دراسة تحليلية حول أسباب تغيير التوطين و المناولة الأجنبية من الدول المتقدمة نحو الدول النامية خلال العشرية الأولى من القرن 21

د. نصر الدين عيساوي
أستاذ محاضر أ
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

د. السعيد بريكة
أستاذ محاضر أ
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

الملخص:

شملت تغيير توطين المؤسسات ولمدة طويلة القطاعات التقليدية قليلة التكنولوجيا و بطيئة التجديد مثل صناعة (النسيج، الأحذية...)، و التي تم نقلها نحو البلدان التي تتسم بيد عاملة رخيصة التكلفة. بالمقابل شمل تغيير توطين المؤسسات في السنوات الأخيرة القطاعات التي تعتمد على تكنولوجيا عالية ودقيقة مثل صناعة السيارات و الإلكترونيك. هذه الأشكال الجديدة من تغيير التوطين دقت ناقوس الخطر في دول الشمال حول مسائل مثل الفقدان التدريجي للتصنيع و كذا فقدان الكفاءة في صناعات عديدة كانت حكرا على دول محدودة. سنحاول من خلال هذه

Résumé :

Dans de nombreux pays, les délocalisations pendant une longue période ne concernaient que les secteurs traditionnels de faible technologie de l'industrie manufacturière (ex. : textile, chaussure...) qui étaient transférés vers les pays à faible coût de main d'œuvre. Or, depuis un certain temps, les délocalisations concernent aussi des secteurs qui sont technologiquement plus intensifs, comme l'automobile ou l'électronique. Ces nouvelles formes de délocalisations ont ravivé les débats sur les dangers de désindustrialisation et de perte de savoir-faire, notamment sur le plan technologique.

On va essayer à travers ce papier

الورقة البحثية الإحاطة بالأسباب التي أدت إلى تغيير توطين المؤسسات والمناولة الأجنبية، وكذا أهم أثارها على الدول المصنعة والدول المستقطبة.

الكلمات المفتاحية: تغيير التوطين، المناولة، إستراتيجية المؤسسة، الاستثمار الأجنبي.

de cerner les causes de délocalisation et ces principales conséquences sur les pays industrialisés et les pays attractives.

Les mots clés : La délocalisation, la stratégie d'entreprise, la sous-traitance, l'investissement étranger.

مقدمـــــــة:

ساهمت العولمة بصفة جلية في رفع الحواجز عن انتقال رؤوس الأموال من دولة إلى أخرى، من قارة إلى أخرى و من دول الشمال إلى دول الجنوب. تعود الأسباب الرئيسية عموما في؛ سهولة انتقال المعلومة مع التطور المستمر لوسائل الاتصال، قلة أو غياب الحواجز الجمركية بالإضافة إلى التنافسية الكبيرة في السوق الدولي بين الدول المصنعة التقليدية و الدول المصنعة الجديدة و كذا الدول النامية.

إن التنافس الكبير بين المؤسسات التي تنشط في نفس القطاعات دفع بها إلى البحث المستمر عن الميزة التنافسية القادرة على بقاءها في السوق من جهة، و من جهة أخرى البحث عن أسواق جديدة ذات عمالة لها كفاءة مقبولة و ذات تكاليف منخفضة، لها قابلية امتصاص ما يتم إنتاجه، ضغط جبائي مقبول، قلة أو غياب قوانين الحفاظ على البيئة... هذا ما وضع المؤسسات الكبيرة في حيرة عن إمكانية البقاء في الدولة الأم أو التوجه نحو الدول المستقطبة التي تحتوي على هذه الميزات، التي يمكن من خلالها أن تعظم أرباحها وتكسبها سمعة للبحث عن أسواق أخرى بغرض التوسع أكثر فأكثر.

إن التيارات التي شهدتها الدول المصنعة من الغرب إلى الشرق و من الشمال إلى الجنوب من ناحية انتقال في بادئ الأمر الصناعات قليلة التكنولوجيا في مرحلة أولى،

الصناعات التي تعتمد على تكنولوجيا عاليا و دقيقة في مرحلة ثانية، و في مرحلة ثالثة قطاع الخدمات دفعت بأصحاب القرار و الرأي العام في الدول الأكثر تصنيع على دق ناقوس الخطر حول احتمال اختفاء بعض الصناعات، التسريح المكثف للعمال، انتقال الكفاءة التي كانت حصرية في دول محدودة إلى باقي دول العالم...بالمقابل توفر ظروف العمل الملائمة، الاستقرار الأمني ساهم في بناء قاعدة صناعية في بعض الدول النامية أو ما يسمى بالدول الصناعية الجديدة في شرق أسيا، أمريكا الجنوبية التي أمكن من خلالها منافسة الدول الصناعية التقليدية و حتى التفوق عليها.

