غاية السادسة عشرة. و هي الفترة التي توافق مرحلة التعليم الالزامي الذي يدوم 09 سنوات . كما يمنع طرد أي تلميذ لم يبلغ بعد سن 16 سنة كاملة.

6- استبعاد التمييز

تتفاقم اثار الفقر بفعل التمييز القائم على اساس العرق، اللون، الاصل، الدين، الانتماء السياسي ، الجنس، المشاكل الصحية، لذا تؤكد منظمة العمل الدولية على أنه من عوامل تقليص الفقر، ترقية و تعزيز المساواة بين الجنسين في النفاذ الى العمل. و هذا بأخذ فرضية رجل/امرأة في الاستراتيجيات الوطنية لتقليص الفقر. و اتخاذ اجراءات ايجابية على المستوى المحلي و الوطني و المشاركة الفعالة لنقابات العمال و المستخدمين استنادا الى الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بمنع التمييز لسنة 1958. الجزائر من جهتها صادقت على المعاهدة الدولية الخاصة بإزالة كافة اشكال التمييز ضد المرأة في جانفي 1996 ، و قد اصبحت المرأة الجزائرية تشغل خمس مناصب العمل المتوفرة. رغم ذلك ما زالت معدلات بطالة المرأة أعلى من معدلات بطالة الرجل، حيث بلغت معدلات البطالة العالمية لدى النساء سنة 2008، 6,3% مقارنة مع 5,9% لدى الرجال. ووفق تقديرات عام 2009 وصلت إلى 7,4% للنساء. و تواجه المرأة الكثير من العقبات تمنعها من دخول اسواق العمل. و يزداد عدد النساء العاملات

¹ - تم إحصاء 500000 طفل مستخدم في صناعة السجادة بولاية بنجاب في باكستان، و قد سعت هذه الدولة في إطار الحملة المعلن عنها للقضاء على عمل الأطفال الى إنشاء العديد من مراكز التعليم و التي أدى عدم وجودها سابقا قرب محل إقامة هؤلاء إلى دفع الأسر إلى تشغيل أبنائهم بدلا من تدريسهم و قد نجحت هذه المدارس في استقطاب أكثر من 10250 طفل مؤهلون كحرفيين في صناعة النسيج هذا النموذج يشجع على تمديد هذه العمليات على المستوى الوطني مثل ما حدث على مستوى بعض الدول كالسلفدور، تنزانيا، غانا ، النيبال سنة 2002 انظر

Rapport du Directeur Général de L' OIT, *op.cit*, p. 66 et 67

¹ - مجلة منظمة العمل الدولية. المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق. العدد رقم 65 أكتوبر 2009. ص 4

في الاقتصاد غير أنظامي و الاستخدام الأكثر عرضة و العمل بدوام جزئي، و يحصلن على اجر اقل من الرجال عن عمل ذي قيمة متساوية¹.

أكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة النضال ضد التمييز القائم على اساس المشاكل الصحية. ليشكل بذلك مرض السيدا (VIH /SIDA) بعدا جديدا لمحاربة الفقر. خاصة و انه يقضي على صحة ضحاياه. و يتلف المعارف و الخبرة و العلاقات و التي يمكن اعتمادها كمعايير لضمان العيش، حيث تضطر المرأة للتكفل بالزوج المريض الى العمل في مجالات التنظيف. و في حالة وفاته تجد نفسها دون أي دخل او أي ضمان يمكنها من الحصول على قرض. كما تجبر إلى سحب الأبناء من المدرسة و إلحاقهم بسوق العمل للتكفل بأنفسهم. أمام هذا الوضع و قد سجل في إفريقيا مثلا 58 % شخص يحملون فيروس السيدا و قد قفز إلى 2،5 مليون شخص سنة 2002، كما رتب 11 مليون فقير، سعت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مؤسسة تطوير و ترقية المرأة للأمم المتحدة، إلى وضع إستراتيجية من اجل ضمان الحماية الاجتماعية لمواجهة الاوضاع المزرية المترتبة عن السيدا. تقوم هذه الاستراتيجية على إدماج التكفل بمرض السيدا ضمن استراتيجيات التقليل من الفقر و هذا بدعم من البنك الدولي و صندوق النقد الدولي، على أن لا يقتصر محاربة داء السيدا على أنشطة الوقاية و العلاج، بل ايضا تخفيف النتائج السوسيو اقتصادية للمرض².

عن الوضع في الجزائر، تم تكثيف العمل الصحي في منتصف التسعينات من خلال تفعيل اللجنة الوطنية لمحاربة السيدا، تنفيذ برنامجين متتالين على المدى المتوسط في منتصف التسعينات بالتعاون مع المنظمة العالمية للصحة بين 1991 و 1999 و برنامج آخر وسيط 1994-1995. كما تم إنشاء آلية لتعاون بين الجزائر و الامم المتحدة و دائرة مكافحة السيدا.

7- دمج الاقتصاد غير المنظم

يشير الاقتصاد غير المنظم إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها العاملون والوحدات الاقتصادية الذين هم، قانونا أم عمليا، غير مشمولين أم غير مشمولين بما فيه الكفاية بالترتيبات المنظمة. لا تدرج أنشطتهم ضمن القانون، ما يعني أنهم يشتغلون خارج حيز القانون. أو ليست أنشطتهم مغطاة عمليا، مما يعني أنه على الرغم من أنهم يشتغلون داخل حيز

¹ - أنظر، مجلة منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق، العدد رقم 65، أكتوبر، 2009. ص 4.

² Rapport du Directeur Général de L' OIT, *op.cit*, p. 68 – 71

القانون، يبقى القانون غير مطبق أو غير منفذ، أو أن القانون نفسه يشجع عدم الامتثال إما لكونه غير ملائم أو لفرضه أعباء ثقيلة أو تكاليف مفرطة.¹

نشأ الاقتصاد غير المنظم، مثله في ذلك مثل الفقر، قبل العولمة بكثير إلا انه أخذ في النمو في الكثير من دول العالم، خاصة النامية منها. ليشمل هذا الاقتصاد عموما عمليات الصناعة التحويلية أو منشآت بيع صغيرة الحجم في مناطق ريفية والأعمال الزراعية. تتميز أعمال الاقتصاد غير المنظم بأنها أعمال منخفضة النوعية، غير منتجة غير معترف بها أي غير محمية من جانب القانون ولا يتمتع عمالها بأي حقوق أو تأمين أو حماية اجتماعية ملائمة. رغم ذلك يظل الاقتصاد غير المنظم المصدر الأساسي لمداخل معظم الأشخاص الفقراء المستخدمين جزئيا.²

ذلك هو الوضع في الجزائر، حيث ضاعف بروز اقتصاد طفيلي موازي بدل اقتصاد منظم وحر من تفاقم الفقر. ففي الوقت الذي تشير فيه السلطات العمومية إلى تراجع البطالة إلى مستوى 11%³ فإن التقديرات الفعلية تشير إلى تزايد دور القطاع الموازي الذي يمثل نصيبا كبيرا من اليد العاملة غير المصرح بها والخارج عن نطاق السيطرة ومراقبة الدولة نتيجة اشتداد المنافسة والضغط على الأسواق.⁴

إن نمو اقتصاد موازي غير منظم يرجع للإدارة غير السديدة "الحكم السيء" و ان لذلك تأثير كبيرا على انعدام العدالة في توزيع فوائد العولمة. يظهر ذلك من خلال نقاط ثلاثة، أولا يؤدي نقص الحقوق والحماية إلى التضمر وعدم المساواة مما يقوض مبادئ الحكم الرشيد.⁵

ثانيا، عدم القدرة على النفاذ إلى أسواق العمل والخدمات يحول دون تحقيق إمكانية النمو و التنمية. ثالثا، العجز عن بناء اقتصاد نزيه وتشاركي ما دام أن قواعد اللعبة المنفذة ليست

¹ - يستخدم أيضا: الاقتصاد اللانظامي. حسب تعريف مكتب العمل الدولي سنة 2002، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 40.

² - Commission Mondiale sur la Dimension Sociale de la Mondialisation, Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous. *op.cit*, p.65 § 261.

³ - عن التشكيك في صحة الاحصاءات، انظر جريدة الخبر " ربع الجزائريون بطالون"، العدد 4456 الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2005.

⁴ - أنظر جريدة الخبر، الجزائريون بين فقر زاحف واستئدانة متزايدة، عدد 5438 بتاريخ 29 سبتمبر 2008 ص 07.

⁵ - كثيرا ما يرجع نمو الاقتصاد غير المنظم إلى سياسات اقتصادية كلية وسياسات اجتماعية غير ملائمة أو غير مؤثرة أو أسوء توجيهها أو تنفيذها، وهي سياسات كثيرا ما توضع دون تشاور ثلاثي، كما يرجع إلى نقص الأطر القانونية والمؤسسية المفضية إلى الهدف، والافتقار إلى أجهزة الحكم السديد من أجل تنفيذ السياسات والقوانين بفعالية وعلى النحو الواجب. إن السياسات الاقتصادية الكلية حين لم تركز على العمالة بشكل كاف، قللت من الوظائف أو لم تخلق وظائف جديدة كافية في الاقتصاد المنظم. انظر قرار مؤتمر العدل الدولي الدورة 90 سنة 2002 الفقرة 14. وأنظر أيضا سامي العوادي المرجع السابق ص 51.

مماثلة للجميع، كما أن روح المبادرة لن تزدهر إلا إذا شعر العمال بحماية القانون. لذا من الضروري خلق قواعد تطبيق بطريقة متساوية على كل أفراد المجتمع.

إن نمو اقتصاد موازي غير منظم يرجع لسوء التسيير. وإن غياب إطار ملائم لتسيير الأسواق عموماً وأسواق العمل بصفة خاصة يخلق بيئة تتميز بانعدام الأمن ويحول دون إمكانية الجمع بين رأس المال المادي والبشري والاجتماعي. دون وجود إستراتيجية متطورة لحماية عمال مؤسسات القطاع غير منظم للدول النامية، تظل الطاقة الإنتاجية للفقراء من السكان النشطين غير مستغلة، وهذا يشكل خطأ يعيق التنمية بسبب الضغوطات الاجتماعية المتزايدة.

إن الحد من الفقر من خلال العمل اللائق، يتطلب أن يتخلص العمل غير المنظم من جوانبه السلبية. وهذا بتبني إستراتيجية لتحسين تسيير أسواق العمل غير المنظم من خلال دمج عمال ومؤسسات الاقتصاد غير المنظم في القطاع المنظم. يكمن الهدف من دمج الاقتصاد غير منظم في الاقتصاد المنظم في خلق عمل وأجور وحماية لائقة والمحافظة على العلاقات التجارية في ظل الأنظمة الدولية. لتحقيق هذا الهدف يجب على الحكومات أن تقوم بما يلي:

- تتبع طرق جديدة ملائمة لمؤسسات وعمال الاقتصاد غير المنظم بما يسمح لهم بإزالة العوائق وفرض الأمن الاقتصادي والاجتماعي. وهذا يتطلب تنمية الموارد البشرية والإنتاجية والكفاءات والحد من الموقف السلبي للسلطات العامة اتجاه العمل غير المنظم. - يجب تبني معايير لمعالجة مشكل نقص المعارف والكفاءات ونوعية اليد العاملة و إقصاء العمال غير نظاميين من أنظمة الضمان الاجتماعي.

- لتفادي فخ فقر الاقتصاد غير المنظم يجب، وجود بيئة سياسية تتلاءم وثقافة المؤسسة وتسهل تمويل العمال المستقلين والمؤسسات الصغيرة بالموارد المالية الكافية والتكنولوجيا والأسواق وتطوير احتمالات الاستثمار في القطاع الخاص. وإزالة القيود البيروقراطية التي كثيراً ما

تعرفل تنمية ونجاح أنشطة الاقتصاد غير المنظم.¹

لكي تكون السياسات الهادفة لحل مشاكل الاقتصاد غير المنظم فعالة ، يجب أن يشارك عمال مؤسسات القطاع غير منظم في اتخاذ القرارات على المستوى الوطني. وهذا من خلال انضمامهم إلى نقابات أو إلى منظمات أرباب العمل. أو خلق أجهزتهم التمثيلية الخاصة بهم بدعم من الحكومات والسلطات المحلية والنقابات والأجهزة التمثيلية لأرباب العمل والتي يجب أن تعمل على خلق وتطوير أجهزة تمثيلية جديدة شفافة مسؤولة وتسير ديمقراطيا. الى جانب دعم الحوار الاجتماعي لدمج الأعمال غير المنظمة في أطر تنظيمية اقتصادية واسعة، خاصة وأن عمال المؤسسات الصغيرة للقطاع غير المنظم يواجهون صعوبات تحول دون ممارسة الحق النقابي بسبب التعديلات الطارئة على أنظمة العمل والمدة القصيرة جدا لحياة أغلبية المؤسسات الصغيرة. لذا يجب على الدول أن تعدل أحكامها القانونية والإدارية من أجل ضمان وحماية الحرية النقابية وأن لا تقيد حق تنظيم عمال ومستخدمي القطاع غير المنظم.²

ثانيا : السياسات الوطنية لدعم الفئات المحرومة

من بين السياسات الوطنية المعتمدة لمناهضة الفقر، اعتماد الضمان الاجتماعي وسيلة لمقاومة الإقصاء الاجتماعي. و اعتماد الإعانات الاجتماعية لدعم الفئات المحرومة.

1- الضمان الاجتماعي و مقاومة الإقصاء الاجتماعي

أصبح للضمان الاجتماعي دورا أساسيا لإعانة ضحايا العولمة و التنافس الدولي. لا شك ان للعولمة مزايا متعددة، الا ان هذه المزايا تخفي مخلفات سلبية على المستوى الاجتماعي، تتخلص في ظاهرة الإقصاء الاجتماعي التي تمتد الى شرائح مهنية اقتضت المصلحة التنافسية للمؤسسة التخلي عنها. كما يمكن ان يكون لظاهرة الإقصاء أشكالا أخرى تتميز إما بانعدام الدخل أو فقده، و هذا بالنسبة لبعض الفئات التي لم تحض بفرص النفاذ لسوق العمل أصلا أو

¹ - هناك مشكل أساسي يكمن في الافتقار إلى الإطار القانوني والتأسيسي الذي يحمي حق الملكية. ويستبعد ما يصل إلى مليار شخص مقصون من المشاركة في الاقتصاد العالمي وهذا لمجرد عدم الاعتراف بحقوق ملكيتهم، رغم أن أصولهم وبالأخص البيوت والأراضي، تساوي مبالغ هائلة. إلا أنها تعتبر "رأس مال ميت" لأنه لا يمكن اعتمادها كضمان للقروض، مما يثبط الائتمان والاستثمار ويعمل العجز عن معالجة هذه المسألة على إحباط إمكانية نمو وتنمية الملايين من المنشآت الصغيرة، ويشجع على الأنشطة الاقتصادية المنخفضة النوعية، والتي تقع خارج الشبكة الضريبية لذا يجب أن يكون للقوانين الخاصة بحماية حق الملكية دور حاسم في تحويل الاقتصاد غير المنظم. وهذا من خلال قيام الحكومات بتثبيت أصول المعنيين بالأمر، تثبيت الأعراف التي تدير ملكية واستعمال وتحويل هذه الأصول وهذا بغرض وضع إطار تشريعي لحق الملكية و إزالة العراقل الإدارية والبيروقراطية التي تحول دون الدخول إلى السوق.

¹ - Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous. *op.cit*, p.66, § 264 et § 265 et 266

² - Rapport du Directeur Général de l'OIT, S'affranchir de la pauvreté par le travail, Conférence Internationale du Travail, 91 er session 2003 Bureau internationale du travail, Genève première édition, 2003, P. 82 et 83.

