

## التشريع الإقتصادي وامتحان العولمة (\*)

يتزامن تحويل مجلّة الشغل في تونس مع برنامج التّأهيل الشامل الذي تخوضه البلاد بمشاركة جميع الأطراف الإقتصادية والإجتماعية.

وكما هو معلوم فإنّ برنامج التّأهيل الشامل يرمي إلى إعداد الإقتصاد التّونسي للإندماج

في الإقتصاد الأوروبي وفي الإقتصاد العالمي بعد التوقيع على معاهدات مراكش وإنضمام تونس إلى المنظّمة العالمية للتجارة سنة 1994 وبعد إبرامها لإتفاقية شراكة مع أوروبا في إطار الشراكة الأوروبية المتوسطة (1995).

ولعله من المفيد التذكير بأنّ الإتفاقية التونسية الأوروبية ترمي إلى إنشاء منطقة تبادل حر بين تونس والدول الـ15 العضوة في الإتحاد الأوروبي بإزالة الآداءات القمرقية في ظرف الإثنتي عشرة سنة المقبلة بينما ينتج عن إنضمام تونس و127 دولة أخرى إلى معاهدات مراكش إزالة الحواجز الغير قمرقية كرخص التوريد مثلا، والتخفيض التدريجي في الآداءات القمرقية طوال السبع سنوات المقبلة، وذلك قصد تسهيل وتأمين التبادل الحر للمنتوجات الصناعية والفلاحية والخدمات والإستثمارات والملكية الفكرية من مختلف الدول المتعاقدة.

وبصفة عامّة فإنّ النتيجة الإقتصادية لهذه المعاهدات بين مختلف الدول هي تسهيل التبادل التجاري الحر وإدماج الأسواق

---

(\*) نصّ التقرير الإفتتاحي الذي قدّمه السيد محمد الناصر، رئيس الجمعية التونسية للقانون الإجتماعي في اليوم الدراسي الذي نظّمته كلية الحقوق بصفافس حول موضوع تنقيح مجلة الشغل (صفافس 2 ماي 1997)

الوطنية في السوق العالمية بينما نتائجها القانونية هي إزالة الحاجز الطبيعي بصفة تدريجية بين النظام القانوني الداخلي والقانون الدولي فيما يتعلق مباشرة أو بصفة غير مباشرة بالإقتصاد والتجارة. كما ينتج عن الانضمام إلى هذه المعاهدات تقلص دور الدول في تنظيم الإقتصاد وقدرتها على التدخل كما تشاء وعندما تشاء في السوق حيث أن عملية الإدماج الإقتصادي بحكم الإتفاقيات المذكورة يتولد عنها واقع قانوني جديد يصبح بمقتضاه كل طرف متعاقد صاحب حق على أسواق الأطراف الأخرى حتى يتم التبادل التجاري بحرية ونزاهة، بينما تصبح كل سوق وطنية جزءا غير متجزأ من السوق العالمية.

فمن نتائج عولمة التجارة هذه، تدني حماية الدولة لسوقها ولمؤسساتها الإقتصادية الوطنية، فتصبح هذه الأخيرة عرضة لمنافسة غيرها من المؤسسات على المستوى الوطني والعالمي. فلا يمكن للدولة، بمقتضى التزاماتها في إحترام قواعد التبادل الحر النزيه، أن تتدخل كما تشاء في الأسعار وفي تكاليف الإنتاج وأن تقدم ما تراه إلى المؤسسات الوطنية من منح ومساعدات، بدون أن تثير معارضة الدول المتعاقدة الأخرى. فالمنح والمساعدات لمؤسسات الإنتاج لا يسمح بها إلا في حالات معينة.

فإذا تقلصت قدرة الدولة على التدخل في السوق، وعلى تقديم المساعدات المالية إلى مؤسساتها الوطنية، فكيف يمكنها أن تتدخل بحرية كاملة في علاقات الشغل؟ وكيف سيصبح دور التشريع الإجتماعي المعروف بميله للتدخل في شؤون المؤسسة وقدرته الإلزامية بالنسبة لصاحب العمل وكيف سيكون في هذا المحيط القانوني والإقتصادي الجديد الذي يحتم عليه إعتبار حاجة المؤسسة الإقتصادية إلى تحسين قدراتها الذاتية على المنافسة وعلى مجابهة