إشكالية الدراسة:

إن هذا الموضوع يثير العديد من الإشكاليات التي تدور في مجملها حول: **ما هي أشكال تغيير توطين المؤسساتو التموقع الاستراتيجي للمؤسسات؟ ما علاقة تغيير التوطين بالاستثمار الأجنبي المباشر، الشراكة والمناولة ؟ ما هي الأسباب الرئيسية التي تحرك تغيير توطين المؤسسات؟ و ما هي أهم أثار تغيير التوطين على اقتصاديات دول الشمال و الجنوب؟**

فرضية الدراسة:

تتوفر الدول المستقطبة على محفزات تغيير الموطن لمدة طويلة نوعا ما.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في إبراز ما يمكن أن تخسره دول الشمال و تربحه دول الجنوب أو العكس تحت فرضية استقطاب المؤسسات التي تبحث عن أسواق جديدة من خلال نقل التكنولوجيا، تكوين نواة للرأسمال البشر ي، ارتفاع كفاءة العمال في قطاعات يمكن من خلالها بناء قاعدة اقتصادية على المدى المتوسط تغطي الاحتياجات الداخلية كما يمكن من خلالها منافسة دول الشمال على المدى الطويل.

أهداف الدراسة:

نهدف من وراء هذا التشخيص إلى إبراز حتمية وضع إستراتيجية للهجوم و التخلي عن إستراتيجية الدفاع التي لم تأتي أكلها لاسيما في الدول المترددة مثل الجزائر. بعبارة أخرى عدم انتظار مجيء المؤسسات، بل وضع المحفزات المناسبة ومحاولة توصيل المعلومة للمؤسسات التي تنشط في قطاعات معينة يمكن من خلالها النهوض بالاقتصاد الوطني من خلال علاقة رابح/ ابح.

منهج وهيكل الدراسة:

للوصول إلى الهداف الدراسة والإجابة عن الإشكالية المطروح تم تبني المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب المنهج التطبيقي الإحصائي مع تقسيم محتوى المداخلة إلى ثلاثة أقسام؛ الأشكال الرئيسية لتغيير توطين المؤسسات و علاقتها بأنماط الاستثمار التقليدية المعروفة (الشراكة، الاندماج، المناولة...)، الأسباب الرئيسية لتغيير توطين المؤسسات، نتائج تغيير التوطين على الدولة الأم و الدولة المستقطبة.

أولا- الإطار النظري لتغيير توطين المؤسسات

سنحاول من خلال هذا العنصر التعريج على مفهوم تغيير توطين المؤسسات، بالإضافة إلى محاولة عرض أشكال تغيير توطين المؤسسات، في الأخير سنحاول ضبط المصطلحات فيما يتعلق خصوصا بتغيير الموقع و المناولة.

1- مفهوم تغيير توطين المؤسسات:

إن إيجاد تعبير جامع لكل الباحثين حول هذا المصطلح يعد من الصعوبة بما كان نظرا لتداخل وتشعب أشكال عديدة لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بتغيير موطن المؤسسات.

هناك من يعرفها على أنها:" فصل بلد إنتاج أو تحويل السلع عن البلد المستهلك لها، يضاف إلى ذلك شكل أخر يتمثل في نقل نشاطات إنتاج المؤسسات من الدولة الأم نحو الدول المستقطبة" [1].

يعتبر هذا المصطلح قديم حيث أشار له الباحث Mc kinsey في أبحاثه بقوله:" إذا كان بإمكان المؤسسة مناولة نشاط إنتاجها بمسافة 5كلم عن مقرها الإداري، يمكنها مناولة و نقل نشاطها على مسافة 5000كلم حالة تحقق اقتصاديات الحجم" [2].

هناك من يعتبر تغيير توطين المؤسسات نوع من أنواع الاستثمار الأجنبي المباشر (IDE) بشرط أن تحتوي الدولة الأم على استثمار و يتم نقل نشاط أو فرع منه نحو دولة أجنبية.[3]

لا يمكن الوقوف على تعريف واحد و موحد لتغيير توطين المؤسسات نظرا لشمل هذا المصطلح على العديد من الأشكال من تغيير توطين المؤسسات، سنحاول فيما يلي التطرق إلى أهم هذه الأشكال للوقوف على المفاهيم المتفرعة عنه.

2- أشكال تموقع المؤسسات:

هناك شكلين رئيسيين لتموقع المؤسسات يمكن التطرق إليهما فيما يلي:

2-1 تغيير موقع المؤسسات داخل المؤسسة الأم:

يستعمل هذا المصطلح للإشارة إلى المؤسسات التي تطور نشاطها أو مجموعة من نشاطاتها الإنتاجية لصالح المؤسسة الأم و تحت إشرافها المباشر داخل نفس الدولة مقر المؤسسة الأم، أو خارج الدولة المقر.[4]

2-2 تغيير موقع المؤسسات إلى الخارج:

يقصد عموما بتغيير توطين المؤسسات بنقل نشاط أو نشاطات المؤسسة أو فروعها نحو دول أجنبية، الذي يجمع هو الأخر شكلين فرعيين:

2-2-1 نقل نشاط المؤسسة جزئيا أو كليا على شكل فرع في الخارج:

في هذه الحالة يتم نقل نشاط المؤسسة المعنية جزئيا أو كليا على شكل فرع أو مجموعة من فروع المؤسسة إلى دولة أجنبية مع بقائها تابعة للمؤسسة الأم. علما أن هذا الفرع في الخارج قد يكون سبق و أن كان موجودا في الدولة مقر المؤسسة الأم (ex nihilo)، أو قد تم إنشائه جديد و لم يكن موجود سابقا.[5]

2-2-2 نقل نشاط المؤسسة جزئيا أو كليا إلى مؤسسة أخرى مستقلة في الخارج:

يتمثل الشكل الثاني في نقل نشاط المؤسسة بشكل جزئي أو كلي نحو إلى مؤسسة غير متفرعة من المؤسسة الأم في الخارج (Offshore outsourcing)، و هو ما يمثل منح فرع مستقل عن المؤسسة و في الخارج حق المناولة في إنتاج سلع و خدمات لصالح المؤسسة الأم [6]. يمكن للمؤسسة الموجودة في الخارج أن تأخذ شكلين: إما أن تكون مؤسسة مملوكة من طرف المقيمين في الدولة الأجنبية أو إحدى فروع مؤسسة مملوكة من طرف غير مقيمين.