لأنها لم تعد قادرة على العمل بسبب العجز او الوفاة. و اما بسبب عدم استقرار الدخل و هذا بالنسبة لفئة الذين يتعرضون مؤقتا لطارئ ما كالمرض، الأمومة أو إصابة عمل. و في كلتا الحالتين يكون هؤلاء عرضة للفقرا¹. و هنا يبرز دور الضمان الاجتماعي لضمان مداخل اجتماعية لا تقوم على اساس الخطر الاجتماعي فحسب، بل كذلك على أساس الحاجة الاجتماعية².

أكد مؤتمر العمل الدولي في دورته 89 المنعقدة بتاريخ جوان 2001 على ضرورة وضع سياسات لاستفادة الاشخاص الذين لم تشملهم التغطية من خلال الأنظمة السابقة للضمان الاجتماعي. و هذا بتمديد مجالات الحماية ضمن استراتيجيات النضال ضد الإقصاء الاجتماعي. في هذا المجال قامت منظمة العمل الدولية بدراسات في 30 دولة من اجل معرفة كيفية معالجة ثغرات الحماية الاجتماعية، مع الأخذ بعين الاعتبار الالتزامات المالية و حدود الميزانية. و قد كشفت التجارب أن فعالية الانظمة تقوم على مجموعة مبادئ اساسية تكمن في استبعاد التمييز و إدارة الأنظمة بطريقة شفافة و التسيير الحسن لاستقطاب ثقة السكان. كما ان استراتيجية تمديد الضمان الاجتماعي في الدول السائرة في طريق النمو تتطلب العوامل التالية :

- العامل الأول: المساهمة في دعم أنظمة التأمين المصغر و مؤسسات التأمين الصحي من اجل ضمان الاستقرار المالي و نوعية الخدمات و عملهم المستدام. و هذا بتشجيع تأسيس تعاونيات و اتحادات من اجل توسيع مجال الحماية³.

¹ - عبد الستار الملوهي، العولمة وتحولات قانون الضمان الاجتماعي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، المرجع السابق ص 62 و 63 .

² - و هذا ثابت بموجب القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي يغطي مخاطر المرض، الولادة، العجز، الوفاة على أن يثبت صفة المؤمن له ببطاقة الالكترونية، تمكنه من حق في تعويض يومي عن العجز البدني او العقلي يعادل 50 بالمئة من الاجر اليومي و قد يصل الى 100 بالمئة. في حالة توقيه عن العمل لمدة تفوق 16 يوما عن تعويض المصاريف المتعلقة بالتأمين عن الولادة ، عن العجز و لوفاة المواد 26 و 36 و 48 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 جوان 1983 ج ر 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 المعدل بموجب المرسوم التشريعي 94-04 ج ر 13 افريل 1994 .

³ - خاصة و انه لا يستفيد في اغلب الدول ذات الدخل المنخفض سوى 10 بالمائة إلى 20 بالمائة من الأشخاص من أنظمة القانونية للتأمين الاجتماعي، خاصة فيما يخص المنح و الخدمات الطبية. و قد تم تمديد هذه الانظمة لفائدة العمال الذين يشتغلون في الاقتصاد المنظم و عدد من عمال الاقتصاد غير المنظم. و تم التوصل الى افادة 05 بالمائة الى 10 بالمائة من السكان النشطين من التغطية. ضمن فئة ادنى المداخل نجد عدد كبير من العمال الفقراء بنسبة 30 بالمائة من السكان النشطين لا يمتلكون وسائل الدفع لضعف اشتراكات التأمين. يبقى 40 بالمائة الى 60 بالمئة من النشطين تصنف مداخلهم فوق مستوى خط الفقر ، يمكنهم تأسيس عقود للحماية الاجتماعية. Travail, s'affranchir ensemble de la pauvreté par le travail, *op.cit*, p.5.

أثبتت دراسات منظمة العمل الدولية ان فئة الاشخاص الذين ليسوا في مأمن من الفقر، و تشمل الفئة التي تصنف مداخلهم فوق مستوى خط الفقر بنسبة 40 الى 60% مستعدون للانتماء إلى أنظمة التأمين المصغر، خاصة فيما يخص الخدمات الطبية و تغطية اخطار العجز و الوفاة . كما هو الوضع في الجزائر من خلال ما يعرف " بالتعاضديات الاجتماعية " المنشأة بموجب القانون رقم 90-33¹ و التي تعرف حسب نص القانون على انها " جمعية ذات غرض غير مريح، تهدف الى ان تقدم الى اعضائها و ذوي حقوقهم اداءات فردية، جماعية و اختيارية . تشمل الاداءات الفردية ما يلي :

- الأداءات العينية المرتبطة بالتأمين على المرض على اساس نسبة يحددها القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية تكملة لاداءات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي في حدود نسبة 100%.

- التعويضات اليومية على أساس نسبة في حدود أقصاها 50% من أجر العامل الخاضع لاشتراك الضمان.

- الزيادة في معاش العجز، عندما لا يمارس صاحب المعاش أي نشاط مهني في حدود 20% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

- الزيادة في ريع حادث عمل او مرض مهني ذي نسبة تساوي 50% ، إذا كان صاحبه لا يمارس اي نشاط مهني.

- اداءات ذات طابع خاص في شكل إعانات عينية أو نقدية أو إسعاف و قروض اجتماعية².

- العامل الثاني: إنشاء لجان استشارية وطنية حول الضمان الاجتماعي. تضم هذه اللجان ممثلين نقابيين و تنظيمات، من خلالها يمكن دعم السلطات العامة من اجل تأسيس استراتيجية طويلة او متوسطة رغبة في تغيير الضمان الاجتماعي³. فبفضل التضامن و التقسيم المتوازن للأعباء، يمكن لأنظمة الحماية الاجتماعية أن تضمن الأمن و الكرامة الانسانية و العدالة الاجتماعية، خاصة اذا تم بالتوازن مع سياسات نشطة في مجال العمل، يمكن أن يكون وسيلة

¹- تتكون التعاضديات الاجتماعية من عمال أجراء أو أشخاص متعاقدون او أصحاب معاشات أو ربوع، المجاهدون و أرامل الشهداء و ذوي حقوق المتعاضدين المتوفيين. انظر القانون 90-33 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-20 المؤرخ في 06 جوان 1996. ج ر رقم 42 المؤرخة في 07 جويلية 1996.

²- اكثر تفاصيل انظر المواد 4 ، 11 ، 12 من القانون المذكور.

³- بلغت نسب التغطية في مجال الضمان الاجتماعي 100 بالمائة في الدول المتطورة. و اقتصرت على نسبة 10 بالمائة في الدول الاكثر فقرا. و تشير الى ان العديد من الدول تسعى لمواجهة ارتفاع نسب البطالة لديها الى توسيع مجالات الحماية الاجتماعية كما ذهب الى ذلك كوريا، الصين الخ انظر

لتحسين الانتاجية، التطور الاقتصادي و الاجتماعي المستدام. فهو يسهل التكيف و التغييرات الهيكلية و التطورات التقنية التي تتطلب التكيف من جانب السكان النشطين.

2- الاعانات الاجتماعية لدعم الفئات المحرومة

علاوة على الاعانات الظرفية التي يتحملها الضمان الاجتماعي، تقوم الدولة في اطار سياستها الاجتماعية لمقاومة مختلف مظاهر الاقصاء بإعداد برامج لنهوض بالفئات المحتاجة. تتمثل هذه البرامج خصوصا في ما يلي :

- الدعم المباشر لمداخل الفئات الاجتماعية المحرومة

يتم الدعم المباشر لمداخل الفئات الاجتماعية المحرومة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-46¹ الذي يقدم الدعم المباشر في شكل تعويضات مالية. تشمل هذه التعويضات ما يلي :

- التعويض التكميلي للمنحة العائلية و يمنح لكل مستفيد منها و يحدد ب 60 دج في الشهر عن كل طفل مستفيد.

- التعويض عن الاجر الوحيد و يمنح لكل عامل يقل اجره عن مبلغ 7000 دج. و لكل أرمل أو أرملة أو مطلق أو مطلقة يقل أجره عن نفس المبلغ .

- التعويض التكميلي للمعاش و للريع و يدفع لأصحاب معاش التقاعد و العجز الذين لا يمارسون أي نشاط مهني و يقل مبلغ معاشهم أو منحتهم عن 7000 دج في الشهر. و لأصحاب ريوع حوادث العمل او الامراض المهنية الذين لا يمارسون اي نشاط مهني.

- تعويض الفئات الاجتماعية التي ليس لها دخل بمبلغ 00 ، 12000 دج².

- الحصول على العلاج لفائدة المحرومين غير المؤمنين

و هذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-12³ و هم الأشخاص غير المؤمنين الذين لديهم دخل يساوي او يقل عن 50 % من المبلغ الشهري الأدنى من معاش التقاعد، و ذوي حقوقهم. حيث يستفيد هؤلاء من العلاج في مؤسسات الصحة العمومية و ترصد لهم ميزانية للتكفل بالنفقات المتعلقة بالعلاج المقدم و تسجل في ميزانية تسيير وزارة العمل و الحماية الاجتماعية⁴.

¹- و هو المرسوم المتعلق بشروط تطبيق الدعم المباشر لمداخل الفئات الاجتماعية المحرومة و كفياته . ج ر رقم 11 المؤرخة في 11-02-1992 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-259 المؤرخ في 22 جوان 1992 ج ر 48 المؤرخة في 24 جوان 1992 .

²- انظر المواد من 4 الى 10 من المرسوم المذكور اعلاه .

³- و هو المرسوم المؤرخ في 21 جانفي 2001 . ج ر رقم 06 المؤرخة في 21 جانفي 2001

⁴- انظر المواد 2 و 7 من المرسوم المذكور.

- الإعانات المقدمة للمسنين

صادق نواب المجلس الشعبي الوطني الجزائري في الثاني عشر من شهر اكتوبر لسنة 2010 على قانون حماية و ترقية المسنين و الذي كان من ابرز مواده، تلك المتعلقة بتمكين المسن المعوز من منحة تساوي ثلثي الأجر الوطني الأدنى المضمون، اضافة الى تقرير منحة للعائلة الفقيرة التي تتكفل بشخص مسن لا تقل عن 10.000 دج و معاقبة كل من يساعد على الاستفادة من امتيازات و حقوق أو منح خصصتها الدولة لهؤلاء.

ان استحداث حماية لهذه الفئة يعد امرا ضروريا- خاصة و انه تم احصاء 7,2 مليون شخص تزيد اعمارهم على ستين سنة- يكفل عدم تخلي الابناء عن ابنائهم بدعوى ازمة السكن و البطالة و عدم القدرة على التكفل المادي بهم¹.

- الإدماج الاجتماعي للشباب

يتم الإدماج الاجتماعي للشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، بغرض محاربة الفقر و الإقصاء و التهميش، و ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لا سيما في المناطق او المجالات ذات التغطية غير الكافية او غير المستقلة². على أن يتقاضى هؤلاء مبلغ الإدماج الاجتماعي المحددة ب 10.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي و 8000 دج للتقنيين السامون. كما يمنح هؤلاء تعويضا شهريا مبلغه 2500 دج عندما يكونون مسجلون لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة و هذا قبل الادماج او بعده³.

- المنح المقدمة للأشخاص المعوقين

من الاهداف المنصوص عليها بموجب القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين و ترفيتهم⁴ ضمان ادماج الاشخاص المعوقين و اندماجهم على الصعدين الاجتماعي و المهني. و ضمان الحد الأدنى من الدخل. حيث اكدت المادة 05 من القانون المذكور على افادة الاشخاص المعوقين بدون دخل بمساعدة اجتماعية تتمثل في التكفل بهم او منحة مالية. على ان تؤول هذه المنحة للشخص المعوق بعد وفاته الى ابنائه القصر و الى ارملته غير

¹- يعتبر هذا القانون الفريد من نوعه على المستوى العربي و هو القانون المعدل لسابقه. من بين التعديلات الواردة عليه معاقبته الابناء الذين يرمون ابائهم في دور العجزة بالحبس من 6 اشهر الى 18 شهرا او غرامة بين 20 الف دينار و 200 الف دينار.

²- انظر المرسوم رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008 المؤرخة في 04-05-2008 .

³- انظر المواد 3، 16 و 17 من المرسوم المذكور اعلاه .

⁴- و هو القانون الصادر بتاريخ 08 ماي 2002 . ج ر رقم 34 مؤرخة في 14 ماي 2002 .

المتزوجة و دون دخل. يقدر مبلغ المنحة ب 3000 دج شهريا اذا كانت نسبة العجز 100 % كما يستفيد من مجانية النقل البري و الجوي ¹ .

بعد عرض الاستراتيجيات المقترحة من طرف منظمة العمل الدولية و التي تعمل الجزائر من خلال برامجها الى تبني معظمها. نتساءل عن مدى فعالية هذه الاستراتيجيات، خاصة و ان نسب الفقر في الجزائر لا تزال تبلغ 22 % حسب الاحصائيات المتوفرة لدى الهيئات الدولية. و ان نسب احد اهم مسباته " البطالة " قدرت بنسبة 25 % حسب الدراسات العلمية الجديدة الصادرة عن المكتب الجزائري المتخصص " ايكوتكنيك" المعتمد من قبل العديد من الأوساط بما فيها الاوروبية. و هي تقريبا ذات النسبة المعتمدة حاليا من قبل الهيئات الدولية في تقاريرها. إذ تظل الهيئات الدولية تؤكد بلغة دبلوماسية ان البطالة في الجزائر لا تزال مرتفعة. و انها وفق المعايير الدولية تظل برقمين أكبر التحديات التي تواجه الجزائر. و في هذا اشارة الى عدم دقة الاحصاء في الجزائر، خاصة أمام التغييرات التي سجلت على تقييم الديوان الوطني للإحصاء و التي جاءت بعد التعديلات التي قامت بها الحكومة في تقدير نسبة البطالة و التي لا يمكن اعتبارها حقائق مطلقة، لا سيما و أنها غالبا ما تعتمد على عينات عشوائية يمكن ان تكشف حقائق جزئية فحسب. يضاف الى ذلك لجوء السلطات العمومية لخير انتقاء الديمومة في التوظيف و اعتماد نظام التعاقد و العمل الموسمي و التشغيل المؤقت الذي يحسب على أنه وظيفة دائمة ² . هذا و قد صرح الوزير الاول للدولة في جلسة برلمانية انعقدت بتاريخ 31 اكتوبر 2010 بان نسب البطالة بلغت ، 10 % سنة 2009 و انها تشكل نسبة 25 % من الشباب. و صرح بانه لا يحجم كيفية احتساب هذه النسب، حيث يتم اعتبار عاملان اثنان في العمل غير نمطي على انه عامل واحد في وظيفة دائمة. على هذه الخلفية يتضح جليا مدى صعوبة حصر ظاهرة البطالة في الجزائر. و أول صورة تكشف ذلك هي التضارب الموجود بين الارقام التي تقدمها مختلف الهيئات و الوزارات.

بذلك تظل الظاهرة المتنامية للسوق الموازية عاملا غير قابل للضبط ، خاصة و ان الفرق موجود اعتمادا على المقاييس الدولية، بين التشغيل الكامل و التشغيل المؤقت. فاذا كانت اليد العاملة النشطة تقدر ب 9,5 مليون نسمة اي 1، 42 % من مجموع السكان مقابل 8 ، 39 % في سبتمبر 2003 . و عدد العاملين قدروا ب 8، 7 مليون نسمة من بينهم 4، 1 مليون

¹ - اضافة الى امتيازات اخرى المواد 3 و 7 و 8 من القانون المذكور .

² - انظر جريدة الخبر " ربع الجزائريون بطالون " المرجع السابق، ص 06 .

امراً. يبقى ان عدد البطالين 7، 1 مليون شخص. و لكن حتى هذا الرقم غير قابل للتأكيد لانعدام اي هيئة قادرة على حصر الظاهرة في الجزائر.