مقتضيات السوق المعروفة بعدم إستقرارها ؟ وإلى أي حدّ سيتمكّن التشريع الإقتصادي من مواكبة الواقع الجديد بدون أن يفقد خاصياته وسمياته الأساسية المعروفة وهل لا يؤدّي هذا السباق نحو مرونة قانون الشغل إلى عكس ما هو مطلوب إذا ما ذهب بعض الحكومات إلى التقليل من الحماية الإجماعية لإعطاء قدرة أوفر لمؤسستها على المزاومة والمنافسة ؟ فما هي قدرة المجتمع الدولي على التصدي لهذه الإحتمالات ؟

هذه بعض التساؤلات التي أثارها في نفسي موضوع يومكم الدراسي والتي سأقدمها تحت عنوان التشريع الإقتصادي وإمتحان العولمة وتنقسم مداخلتي إلى جزئين فبينما يتعلّق الجزء الأوّل بإستجابة قانون الشغل لمقتضيات العولمة، سيخصّص الجزء الثاني إلى التآطير الإقتصادي الدولي للعولمة.

### أولا : إستجابة التشريع الإقتصادي لمقتضيات العولمة

مرّة أخرى يضطرّ التشريع الإقتصادي على الإستجابة إلى مقتضيات التطور الإقتصادي. فمنذ السّنوت الثمانين وبمناسبة تنفيذ برامج إعادة هيكلة الإقتصاد كان قانون الشغل محل إنتقاد شديد بصفة عامّة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي الذين وصفاه بقلّة المرونة وإتهامه بأنّه أصبح يعرقل الجهود الرامية إلى توفير الشغل ويساهم في توفير البطالة.

وهاهو اليوم يجابه واقعا جديدا تبدو المرونة بمقتضاه ضرورية في زمن باتت فيه المحافظة على مواطن الشغل أوكد من إحداث مواطن شغل جديدة وأصبح فيه بقاء المؤسسة أوكد من إزدهارها. فالعولمة حسب ما أكده إجماع القمة الأخيرة لمجموعة 7 - (G)

تحمل في طياتها الأمل في المستقبل، لكنّها تحتوي على مخاطر، تستوجب من الدول الإستعداد لمنافسة متزايدة حتّى تنتفع بمزاياها. هذه التوصية الصّادرة عن أعظم الدول إقتصاديًا لا تتجه إلى الدول المصنّعة أو إلى الدول النّامية فقط بل تهتم كل الدول المشاركة في تحرير المبادلات التجاريّة وفي عولمة الإقتصاد ذلك أنّ التّأهيل والإستعداد لمنافسة متزايدة وما يترتب عنه من إضفاء مزيد من المرونة على قوانين الشغل والعلاقات المهنيّة، أصبح محل إعتبار من مختلف الدول النّامية منها والمصنّعة التي أجمعت على أنّ مرونة التشريع الإجماعي تساهم في تنمية قدرة المؤسّسات الذاتيّة على المنافسة بتخفيف تكاليف التسيير والتخلص من التراتيب والإجراءات الإداريّة.

فاليابان، وهي الدّولة التي يضرب بها المثل فيما يتعلّق بمستوى البطالة الذي لم يتعدّى 3.2% من اليد العاملة (سنة 1995) والمعروفة بقدرتها الفائقة على المنافسة في الأسواق العالميّة، هي كذلك تستعد إلى تأهيل مؤسّساتها ومراجعة قوانينها الإجماعيّة لإكسابها أكثر مرونة. وقد جاء في النشريّة اليابانيّة للشغل في شهر فيفري 1997 أنّ كل من لجنة إصلاح الإدارة والمجلس الإقتصاديّ الوطني قد أوصيا في تقاريرهما بمراجعة التشريع الإجماعي وذكّرت النشريّة أنّ لجنة خبراء تألفت لهذا الغرض وترأس أول إجتماعاتها وزير العمل الياباني قد أكّد هذا الوزير أنّ الشريع الإجماعيّ الحالي غير ملائم لمقتضيات المرحلة الرّاهنة. كما ذكّرت النشريّة أنّ إتجاه الحكومة هو في مراجعة التشريع المتعلّق بعمل النّساء ليلاً، والعمل أيام الأعياد وبنظام العمل اليومي، وبمكافأة ساعات العمل الإضافيّة، وبالترخيص في مكاتب شغل غير حكوميّة،

وبالعمل الوقتي.