يمكن تلخيص الأشكال السابقة في الجدول الموالي:

جدول رقم (1): أشكال الإنتاج لدى المؤسسات

التموقع	إنتاج داخلي	إنتاج خارجي (Outsourcing)
داخل البلد	إنتاج مصدره المؤسسة المعنية و داخل نفس البلد.	إنتاج مصدره مؤسسة غير تابعة للمجمع لكن داخل نفس بلد مقر المؤسسة المعنية.
في الخارج	إنتاج مصدره فرع في الخارج تابع لمجمع مملوك من طرف المؤسسة الأم.	إنتاج مصدره مؤسسة غير متفرعة من المؤسسة المعنية وفي الخارج.

Source : US Government Accountability Office (GAO)/UNCTAD (2004), *World Investment report* 2004; OECD (2004),*Les perspectives des technologies de l'information.*

يمكن القول من خلال هذا الجدول أن تغيير توطين المؤسسات يشمل شكلين كلاهما تحويل نشاط نحو الخارج، حيث يتكفل بالإنتاج فرع تابع للمؤسسة الأم، أو مناولة من خلال مؤسسة مستقلة.

3- شروط الحكم على حالة تغيير موقع المؤسسة(Délocalisation/Offshoring):

للحكم على حالة تغيير التوطين بشكليها الرئيسيين يجب توفر مجموعة من الشروط كما يلي:

3-1 شرط الحكم على تغيير موطن الفرع التابع للمجمع نحو دولة أجنبية:

تسمى أيضا من طرف الفرنسيين "Délocalisation au sens strict" التي تمثل نقل أحد فروع المجمع التابع لمؤسسة أم إلى دولة أجنبية تختلف عن مقر الدولة الأم. للحكم على هذا الشكل من تغيير موطن المؤسسة يجب تحقق الشروط التالية: [7]

- الغلق الجزئي أو الكلي للفرع الإنتاجي في الدولة الأصلية، مع تسريح جزئي للعمالة في هذه الدولة قبل نقله إلى الخارج.
- فتح فرع أو وحدة إنتاج في دولة أجنبية تنتج نفس السلع أو الخدمات التي كانت تنتج في الدولة مقر المؤسسة الأم، أو إنتاجها في الخارج من طرف فروع كانت مفتوحة من قبل تابعة لنفس المجمع.
- تقوم المؤسسة الأم باستيراد السلع و الخدمات من فروعها في الخارج التي كانت تنتج و تستهلك محليا هذا من جهة، من جهة أخرى انخفاض حجم التصدير في الدولة مقر المؤسسة الأم نظرا لتصدير السلع والخدمات انطلاقا من الدول الأجنبية مقر الفروع التي تم تغيير موطنها.

يجب توفر الشروط الثلاث للحكم على هذا الشكل من تغيير توطين المؤسسات.

2-3 شرط تغيير موطن نشاط لمؤسسة غير متفرعة عن المجمع في دولة أجنبية:

تسمى أيضا من طرف الفرنسيين "Délocalisation au sens large" التي تمثل نقل نشاط فرع أو وحدة لمؤسسة معينة تقوم بإنتاج السلعة أو الخدمة مؤسسة أجنبية غير متفرعة عن المؤسسة الأم. يمكن الإشارة إلى هذا النوع من تغيير التوطين بالمناولة الدولية من غير استثمار أجنبي مباشر. للحكم على هذا الشكل من تغيير موطن المؤسسة يجب تحقق ما يلي:[8]

- قيام المؤسسة صاحبت فكرة و براءة إنتاج السلعة أو المنتج ما يسمى بالمؤسسة الآمرة بتكليف مؤسسة أجنبية تسمى بالمؤسسة المأمورة بإنتاج، تحويل، بناء، تصليح... منتج معين الذي يدخل في المنتج النهائي أو له علاقة مباشرة به لدورة إنتاج معينة أو لعدة دورات إنتاج.
- الخدمات المرافقة أيضا يمكن أن يكون مصدرها مؤسسة أو مؤسسات مأمورة مصدرها أجنبي (هندسة المنتج، التسيير، الإشهار، المعلوماتية، المحاسبة...).
- يجب على المؤسسة المأمورة أن تطابق مواصفات إنتاج السلعة أو الخدمة مع مواصفات المؤسسة الآمرة.

بعد عرض الإطار النظري لتغيير التوطين، سنحاول فيما يلي عرض أهم الأسباب المؤدية إلى اتخاذ مثل هذا القرار، الدول المؤثرة و المتأثرة بهذه الظاهرة مع الاستدلال في كل مرة بإحصائيات نحاول من خلالها الوقوف على حجم الظاهرة على أرض الواقع.