الفرع الثاني: تبني سياسة أجور متزنة

من بين الاستراتيجيات المعتمدة لتصحيح الآثار السلبية للعولمة، تعديل سياسات الاستثمار البشري غير المباشر مثل التشريعات العمالية. وهذا ما تطرقنا إليه سابقاً، وسياسات الأجور، على أساس أن تخفيض الفقر في دولة ما وفي لحظة ما يتحدد بمعدل نمو دخل السكان في المتوسط، وبالتغير في توزيع الدخل. وهذا انطلاقاً من ضمان حد أدنى للأجور. كما أن النمو الضعيف وضعف آليات التوزيع العادل للدخل يؤديان إلى زيادة مستوى الفقر.

هذا ما أكدته الميثاق العالمي لفرص العمل سنة 2009، في فقرته 23 حيث أكد على أنه " ينبغي للحكومات أن تنظر في خيارات من قبيل الحد الأدنى للأجور، من شأنها أن تخفف الفقر وانعدام المساواة وتزيد الطلب وتساهم في الاستقرار الاقتصادي".¹

إن سياسات الأجور المتزنة، يجب أن تقوم على اعتبار الأجر عنصر منافسة، يساهم في جذب الاستثمار الأجنبي والتحكم في تكاليف الإنتاج، على أن يكون في نفس الوقت كاف للحد من هجرة الكفاءات العالية. يتطلب الأمر هنا التوفيق ما بين الحاجة إلى أجر لائق وكاف يشجع على الإبداع، وضرورات أجر معتدل يمكن اعتماده كعامل منافسة. ذلك أن الأجر من وجهة نظر المؤسسة الاقتصادية يمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج. وأن أية زيادة فيها تعني بالتالي زيادة في هذه التكاليف، مما يفرض عليها أن توازن بين ما تدفعه من أجور وحوافز مادية وبين ما تحصل عليه من مردود كنتيجة لهذه الأجور والحوافز، بحيث تكون المحصلة لصالح المؤسسة والعامل والمجتمع على حد سواء.

من ثمة فالمؤسسة عندما تسعى لوضع نظام للأجور فأنها تستهدف ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة، بحيث يعكس اختلاف الأجور اختلافاً حقيقياً في مستوى صعوبة وأهمية الوظائف المختلفة. كما تستهدف تحقيق مستوى عال من الإنتاجية، بمعنى أن تحصل على أقصى إنتاجية ممكنة من الانفاق على عنصر العمل.²

¹ - أنظر اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور 1970 رقم 131، وهذا حسب ما ورد عن الميثاق العالمي لفرص العمل في دورته الثامنة والتسعون، جنيف يونيو 2009، فقرة 23.

Et : Jean Michel Servais, *op.cit.* p. 170 § 629 et 171 § 634

² - Ali Hamdi, *op.cit.* p 39

إن تحقيق التوازن في سياسة الأجور يتطلب تجنب دوامات الأجور الانكماشية، باعتماد الخيارات التالية بمثابة المرشد: الحوار الاجتماعي، المفاوضات الجماعية، الحد الأدنى للأجور القانوني أو المتفاوض بشأنه، استعراض الحد الأدنى للأجور وتكييفه بشكل منتظم، احترام معدلات الأجور المتفاوض بشأنها وتعزيزها: ماذا عن واقع الأجور في الجزائر و ماذا عن امكانية تصميم نظام اجور كفيل بتخفيف حدة الفقر؟

أولاً: واقع سياسة الأجور في الجزائر

استناداً إلى تقديرات برنامج الأمم المتحدة للتنمية والبنك العالمي، فإن الجزائر لا تزال تعرف مفارقة كبيرة من حيث الاختلال في توزيع الثروة والدخل، حيث بلغت نسبة الذين يعيشون في خط الفقر (لا يتعدى عائدهم اليومي دولارين) أكثر من 20%. أي أكثر من 6,5 مليون جزائري. وإذا أضفنا إلى ذلك تعدد العوامل الخارجية من نسب تضخم فعلية متزايدة، وإن قدرتها السلطات العمومية في حدود تقل عن 5% فإن الوضعية التي آلت إليها العديد من الأسر الجزائرية لا تثير التساؤل. فكلما ازدادت كتلة الأجور كلما تضاعفت التناقضات¹، لأن الزيادة المقررة لا تضمن نوعاً من المساواة النسبية، بل تكرر دائماً التفاوت بين الفئات التي تتمتع بمداخل كبيرة وبين الأجراء الذين يتراوح دخلهم ما بين 12 ألف دينار أي مستوى الأجر الأدنى و 40 ألف دينار. وهو مستوى يبقى غير كاف لعائلة جزائرية تتكون من خمسة أفراد، إذا ما قورن مع مستوى المعيشة والكلفة المتوسطة للاستهلاك والنقل والصحة والتعلم² يلاحظ مثلاً أن الأجر الأدنى المضمون في الجزائر ازداد بـ 11 ألف دينار في ظرف 20 سنة، أي بمعدل 550 دينار في السنة، بينما قياساً على مستويات التضخم وتغيير الأسعار تبقى هذه القيمة بعيدة جداً عن قدرة المواطن الشرائية. فإذا استندنا إلى متوسط الأسعار المعتمدة منذ 20 سنة، نجد أن نسبة الزيادة تراوحت أغلبها بما في ذلك المواد الغذائية ما بين 100 و 150%. ليبقى أغلبية الأجراء في الجزائر في حدود الاستهلاك العادي، أي بمتوسط الدخل الذي يحوزونه. وكلما كانت هناك توجهات للزيادة، تبرز مظاهر الاستدانة لدى العديد من الأسر في غياب إمكانية الادخار. إن هذا الوضع يفرض تصميم نظام أجور متزن يساهم في تحسين الإمكانيات المادية للتخفيف من حدة الفقر.

¹ ارتفعت اللامساواة في الدخل في اغلب اقتصاديات الدول كما ازدادت تفاقماً في دول أمريكا اللاتينية آسيا لمواجهة التناقض ما بين الزيادة في الاجور و الفقر اكدت منظمة العمل الدولية على ان الحكومات معنية بأنظمة الحد الادنى للأجور. و قد بدلت مجهودات في بعض الدول خاصة في دول افريقيا الجنوبية و التي الحقت هذا الامتياز الاجتماعي لعمال المنزل و الزراعة سنة 2001، و بلو في سنة 2005 . و في الصين سنة 2003 . انظر Travail, s'affranchir ensemble de la

pauvreté par le travail, *op.cit* p 5

² أنظر جريدة الخبر: "الجزائريون بين فقر زاحف واستدانة متزايدة". المرجع السابق ص 7.

ثانيا: إدارة الموارد البشرية ودورها في تصميم نظام الأجور

يتم تحديد الاجور بناءا على مجموعة من العوامل تشمل ما يلي :

- العوامل الاقتصادية: للأجر و جهان ،وجه يمثل التكلفة من وجهة نظر صاحب العمل. و وجه اخر يمثل الدخل بالنسبة للعامل. و في الوقت نفسه يمثل السعر بالنسبة لصاحب العمل، اي ما يدفعه مقابل التوظيف احد عوامل الإنتاج. و بالتالي فان سعر العمل يتحدد على اساس طلب المشتريين (اصحاب العمل) و عرض البائعين (العاملين).

- العوامل الاجتماعية : ينظر كل فرد الى الاجر الذي يحصل عليه بوصفه رمزا للمركز الأدبي الذي يمثله. بالإضافة الى انه وسيلة لشراء احتياجاته. و هذا يفسر ما يعلقه العاملون من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الاجور.

العوامل النفسية : فالأجر وسيلة لإشباع الحاجات النفسية للعاملين و حفزهم للعمل.

- العوامل الاخلاقية : فالأجور يجب ان تكون عادلة .

- العوامل الإدارية : و هي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة كما تبنيها عوامل التحليل الخاصة بها التي تعكس طبيعتها واجباتها و مسؤولياتها و ظروف ادائها و نطاق اشرافها و نظم الاتصال و اتخاذ القرارات الخاصة بها، و نحو ذلك. ان العوامل السابقة تفرض مراعاة الأسس التالية عند وضع سياسة للأجور في المؤسسة:

- أن تعكس اختلافات في الاجور بين الوظائف المختلفة الحقيقية في درجة صعوبة واجبات و مسؤوليات الوظائف.

- أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة من قبل المؤسسة مع مثيلاتها في المؤسسات الأخرى في المحيط نفسه، فانخفاضها يؤدي إلى ترك الموظفين الأكفاء العمل في المؤسسة للعمل في منظمات أخرى و انخفاض الإنتاجية تبعا لذلك.

- التوازن بين قيمة ما تحصل عليه المؤسسة من قوة عمل الافراد و بين ما تتحمله المؤسسة نظير تلك القوة من تكاليف اجمالية، في شكل اجور و نفقات أخرى كالمزايا و الخدمات التي يحصل عليها العاملون .

- أن يكون هناك تناسب بين الأجور و تكاليف المعيشة للمحافظة على الروح المعنوية للعاملين.

- أن يتم وضع حدود دنيا و عليا لأجر الوظيفة.

- أن يعكس نظام الأجور الارتباط ما بين ما يدفع للعامل كمقابل و بين أدائه الفعلي.

- أن يتناسب نظام الأجور مع قدرة المؤسسة المالية و مركزها المالي.

إن وضع نظام مناسب للأجور من أكثر الوظائف أهمية و حساسية في عمل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. فمن الناحية النظرية يجب أن تحدد الأجور بشكل يكفل حاجات العاملين فيها، لأن ذلك كما ذكرنا، يساعد في حفزهم و دفعهم للعمل بجد و اخلاص. و ما دامت حاجات الافراد مختلفة و متباينة، فانه لا بد من اعداد نظام للأجور يستطيع التكيف مع هذه الحاجات الفردية المتباينة. يمكن للمؤسسة استخدام المعايير التالية لتحديد الاجور¹:

- الأداء: إذ يتقاضى العامل وفق هذا الاساس اجرا يتناسب مع ادائه تبعا لمعايير موضوعة و محددة بشكل مسبق. تكمن مشكلة هذا المعيار في التميز بين "كم" الاداء و "نوع" الاداء، فمثلا قد ينتج الفرد كمية كبيرة من المنتجات لكن نوعيه متدنية. و قد يكافأ على هذه الكمية و يتم التغاضي عن النوعية.

- الجهد : يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها انجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب، في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافيا.

- الأقدمية : تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور و هذا العامل أكثر وضوحا و استخداما في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.

- المؤهل العلمي و الخبرة: إن المؤهل العلمي و الخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المؤسسة. و لسوق العمل الدور الاساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة و الخبرة.

- مستوى صعوبة الوظيفة: يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجر. فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق اجرا اقل من الوظائف المعقدة المضمنة فكريا و جسديا، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عاملا محددًا لأجرها.

- المستوى المعيشي المناسب و مستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع. فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعمال، و أدى ذلك الى خفض مستوى معيشتهم، الامر الذي يجعل كثيرا من المنظمات العالمية تميل الى تحديد الاجور وفقا للزيادة الحالية و المنتظرة في مستويات الأسعار.

¹ - سنان الموسوي . المرجع السابق ص 140، 139

المطلب الثاني: السياسات العالمية المناهضة للفقر

اقترح البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة "PNUD" في بداية التسعينات مؤشر التنمية البشرية كمدخل يسمح بالتمتع بحياة لائقة (الفرع الاول).و هذا ما يتوافق و المبادئ الأساسية لقمة جوها نسبورغ "قمة التنمية المستدامة" والمنعقدة سنة 2001 (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مدخل التنمية البشرية

رجحت التقارير الأخيرة حول التنمية البشرية و مدير برنامج للأمم المتحدة للتنمية "PNUD" بشكل ثابت اصطلاح "القضاء على" بدلا من "تقليل" الفقر. و قد تم التأكيد على أن القضاء على الفقر أمر ممكن. و أن الحرب ضد الفقر تكتسب أرضا. فهل تمكنت السياسات العالمية المناهضة للفقر من القضاء عليه او على الاقل التخفيف من حدته. و هل من سبيل لان تكون المعونات الدولية امام عدم كفايتها اكثر نجاحا في تحقيق هدفها ؟

أولا- نماذج عن السياسات الوطنية لمناهضة الفقر

هناك خمسة علامات تثير الأمل في اتباع سياسات عالمية مناهضة للفقر في الوقت الحاضر تتمثل في ما يلي¹ :

- إن برامج التصحيح الهيكلي جعلت القادة السياسيين أكثر قبولا للبرامج الموجهة بشكل أكبر نحو حماية الفئات الضعيفة. و كان هؤلاء القادة في الماضي، يولون اهتماما اكبر لعمليات التصنيع، بينما ينصرفون عن القطاع غير الرسمي باعتباره شكلا من اشكال البطالة المقنعة و ليس باعتباره مصدرا للنمو الانتاجي. و من الأمثلة الحديثة للتغيير الناجح في هذا المجال، كل من الهند التي قدمت برنامجا للتنمية الريفية المتكاملة. وكينيا بتقرير فرص العمل و مصر بتشجيعها لصغار أصحاب الاعمال .

- إتباع سياسة تصحيح الأسعار، و التي يستفيد منها القطاع غير الرسمي الذي يضم الكثير من الفقراء. فغالبا ما كان تخفيض أسعار الفائدة يعني تحديد استخدام راس المال لمصلحة المنشآت الكبيرة و حرمان القطاع غير الرسمي من الأموال. كما أن ارتفاع الأجور في القطاع المنظم غالبا ما أدى إلى زيادة البطالة و إلى تقديم المساعدة إلى الفئة العليا من العمال فقط. من جهة اخرى يمكن لتخفيض العملات المغالى في قيمتها ان يؤدي الى مساعدة مبيعات القطاع غير الرسمي.

¹- بول سترتين. عناصر إستراتيجية للتنمية في المستقبل، أهمية التنمية البشرية، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، النسخة العربية عن صندوق النقد العربي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، ديسمبر 1999. ص 30 و 31.

- إن المشاكل التي تسببها أزمة ميزان المدفوعات و الحاجة الى خدمة الدين يمكن ايضا ان تساعد الفقراء في القطاع غير الرسمي. إذ يؤدي تقييد الواردات و ما يفرض من قيود على النقد الأجنبي و التجارة، إلى توجيه الطلب الى المنتجات و الخدمات التي يوفرها القطاع غير الرسمي. و قد يؤدي تخفيض العملة الى تشجيع الصادرات من القطاع غير الرسمي، و إذا ما تم إنتاج صادرات اخرى عن طريق تكثيف استخدام الايدي العاملة، فان هذا يؤدي إلى تشغيل عدد أكبر من الأفراد. و قد يكون ارتفاع أسعار الواردات من مستلزمات الإنتاج سببا يدعو المنشآت المحلية الكبيرة الى التفكير في التعاقد من الباطن مع منشآت من القطاع غير الرسمي.

- الاتجاه نحو اللامركزية و الذي يعمل على تحويل المسؤوليات المالية من المركز الى السلطات المحلية، يمكنه ان يزيد من فرص وصول الفقراء الى السلطة السياسية، مما يجعل الحكومات أكثر استجابة لاحتياجات الفقراء و يحد من الفساد ويشجع على زيادة الشفافية و الكفاءة و الانصاف.

- رفع قدر الدور الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية و المنظمات الطوعية الخاصة و التعاونيات باعتبارها شريكا في تخطيط و تنفيذ المشروعات. حيث أصبحت تشارك بنسبة 54% من المشروعات الممولة من البنك الدولي سنة 1999 . كما تشارك المنظمات غير الحكومية في الاستشارات التي تجري على المستوى الكلي عن استراتيجيات البنك الدولي في مساعدة الدول و العمل الاقتصادي و القطاعي و الرقابة على القطاع العام مثل المصروفات العامة و الصرف من مبالغ المعونة. و قد تم سنة 1995 تصميم المجموعة الاستشارية لمساعدة الاكثر فقرا لتشجيع زيادة و تكرار البرامج التي تديرها المنظمات غير الحكومية و التي توفر الخدمات المالية للفقراء¹.