وأوصى إجتماع القمة للإتحاد الأوروبي في السنة الفارطة حكومات الدول الأعضاء للإلتجاء إلى أكثر مرونة في نظام العمل وفي أوقات العمل. وفي الكتاب الأبيض الصادر عن اللجنة الأوروبية تحت عنوان النمو والمنافسة والتشغيل، أكدت اللجنة على ضرورة المرونة داخل المؤسسات وخارجها وطلبت من المؤسسات الأوروبية أن تتوخى "تكنولوجيا جديدة في علاقات الشغل" تركز على الحوار الإجتماعي وعلى ترشيد الأطراف الإجتماعية. إذن فإن دولا كثيرة تتأهب لإدخال أكثر مرونة على تشريعاتها الإجتماعية ونذكر في هذا الصدد أن كثيرا من الدول الأوروبية قد أدخلت تعديلات هامة على قوانينها الإجتماعية منذ الثمانينات فأكسبتها أكثر مرونة فيما يتعلق خاصة بإجراءات الإنتداب والطرء.

(1) ففيما يتعلق بمرونة إجراءات الإنتداب نذكر أن أنواعا جديدة من عقود الشغل قد أحدثت فغيرت كثيرا من صفات العقد التقليدي المعروف وهو عقد الشغل الموصوف بالعقد الغير محدود المدة الذي يتطلب العمل كامل الوقت في مكان عمل معين ومع مشغل واحد وهو رئيس المؤسسة. ونذكر بالخصوص تطور عقود العمل لوقت محدود، وهي صيغة من التشغيل تهم في الوقت الحاضر جزءا هاما من الأجراء تقدر نسبتهم بـ 15% في فرنسا، 22% في بريطانيا، 33% في هولندا وفي إسبانيا و 20% في النرويج.

النوع الثاني من العقود الغير تقليدية هي عقود الشغل لمدة محدودة التي كانت محل تقييد من قبل المشرع، والتي إكتسبت أكثر مرونة في السنوات الأخيرة وذلك في عديد من الدول الأوروبية. ففي ألمانيا مثلا، أدخل قانون النهوض بالتشغيل الصادر سنة 1985 تغييرا هاما على عقود الشغل المحدودة المدة، فبعد أن كانت لا تتعدى

مدة العقد ستة أشهر أصبحت تصل إلى 18 شهرا وإلى 24 شهر في المؤسسات الصغرى. وفي إسبانيا أصبحت العقود المحدودة المدة تمتد من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات.

(2) أما فيما يخص إجراءات الطرد لأسباب إقتصادية فقد تمت مراجعتها في عدة بلدان، ففي فرنسا مثلاً ألغيت الموافقة الإدارية المسبقة في المؤسسات الصغرى وعوضت بإعلام السلط للتثبت من الحلول الإجتماعية المقترحة بالنسبة للعمال المزمع طردهم.

وتعتبر فرنسا وبعض الدول الأوروبية الأخرى من أكثر الدول حرصاً على تقنين الطرد لأسباب إقتصادية ويذكر أحد الإختصاصيين اليابانيين وهو الأستاذ طراشي هنامي (Tadashi Hanami) المدير العام لمعهد الشغل الياباني في دراسة قام بها أن هناك ترابط بين نسبة البطالة ومرونة إجراءات الطرد فمتى خفت هذه الإجراءات تقلصت البطالة والعكس بالعكس. وأكد الأستاذ تداشي ذلك بالأرقام في دراسة نشرتها له نشرية الشغل اليابانية لشهر فيفري 1997 حيث جاء فيها أن البطالة في البلدان الأوروبية تتراوح بين 8.2% في بريطانيا إلى 23.3% في إسبانيا، وأن هذه النسبة العالية في البطالة تقابلها تكاليف مرتفعة بسبب الطرد حيث تتراوح منحة الطرد من أجرة شهر ونصف إلى أجرة 12 شهراً بينما تتراوح مدة الإعلام المسبق من شهرين إلى 6 أشهر. هذا في أوروبا، وفي المقابل فإن نسبة البطالة المحدودة في اليابان 3.2% تقابلها منحة إعلام مسبق لا تتجاوز الشهر بينما لم ينص قانون الشغل على منحة الطرد. وفي الولايات المتحدة فإن البطالة تقدر بـ 5.6% في حين لا توجد لا منحة طرد ولا إعلام مسبق ونذكر في نفس السياق إن تقريراً آخر صادر عن المجموعة الأوروبية (95/1) ذهب إلى عكس ما وصل إليه الأستاذ الياباني إذ يؤكد هذا التقرير أن تأثير المرونة التي أدخلت في قوانين

الشغل في أوروبا كان ضئيلا بالنسبة لتنمية الشغل. وعلى كل فالإتجاه العام هو تحرير إجراءات الطرد والإنتداب.