ثانيا- الأسباب تغيير توطين المؤسسات وأثارها:

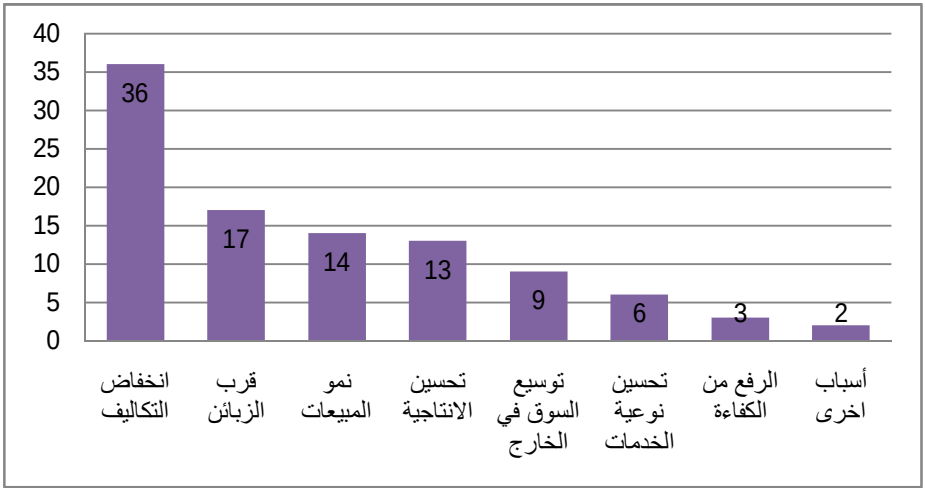
سنحاول من خلال هذا العنصر الوقوف على أهم الأسباب المتحكمة في اتخاذ قرار تغيير التوطين لاسيما من طرف شركات الدول المصنعة، بعدها سنحاول التطرق إلى أهم الآثار الناتجة على اتخاذ مثل هذه القرارات على الدول الأصلية أو تلك المستقطبة.

إن الأسباب التي من ورائها يتم تغيير توطين المؤسسات قد تكون مختلفة بدلالة نوع القطاع المعني أو بدلالة الشكل المعني بتغيير التوطين المتفرع أو غير المتفرع(المناولة). جل الدراسات تمت من طرف مكاتب استشارة عالمية تم من خلالها الوقوف على مجموعة من النتائج بدلالة حجم المؤسسات.

1- الأسباب المتحكمة في قرار المؤسسات الكبرى لتغيير توطين فروعها:

هناك دراسة تمت من طرف مكتب استشارة (A.T KEARNEY) سنة 2003 أفضت إلى النتائج التي يمكن معاينتها من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم (1): المحفزات المسئولة عن اتخاذ قرار تغيير التوطين(%)



Source : A.T KEARNEY (2003)

من خلال الشكل البياني رقم (1) يلاحظ أن 36% من المؤسسات الكبرى التي اتخذت قرار تغيير توطين على الأقل إحدى فروعها كان بسبب تدنيه تكاليف الاستغلال التي أرهنت بقائها في الدول الأصلية، لا يقصد بتكاليف الاستغلال كتلة الأجورفقط وا ٍن كانت أهم مكوناتها، إلا أن المقصود جل تكاليف الاستغلال (الأجور، الأعباء المالية،

الإشهار، المواصلات، النقل...). في المرتبة الثانية نجد سبب القرب من الزبائن بنسبة 17%، ثم نمو المبيعات و تحسين الإنتاجية في المراتب الموالية.

هناك دراسة أخرى تمت سنة 2006 من طرف (Bureau of Labor Statistics) تم من خلاله مقارنة تكلفة ساعة عمل في القطاعات الصناعية، يمكن عرض نتائج الدراسة:

جدول رقم (2): الأجر الساعي في القطاع الصناعي سنة 2006

الوحدة: الدولار الأمريكي الجاري

الدولة	الأجر الساعي	الدولة	الأجر الساعي	الدولة	الأجر الساعي
النرويج	41,05	ايرلندا	25,96	البرتغال	7,65
الدنمارك	35,45	كندا	25,74	التشيك	6,77
ألمانيا	34,21	ايطاليا	25,07	تايوان	6,43
هولندا	32,34	فرنسا	24,9	المجر	6,29
بلجيكا	31,8	الولايات المتحدة	23,82	هونغ كونغ	5,78
السويد	31,8	اليابان	20,2	بولونيا	4,99
سويسرا	30,67	اسبانيا	18,83	البرازيل	4,91
النمسا	30,46	اليونان	16,1	المكسيك	2,75
فينلندا	29,9	كوريا الجنوبية	14,72	الصين	1,32
ليكسومبورغ	27,74	نيوزلندا	14,47	الفيليبين	1,07
المملكة المتحدة	27,1	اسرائيل	12,98		
أستراليا	26,14	سنغفورة	8,55		

Source: Bureau of Labor Statistics (2006).

من خلال الجدول رقم (2) يمكن ملاحظة الفرق الشاسع بين دول الشمال و دول الجنوب الذي يمكن أن يصل مثلا بين النرويج و الفيليبين أكثر من 38مرة. حيث أن أجر ساعي عامل واحد في النرويج يمكن من خلاله تغطية الكتلة الأجرية لوحدة إنتاج تحتوي على 30عامل في الصين أو 38 عامل في الفيليبين.