ثانيا : سياسات المعونة الدولية لمكافحة الفقر

دعا صندوق النقد و البنك الدوليان و الاقتصاديون التقليديون الى تحقيق الاندماج التام للدول النامية في الاقتصاد العالمي. الا أنه لتحقيق نظام عالمي ذي وجه إنساني، يتعين أن يصطبب بسياسات تضمن الوفاء بالحاجات الأساسية و تصحح الخلل الموجود في عدم تساوي توزيع الاصول و الدخل و السلطة، و تمنع تفاقم عدم الامان و الاستبعاد الاجتماعي. و لكي يتم رفع 1,3 مليار شخص يعيشون الآن تحت خط الفقر إلى الحد الأدنى اللازم من الدخل، فان

¹ - نفس المرجع ، نفس الصفحة.

الأمر يتطلب زيادة المعونة الحالية إلى أربعة أمثالها. و هذا أمر ليس محتمل الحدوث. غير ان الجهود التي تبذل لمكافحة الفقر قد تكون أكثر نجاحا لو قدمت المعونة بشروط تتضمن معايير انسانية أو اجتماعية.

الفرع الثاني: مدخل التنمية المستدامة

يقصد بالتنمية كمفهوم عام، الجهود المنظمة المبذولة وفق تخطيط مرسوم للتنسيق بين الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة من أجل تحسين مستوى الدخل القومي والدخل الفردي في وسط اجتماعي. بذلك تسعى التنمية لرفع مستوى معيشة الأفراد.

أما مصطلح التنمية المستدامة فقد شاع بعد أن لوحظ التدهور البيئي الذي خلفته نشاطات الإنسان من خلال الضغط على البيئة الطبيعية واستنزاف الخيرات بشكل يهدد التوازن البيئي الطبيعي لكوكب الأرض.

بالرجوع إلى نص المادة 04 من القانون رقم 10/03 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة¹ نجد أن لهذه الأخيرة مفهوم يعني التوفيق بين تنمية اجتماعية واقتصادية قابلة للاستمرار وحماية البيئة، أي إدراج البعد البيئي في إطار تنمية تضمن تلبية حاجات الأجيال الحاضرة دون أن تعرض للاخطار احتياجات جيل المستقبل.

إن هذا يعني أنه يشترط لتحقيق التنمية المستدامة، الحرص على عدم تناقص الرصيد الأساسي من الموارد البيئية المتاحة من أجل تحقيق أدنى درجة من العدالة والإنصاف للأجيال القادمة. الأمر الذي يصعب تحقيقه أمام الحاجة والعوز وعدم كفاية الموارد لتلبية الحاجات الأساسية. لأن هذا الوضع دفع الفقراء إلى طرق بديلة من خلال استنزاف الموارد الطبيعية بشكل يهدد التوازن البيئي. لذا أنصب الاهتمام العالمي على العلاقة الموجودة بين الفقر والتدهور البيئي و القابلية على الاستدامة. وقد يكون فهم هذه العلاقة هو السبيل إلى وضع نهاية للفقر. هذا ما نوضحه بتفصيل أكثر من خلال الحديث عن العلاقة بين الفقر والبيئة. وكذا مراعاة البعد البيئي في إستراتيجية محاربة الفقر.

¹ - أنظر القانون رقم 10/03 المؤرخ في 20/07/2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة. جريدة الرسمية عدد 1-43 لسنة 2003، تبنت هذا المفهوم للتنمية منظمة الأمم المتحدة. إسماعيل سراج: حتى تصبح التنمية مستدامة مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي. ديسمبر 1993 ص3-6.

أولاً: علاقة الفقر بالبيئة

إن التنمية المستدامة تعني تلبية حاجات الحاضر بشرط أن لا يؤثر ذلك على قدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها من خلال الاستخدام المستدام للمواد الطبيعية جنباً إلى جنب مع النمو الاقتصادي والاجتماعي للدول الفقيرة.

إن تحقيق هذا الهدف أصبح أمراً مستبعداً مع انتشار الفقر الذي يمكن أن يكون له آثار سلبية على البيئة، خاصة وأن الدراسات أثبتت وجود علاقة تراكمية دائرية بين الفقر والبيئة، حيث يحبر الفقراء على اختيار الفائدة المضمونة على المدى القصير حتى يمكنهم سد الاحتياجات المستقبلية. لذلك فهم يتسببون في تدهور البيئة التي تعمل بالتالي على زيادة فقرهم وقصور في الإنتاجية واستخدام غير مستديم للموارد الطبيعية.

إن علاقة الفقر بالبيئة علاقة مزدوجة الاتجاه. فالفقر هو أحد مسببات التدهور البيئي، لأن احتياجات الفقراء وسبل معيشتهم الملحة تعني في كثير من الأحيان القيام بممارسات و سلوكات مدمرة للبيئة، مثل الإفراط في صيد الأسماك والحيوانات البحرية في المناطق الساحلية واستخراجها بطرق غير سليمة ودون إعطائها فرصة للتكاثر وتجديد مواردها. كما أدى اندفاعهم نحو الأراضي الهامشية بسبب قلة مواردهم وزيادة عددهم وعدم كفاية التنمية إلى تدمير الأراضي في الغابات وحرث المنحدرات شديدة الانحدار والرعي الجائر في أراضي المراعي الهشة وإنقاص الموارد المائية بسبب الاستهلاك المفرط وري الأراضي الزراعية.¹ فضلاً عن هذا يؤدي التلوث البيئي إلى تدني نوعية البيئة، من ثمة يعرض الفقراء للخطر، حيث أوضحت المسوح العلمية في جميع أنحاء العالم أن الفقراء هم أول من يتأثر بالتلوث البيئي²، باختلاف أشكاله (تلوث الهواء، الماء، التربة، التلوث الإشعاعي، التلوث الضوضائي) لاسيما في المجتمعات الريفية. وإن لذلك تأثيرات اقتصادية أيضاً، حيث أشارت دراسة إلى أن معالجة الملاريا مثلاً تستنزف حوالي 4% من دخل الأغنياء، مقابل 33% من دخل الفقراء. ماذا عن واقع الفقر والبيئة في الجزائر؟.

¹- أنظر : أحمد عبد الوهاب عبد الجواد، "التكافل الاجتماعي البيئي"، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص50، 49 و 81.

-Pierre de Senarclens, *op,cit* P.159

²- باتر محمد علي وردم: العولمة ومستقبل الأرض، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان 2003، ص178 و 119.

أقر التقرير الوطني حول حالة البيئة في الجزائر سنة 2000، بأن الفقر فاقم بشكل واضح المشكلة البيئية، لا سيما و أن تقرير المؤتمر الوطني لمكافحة الفقر و الإقصاء الذي نظّمته الحكومة الجزائرية في 28 أكتوبر 2000، أكد أن شخصا واحدا على الأقل من بين خمسة أشخاص يعيش في حالة من الفقر، فالى جانب التعرض المتزايد للسكان الفقراء لأخطار التلوث البيئي، تزيد حالة العوز والحاجة عندهم إلى استهلاك الموارد البيئية دون مراعاة، وهذا لضمان حياتهم.

أمام هذا الواقع، أدرجت الجزائر ضمن الاستراتيجية الوطنية للبيئة ومخطط العمل البيئي ضرورة تقليص ظاهرة الفقر والعمل على النمو المستدام.¹

ثانيا: البعد البيئي في إستراتيجية مكافحة الفقر

إن تعامل الفرد مع بيئته الطبيعية يخضع لجملة من المعطيات، من بينها مستواه المعيشي، فلا يمكن التحدث عن سلوك بيئي ايجابي وعقلاني بينما يفتقد الفرد أبسط ضروريات الحياة، مما يدخله في حيز الصراع من أجل البقاء. وهنا يكون الخيار للفرد على حساب عناصر البيئة الطبيعية. غير أن ضمان استدامة الكرة الأرضية ومواردها، بما في ذلك احتمالات تنمية البلدان الفقيرة، يتطلب تغيير هذه الأنماط الإنتاجية والاستهلاكية الضارة². هذا ما أكد عليه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة "PNUD" حيث اقترح في بداية التسعينات مؤشر التنمية البشرية الذي يأخذ بعين الاعتبار مستوى الموارد الذي يسمح بالتمتع بحياة لائقة. على أن لا يعبر عن هذه التنمية من خلال زيادة مداخيل السكان فحسب ولكن حماية البيئة أيضا وتوسيع الخيارات الفردية لترقية حقوق الإنسان³. يتوافق البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة مع المبادئ الأساسية لقمة جوهنا نسبورغ "قمة التنمية المستدامة" والمنعقدة سنة 2001 و المتمثلة فيما يلي:

- مبدأ الاستهلاك المتوازن، إذ تتجسد التنمية المستدامة في مراجعة طرق الإنتاج والتوزيع والاستهلاك لسكان المعمورة.
- مبدأ المحافظة على البيئة: لأن التنمية المستدامة تتعارض في جوهرها مع نظام بيئي غير متزن.

¹ - وزارة تهيئة الإقليم، المخطط الوطني للأعمال من أجل التنمية المستدامة 2001 ص 30.

² - إن التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة، اقتصادية، الاجتماعية والبيئية، تهدف إلى إعادة تقسيم الثروات النادرة وإعادة تنظيم طرق الإنتاج والاستهلاك، وطرق العيش والأنظمة الاجتماعية: Pierre de Senarclens, *op.cit* p 163 -

³ - *IBID* p. 130.

- مبدأ مكافحة الفقر والحرمان والتخلف وهي الالتزامات التي تتبناها المجموعة الدولية في إطار التنمية المستدامة التي ظهرت في الربع الأخير من القرن العشرين.

إدراكا من المجتمع الدولي لحقيقة العلاقة بين الفقر والبيئة، ظهرت مشاريع وتجارب حاولت التوفيق بين تلبية الاحتياجات الأساسية وحماية البيئة. في هذا السياق نظم الاتحاد الدولي للطبيعة مؤتمرا حول "التنوع البيولوجي والتعاون الأوروبي للتنمية" سنة 2006¹. وقد أبدى المشاركون قلقهم بخصوص الملاحظ في الخدمات المقدمة من طرف الأنظمة البيئية بفعل تناقص التنوع البيولوجي ككل والذي من شأنه تهديد التنمية المستدامة، خصوصا وأن أهداف التنوع البيولوجي هو المساهمة في الحد من الفقر لصالح كل كائن على وجه الأرض. وقد انتهى "بنداء باريس" المتضمن العمل على تمكين الفقراء من تسير مواردهم الطبيعية، خاصة وأن الثروات والموارد الطبيعية تمثل حوالي 25% من مداخيل الدول ذات الدخل المنخفض. وقد خلص المؤتمر إلى ضرورة إيلاء البيئة أكثر اعتبارا في التنمية وفي استراتيجيات خفض الفقر. حيث تم تحديد جملة من الأنشطة والتحديات أهمها:

- التحدي الأول هو تحدي الإدماج : يرمي إلى ترقية التنمية المستدامة في المناطق الريفية. وذلك باستخدام التنوع البيولوجي كرأس مال للحد من الفقر، مع التخفيض من المخاطر وتحسين التغذية والصحة. وإدماج المسائل البيئية في استراتيجيات الحد من الفقر وكذا وسائل السياسات الاقتصادية الشاملة مع متابعة التطور الحاصل في ذلك المجال من أجل أن تصبح تلك السياسات عملية.

- التحدي الثاني: يكمن في أدوات ترابط السياسات من خلال ما يلي:

* الاستغلال الكلي للفرص التي تمثلها الأدوات المتاحة مثل الدعم المالي، والذي يدخل كمعونة في شكل مبالغ مالية إلى الدول النامية مقابل الخدمات التي تقدمها، أو كتعويض عن الأضرار التي أوقعتها بها الدول الصناعية ومثال ذلك برامج حماية البيئة.²

عن إستراتيجية الجزائر في مجال البيئة، نذكر مخطط التدخل 2001-2004، و

الإستراتيجية 2001-2011 والتي تركز حول تحقيق الأهداف التالية:

¹ - حضر هذا المؤتمر 400 مشارك يمثلون مختلف الحكومات والمجتمع المدني أنظر: الاتحاد الدولي للطبيعة، مؤتمر التنوع البيولوجي والتعاون الأوروبي للتنمية 19-21 سبتمبر 2006.

² - أكثر تفاصيل عن أشكال الدعم المالي، انظر بول ستريتن، المرجع السابق، ص 31.

- إدماج الاستمرارية البيئية في برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث يتم تشكيل الأعمدة القاعدية الكفيلة بضمان تنفيذ البرامج المسطرة التي يكون قيمتها استعمال الموارد الطبيعية وتقديم خدمات بيئية سليمة متوافقة مع متطلبات صلاحية البيئة والتنمية المستدامة.

- العمل على النمو المستدام وتقليص ظاهرة الفقر. و هذا من خلال القانون المتعلق بالتهيئة والتنمية المستدامة، موضوعه عقلنة الاعمار والتطور البشري الذي تقوم عليه التنمية المستدامة والتي أصبح الاستثمار فيها أمرا ضروريا حيث تسمح بالإسهام في بناء مجتمع متضامن والتخفيف من ظاهرة الفقر.

- حماية الصحة العمومية للسكان من خلال التربية والتحسيس البيئي لحث المواطنين على احترام القواعد البيئية فيغيروا سلوكا تهم بصفة إرادية تجاه البيئة.¹

* النهوض بالتنمية الريفية : يعيش 60% من سكان العالم في الأرياف. و هي تضم ثلاثة أرباع فقراء العالم الذين يعيشون تحت خط الفقر. و بذلك لا حديث عن التنمية المستدامة دون تحسين أوضاع الحياة لهؤلاء الأفراد و منحهم الحق في العيش الكريم.² وهذا بدعم سبل العيش المستدامة من خلال تحسين الانتاجية، المداخيل، ظروف العمل في قطاع الزراعة و تحسين القدرة الشرائية للعمال و صغار المستثمرين الزراعيين و انشاء فرص العمل غير الزراعي في المناطق الريفية. مع تقوية دور التنظيمات الجماعية للعمال و صغار المستثمرين الزراعيين مثل التعاونيات³. من بين جهود الجزائر في هذا المجال ابرام وزارة الفلاحة و التنمية الريفية عقود النجاعة مع صغار المستثمرين الزراعيين لتزويدهم بالعتاد و المياه و المساكن، رغبة في دعم تمويل المشاريع المصغرة و دعم الاسر المنتجة و متدنية الدخل.

إن هذا الواقع يؤكد بان التنمية الاقتصادية في الجزائر تمت على حساب التنمية الاجتماعية. و رغم الجهود المبذولة لتحقيق التنمية المستدامة بكل أبعادها الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية، تظل مخلفات العولمة السلبية تهدد المجتمع الجزائري من حيث: ارتفاع نسب البطالة ، عمل الاطفال ، الفقر، التدهور البيئيالخ. هذا و قد أكد أحد السياسيين أن الصيغ الاقتصادية التي تعتمد عليها الحكومة في مختلف القطاعات، على اساس التنمية و التطوير، لا يمكنها الا ان توسع دائرة الفقر في الجزائر. و هذا يرجع لسوء التسيير و الفساد و الشفافية

¹ - نادية جبر عبد الله، الفقر وطرق قياسه، دار فرحة للنشر والتوزيع، ص05

² - يشكل النهوض بالتنمية الريفية المبدأ الثالث لقمة جوهانسبورغ لسنة 2001 .

³ -Travail, s'affranchir ensemble de la pauvreté par le travail, op.cit p.5

و عوامل اخرى تتصل بالحكم غير الراشد¹. مما يستوجب بذل مجهودات اكبر من خلال تبني الاستراتيجيات المقترحة لتوجه نحو بلوغ عولمة عادلة.

¹-انظر جريدة الخبر " السياسات الاقتصادية في الجزائر تزيد من الفقر " الصادرة بتاريخ 31 اكتوبر 2010 العدد 6163 .