وإلى جانب ذلك أدخلت دول أوروبية تغييرات هامة على نظام العمل. فالعمل يوم الأحد أصبح ممكنا في بلجيكا وفي فرنسا وألمانيا على شرط أن يكون ذلك بإتفاق الأطراف الإجتماعية. وفيما يتعلق بساعات العمل الإضافية هناك إتجاه في تعويضها بالراحة ولا بمنح إضافية. وقد تمت مراجعة التشريع الإجتماعي في هذا الإتجاه في كل من فرنسا وبلجيكا. وأمام خطر الطرد والبطالة التي أصبحت تهدد عددا كبيرا من العمال بسبب المنافسة، فقد توصلت إيطاليا الى اعداد عقود عمل جديدة تسمى بعقود التضامن، يقبل بمقتضاها العمال التنقيص من ساعات العمل. وتتحمل الدولة وصاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن التنقيص في ساعات العمل.

وقد راجت فكرة "مقاسمة الشغل" (Partage du travail) في بعض الدول الأوروبية وأصبح العمال المهددون بالطرد لاسباب اقتصادية يقبلون التخفيض في ساعات العمل الاسبوعية ليحافظوا على مواطن عملهم. ففي ألمانيا مثلا توصلت الحكومة إلى المحافظة على 200000 مواطن شغل سنة 1993 بفضل التنقيص في ساعات العمل الاسبوعية مقابل منحة اضافية تسندها الدولة لتعويض الخسارة في الأجر الناتجة عن هذا التنقيص. وتوصلت شركة فلكسفاغن مثلا

إلى التخفيض في ساعات العمل الاسبوعية إلى 28 ساعة (volkswagen) باتفاق مع النقابات وتمكنت بذلك من المحافظة عن 30000 مواطن شغل كانت مهددة بالالغاء. هذه اذن بعض النماذج والصيغ التي توصلت إليها بعض الدول لإعطاء مزيد من المرونة لتشريعاتها الاجتماعية.

إن هذه الصيغ التي تميّزت بها مرونة قوانين الشغل تؤكد قدرة

التشريع على التطور ومسايرة الأوضاع الجديدة الناتجة عن شدة المنافسة في الأسواق. وإن عززت هذه المرونة قدرة المؤسسات الإقتصادية على المنافسة، فقد تسببت للعمال في عدم الاستقرار في الشغل. هذه نتيجة سلبية تشترك فيها مختلف البلدان التي تتأهب للإندماج في السوق العالمية. فبينما كان الشغل القار هو المرجع والغاية التي يرنو إليها كل عامل، فإن عولمة الإقتصاد سوف تكثر من فرص الشغل الوقتي والغير القار على حساب الشغل القار لكن في نفس الوقت نلاحظ أن كثرة أنماط عقود الشغل الغير تقليدية لم تقض على المكانة المركزية لعقد الشغل الغير محدود المدة الذي يبقى المرجع الأساسي في قانون الشغل ولو أعطت لصاحب العمل فرص أكثر لعدم اللجوء إليه. فالقاعدة تبقى إذن العقد غير المحدد المدة. يتبين مما سبق أن التشريع الإجتماعي قد أظهر قدرة فائقة على المرونة ومسايرة الأوضاع الإقتصادية، لكن هناك سؤال يتبادر إلى الذهن : هل أن هذه القدرة على المرونة لا حد لها وهل لا تؤدي في النهاية إلى المنافسة غير النزيهة ؟ ويجرنا هذا السؤال إلى الجزء الثاني من هذه المقدمة.

### ثانيا : التأطير الإجتماعي الدولي لعولمة الإقتصاد

إن الحديث عن عولمة الإقتصاد وما تتطلبه من تعزيز لقدرة المؤسسات الإقتصادية على المنافسة الحرة والنزيهة يجرنا إلى طرح السؤال الأول وهو كيف يمكن أن نتجنب لجوء الحكومات عمدا إلى التنقيص من الحماية الإجتماعية للعمال لإكساب مؤسساتها ومنتجاتها أكثر منافسة، على حساب منتوجات بلدان لها مستوى عال من الحماية الإجتماعية والجواب عن هذا السؤال سيجرنا إلى

الحديث عن البعد الاجتماعي لتحرير المبادلات التجارية وعن محاولة إقحام "بند اجتماعي" في معاهدات التجارة الدولية (clause sociale).