لو نأخذ على سبيل المثال قرار تغيير التوطين في بلد صناعي كفرنسا يمكن ملاحظة الدول المستقطبة التي لها تكلفة أجر ساعي أقل من 10$ مثل (الفيليبين، الصين، تايوان، البرازيل...)حسب كل قطاع كما يلي:

جدول رقم (3): الدول المستقطبة لتغيير توطين المؤسسات الفرنسية

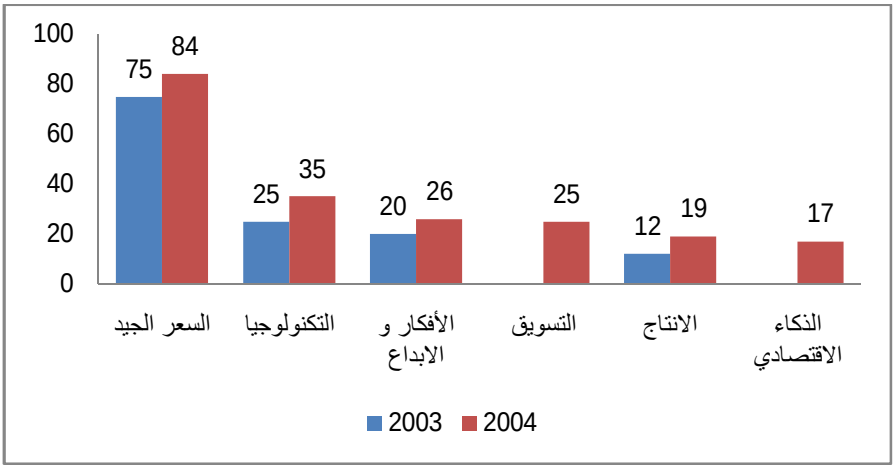
الدولة	القطاع الإنتاجي
تايوان، تايلندا و كوريا الجنوبية	معالجة البيانات
الصين	القطاع الصناعي؛ تركيب السيارات والالكترونيات
بلدان أوروبا الشرقية و الوسطى	الصناعات التحويلية؛ التعدين و صناعة البلاستيك
الهند، ماليزيا، سنغافورة	الخدمات المالية، قطاع المعلوماتية

Source : Bureau International du travail

2- الأسباب المتحكمة في قرار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتغيير التوطين:

هناك دراسة أخرى أجريت من طرف مكتب الدراسات (KPMG) بين سنة 2003 و 2004 ضمت 212 مؤسسة فرنسية صغيرة و متوسطة يتراوح رأسمالها بين 7 و 25مليون € حول المحفزات التي تدفع هذا النوع من المؤسسات على تغيير توطينها. وقد كانت نتائج الدراسة ملخصة في الشكل البياني الموالي:

شكل رقم (2): المحفزات المسئولة عن اتخاذ قرار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تغيير توطينها



Source : KPMG.

يظهر من خلال الشكل رقم (2) أن المحفزات لتغيير موطن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مختلفة نوعا عن محفزات المؤسسات الكبيرة، و أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تهدف إلىتحقيق الربح على المدى القصير و المتوسط بل تهدف إلى التوسع و خلق مكانة في الأسواق الأجنبية، و يمكن ملاحظة ذلك بالوقوف على الأسباب التي تقف وراء اتخاذ مثل هذا القرار من السعر الجيد للمنتج، توفر ظروف الإنتاج والتسويق الملائمة... تؤكد ذلك نتائج الدراسة من خلال أن 51% من هذه المؤسسات لا تنتظر أرباح مهمة من تغيير التوطين على المدى القصير و المتوسط سنة 2003، و33% منها سنة 2004.[9]

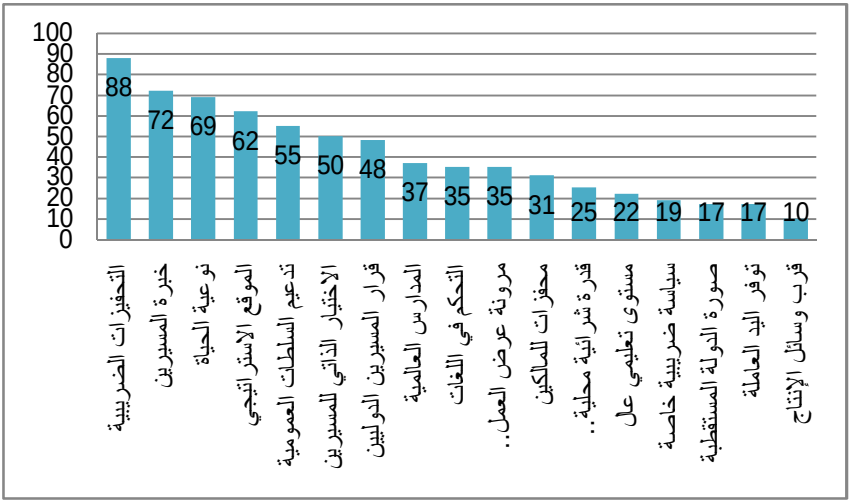
3- الأسباب المتحكمة في تغيير التوطين مركز قرار المؤسسات الكبرى:

على الرغم من أن السياسة الضريبية لم يتم التركيز عليها حالة التطرق إلى تغيير توطين فروع المؤسسات الكبرى أو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أنها تكررت

في الإجابات الخاصة بتغيير توطين مركز قرار المؤسسات نحو دول أجنبية في دراسة قام بها مكتب الاستشارات (D. ARTHUR)و الأرقام المحصل عليها تتمثل في تكرار الإجابات حول محفزات تغيير التوطين. الشكل الموالي يرتب المحفزات التي تجعل من مراكز قرار المؤسسات الكبرى لاتخاذ قرار تغيير موطن المؤسسة ككل أو جزء كبير من نشاط المؤسسة المعنية نحو دول أجنبية.