إن السياق الحالي للعولمة المتسم بنشر التكنولوجيات الجديدة و تدفق الأفكار و تبادل السلع و الخدمات و انتشار الاستثمار المرتبط بزيادة رؤوس الأموال و التدفقات المالية و تدويل عالم الأعمال و العمليات التجارية، و الحوار و تنقل الأشخاص لا سيما العاملات و العمال، يغير معالم عالم العمل تغييرا جذريا:

حقيقة أن للعولمة ايجابيات عديدة، فمن جهة، ساعد مسار التعاون و التكامل الاقتصاديين عددا من البلدان على الاستفادة من:

- المعدلات العالية للنمو الاقتصادي و التبادل التجاري و خلق العمالة. و على استيعاب العديد من الفقراء الريفيين في الاقتصاد الحضري الحديث و الدفع قدما بأهدافها الإنمائية و دعم الابتكار في تطوير المنتجات و تداول الأفكار. - ايجاد بيئة ملائمة للقطاع الخاص و تحفيز الدول علي تكييف مؤسساتها العامة و الخاصة لمواكبة متطلبات العولمة. فتح خيارات جديدة للبلدان التي حصرت اقتصادها في انتاج سلعة او خدمات محددة و توفير معطيات جديدة تساعد على اعادة التوزيع الاجتماعي و الارتقاء بمستويات المعيشة لأكثر الفئات الاجتماعية احتياجا.

من جهة أخرى وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان خاصة النامية منها أمام تحديات كبيرة، انعكست سلبا علي هذه المجتمعات، نوضحها بالتذكير بالآثار السلبية للعولمة و انعكاساتها علي الموارد البشرية في الدول المتقدمة و الدول العربية من خلال ما يلي:

- تقليص و فقدان الدولة الكثير من سيادتها الوطنية¹؛ ذلك أن هيمنة الشركات المتعددة الجنسيات نتيجة تمتعها بحركية كبيرة و بقدرة فائقة علي الانتقال بمنتوجاتها و تقنياتها و برؤوس أموالها من بلد إلي آخر و علي السيطرة علي المعلومات و وسائل الاتصال، حد من قدرة الدول علي التحكم في تنقل التكنولوجيا في توزيع الاستثمارات و رؤوس الاموال التي تتحول بسرعة و تتجه الي البلدان التي توفر اكثر حظوظا للربح و التي تمتاز على غيرها بقلّة التكاليف . و قد اكسبها وزنها الاقتصادي و المرونة الفائقة التي تتمتع بها تأثيرا سياسيا و دورا هاما في توجيه الاقتصاد العالمي و السياسة الدولية.

¹ - إن ارتكاز الاقتصاد العالمي علي مجموعة من الشركات التكنولوجية و المالية و الشركات المتعددة الجنسيات و التجمعات الاقتصادية الإقليمية، حول مصادر القوة المالية من الدول إلي مجموعة من الشركات و أسواق المال التي يهيمن عليها الاقتصاديين و رجال الأعمال و يحققون الأرباح الخيالية فوق إرادة الحكومات و المؤسسات الاقتصادية و المالية و الوطنية.

- تشجيع المضاربة و الاستثمار في الاموال و العقارات اكثر من استثمارها المباشر او غير المباشر في حركة التجارة في السلع و الخدمات، مما يضر باقتصاديات الدول النامية.

- تراجع الاهتمام بتوفير الخدمات الاجتماعية كالتعليم و الصحة و الإسكان و الأمن و الحماية الاجتماعية.

- زيادة حالات التهميش و الاستبعاد الاجتماعي حيث يلاحظ تزايد إعداد المستبعدين اقتصاديا و اجتماعيا من الشعوب و الدول و القارات. و يقدر هذا العدد بنحو ملياري شخص لم يستفيدوا من فوائد العولمة.

انعكست هذه الاثار السلبية للعولمة علي الموارد البشرية في الدول المتقدمة. و على الدول العربية و علاقات العمل بهذه الاخيرة خاصة.

بالنسبة للدول المتقدمة، شهدت ما يلي: - تزايد التفاوت في الدخل بسبب الضغوط المؤدية الي تناقص الاجور لفئات معينة من العاملين بفضل التغير التكنولوجي و زيادة التحرير الاقتصادي و التجاري و المالي و تراجع نفوذ الحركة النقابية. - اختفاء انظمة العمل الدائم التي تستمر مدي الحياة. - زيادة اعداد العاملين في قطاع الخدمات ليصل الي 80 بالمائة في بعض الدول كالولايات المتحدة الامريكية. - تراجع الاحساس بالأمن الوظيفي نتيجة زيادة العمالة المؤقتة مما ادي الي تقليل ضغطهم من اجل زيادة الاجور و اذعانهم بتخفيضها للاحتفاظ بوظائفهم و الموافقة علي زيادة عدد ساعات العمل. - تراجع اوضاع المتقاعدين، مما ادي الي دفع المزيد من الضرائب او المساهمات حفاظا علي مستوي التقاعد او القبول بخفضه تخفيضا لتكلفة العمل و التي تعد العائق الاكبر امام الصناعات الغربية للمنافسة في اطار العولمة خاصة مع ارتفاع نسبة كبار السن في تلك البلدان. - البطالة ، فالإنتاجية تؤدي الي زيادة البطالة و تراجع دخل العمل و تنامي السمة غير منظمة للعمل.

أما عن الاثار السلبية للعولمة علي الموارد البشرية و علاقات العمل في الدول العربية فتتمثل فيما يلي:

- بالنسبة لحق العمل و الحقوق المتفرعة عنه : تراجع الالتزام الذي اعتمدته معظم القوانين العربية بتأمين العمل لكل قادر عليه وراغب فيه بما يتناسب وقدراته ومؤهلاته امام تيار العولمة الزاحف بسياسته الاقتصادية المعاصرة و متطلبات المرونة في توفير بيئة ملائمة

لضرورة المنافسة. وهذا بتخلي الدول عن كافة برامج الدعم و خفض التوظيف في القطاع العام و التخلي عن سياسات التعيين في الوظائف و ضمان الحق في العمل و استقـرارـه و ضمان الأجر والإقرار بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والحوار والمشاركة.

- كانت مسألة الأجور هي الأخرى من المسائل التي اصابها الأثر السلبي للسياسات الاقتصادية المعاصرة ، حيث عمدت الحكومات الي التخفيف من الصيغة الحمائية للأجور لتنفيذ برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية وما تتطلبه من خوصصة للمؤسسات والتي تعمل من أجل تقليص عدد العمال الموجودين بتسريحهم جماعيا. إلى جانب تخفيض أجور ما تبقى لديها من عمال. فضلا علي اعتماد الشركات متعددة الجنسيات مبادئ ترشيد المؤسسات في فرض قبول أجور منخفضة تحت ضغط التهديد بإعادة توطين الإنتاج و تحويله إلى أماكن تتوافر على اليد العاملة الرخيصة. كما أن اعتماد الاستثمار على تكنولوجيا مكثفة لرأس المال ساهم هو الآخر في تسريح عدد كبير من العمال، مما يشكل هدرا متجددا ومتوسعا باستمرار في فرص العمل. كل هذا أدى الي انتشار البطالة و هدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والمهني نتيجة استغلال العامل و إضعاف قدرته على المساومة وبيع قوة عمله بالشروط التي يفرضها المستخدم. خاصة أمام زيادة حدة المنافسة بين العمال وكثرة الباحثين عن العمل¹.

- انتشار العمل غير المحمي : يعد اتساع ظاهرة البطالة السبب الرئيسي في التحولات التي تصيب سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل. والتي لا يمكن للعاملين فيها الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية، كالعمل المؤقت والعمل المنزلي و العمل بدوام جزئي و تقاسم العمل و العمل بعقود العمل محدودة المدة والعمل عن بعد والعمل للحساب الخاص . هذا كله لجعل سوق العمل أكثر مرونة، من خلال خلق قوة عمل طارئة يلجأ إليها عند الحاجة .. مما فرض التحول عن نظام العمل الدائم لما يتطلبه من تكاليف و ضمانات، كبديل لما كان يعرف سابقا بالأجير اليومي. ادي هذا الوضع الي تراجع

¹ - مع الدعوة إلى العولمة و تحرير التجارة، أصبح الأجر يعتمد كوسيلة لتنمية و رفع الإنتاج طبقا لمعطيات المؤسسة و ظروفها الخاصة من خلال ربطها بالإنتاج والمر دودية والكفاءة وروح المبادرة ، و تجاوز الوضع السابق الذي كان يقوم على التحكم المركزي في الأجور و تقليص الإنفاق الحكومي علي الخدمات العامة و تحويل بعضها إلي خدمات مأجورة بأسعار السوق . و قد أدى ذلك إلي زيادة نفقات الأسرة مقابل الحصول علي تلك الخدمات أو السلع لتصبح تكاليف المعيشة اكبر مع ثبات الأجر أو عدم ارتفاعه بنسب ملائمة مما يؤدي إلي انخفاض فعلي في قيمة الأجر الحقيقي الذي كانت تدعمه النفقات الحكومية بشكل غير مباشر .

سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل، بل ولد أزمة في مفهوم العمل. و لا شك أن تضافر هذه العوامل و تسلسلها ابتداء من التسريح و عدم تساوي الدخل و استمرار مستويات عالية من البطالة و الفقر و هشاشة الاقتصاديات و نمو العمل غير المحمى و الاقتصاد غير المنظم، يؤثر على علاقة الاستخدام و أشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها. مما يؤدي حتما إلى انتشار الفقر و الجوع. من ثمة تمزق النسيج الاجتماعي لأفراد المجتمع.

- شل الحركة النقابية : إن وجود نقابات عمالية قوية يؤدي إلي زيادة أجور أعضائها بالنسبة لباقي العاملين، لذلك يصر البنك الدولي و المؤسسات المالية الأخرى علي ضرورة الحد من نفوذ و دور النقابات و إلغاء دورها التفاوضي. باعتبار ذلك المؤشر الأول لجذب الاستثمار الأجنبي و بقاءه، خاصة أمام اعتماد الشركات المتعددة الجنسيات أسلوب التهديد بغلق المؤسسات و تحويلها إلى بلدان أخرى حيث لا يكون تشغيل العمال و تسريحهم باهض الثمن، متى لم تتم الاستجابة للتخفيض من كلفة اليد العاملة.

- ظهور تنظيم جديد للعمل ولوقت العمل : إن التنظيم الاقتصادي الحالي وما أفرزه من ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج قضي على النموذج الكلاسيكي، حيث أصبح العمل يتطلب إما: الاستعانة بمؤسسة أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج من خلال تقسيم المهام ما بين التسيير والاستعمال لليد العاملة، في اطار عمليات المقاوله الفرعية أو مؤسسات العمل المؤقت.

و إما تقسيم الاستفادة من وقت العمال و كفاءاتهم على مستوى مجموعة الشركات اعتمادا على الحركة المزدوجة للعمال ورأس المال، كما هو الوضع في حالة تجمع المستخدمين. هذا كله بغرض التحرر من تكاليف اليد العاملة و الاتجار بها. فضلا علي أن مرونة سوق العمل أصبحت تتطلب التكيف السريع مع الظروف المستجدة من خلال تخفيض وقت العمل مع تخفيض الأجور. أو من خلال العمل بالفرق. أو أنظمة الدوام و العمل القسري. أو من خلال توزيع وقت العمل و التكيف الزمني حسب الطلب. لتقضي بذلك المبادئ الجديدة لتحديد مدة العمل "مبدأ السنوية و مبدأ الوقت الحر". علي الاستقرار الاجتماعي للعمال و الإضرار بصحتهم و تقييد حرياتهم، كما تهدم بنية وقت العمل.

- تراجع تشريعات العمل: قد وضعت العولمة المجموعة الدولية أمام تحديات كثيرة. ترجع هذه الأخيرة إلى تحول مركز القرار الاقتصادي و الاجتماعي إلى مستوى خارج عن سلطة الدول و تنمية المنافسة بين المؤسسات. و قد تطلب ذلك مراجعة قوانين العمل لإعطائها أكثر مرونة، مما تسبب في التراجع عن نظام العمل المأجور و عدم الاستقرار الوظيفي. و هذا نتيجة تعويض معظم الدول النقص الحاصل في حماية المؤسسات من قبلها - بحكم فتح الأسواق و تحرير التجارة-. بإعطاء رؤساء المؤسسات حرية أكبر للتصرف في الموارد البشرية. و بذلك فإن مستوى القرار الاجتماعي الذي كانت الدولة تنفرد به إلى حد ما قد انحدر إلى مستويين آخرين. مستوى أسفل و هو المؤسسة الاقتصادية التي تكتسب حرية أكثر للتصرف في موارد البشرية. و مستوى اعلي من الدولة و هو الشركات العالمية العابرة القارات في اتجاه ترشيد المؤسسة الاقتصادية في سوق بلا حماية.

مما سبق عرضه، يمكن القول أن العولمة لا تخرق أقاليم العالم بنفس الطريقة و بالنتيجة لا تعكس آثارها السلبية و حتى الإيجابية بنفس الحدة، حيث يبقى المعيار في ذلك امتلاك زمام الثورة العلمية و التكنولوجية و وسائل التقنية و المعلوماتية و السيطرة الفعلية علي تدفقات التجارة العالمية و الهيمنة علي المؤسسات المالية الدولية و الشركات العابرة للقارات. الأمر الذي تفتقر إليه الدول النامية و هذا لأنها لا تمتلك إلا الضعف في هياكلها التي لم تتطور منذ عقود خلت، مما جعلها تعاني من اختلالات عميقة في شتى المجالات:

- الاجتماعية؛ ذلك لأن أسواقها غير مؤهلة للقيام بأعباء المنافسة التي دعت إليها السياسات الاقتصادية المعاصرة. - الاقتصادية: و هذا لعدم وجود مؤسسات خاصة قوية بما يكفي لإدارة برامج و وصفات الإصلاح الاقتصادي التي بنيت علي افتراضات مغلوبة. الأمر الذي حال دون تخفيض آثارها. - السياسية: و هذا للافتقار إلى أنظمة حكم راشد من حيث الامتثال للقوانين الديمقراطية، حقوق الإنسان و العدالة الاجتماعية، الذي يعتبر ضروريا لتحقيق عولمة عادلة و منتجة. و يضمن المسؤولية العامة للدولة و كذا الجهات الخاصة فضلا عن فعالية الأسواق.

لعل في ذلك ما أدى إلي تفجير ثورات مع مطلع عام 2011 في العديد من الدول النامية خاصة العربية منها كتونس و مصر و ليبيا و اليمن و الأردن احتجاجا منها علي الأوضاع المزرية التي يعيشها أفراد المجتمع، خاصة ما يتصل منها بقضايا العمل علي كل المستويات. ماذا عن الوضع الراهن في الجزائر؟

يختلف الوضع في الجزائر، حيث باشرت السلطات بمساعي للتهدئة من خلال اتخاذ جملة من التدابير شملت ما يلي¹:

- عدم التقيد بالمرسوم التنفيذي المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126-08²: و هذا بعدم إحالة الشباب المستفيد من جهاز المساعدة علي الإدماج المهني علي البطالة و المنتظر انتهاء مدة إدماجهم المحددة بسنتين طبقا للمرسوم السابق الذكر. و تمديد مدة استفادتهم الي سنوات أخرى تحددتها مراسيم لاحقة .

- آلية تسهيل الإدماج المهني. شملت هذه الاخيرة تمديد فترة التشغيل من سنة واحدة إلى ثلاثة سنوات قابلة للتجديد في حالة الإدارة و هذا بالنسبة لحملة الشهادات الجامعية و التقنيين الساميين و المرشحين للإدماج المهني.و تمديد مدة عقد إدماج خريجي التكوين المهني لدي مؤسسات القطاع الاقتصادي لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد.