أمّا السؤال الثاني فيتعلّق بالدور المتزايد للمؤسسات المتعددة الجنسيات في الإقتصاد العالمي، ووجودها خارج نفوذ الدول وخارج نفوذ الإتفاقيات الدولية للشغل الصادرة عن منظم العمل الدولية مما يستوجب حلولاً على مستوى عالمي.

1- محاولة إقحام بند اجتماعي في الإتفاقيات الدولية للتجارة لقد تركز الإهتمام في المحافل الدولية المهتمة بالعمولة ونتائجها الإجتماعية على تأمين حد أدنى من الحقوق الإجتماعية للعمال حتّى لا تتسبب عولمة الإقتصاد في منافسة متزايدة على حسابهم ويأتي هذا الموضوع في مقدّمة اهتمام المنظمات النقابية العالمية بطبيعة الحال. لكنّه طرح كذلك من قبل الحكومات في منظمة العمل الدولية وفي المنظمة العالمية للتجارة.

وبمناسبة انعقاد المؤتمر الدولي لوزراء التجارة الذي التأم في شهر ديسمبر المنصرم بسنقافور كان هذا الموضوع محورا أساسياً في خطب الوزراء ورؤساء الوفود، وقد جاء في خطاب رئيسة الوفد الأمريكي ما يلي : "كل من بلداننا سيواجه العولمة وعلينا أن نساعد العمال على التأهيل لنظام تجاري مفتوح كما نساعدهم على الإنتفاع منه. وعلينا أن نقرّ بوجود ارتباط بين نظام التجارة الحر، واحترام حقوق العمال الأساسية".

والجدير بالذكر هو أنّ ارتباط التجارة الدولية باحترام الحقوق الأساسية للعمال، ليس موضوعاً جديداً، ذلك أنّه محل اهتمام منذ إحداث منظمة العمل الدولية سنة 1919 حيث جاء في ديباجة دستور

المنظمة، أن "عدم تطبيق نظام انساني للعمل من طرف أي دولة يعرقل جهود الدول الأخرى الراغبة في تحسين مكانة عمالها". وقد عاد الحديث في هذا الموضوع في السنوات الأخيرة وبمناسبة المفاوضات التجارية الدولية المسماة بدورة الأوروقواي والتي آلت إلى معاهدات مراكش. وكانت رغبة بعض الدول المصنّعة وفي مقدّمها الولايات المتحدة إقحام بند في معاهدات مراكش يربط حرية دخول سلع الدول الدول المتعاقدة إلى الأسواق باحترامها للحقوق الأساسية للعمال، المعترف بها دولياً، وهي تشير بذلك إلى الاتفاقيات الدولية للشغل المتعلقة بالعمل الإجباري، وبتشغيل الأطفال، وبعدم التمييز في الأجور وفي ظروف العمل وبالحرّيات النقابية، وحرية المفاوضات الجماعية.

وكانت الغاية المعلن عنها من وراء هذه الرغبة هي ضمان حقوق الإنسان العامل، بينما يعود الأمر في الحقيقة إلى حرص هذه الدول على حماية مواطن الشغل في بلدانها والمحافظة عليها والتصدي من وراء هذه المحاولة إلى انتقال رؤوس الأموال إلى الدول النامية. لذلك فقد تصدّت الدول النامية إلى هذه المحاولة وأفشلتها، إذ رأت فيها مناورة حمائية وطريقة لحرمانها من استعمال ما تمتاز به في السوق ألا وهي مستوى أجورها ووفرة الأيدي العاملة لديها. هذه المحاولة الأمريكية التي تؤيدها بعض الدول الأوروبية ترمي لا فقط إلى إقحام "بند اجتماعي" في اتفاقيات التجارة الدولية، بل وكذلك إلى تشريك منظمة التجارة العالمية الجديدة في مراقبة احترام الدول لحقوق العمال الأساسية وردع المخالفات بحرمان الدول المنتهكة لهذه الحقوق من التمتع بحرية دخول سلعها إلى

---

(1) جيرار ليون كان. تطور قانون الشغل - الدرشوط - درموث. 1994.