من خلال الشكل البياني رقم (3)يمكن ملاحظة ما يغري مراكز قرار المؤسسات الكبرى لتغيير موطنها، حيث هناك شبه إجماع على دور السياسة الضريبية في استقطاب مثل هذه المؤسسات، تأتي في المراتب الموالية توفر العمالة الكفء، نوعية الحياة، الموقع الاستراتيجي للدولة المستقطبة...و هنا نلاحظ مرة أخرى تغير المحفزات التي يمكن أن تأثر في رأي مركز قرار المؤسسة الكبرى في تحويل جل أو كل نشاطها نحو دول أجنبية.

شكل رقم (3): المحفزات المسئولة عن إغراء مراكز القرار على تغيير توطينها



Source : D. ARTUR (service de recherche).

ثالثا- أهم أثار تغيير توطين المؤسسات على الدولة الأم أو الدولة المستقطبة:

سنحاول فيما يلي عرض أهم أثار تغيير توطين المؤسسات على الدول ذات الموطن الأصلي و الدول المستقطبة ذات التوطين الجديد.

1- أثار تغيير التوطين على الدول المستقطبة:

تختلف الآثار الايجابية و السلبية على الدول المستقطبة (دول الجنوب خصوصا) لاسيما فيما يتعلق بالقوانين الموضوعة من طرف تلك الدولة لإغراء الاستثمارات الأجنبية عموما و تغيير موقع المؤسسات خصوصا، يقابل تلك الإغراءات قوانين الهدف من ورائها نوع من الحماية المتعلقة بما يلي: البيئة، ظروف العمل، استقرار العمل، نقل الأرباح خارج الدولة، حماية بعض المنتجات و الخدمات المحلية الإستراتيجية...[10] سنحاول من خلال الجدول الموالي الوقوف على واقع تغيير التوطين على دول الجنوب خصوصا و كذا القطاعات المعنية بهذه الظاهرة.

جدول رقم (4): جدول مقارن للدول المستقطبة لتغيير التوطين

الدول	النقاط الايجابية	النقاط السلبية	المؤسسات المستقطبة
المغرب العربي	-قرب الدول الأوروبية؛ -توفر اليد العاملة قليلة التكلفة؛ -تحفيزات جبائية -التحكم في اللغة الفرنسية؛ -استقرار سياسي مقبول.	-بطئ إداري؛ -كفاءة العمالة؛ -إجراءات الحصول على العقار الصناعي	Valeo, Sotap caroll Alcatel, Chantelle, Cegelec, Benetton, Thales, Lee cooper, ST Microelectronic, Décathlon, Lafuma, Teleperformance, IBM, Microsoft

المكسيك	القرب من الولايات المتحدة؛ تأثير ضعيف للنقابات؛ توفر الهياكل الصناعية؛ توافق الرؤى السياسية.	-كوين غير كاف؛ -ارتفاع سعر الصرف لمدة طويلة؛ -غلاء سعر الطاقة؛ -استقرار المنظومة الاقتصادية والمالية؛ -وعية الحياة؛	Delphi, Ford, Hyundai Philips, Thomson, Sony, Siemens GE, Emerson Electric Co, Cardinal Health, Jhonson& Jhonson
أوروبا الشرقية	توفر العمالة؛ قابلية تعلم اللغات الأجنبية؛ مرونة عرض العمل؛ محدودية الإضرابات.	-قص في البنيات التحتية؛ -بيروقراطية في التعامل؛ -تفشي الفساد؛ -إنتاجية منخفضة نوعا ما.	Les grands marques de l'automobile, Siemens, Whirlpool, Eloctrolux, Philips, Nokia, Ericsson, Leclerc, Carrefour, Auchan, Casino, Leroy merlin

الهند	توفر العمالة؛ كفاءة عالية للرأسمال البشري؛ التحكم في اللغة الانجليزية.	-نقص في الهياكل الصناعية؛ -بيروقراطية في التعامل؛ -استقرار سياسي أحيانا.	IBM , Microsoft, Oracle, Dell, Cisco, HSBC, Citibank, American , Express, Lioyds TSB , Standard Chartered , Prudential, Aviva, Axa
الصين	توفر العمالة؛ كفاءة عالية للرأسمال البشري؛ تحفيزات جبائية؛ أجور منخفضة.	-فشي التقليد؛ -لمنافسة غير الشريفة؛ -دم التحكم في اللغات الأجنبية.	Danone, Carr Alcatel, volkswagen, General Electric, Siemens, Nestlé
جنوب شرق أسيا	-وفر العمالة؛ -فاءة عالية للرأسمال البشري؛ -حفيزات جبائية؛ -جور منخفضة؛ -لتحكم في اللغة الإنجليزية.	-فشي الفساد؛ -اصطدام بين الحكومات والمستثمرين.	grands marques électroniques, Général motors, Toyota, Nissan, BMW, Nike, Adidas, Gap, Nestlé, Danone, Ikea

Source : Hubert Guillaud, http://lists.ibiblio.org/pipermail/cc-fr/2004-January/000039.html, consulté le 14/05/2017.