- آلية عقد العمل المدعم، يحتفظ حملة الشهادات الجامعية و التقنيون السامون المدمجون لدي العاملين الاقتصاديين بنفس الإسهام العمومي في أجورهم لفترة ثلاثة سنوات ، عوضا عن النظام القائم حاليا عن الخفض التدريجي للإسهام العمومي. أي سيستفيد الجامعيين المستخدمين من طرف القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص من حصة الدولة في مداخيلهم لمدة عقد عمل لا تقل عن ثلاثة سنوات ، مع اعتماد مبدأ التمديد و إلغاء إجراء تخفيض قيمة المنحة العمومية. يحتفظ خريجو التربية الوطنية و التكوين المهني المدمجون لدي العاملين الاقتصاديين من فترة تشغيل مدتها ثلاث سنوات بدلا من سنتين. و من إلغاء الخفض التدريجي للإسهام العمومي في أجورهم.

¹ - تشمل هذه التدابير تعديل آليات التشغيل سواء في شقها الاجتماعي المتعلق بالعمل المأجور كجهاز العمل المأجور أو في شقها الاقتصادي كالوكالات المرافق للشباب لإنشاء مؤسساتهم المتوسطة و الصغيرة لترقية التشغيل، انظر، جرائد ، الشروق الصادرة بتاريخ 22 و 27. فبراير، 2011 الخبر الصادرة بتاريخ 23 فبراير 2011. النهار الجديد

آليات المناصب المؤقتة، تمكين هذه الاخيرة الأشخاص الذين لا يملكون أي دخل من ممارسة نشاط جزئي و مؤقت مقابل الحصول علي منحة معتبرة.

- آلية أشغال المنفعة العامة ذات الحاجة المكثفة لليد العاملة : يتم تمديد فترة و مجال استعمال هذه الآلية إلي 12 شهرا عوضا عن 9 أشهر.

- آلية القرض المصغر تفيد هذه الآلية من رفع قيمة القرض بلا فوائد الموجه لاقتناء المواد الأولية من 3 إلي 10 ملايين سنتيم. مع رفع قيمة القرض الموجه لاقتناء أدوات و التجهيزات بغرض ممارسة نشاط يدوي من 40 مليون إلي 100 مليون سنتيم. إلي جانب منح قروض استثنائية لحاملي شهادات المحاماة و الطب و الهندسة.

- آليات جديدة لتطوير روح المبادرة وخلق المشاريع المصغرة. تتمثل هذه الآلية في إفادة المرشحون للاستثمار المصغر من تخفيض إسهامهم الشخصي في تمويل الاستثمار¹. بالإضافة إلي تخفيض نسبة الفائدة علي القروض البنكية. و تهيئة أسواق جواريه في المحلات و الأحياء الحضرية موجهة لاستقبال الشباب الذي يمارس نشاطا تجاريا غير رسمي.

فهل هذه الآليات كفيلة بتوجيه مسار التنمية نحو عولمة أكثر عدالة، توفر الفرص للجميع بإحداث مناصب شغل لائقة تقلص حدة البطالة و تخلق مؤسسات مستدامة علي نحو ما نادى به اللجنة المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة و أكدته منظمة العمل الدولية. خاصة و أن نجاحها يتوقف علي التطبيق السليم لها و الذي يحتاج إلي مزيد من الشفافية و الديمقراطية و العدالة و المراقبة و محاربة الرشوة و الفساد و البيروقراطية ..إلي جانب ضرورة تحقيق ناتج قومي يفوق 6% خارج قطاع المحروقات. فضلا عن مدي جدية المترشحين في الاستفادة من الفرص المتاحة لهم خاصة في ما يتعلق بالقروض، إرجاع فوائدها...

¹ - و هذا بالنسب التالية: من 5 إلي 1 % بالنسبة للاستثمارات التي لا تتجاوز 500 مليون سنتيم. و من 10 إلي 2 % بالنسبة للاستثمارات التي لا تتجاوز مليار سنتيم. بالإضافة إلي تخفيض نسبة الفائدة علي القروض البنكية إلي 95 % لمشاريع البناء و التعمير و الصناعات التحويلية في مناطق الجنوب . و تمديد مهلة تسديد فوائد القروض إلي 3 سنوات. كما تقرر رصد مخصص سنوي إضافي بقيمة ملياري دينار في إطار البرامج البلدية التنموية من اجل تهيئة الأسواق الجوارية في المحلات و الأحياء الحضرية موجهة لاستقبال الشباب الذي يمارس نشاطا تجاريا غير رسمي.

فإذا كانت العولمة سياقاً دولياً جديداً و واقعاً لا يمكن رفضه، فإن ذلك يحتم على أطراف الإنتاج الثلاثة البحث عن أفضل السبل للاندماج الصحيح في هذا السياق و الاستفادة من فوائد و فرص العولمة من خلال ما يلي:

- توجيه السياسات الوطنية نحو تنمية شاملة مستدامة بأبعادها الثلاثة؛ و التوفيق بين تنمية اجتماعية و اقتصادية قابلة للاستمرار و حماية البيئة.

- تبني و تطوير سياسات العمل اللائق من أجل عدالة اجتماعية و عولمة أكثر عدالة و اعتماده كاستراتيجية لمناهضة الفقر من خلال تطوير الكفاءات و خلق المؤسسات الصغيرة و التعاونيات و إلغاء التمييز و القضاء على عمل الأطفال و تأمين دخل و ضمان اجتماعي قاعدي و التمويل المرفق بغرض اجتماعي من خلال القرض المصغر و دمج الاقتصاد غير المنظم.

- إصلاح أنظمة الحماية الاجتماعية و هذا ب: تعزيز الضمان الاجتماعي و اعتماده وسيلة لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين. و مقاومة الإقصاء الاجتماعي. و ضمان السلامة و الصحة المهنيين لتأمين التناغم بين الأمن و الإنتاجية. و فتح أساور الحوار الاجتماعي.

- جعل العولمة العادلة مهمة الجميع. و هذا بتبني الدول لأنظمة حكم راشد أكثر ديمقراطية، بفتح المجال للمشاركة و المسائلة و احترام سيادة القانون. و بتحمل مؤسسات القطاع الخاص لمسئوليتها الاجتماعية بالإدماج الطوعي للاهتمامات الاجتماعية و البيئية في أنشطتها التجارية و علاقاتها مع عمالها و شركائها.

- تبني سياسات ملائمة للتشغيل بما يكفل احترام المبادئ و الحقوق الأساسية للعمل و ما يحقق التوازن المنشود بين متطلبات و ضرورات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. بهدف الوصول إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية الاجتماعية للعاملين و بما لا يعيق التنمية الاقتصادية.

- تبني سياسة أجور متزنة تقوم على اعتبار الأجر عنصر منافسة يساهم في جذب الاستثمار. و يكون كاف للحد من هجرة الكفاءات العالية و يخفف من حدة الفقر و يتناسب و تكاليف المعيشة و انعدام المساواة و يساهم في الاستقرار الاقتصادي .

هذا إذا أردنا تغيير مجرى العولمة لمنحها بعدا اجتماعيا و الاستجابة للتطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعية. خاصة أن هذه الاخيرة لن تتحقق إلا بالتأثير المتبادل ما بين الفرص الاقتصادية و الحريات السياسية و القدرات الاجتماعية، بحيث يتم إعادة توزيع فوائدها و الاستفادة منها بعدالة اكبر ما بين الشعوب و الدول، بمنحهم فرصا متساوية في الحصول على عمل لائق. وتحقيق التلاحم الاجتماعي و محاربة الفقر و حالات عدم المساواة المتزايدة.

اولا : المراجع باللغة العربية

1- المؤلفات العامة

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل. ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية. 2004.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية. الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
- أحمد عبد الوهاب عبد الجواد، التكافل الاجتماعي البيئي، الدار العربية للنشر والتوزيع. القاهرة 2001
- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر، 2005.
- رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له، المركز القومي للإصدارات القانونية. الطبعة الخامسة 2008
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر، 2002
- سيد محمود رمضان، الوسط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقض، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى. 2004
- قادري عبد العزيز، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية المحتوي و الآليات، دار هومة للنشر، الجزائر، 2002.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع. 2000

2- المؤلفات المتخصصة

- باتر محمد علي وردم، العولمة ومستقبل الأرض، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، 2003
- جامعة الدول العربية، العدالة الاجتماعية و السلام العالمي سبيل هيئة العمل الدولية، مطبوعات هيئة العمل الدولية، دار الهنا للطباعة و النشر. 2004
- ديون عبد القادر وسيوسي الهوارى، أثر الخوصصة في الجزائر على وظيفة تسير الموارد البشرية في المؤسسة.
- سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية. سبتمبر 2005

- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، مجدلاوي للنشر والتوزيع. 2005.
- ضياء مجيد الموسوي، العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة. 2007.
- عثمانية خميسي، عولمة التجريم و العقاب، دار هومة، للطباعة و النشر، الجزائر، 2006
- محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تفرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى. 2004
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري ، طبعة الثانية ، الهيئة المصرية للكتاب . 1982 .
- وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، جامعة دمشق، كلية الحقوق، 2007

3 - الأطروحات

- بوسماحة الشيخ، أطروحة ماجستير، تنظيم علاقات العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة للدول المغربية و دول الخليج، كلية الحقوق جامعة وهران. 2001
- بن عزوز بن صابر، رسالة ماجستير بعنوان حالات انتهاء علاقة العمل، كلية الحقوق جامعة وهران 2000 .
- ماموني فاطمة الزهراء، رسالة ماجستير بعنوان العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية، كلية الحقوق جامعة وهران، 2004
- محمودي مراد، النظام القانوني للمناطق الاقتصادية الحرة في الدول العربية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، 2000.

4- المقالات

- الاتحاد العالمي للنقابات الحرة، مجلة عالم الشغل الحر، السيزال ، جانفي 1992
- المنجي طرشونة، القانون الاجتماعي و عولمة الاقتصاد، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، تونس، 2001 .
- إسماعيل قيرة و علي غربي، تحولات نهاية القرن: العولمة و مستقبل الجزائر، مجلة التواصل، مقاربات سوسيولوجية للمجتمع الجزائري، جامعة عنابة الجزائر، عدد 6 ، جوان 2000

- بول ستريتن، قضايا الألفية الجديدة، عناصر استراتيجية للتنمية في المستقبل، أهمية التنمية البشرية، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، النسخة العربية عن صندوق النقد العربي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، ديسمبر 1999.
- حسين رحيم، التنمية و العولمة، إشكالية الموازنة لتحقيق النمو المتوازن و استئصال الفقر و ضمان الرفاه الاجتماعي.
- روروب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، مجلة التواصل، مقاربات سوسيولوجية للمجتمع الجزائري، عدد 6. جوان 2000.
- رابح شريط، الاقتصاد الجزائري و العولمة: خمس قضايا في الميزان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، الجزء 40 عدد 03 ، 2002.
- سوزان حسن ابو العنينين ، الفقر في الدول العربية، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، العدد الرابع، كلية التجارة، جامعة عين الشمس. القاهرة 2004.
- عبد الستار الملوحي، العولمة وتحولات قانون الضمان الاجتماعي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 8 سنة 2001.
- على العوني، أقول نجم تخطيط القوى العاملة، مجلة العمل العربية، منشورات منظمة العمل العربية، العدد 66. الصادر بتاريخ 1997.
- كوربيل فريد، الفقر، مسبباته، آثاره و سبل الحد منه، حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد و المناجمنت، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر. عدد 2 ، 2003
- محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل، مجلة القضاء و التشريع، العدد 4، مركز الدراسات القانونية و القضائية، أبريل 2005.
- محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، دراسات قانونية، 1998-1999 ، مجلة تصدرها كلية الحقوق بصفاقص، تونس، عدد 6، 1999 .
- مجلة العمل الدولية، عالم العمل، العمل من اجل عدالة اجتماعية، العدد 64 افريل. 2009
- مجلة العمل الدولية، عالم العمل، العمل اللائق: ماذا يعني لك؟، "90 صوتا من حول العالم، العدد . افريل 2009.
- مجلة العمل الدولية، عالم العمل، الانتعاش من الأزمة الاجتماعية و الاقتصادية، العدد 66، ديسمبر 2009.

- مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة و الصحية، برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة، العدد 63. مارس 2009.
- مجلة منظمة العمل الدولية، الحوار الاجتماعي في العمل، الأصوات و الخيارات المتاحة للرجال و النساء. العدد 56 اكتوبر 2009.
- مجلة منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق، العدد رقم 65، أكتوبر، 2009.
- مجلة منظمة العمل الدولية، الشركات المتعددة الجنسيات و العمل اللائق، العدد 62 أوت سنة 2008.
- مجلة الاقتصاد و المناجمنت الفقر و التعاون، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة الجزائر، عدد 2 سنة 2003.
- مجلة عالم الشغل الحر، الإتحاد العالمي للنقابات الحرة، السيزال، جانفي، 1992.
- مجلة العمل الدولية، الازمة المالية العالمية، اتجاهات الاستخدام العالمية لعام 2009، العدد 65، اكتوبر 2009،
- مجلة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، انعكاسات البرنامج التصحيحي في المغرب على سوق العمل ، الجمعية العلمية نادي الدراسات الاقتصادية.
- نذير حسن، انخراط الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية . ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، رقم 2002/02 .

5- الدوريات

- جريدة الشعب الجزائرية، المناطق الحرة خسائرها أكثر من فوائده،الصادرة في 16 فبراير 1993
- جريدة الخبر، العدد 2033، الصادرة بتاريخ 05 أوت 1997.
- جريدة الخبر " لا بديل عن إشراك الفقراء في برامج التنمية "، عدد 3131، الصادرة بتاريخ 02 أبريل 2001.
- جريدة الخبر " ربع الجزائريون بطالون "، العدد 4456 الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2005
- جريدة الخبر " الجزائريون بين فقر زاحف و استئدانة متزايدة"، العدد 5438 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 2008 .
- جريدة الخبر، " سيدي سعيد ذبحنا في لقاء الثلاثية"، العدد 5870 ، الصادرة بتاريخ 8 جانفي 2010 .

- جريدة الخبر، " الشركات الاجنبية تحول حاسي مسعود الى منطقة محرمة " لا تعترف بمفتشية العمل و قرارات العدالة ، ، العدد 5870 ،الصادرة بتاريخ 08 جانفي 2010 ..
- جريدة الخبر " السياسات الاقتصادية في الجزائر تزيد من الفقر"، العدد ،6163 الصادرة بتاريخ 31 اكتوبر 2010.

6 - الندوات والمؤتمرات

- أحمية سليمان، الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل و التوجيه المهني في تنظيم سوق العمل، الندوة الإقليمية حول دور التوجيه و الإرشاد المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 11-2005/07/13، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي. المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.

- أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع المنعقد بكلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة سعيدة، ابريل 2009.

- الأخضر عزي، التنمية البشرية للحكم الراشد، منظمة العمل العربية، ندوة حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات 2009.

- إسماعيل سراج، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي. ديسمبر 1993.

- الوثيقة رقم 30 للاتحاد البرلماني الدولي، الجمعية السادسة عشرة بعد المائة للاتحاد البرلماني الدولي، الدورة الثانية والستين للجمعية العامة، وفقا للقرار 47/57 .

- حسين عبد المطلب الأسرج، ندوة المسؤولية الاجتماعية للاستثمار الأجنبي المباشر ودورها في مساعدة المشروعات الصغيرة، الجمعية المصرية للتشريعات الصحية والبيئية، 6 يونيو 2009.

- ديون عبد القادر و سيوسي الهوا ري، أثر الخصخصة في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، 2008

- صالح سليم الحموري، المسؤولية الاجتماعية بين النظرية والتطبيق مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، قطر 2008.

- عبد الله صادق دحلان، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مجلة عالم العمل، منظمة العمل الدولية.

- محمد صبري الشافعي، ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية. واقع و آفاق التعلم الفني و التدريب المهني و احتياجات سوق العمل في الدول العربية. منظمة العمل العربية يونيو 2005.

- منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المتغيرات الدولية وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربية، دورة تدريبية خاصة 2006.
- المؤتمر الدولي للعمل في دورته السادسة والثمانين المتعلق بمنع تشغيل الأطفال في الأعمال الخفية، 18 جوان 1998.
- مؤتمر التنوع البيولوجي والتعاون الأوروبي للتنمية 19-21 سبتمبر 2006.
- مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجمعية العلمية، نادي الدراسات الاقتصادية.
- مكتب العمل العربي، المؤسسات و السياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة و فعالة في المنطقة العربية، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل، الدوحة، قطر، 2008 .
- مكتب العمل الدولي، من أجل اتخاذ قرار، جدول أعمال مؤتمرا لعمل الدولي المائة جنيف، نوفمبر، 2009 .

7- الإعلانات و المواثيق

- الإعلان العالمي للتنمية الاجتماعية، مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية المنعقد في كوبنهاجن 6 إلى 12 مارس 1995
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، القمة العربية السادسة عشرة، تونس 2004
- الوثيقة رقم 30 للاتحاد البرلماني الدولي – الجمعية 116 للاتحاد البرلماني الدولي في دورته الثانية و الستين، نوسادوا بالي .04 ماي 2008 .
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة و التسعين جنيف 10 حزيران/يونيو 2008
- الميثاق العالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي الدورة الثامنة والتسعون، جنيف يونيو 2009.

ثانيا :المؤلفات باللغة الفرنسية

1)OUVRAGES

- Alain Deleu, vers une mondialisation plus juste. Avis et rapports du conseil économique et social.2005

- Bouzidi Abdelmadjid, Les Années 90 de l'économie Algérienne, ENAG, Alger, Edition 1999.
- Bénédicte Manier, Le travail des enfants dans le monde, Repères la découverte, 2006
- Brian A-langille, Délocalisation, Normes du travail, 2006
- Cédric Ruellan, Frédéric Gras, les groupements d'employeurs, Ed. Economica, paris 1997.
- Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes, l'Harmattan, Logique social 2003
- Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, une Mondialisation juste, Créé des opportunités pour tous.1^{er} édition. Avril 2004
- Dominique Julien et Catherine Girodroux, Lamy Social droit du travail paris 1995
- Gérard Lyon- Caen le droit du travail une technique réversible. Dalloz 1995
- Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier. Alain supiot « Droit du Travail » 20 édition Dalloz 2000.
- Gérard Couturier, Droit du travail, relation collectives de travail ,PUF, ère édition 1991.
- Jean. Michel Servais, Normes Internationales du travail. L.G.D.J 2004
- Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social. PFCP1996
- Jean rivéro et Jean Savatier, Droit du travail. Puf 12^{eme} édition. Mars 1991
- Jean Maurice Verdier, Mémentos droit du travail, 20 édition, 2003
- Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007
- Les nouvelles formes d'organisation du travail, quelles flexibilité, Animation nationale et européenne des projets ADAPT et Objectif 4 , ouvrage collectif, publication réalisée avec le soutien du Fonds sociale européenne, . Ouvrage collectif publication réalisée avec le soutien du fonds social européen, janvier 2000.
- Le monde de travail,1^{ere} édition Genève 1996/1997
- L'emploi dans le monde1995,un rapport du BII, Genève.1^{ere} édition.1995
- Marion Del Sol, L'activité Salariée aujourd'hui et demain. Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998
- Michel Rainelli, Les stratégies des entreprises face à la mondialisation, édition EMS, 1999

- Marie Ange moreau. Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations, dalloz 2006.
- Mémento. Pratique français, le droit du travail et sécurité Social. Febre. Social 2000
- Monde Repères la découverte, Ouvrage collectif publication réalisée avec le soutien du fonds social européen, janvier 2000
- Michel Rainelli, Les stratégies des entreprises face à la mondialisation, édition EMS, 1999.
- M.L.Benhassine, Essais D'economie politique du capitalisme dépendant, organisation arabe du travail, Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail, ALGER, 1999
- M. Slimane BARROUK ,La dette et ses conséquences sur L'emploi et le développement dans le monde arabe, organisation arabe du travail, Institut Arabe d'Education Ouvrière et de recherches sur le travail d' ALger, 1994
- Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? . Animation nationale et européenne des projets ADAPT et objectif 4 février et avril 1999.
- Pierre de Senarclens, La mondialisation, théories, enjeux et débats- Armand colin, 4^{ème} édition 2005.
- Philippe Robert Démontrond, La gestion des droits de l'homme, Edition2006
- Peter Auer, Génévrière Besse et Dominique Méda. Délocalisation, Normes du travail et politique d'emploi, vers une mondialisation plus juste, ouvrage publié avec le concours de OIT et l'institut international d'étudessociales. Paris.2005.
- Rapport au directeur général, S'affranchir de la pauvreté par le travail. Conférence Internationale du travail 91 session 2003. rapport Bureau international du travail, Genève, 2003
- Rapport du Directeur générale sur la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Une mondialisation juste, le rôle de l'OIT, conférence internationale du travail, 92^{ème} session 2004. Établie par L'OIT, Bureau internationale du travail, Genève. édition 2004 .
- Sophie Boutillier, Travail et entreprise, règles libérales et « globale management ». série clichés, collection l'esprit économique. Innoval. 2005
- Steffen behndorff. Les nouvelles formes d'organisation de travail, 2008

2)–ARTICLES/REVUES

- Allouat farid, Revue Algérienne du travail, la mondialisation une rétrospective, revue Algérienne du travail, N° 33, institut National du travail, 2004 .
- Ali Hamdi, La mondialisation, Promesses et incertitudes sur le plan social, Revue études internationales N° 75, association des études internationales, 2/2002
- Ahmed akkache, Revue Algérienne du travail , renforcer la sécurité sociale, un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, institut National du travail. N° 27/2002
- Akkache. l'accord d'association avec l'union européenne et ses effets sur les relations de travail, Revue Algérienne du travail. 2002
- Ait Belkacem, faut-il s'interdire de repenser la protection sociale, revue Algérienne du travail N° 27/28, 2002
- Ahséne BENYOUNES , Mondialisation et Politiques Publiques en matière de relation de travail, Revue Algérienne du travail, N33, édition institut national du travail. 2004
- Bouzidi Abdel Almadgid, Les Années 90 de l'économie Algérienne .ENAG. Edition Alger 1999
- Cléopâtre DOUMBIA– Henry et Eric GRAVEL, Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente, Revue internationale du travail, N°3, 2006.
- Débats sur les droits des travailleurs, Le travail en sous-traitance et les PME, Conférence international du travail, le dossier économique, travail.1997
- Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail , un tour d'horizon, Revue internationale du Travail , N°2, Bureau internationale du travail, Genève 1997.
- Florence Jaumotte et Irina tytell, Mondialisation de la main-d'œuvre: est-elle un bien ou un mla , FMI Bulletin ,22 janvier2007
- Jean Michel Servais, Politique de travail décent et mondialisation, réflexions sur une approche juridique renouvelée, revue internationale du travail N° 01 2004
- Jean-Christophe le Duigou, d'un nouveau plein emploi a la démocratie sociale, L'économie politique n 34 .alternative avril 2007.
- Mansour Hallal, Législation social et promotion de l'emploi, revue de la jurisprudence et de la législation, N°4, avril 2005.

- Michel Rainelli, Les stratégies des entreprises face à la mondialisation, édition EMS, 1999
- Nouri Mzid, Revue tunisienne de droit social, Groupe de sociétés et relation de travail , Association Tunisienne, de droit social .2001
- Mohamed ENNACEUR, le droit du travail, a l'épreuve de la mondialisation, revue tunisienne de droit social, 2001
- NASRI H, De la relation de travail en zone franche du problème de recrutement, revue Algérienne du travail, N°,27/2002
- Organisation international du travail, Revue internationale du travail, Accords de libre échange et droit des travailleurs, évolution récente. Copy right,2006
- Revue de travail, employeurs après Singapour, L'OIT doit agir et agir vite, N° 20, magazine de L'OIT, Bureau internationale du travail ,1997
- Rapport de la Commission Mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Vers une mondialisation juste, Revue de Travail, N° 50 , la magazine de L'OIT, Bureau internationale du travail. Genève. Edition, Mars 2004
- Revue du travail, Crime contre les enfants, la conférence d'Amsterdam, Intensifier la campagne contre le travail des enfants, N° 20,Bureau internationale du travail.1997.
- 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
- Revue internationale du travail, Le débat politique
- Younes ghajati , flexibilité de l'emploi et droit du travail
- Algérie Actualité, N 1987/12/03 1155.

ثالثا : القواميس

1- القواميس باللغة العربية

- نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث، "كوثر"، 2010

2- القواميس باللغة الفرنسية

- Dictionnaire juridique.français-arabe,librairie du liban .
- Dictionarie, HACHETTE, 125000 definition, 3000 illustrations, Edition 2006.
- Lexique des échanges commerciaux, Grand Alger livres , édition, M.L.P/Gal.2003

- WEBSTER'S NEW COLLEGIATE DICTIONARY, 1991.

رابعا : النصوص التشريعية و التنظيمية

1- الدستور

- دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 23 فبراير 1989 ، جريدة رسمية عدد76.

2- الاتفاقيات الدولية المصادق عليها

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1948، انضمت إليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963. الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 10 09 1963.

- اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، رقم 131 ، 1970

- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي المعتمدة من قبل المؤتمر العام في دورته السادسة في مارس 1977.

- الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه و التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية و الوافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 06 1975 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 83-519 المؤرخ في 03 09 1983. ج.ر رقم 37 المؤرخة في 06 09 1983.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و العهد الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، و البرتوكول الاختياري المتعلق العهد الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الوافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1966، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 05 1989. الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17 05 1989.

- اتفاقية أمستردام الصادرة بتاريخ 2 أكتوبر 1997، والمصادق عليها في 23 مارس 1999.
- الاتفاقية رقم 182 بشأن حضر أسوأ أشكال اعمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليه المكملة بالتوصية رقم 190 المعتمدين خلال مؤتمر الدولي للعمل في دورته 87 المنعقدة في جنيف بتاريخ 17 06 1999 المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000-387 المؤرخ في 28 11 2000. ج.ر رقم 73 المؤرخة في 03 12 2000 .

- الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل المعتمدة بجنيف سنة 1981، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 02 2006، ج.ر رقم 7، المؤرخة في 12 02 2006.

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذو الإعاقة رقم المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 2006، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 09-188، المؤرخ في 12 ماي 2009. ، ج.ر رقم 33، المؤرخة في 31 05 2009.

3- القوانين

- القانون المدني الجزائري الذي تضمنه الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007.

- القانون رقم 01/08 المكمل لقانون التأمينات الاجتماعية 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 2 يوليو 1983 ج ر 28 المؤرخ في 05/07/1983

- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر 28، المؤرخ في 02 جوان 1983

- القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر 28 المؤرخ بتاريخ 1 جويلية 1983.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، جريدة رسمية عدد 23 المؤرخة في 6 جويلية 1990. المعدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991

- القانون رقم 90-21 المعدل للقانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

- قانون الاستثمار رقم 93/12 المؤرخ في 05/10/93

- القانون رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة، المؤرخ في 26 ماي 1994. ج ر عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 يونيو 1994

- القانون رقم 90-33 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-20 المؤرخ في 06 جوان 1996 . ج ر رقم 42 المؤرخة في 07-07-1996

- القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، الصادر بتاريخ 08 ماي 2002 . ج ر رقم 34 مؤرخة في 14-05-2002 .

- القانون رقم 03/10 المؤرخ في 20/07/2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة. جريدة الرسمية عدد 43-1 لسنة 2003

- القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004.
ج . ر رقم 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.
- القانون رقم 08-01 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 23 جانفي 2008 ج.ر 04
مؤرخ في 27 جانفي 2008 المتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983
- قانون العمل الفرنسي، الصادر بتاريخ 02 أوت 1989 و المعدل سنة 2008، دالوز، الطبعة 70،
سنة 2008.

4- الأوامر

- الأمر 66-21 المعدل للقانون رقم ، 90-11، المؤرخ في 9 جويلية 1996 ج.ر عدد 43 المؤرخة
في 10 جويلية 1996
- الامر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل جريد رسمية
عدد 3 لسنة 1997.
- الأمر رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007 المعدل و المتمم للأمر 75-58 المؤرخ في 26
سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني
- الأمر رقم 08-02 المؤرخ في 24-07 2008 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008.ج.ر
42 مؤرخة في 2008/07/27 .
- الأمر رقم 08-02 المؤرخ في 24-07 2008 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008 ج.ر
42 مؤرخة في 2008/07/27 و المعدلة للمادة الأولى من القانون رقم 85-04.

5- المراسيم

- المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 ج ر عدد 5 المؤرخة في 3 فيفري 1981
- المرسوم رقم 82-298 المؤرخ في 04 09 1982 المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة و
تمويله ، الجريدة الرسمية رقم 36 المؤرخة في 07 09 1982 .
- المرسوم التنفيذي 90-244 المؤرخ في 04 اوت 1990 المتعلق بقواعد تنظيم مصالح التشغيل و
التكوين المهني في الولاية. ج ر عدد 33 لسنة 1990 .

- المرسوم التنفيذي رقم 92-46 المتعلق بشروط تطبيق الدعم المباشر لمداخل الفئات الاجتماعية المحرومة و كفياته . ج ر رقم 11 المؤرخة في 11-02-1992 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-259 المؤرخ في 22 جوان 1992 ج ر 48 المؤرخة في 24-06-1992 .
- المرسوم التشريعي رقم 09/94 الصادر بتاريخ 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية. جريد رسمية عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994
- المرسوم التنفيذي رقم 320/94، المتعلق بالاستثمار في المناطق الحرة، الصادر بتاريخ 94/10/17.
- المرسوم رقم 95-25 المتعلق بتسيير الأموال المنقولة للدولة، الصادر بتاريخ 25 سبتمبر 1995، الجريدة الرسمية رقم 95
- المرسوم الرئاسي 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996. المنشئ للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. ج.ر عدد 52 لسنة 1996
- المرسوم التنفيذي رقم 106/97 المؤرخ في 05/04/97 المتضمن قيام المنطقة الحرة لبلازة بولاية جيجل.
- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل الجزئي
- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، جريد رسمية عدد 82.
- المرسوم التنفيذي 98-402 المتعلق بنظام الإدماج المهني للشباب الحاملين للشهادات الجامعية والتقنيين السامين المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 ج.ر عدد 91 لسنة 1998.
- المرسوم التنفيذي رقم 01-409 المؤرخ في 13 ديسمبر 2001 ج.ر عدد 78 سنة 2001.
- المرسوم التنفيذي رقم 01- المتعلق بالحصول على العلاج لفائدة المحرومين غير المؤمن لهم اجتماعيا المؤرخ في 21 جانفي 2001 . ج ر رقم 06 المؤرخة في 21 جانفي 2001 .

- المرسوم الرئاسي رقم 238-01 المؤرخ في 19 08 2001 المتضمن إحداث منحة مدرسية خاصة لصالح الأطفال المتمدرسين المحرومين، الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 27 08 2001 ص 15.
- المرسوم التنفيذي 50-02 المؤرخ في 21 جانفي 2002 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية و عملها. ج ر عدد 06 لسنة 2002.
- المرسوم الرئاسي رقم 300-03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتمم و المعدل للمرسوم الرئاسي 234-96 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب.
- المرسوم التنفيذي 14-04 المنشئ للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 193-06 ج.ر.
- المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها المؤرخ في 18 فيفري 2006. ج.ر عدد 09 الصادرة في 19 افريل 2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 395-06 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون. المؤرخ في 12 نوفمبر 2006
- المرسوم التنفيذي رقم 126-08، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المؤرخ في 19 افريل 2008. ج . ر. عدد 22 الصادرة في 30 افريل 2008
- المرسوم التنفيذي 127-08 المؤرخ في 30 افريل 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات. ج.ر. عدد 23 المؤرخة في 04 ماي 2008
- المرسوم رقم 127-08 المؤرخ في 30 افريل 2008 المؤرخة في 04-05-2008 .