الأسواق، بينما كان وما زال موضوع معايير الشغل الدوليّة من خصائص منظّمة العمل الدوليّة وحدها. وهي التي تصدر عنها الإتفاقيات الدوليّة للشغل، كما أنها تضطلع بمراقبة تنفيذ هذه الإتفاقيات وملائمة التشريعات الوطنيّة لها في الدول المصادقة على هذه الإتفاقيات.

ذلك أنّ الإتفاقيات الدوليّة للشغل لا تلزم إلاّ الدول التي صادقت عليها فبالنسبة للولايات المتحدة الأمريكيّة مثلاً فإنّها لم تصادق إلاّ على 11 إتفاقيّة من جملة 174 إتفاقيّة ولم تصادق اليابان إلاّ على 41 منها بينما صادقت تونس على 55 إتفاقيّة.

ثمّ ان إجراءات مراقبة تطبيق الإتفاقيات الدوليّة من طرف المنظّمة العالميّة للشغل لا تحتوي على وسائل زجرية. وهذه الأسباب هي التي أدت إلى اقتراح اقحام "بند اجتماعي" في إتفاقيات التّجارة وتحويل سلطة المراقبة من المنظّمة الدوليّة للشغل إلى المنظّمة العالميّة للتّجارة، وهو اقتراح رفضته الدول النامية للأسباب المذكورة.

ونتيجة لهذه المحاولات وما تمّ إلى حدّ الآن من مفاوضات في هذا الموضوع نصّ البيان الختامي للمؤتمر العالمي للتّجارة المنعقد بسنقابور على ما يلي :

(1) التزام كل الدول المشاركة في المؤتمر (128) والأعضاء في منظّمة التّجارة العالميّة، باحترام الحقوق الأساسيّة للعمال المعترف بها دولياً،

(2) منظّمة العمل الدوليّة هي المنظّمة المختصّة بوضع المعايير

الدولية للشغل وبمراقبتها.

(3) رفض استعمال معايير العمل لغاية حمائية

(4) الإبقاء على الإمتياز الذي تحضى به الدول النامية فيما يتعلق بنظام الأجور.

(5) استمرار التعاون بين ادارات منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للتجارة.

ونستنتج من هذا البيان الختامي، أن محاولة اللجوء إلى "بند اجتماعي" قد فشلت على الأقل في الوقت الحاضر، لكن هناك اعتراف جماعي وعلني بارتباط معايير العمل وقوانين الشغل بالتجارة الدولية، وهناك أيضا تشريك لمنظمة التجارة العالمية في ميدان كانت منظمة العمل الدولية منفردة به.

فكيف ستتحرّك منظمة العمل الدولية؟ وكيف سيكون التعاون بينها وبين منظمة التجارة العالمية في هذا الموضوع؟ وكيف ستتوصل المجموعة الدولية إلى ايجاد مستوى ادنى من الحماية الإجتماعية على مستوى عالمي، يحد من نتائج عولمة الإقتصاد على حساب قوانين الشغل وحقوق العمال الأساسية؟

الجواب عن هذه الأسئلة سابق لأوانه، لكن ما يمكننا أن نستنتجه هو أن المعيات الجديدة الناتجة عن عولمة الإقتصاد تستوجب تغييرا جوهريا في مستوى القرارات المتعلقة بالسياسة الإجتماعية، حيث أصبح من المتأكد أن هذه القرارات لا يمكن أن تبقى من مشمولات الدول وحدها، وفي مستوى وطني لا غير.

وإذا ما توقّف النقاش، ولو بصفة وقتية، حول مشروع اقحام "بند اجتماعي" في الإتفاقيات الدولية للتجارة، فإنه ابرز بوضوح ضرورة مراجعة دور الدولة التقليدي في الميدان الإقتصادي والاجتماعي كنتيجة لعولمة الإقتصاد، حيث أن انفراد الدولة

بالقرارات في هذا الميدان قد تجاوزته الأحداث. إذ يتّضح يوماً بعد يوم أنّ بعض هذه القرارات تتخذ في مستويات أخرى خارجة عن الدولة مثلما هو الحال بالنسبة للمؤسسات المتعدّدة الجنسيات.