يظهر من خلال الشكل البياني أن في لكل دولة مستقطبة نقاط ايجابية و سلبية تسعى من خلالها المؤسسة التي تريد تغيير موطنها لدراسة تأثير محصلتها على قرار

تغيير الموطن قبل اتخاذ القرار النهائي. ما ستحاول الحصول عليه الدولة المستقطبة يتمثل أساسا فيما يلي: (11)

- امتصاص البطالة.
- نقل التكنولوجيا.
- تكوين رأسمال بشري ذو مستوى عال.
- كفاءة اليد العاملة.
- خلق نوع من المنافسة بين الشركات المحلية و الأجنبية.
- تحسين نوعية المنتجات المحلية.
- تحسين صورة البلد المعني.

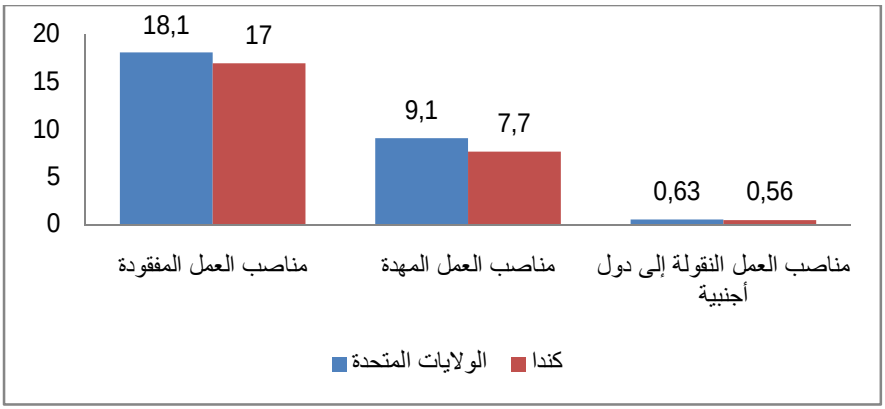
2- أثار تغيير التوطين على الدول الأصلية:

يعتبر أهم الآثار السلبية التي ألقت وتلقي بظلالها على الدول الشمال الأكثر تصنيع تكمن في خسارة مناصب عمل بصفة مستمرة نظرا للتحفيزات المتزايدة التي توفرها دول الجنوب للفوز بتوطين هذه المؤسسات والحصول على الميزات التي تسعى من ورائها. إذا كان تغيير موطن المؤسسات اقتصر على الصناعات قليلة التكنولوجيا لاسيما النسيجية والجلدية منها في السبعينات والثمانينات، ليتم تغيير موطن المؤسسات ذات التكنولوجيا العالية والإلكترونيات بداية من بدايةالتسعينات مثل صناعة السيارات و الأجهزة الكهرومنزلية والإلكترونية، لتزيد الظاهرة حدة عندما استقطبت الخدمات مثل الخدمات المالية، التأمينات...

إن النزيف المستمر للمؤسسات نحو الأسواق الجديدة والتي يتميز اقتصادياتها بمعدلات نمو تقترب أو تزيد من معدلات ذات رقمين و التي أصبح سكانها يتمتعون بقدرة شرائية باتت تسيل لعاب المستثمرين المحليين، ساهم في ارتفاع البطالة في دول الشمال الأكثر تصنيع لاسيما دول أوروبا الغربية ودول أمريكا الشمالية. فيما يلي شكل يبين تأثير

تغيير موطن المؤسسات الخدمية على سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا.[12]

شكل رقم (4): أثار تغيير توطين المؤسسات الخدمية على سوق العمل في الولايات المتحدة و كندا (%) في الفترة 2003-2008



Source : OECD et Mc Kinsey

من خلال الشكل البياني أعلاه يظهر أن نسبة 18.1% من مناصب الشغل قد فقدت خلال 6 سنوات في الولايات المتحدة بفعل تغيير توطين المؤسسات الخدمية ما يمثل 23.592.000 منصب عمل، كما سجلت كندا 17.0% من مناصب الشغل المفقودة بفعل هذه الظاهرة ما يمثل 2.645.000 منصب عمل مفقود خلال نفس الفترة. بالنسبة للمناصب العمل المهددة فقد تم تسجيل 9.1% و 7.7% على التوالي في الولايات المتحدة وكندا ما يمثل 11.856.000 و1.200.000 منصب عمل في الدولتين على التولي مهدد بالفقدان في السنوات الموالية من انجاز هذه الدراسة. بالنسبة لمناصب العمل المحلية التي تم نقلها إلى دول أجنبية فهي تمثل 0.63% و 0.56% على التوالي في الولايات المتحدة و كندا ما يمثل 820000 و88000 منصب عمل في الدولتين على

التوالي [13]. وقد تعالت أصوات للحد من هذه الظاهرة في الدول المصنعة خوفا من وقوع ما يلي:[14]

- ارتفاع مستمر في معدلات البطالة والتعويضات الخاصة بها.
- عجز صناديق التأمينات الاجتماعية.
- عجز في صناديق المعاشات(التقاعد).
- انتقال الكفاءة و التكنولوجيات الدقيقة التي كانت حكرا على الدول المتقدمة.
- الزوال التدريجي لقطاع الصناعة.
- عجز في ميزان المدفوعات نظرا لاستيراد جل الاحتياجات الصناعية والغذائية من الخارج.