الفهرس

01..... مقدمة

الباب الأول: تأثير العولمة على حقوق العمال

الفصل الأول

زحف العولمة على حقوق العمال

36..... المبحث الأول: التراجع عن مفهوم العمل كحق

37..... المطلب الأول: الحقوق المستهدفة للعمال

37..... الفرع الأول: حق الإنسان في العمل

38..... أولاً: الحق في العمل و استقرار العمل و الحماية من البطالة

40..... ثانياً: الحق في التنظيم النقابي

41..... ثالثاً: الحق في الضمان الاجتماعي

43..... الفرع الثاني: حق العمال في شروط عمل عادلة و مرضية

43..... أولاً: الحق في توفير أجر عادل و متساو عن الأعمال المتساوية

45..... ثانياً: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة المهنية

46..... ثالثاً: الحق في الراحة و تحديد ساعات العمل و الإجازات المأجورة

46..... المطلب الثاني: أسباب التراجع عن العمل كحق

48..... الفرع الأول: ظاهرة التثيف و العامل تحت الطلب

49..... أولاً: العمل المؤقت

49..... 1- عقود العمل محدودة المدة و العمل بالوقت الجزئي

53..... 2 - آثار العمل المؤقت

56..... ثانياً : تقسيم مهام التسيير و الاستعمال لليد العاملة

56..... 1- المقابلة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

58..... 2- الآثار الاجتماعية السلبية للمقابلة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

- 62 الفرع الثاني: إعادة الهيكلة الرأس مالية.
- 63..... أولاً: أدوات الهيكلة الرأس مالية، المرونة و وصفة الإصلاح الاقتصادي.
- 64..... 1- الاستثمار
- 65..... 2- الخصوصية
- 66..... ثانياً: آثار إعادة الهيكلة الرأس مالية.
- 67..... 1- إقصاء دور الدولة عن الكثير من المهام التي كانت تتولاها
- 68..... 2- الآثار المترتبة على تعزيز إعادة الهيكلة بالاستثمار
- 74..... ثالثاً: الآثار المترتبة بعد إتمام عملية إعادة الهيكلة
- 74..... 1 - اشتداد البطالة واختلال توازن سوق العمل
- 76..... 2 - انتشار الفقر و التهميش الاجتماعي
- 78..... **المبحث الثاني : التراجع عن الحقوق المكتملة لحق العمل**
- 78..... **المطلب الأول: التراجع عن مفهوم الأجر و شل الحركة النقابية**
- 79..... الفرع الأول: التراجع عن مفهوم الأجر
- 81..... أولاً: ترشيد الأجر لقانون العرض و الطلب
- 81..... 1- طرق تقدير الأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية الدولية.
- 84..... 2- وسائل تخفيض الأجر.
- 89..... ثانياً: الاتجار باليد العاملة
- 89..... 1- صور الاتجار باليد العاملة
- 90..... 2- الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة عن الاتجار باليد العاملة
- 90..... الفرع الثاني: شل الحركة النقابية
- 92..... أولاً: وسائل الضغط المعتمدة لشل الحركة النقابية
- 92..... 1- تغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات
- 93..... 2- سياسة إعادة توظيف الإنتاج
- 97..... ثانياً: الحرية النقابية و تحديات العولمة في الجزائر
- 99..... **المطلب الثاني: التراجع على مستوى التشريع**
- 99..... الفرع الأول: التراجع على مستوى التشريع الدولي
- 100..... أولاً: العولمة و معايير الشغل الدولية

1- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مند نشأتها و حتى ارتباطها

102 بمنظمة الأمم المتحدة

2- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بعد ارتباطها بمنظمة الأمم

102..... المتحدة

ثانيا: استبدال معايير الشغل الدولية بالإعلان حول الحقوق الأساسية في العمل.....102

1- تعريف البند الاجتماعي.....103

2- البند الاجتماعي وهدفه في مكافحة الإغراق الاجتماعي.....105

3- مدى فعالية البند الاجتماعي107

الفرع الثاني: التراجع على مستوى التشريع المحلي110

أولا: مدى ارتباط قواعد قانون العمل بالمتغيرات الاقتصادية المعاصرة111

ثانيا: الاتجاه التشريعي لقانون علاقات العمل رقم 11/90 الجزائري112

1- مسألة ضمان الحق في العمل واستمراره113

2- مسألة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم.....115

3- مسألة الأجور.....117

4- في المجال التأديبي.....120

الفصل الثاني

العولمة و الأشكال الجديدة للعمل

المبحث الأول : العولمة وعلاقات العمل ثلاثية الأطراف125

المطلب الأول: العولمة ومرونة النظام القانوني للعمال.....125

الفرع الأول: المقاوله الفرعية.....126

أولا: المقاوله الفرعية وخطر المتاجرة في اليد العاملة.....128

1- شروط إضفاء المشروعية على المقاوله الفرعية.....129

2- معايير التمييز بين المقاوله الفرعية الحقيقية والاتجار باليد العاملة.....130

ثانيا: النظام القانوني لأجراء المقاوله الفرعية.....131

1- انعكاسات المقاوله الفرعية على قانون العمل.....132

2- حقوق أجراء المقاوله الفرعية133

الفرع الثاني: مؤسسات العمل المؤقت.....135

أولا: العلاقة بين الأجير ومؤسسة العمل المؤقت.....138

139.....	ثانيا: العمال الأجراء والمؤسسة المستعملة:
141.....	المطلب الثاني: العولمة ومرونة مكان العمل
142.....	الفرع الأول: تجمع المستخدمين.....
142.....	أولا: إيجابيات تجمع المستخدمين
142.....	1- طرق تسيير التجمع
143.....	2- أهداف تجمع المستخدمين
143.....	ثانيا: سلبيات تجمع المستخدمين.....
144.....	1- النظام القانوني لأجراء التجمع.....
145.....	2- المسؤولية الجماعية للأعضاء، منفذ للتهرب من الالتزامات
148.....	الفرع الثاني: مجموعة الشركات وعلاقات العمل.....
150.....	أولا: تعقد علاقات السلطة على مستوى مجموعة الشركات.....
150.....	1 - تحلل سلطات رب العمل
153.....	2- غموض السلطة الجماعية المضادة للأجراء.....
157.....	ثانيا: تكيف العمل ومنطق مجموعة الشركات.....
158.....	1- الطرق المختلفة لحركة الأجراء
160.....	2- نظام الأجراء واختبار حركة العمال.....
167.....	المبحث الثاني: المرونة و التنظيم الجديد للعمل ولوقت العمل
169.....	المطلب الأول : المرونة والتنظيم الجديد لوقت العمل.....
171.....	الفرع الأول: تخفيض وقت العمل.....
171.....	أولا: آليات تخفيض وقت العمل.....
172.....	1- التخفيض الفردي لوقت العمل (العمل بالوقت الجزئي).....
174.....	2- التخفيض الجماعي لوقت العمل.....
176.....	ثانيا: انعكاسات تخفيض وقت العمل على حقوق الأجراء.....
177.....	1- المساس بالحماية الاجتماعية للعاملين وبأمنهم الاجتماعي.....
180.....	2- تخفيض وقت العمل ومبدأ المساواة في الأجور.....
180.....	3- العمل السري وسيلة غير مشروعة لتخفيض وقت العمل.....

- 181..... الفرع الثاني: توزيع وقت العمل
- 181..... أولاً: آليات توزيع وقت العمل
- 181..... 1- العمل بالفرق
- 186..... 2- تكيف وقت العمل
- 191..... 3- العمل الليلي
- 196..... ثانياً: الآثار المترتبة عن التوزيع الجديد لوقت العمل
- 196..... 1- التحرش المعنوي بالعمال
- 199..... 2- تفكك بنية وقت العمل
- 200..... المطلب الثاني: المرونة و التنظيم الجديد للعمل
- 201..... الفرع الأول: الأنماط الجديدة للعمل و انعكاساتها على سوق العمل
- 201..... أولاً: مفهوم العمل غير النمطي و صورته
- 201..... 1- تعريف العمل غير النمطي
- 205..... 2- صور العمل غير النمطي
- 220..... ثانياً: انعكاسات العمل غير النمطي على سوق العمل
- 221..... الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن العمل غير نمطي
- 223..... أولاً : تراجع سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل
- 228..... ثانياً: التبعية في ظل العمل غير نمطي و أزمة مفهوم العمل
- 228..... 1- التبعية في ظل الأنماط الجديدة للعمل
- 232 2- أزمة مفهوم العمل

الباب الثاني : كيفية الحد من الآثار السلبية للعولمة

الفصل الأول

توجيه السياسات نحو تحقيق التنمية الشاملة المستدامة

- 237..... المبحث الأول : العمل اللائق من اجل عدالة اجتماعية و عولمة عادلة
- 239..... المطلب الأول: المؤسسات الدولية و دورها في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين
- الفرع الأول: الجهود المبذولة في مجال الحماية الاجتماعية كأداة لتحقيق التنمية
- 239..... المستدامة
- 240..... أولاً: ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية
- 240..... 1- إعلان الحق في التنمية البشرية

- 242..... 2- إعلان الحق في التنمية الاجتماعية
- 245..... 3- التكامل و التنسيق بين المؤسسات الدولية من أجل عولمة عادلة
- 247..... ثانيا: الرؤية العصرية لمنظمة العمل الدولية في ظل العولمة
- 250..... 1- سياسة العمل اللائق والعولمة: التفكير نحو مدخل قانوني جديد
- 251..... 2- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة
- 253..... 3- تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة
- 253..... الفرع الثاني: العمل اللائق ضرورة تقتضيها التنمية
- 254..... أولا: مفهوم العمل اللائق
- 257..... ثانيا: مبادئ العمل اللائق و مؤشراتته
- 258..... 1- مبادئ العمل اللائق
- 261..... 2- مؤشرات العمل اللائق
- 264..... المطلوب الثاني : الأهداف الإستراتيجية للعمل اللائق
- 265..... الفرع الأول: الحماية و الحوار الاجتماعيين
- 265..... أولا: الحماية الاجتماعية
- 266..... 1- تعزيز الضمان الاجتماعي وسيلة لتخفيف الآثار السلبية للعولمة
- 272..... 2- السلامة والصحة المهنية: " التناغم بين الأمن والإنتاجية "
- 274..... ثانيا: الحوار الاجتماعي
- 277..... الفرع الثاني: تعزيز العمالة و الحقوق الأساسية في العمل
- 277..... أولا: تعزيز العمالة
- 279..... ثانيا: احترام و تعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل
- 279..... **المبحث الثاني : جعل العولمة العادلة مهمة الجميع**
- 280..... المطلوب الأول: الحكم الراشد و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 281..... الفرع الأول: الحكم الراشد و التنمية البشرية
- 282..... أولا: مفهوم الحكم الراشد
- 284..... ثانيا: أبعاد الحكم الراشد و أهدافه
- 286..... الفرع الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 287..... أولا: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 287..... 1- تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومبادئها

- 289.....2- علاقة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بالحكم الراشد.
- 291.....ثانيا: الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 291.....1- حدود المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 292.....2- التشريعات الدولية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 295.....المطلب الثاني : مظاهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 295.....الفرع الأول: محتوى برامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- 295.....أولا: مفهوم مدونات السلوك
- 296.....ثانيا: نماذج عن المواثيق الاجتماعية و مدونات السلوك
- 297.....1- مدونات السلوك الموضوعة من طرف المؤسسات
- 298.....2- مدونات السلوك الموضوعة من طرف منظمات خاصة
- 300.....الفرع الثاني: الاستثمار المسؤول اجتماعيا
- 301.....أولا: مفهوم الاستثمار المسؤول اجتماعيا
- 302.....1- أشكال الاستثمار المسؤول اجتماعيا
- 302.....2- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وسيلة لترقية الاستثمار في المناطق الحرة
- 303.....ثانيا: مشاركة المؤسسات في عمليات التنمية المستدامة
- 304.....1- تعزيز تنوع أشكال التنظيم الاقتصادي
- 305.....2- تشجيع الشراكة بين القطاعين العام والخاص

الفصل الثاني

السياسات الوطنية و تحديات العولمة

- 308.....المبحث الأول : سياسات الإصلاح و تحديات أسواق العمل
- 308.....المطلب الأول: سياسة التشغيل و دورها في الحماية الاجتماعية للعاملين
- 308.....الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل و أبعادها
- 309.....أولا: مفهوم سياسة التشغيل
- 309.....1- المعايير الدولية لسياسة التشغيل
- 309.....2- سياسة التشغيل و علاقتها بالسياسة الاقتصادية و الاجتماعية العامة
- 312.....للتنمية
- 314.....ثانيا: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

- 1- البعد الاجتماعي 314
- 2- البعد الاقتصادي 315
- 3- الأبعاد الهيكلية و التنظيمية 315
- الفرع الثاني: آليات و برامج تنفيذ سياسة التشغيل في الجزائر 318
- أولاً: الآليات غير المباشرة لتشغيل الشباب في الجزائر 318
- 1- نظام التأمين ضد البطالة 318
- 2- التشغيل المأجور للشباب 319
- 3- تنمية روح المبادرة: تحويل الباحثين عن العمل إلى مستحدثين
- لفرص العمل 319
- ثانياً: الآليات المباشرة لتشغيل الشباب 322
- المطلب الثاني : واقع و آفاق سياسة التشغيل في الجزائر 325
- الفرع الأول: معوقات و تحديات نجاح سياسة التشغيل 326
- أولاً: أسباب و عوامل عدم تحقيق التوازن في سوق العمل 326
- 1- عامل التخطيط و التوقع 326
- 2- علاقة مكاتب التشغيل بمؤسسات التشغيل 327
- 3- تغير حاجيات المؤسسات المستخدمة من اليد العاملة 327
- 4 - نمط و أساليب عمل مصالح التشغيل نفسها 328
- ثانياً: شروط فعالية سياسة التشغيل 329
- 1- تبني سياسة تشغيل مرنة في تخطيط القوى العاملة 330
- 2- تحديث قوانين العمل: إرساء التوازن بين المرونة و أمن الاستخدام 330
- الفرع الثاني: وسائل تسهيل الإدماج و النفاذ إلى سوق العمل 332
- أولاً: إدارة الموارد البشرية 333
- 1- إدارة الموارد البشرية... المفهوم و الأهمية 333
- 2- إدارة الموارد البشرية الأهداف و الوظائف 334
- ثانياً: التدريب المهني 339
- 1- مفهوم التدريب المهني 339
- 2- فوائد التدريب المهني و شروط فعاليته 342

345.....	المبحث الثاني : إستراتيجيات محاربة الفقر
346.....	المطلب الأول: إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق و الأجر اللائق
349.....	الفرع الأول: مدخل تدعيم النمو الاقتصادي و التنمية الاجتماعية
350.....	أولاً: عوامل تعزيز العمل اللائق و الإدماج الاجتماعي
362.....	ثانياً: السياسات الوطنية لدعم الفئات المحرومة
362.....	1- الضمان الاجتماعي و مقاومة الإقصاء الاجتماعي
364.....	2- الإعانات الاجتماعية لدعم الفئات المحرومة
368.....	الفرع الثاني: تبني سياسة أجور متزنة
369.....	أولاً: واقع سياسة الأجور في الجزائر
370.....	ثانياً: إدارة الموارد البشرية ودورها في تصميم نظام الأجور
372.....	المطلب الثاني : السياسات العالمية المناهضة للفقر
372.....	الفرع الأول: مدخل التنمية البشرية
372.....	أولاً: نماذج عن السياسات الوطنية لمناهضة الفقر
374.....	ثانياً: سياسات المعونة الدولية لمكافحة الفقر
374.....	الفرع الثاني: مدخل التنمية المستدامة
375.....	أولاً: علاقة الفقر بالبيئة
377.....	ثانياً: البعد البيئي في إستراتيجية مكافحة الفقر
380.....	الخاتمة
390.....	الملاحق
391.....	المراجع