## 2- المؤسسات المعدّدة الجنسيات

إنّ أهميّة المؤسسات المتعددة الجنسيات تنمو يوماً بعد يوم كما ينمو دورها في الإقتصاد العالمي وقد تجلّت هذه الأهميّة وبرز هذا الدور في إطار العولمة، التي تعتبر هذه المؤسسات من أكبر المشجعين عليها والمنتفعين منها.

في بداية التسعينات، كان عدد هذه المؤسسات في العالم 37.000 مؤسسة ويبلغ عدد فروعها 170.000 بينما يبلغ عدد العاملين فيها 73 مليون عامل وموظف. وكانت نسبة رأس مالها لا تتعدى 17% من الناتج العالمي في الستينات فارتفعت إلى 30% من هذا الناتج الداخلي الخام العالمي سنة 1995.

وتتمتع هذه المؤسسات بحركيّة كبيرة، وبقدرة فائقة على الانتقال بمنتجاتها وتقنياتها وبرؤوس أموالها من بلد إلى آخر وعلى السيطرة على المعلومات وعلى وسائل الإتصال مما حدّ من قدرة الدول على التحكم في تنقل التكنولوجيات. في توزيع الإستثمارات ورؤوس الأموال التي تتحوّل بسرعة وتتنجّه إلى البلدان التي توفر أكثر حظوظاً للربح والتي تمتاز على غيرها بقلة التكاليف. وقد أكسبها وزنها الإقتصادي والمرونة الفائقة التي تتمتع بها، تأثيراً سياسياً ودوراً هاماً في توجيه الإقتصاد العالمي والسياسة الدوليّة، مع أنّها لا تخضع للقانون الدولي الذي كما هو معلوم لا يلزم إلاّ الدول والمنظمات الدوليّة.

وقد أدّى هذا الوضع إلى التساؤل حول امكانية تأطير نشاط هذه

المؤسسات دولياً وتقييدها بما يضمن احترام حقوق العمال الأساسية، ويجنب لجوء هذه المؤسسات إلى البلدان التي لا تحترم هذه الحقوق فتتحول بذلك المنافسة التجارية إلى مزايده على حساب مستوى الحماية الإجتماعية للعمال.

ورغم أن المؤسسات المتعددة الجنسيات لا تخضع للإتفاقيات الدولية ولا للمنظمات الدولية، فقد حرصت الهيئة الإدارية لمكتب العمل الدولي بإيعاز من النقابات العمالية، إلى وضع إعلان دولي يتعلّق بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الإجتماعية سنة

1977.

ويعتبر هذا البيان بمثابة ميثاق شرف، يكون مرجعاً للمؤسسات المتعددة الجنسيات في سلوكها ومعاملاتها، بدون أن تكون له أية صيغة الزامية. وقد وضع هذا البيان اجراءاً للمتابعة في شكل تقرير دوري، تقدمه منظمة العمل الدولية على أساس استبيان تقوم به لدى المؤسسات المذكورة والحكومات والمنظمات النقابية المعنية.

وجاء في آخر تقرير نشر سنة 1992 من طرف منظمة العمل الدولية، أن المؤسسات المتعددة الجنسيات تحترم في جلّها المبادئ الأساسية التي نصّ عليها البيان، وكذلك قوانين الشغل الوطنية، على أن بعض النقابات قد عبّرت عن مخاوفها وعن قلقها فيما يتعلّق بعدم استقرار العمل وبمضايقه النقابات وبتحديد حريتها في التنظيم الجماعي والمفاوضات الجماعية، وقد تشكّت كذلك من قلة الشفافية ومن عدم الحصول على المعلومات التي تمكنها من التفاوض الجماعي.

ويبقى موضوع تأطير المؤسسات المتعددة الجنسيات في الميدان الإجتماعي مطروحاً على المستوى الدولي، حتّى تتمكن المجموعة

الدوليّة من تسديد هذا الفراغ القانوني لضمان وتأمين الحقوق الأساسيّة للعمال في إطار العولمة. وقد تقدّم المدير العام لمنظمة العمل الدوليّة باقتراح في هذا الصدد بمناسبة دورة (1994) للمؤتمر الدولي للشغل، يتمثّل في اسداء تمييز اجتماعي "Un label social" من طرف منظمة العمل الدوليّة لكل مؤسسة متعددة الجنسيات تلتزم بصفة تلقائية ببعض المعايير الدوليّة للشغل وتقبل الخضوع إلى إجراءات المراقبة ويبقى هذا المقترح محل درس بينما نستنتج مما سبق أن العولمة قد وضعت المجموعة الدوليّة أمام تحديات كثيرة نتيجة تحول مركز القرار الإقتصادي والاجتماعي إلى مستوى خارج عن سلطة الدول ممّا يتطلب وضع إطار جديد محكم على مستوى عالمي للتحكّم في نتائج النظام الإقتصادي العالمي الجديد.