الخـــــاتمة:

يمكن القول أن تغيير موطن المؤسسة يكون عموما بين فروع مؤسسات متعددة الجنسيات التابعة لدول الشمال مع مؤسسة صغيرة أو المتوسطة تابعة لدول الجنوب أو تكليف مؤسسة صغيرة أو متوسطة من دول الجنوب على انجاز نشاط أو منتج لمؤسسة في دول الشمال في إطار ما يسمى بالمناولة. على الرغم من زعم دول الشمال بالنتائج السلبية على سوق العمل في تلك الدول، إلا أن النتائج السلبية تعود على دول الجنوب أكثر منها على دول الشمال. من خلال العلاقة التي تنشئ بين مؤسسة كبيرة في موقف قوة (مؤسسة أمرة) مع مؤسسة صغيرة أو متوسطة في موقف ضعف (مؤسسة مأمورة) فإن من هو في موقف قوة هو من يضع قواعد اللعبة من خلال مسك دفتر شروط. إن الشروط الموضوعة من طرف المؤسسة الآمرة من خلال وضع شروط للنوعية، تكلفة المنتج، عتبة تكاليف الاستغلال و النقل ... تجعل من المؤسسات المأمورة مقيدة و ليس لها حرية في مناقشة الأوامر لاسيما في الدول التي وضعت قوانين تحفيزية واسعة للمستثمرين الأجنبيين.

على الرغم من فرضية العلاقة بين المستثمر الأجنبي و المحلي و الفرص المتاحة نظريا لاحتكاك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مع تقاليد الإنتاج و التعامل مع المؤسسات الكبرى في دول الشمال إلا أن يجب وضع شروط لحماية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لاسيما من الزاوية القانونية و التجارية للحفاظ على حقوقها.

يمكن حماية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تربطها عقود مناولة مع الشركات المتعددة الجنسيات الكبرى من خلال دفتر شروط واضح يحمي حقوق الطرفين من جهة، من جهة أخرى يحدد واجبات كل طرف والجهات التي تحكم بين الطرفين حالة وجود نزاع من دون الترجيح للجهة من دون جهة أخرى.

تبقى دول الجنوب دول مستقطبة سواء لتغيير توطين مؤسسات دول الشمل التي أصبحت غير محفزة، وجود فرض كبيرة للمناولة و من ثم نقل التكنولوجيا إلى دول الجنوب يضاف إلى ذلك احتمل كبير للاستثمار الأجنبي المباشر الذي يخدم طرفي الاستثمار.

على الجزائر مراجعة قاعدة 49/51 في بعض القطاعات التي ليس لها فيها ميزة تنافسية و موقف قوة يمكن من خلاله استمالة المستثمر الأجنبي.هذه القاعدة وا إن كانت تحمي بعض القطاعات السيادية والإستراتيجية، إلا أنها قد تضر بالاستثمار الأجنبي نظرا للحماية المبالغ فيها المنبثقة من القرارات السياسية البعيدة تماما عن التقييم الاقتصادي الرشيد الذي يفاضل بين فرص الربح و الخسارة.

قائمة الإحالات و المراجع:

---

[1] OECD (2005), Manuel de l'OCDE sur les indicateurs de mondialisation économique, séction 5.4.2, chapitre 5.

[2] McKinsey Global Institute (2005), *How Offshoring of Services Could Benefit France, final report.*

[3] J.F Bernadin, (2005), *Délocalisations : la peur n'est pas une solution*, Enquête auprès de 100 entreprises moyennes, Assemblée des chambres française de commerce et d'industrie, p 4.
[4] E. Hartmut et P. Egger (2005), *Labor Market Effects of Outsourcing under Industrial Interdependence* in International Review of Economics & Finance, vol. 14, issue 3, Elsevier, www.sciencedirect.com
[5] Banque Mondiale (2008), *Doing Business 2009*, p 12.
[6] Idem.
[7] AUF (2004), *Manuel de gestion*, vol. 1, 2e édition, Ellipses/AUF, Paris, p 393.
[8] T. Brunet et J. Viardin (2005), *Vérité sur les délocalisations*, Politis, n° 837, 10 février, p 11.
[9] L. Fontagné et J.H. Lorenzi (2005), *Désindustrialisation – Délocalisations*, Rapport du Conseild'Analyse Économique, no. 55, Paris, 127 p.
[10] Idem
[11] Statistics of OECD et Mc Kinsey, raport 2009.
[12] Idem.
[13] J. Kleinert (2003), "Growing Trade in Intermediate Goods: Outsourcing, Global Sourcing or Increasing Importance of MNE Networks?", *Review of International Economics* 11(3), 464-482.
[14] Idem.