وفي ختام هذه المقدّمة يمكن القول أن عولمة الإقتصاد تحمل آمالا كبيرة في تحسين مستوى العيش وطاقة التشغيل في العالم. لكنّها في نفس الوقت تنمي المزاحمة والمنافسة بين المؤسسات مما يتطلب مراجعة قوانين الشغل لاعطائها أكثر مرونة وقد تسبب ذلك في قلة استقرار الشغل *précarisation d'emploi*.

على أن ما نلاحظه هو أن المرونة التي أدخلتها معظم الدول على تشريعاتها الاجتماعيّة لم تحد من مستوى الحماية للعمال، ذلك أن النقص الحاصل في حماية المؤسسات من قبل الدولة بحكم فتح الأسواق وتحرير التجارة قد عوّض بإعطاء رؤساء المؤسسات حرية أكبر للتصرّف في الموارد البشريّة، وبذلك فإنّ مستوى القرار الاجتماعي الذي كانت الدولة تنفرد به إلى حدّ ما قد انحدر في اتجاه ترشيد المؤسسة الإقتصاديّة في سوق بلا حماية.

لكن في نفس الوقت لم تتخل الدولة عن دورها الأساسي في حماية العمال بوصفها المسؤول على النظام العام الاجتماعي، وهذا

ما يتضح من خلال استمرار أهمية العقد المتواصل واحتفاظ الدولة بإمكانية التدخل باسم النظام العام الإجتماعي ولو في حالات محدودة.

على أن التمشي الذي نلاحظه نحو مرونة متزايدة في قوانين الشغل لا يمكن أن يتوصل إلى ما لا نهاية له بدون تكاليف اقتصادية واجتماعية يجب الإحتياط لها وتقدير أهميتها.

ومن جهة أخرى فقد لاحظنا أن السباق نحو مزيد من المرونة في قوانين الشغل قد يؤدي إلى تشجيع بعض الحكومات على التنقيص من الحماية الاجتماعية لاكساب مؤسساتها قدرة أوفر على المنافسة واكتساح أسواق جديدة. وهذا أمر يتعدى مسؤولياتها وحدها ويتطلب عملا مشتركا على مستوى عالمي وكذلك الأمر بالنسبة لنشاط المؤسسات الاقتصادية المتعددة الجنسيات التي يتجاوز مستوى اتخاذ القرار فيها مستوى دولة واحدة. هذه الأوضاع المتأتية عن العولمة تدعو إذن إلى ضرورة تأطير اجتماعي دولي. فهل يصبح التشريع الاجتماعي بدوره عالميا ؟

هذا السؤال قد أجاب عنه الأستاذ جرار ليون كان حيث قال " إذا كان قانون الشغل ولا يزال جزءا من القانون الوطني، فإن ما نسير نحوه سيكون قطعاً قانوناً عالمياً وليس فقط قانون دولي، قانون شغل في القضايا العالمية وليس قانون شغل الدول والاتفاقيات المبرمة بين الدول، ذلك أن النشاطات الاقتصادية الذي ليست لها مقر، والتي تستعمل الكواكب الصناعية، والكمبيوتر والتليماتيك، لا يمكن أن تتناسب مع قوانين يقف تنفيذها وقدرتها الإلزامية عند الحدود.

وخلاصة القول أن عولمة الاقتصاد ستؤدي تدريجياً إلى مزيد من المرونة في التشريع الاجتماعي بكيفية تتلاءم مع المنافسة

المتزايدة وهي بذلك ستساهم في تحويل نسبي لمركز القرار في الميدان الإقتصادي من مستوى الدولة التي كانت تنفرد به إلى مستويين آخرين : مستوى أسفل وهي المؤسسة الإقتصادية التي ستكتسب أكثر حرية للتصرف في مواردها البشرية ومستوى أعلى من الدولة وهو المستوى العالمي المنتظر القادر على تطير العولمة اجتماعيا وتأمين حد أدنى من الحماية الإقتصادية للعمال في العالم.

تونس في 29 أبريل 1994

محمد الناصر