

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق والعلوم التجارية

موضوع البحث

أثر الخوصصة على
علاقات العمل
دراسة مقارنة

بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون
الاجتماعي

تحت إشراف: من إعداد: الطالبة:
غالي كحلة الأستاذة الدكتورة بولنوار مليكة

أعضاء لجنة المناقشة:

الدكتورة حمدان ليلي.....أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران.....رئيسا
الدكتورة بولنوار مليكة..... أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران..... مقرر
الدكتور بن عزوز بن صابر..أستاذ محاضر(أ) بجامعة مستغانم...عضوا مناقشا
الدكتور باسم محمد شهاب...أستاذ محاضر(أ) بجامعة مستغانم...عضوا مناقشا
الدكتور مزيان محمد الأمين..أستاذ محاضر(أ) بجامعة مستغانم...عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2011/2010

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ①
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ②
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ③ مَلِكِ يَوْمِ الدِّينِ ④
إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ⑤ أَهْدِنَا
الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ⑥ صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ
عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ
وَلَا الضَّالِّينَ ⑦

صدق الله العظيم

أشكر الله عز و جل الذي وفقني لإتمام هذا البحث
و أتقدم بجزيل شكري وخالص
تقديري إلى
أستاذتي الدكتورة المشرفة:
بـولـنـوار مـليـكة
و الدكتور المشرف المساعد: بن عزوز بن صابر
الذين ساهما بجهد كبير في منحي وقتهم
الثمين
و إرشاداتهم و توجيهاتهم القيمة التي
رافقتني باستمرار
و مكنتني من تذليل عقبات شوشت
على تفكيري أثناء إنجاز هذه
الرسالة
كما لا يفوتني أن أقدم خالص و أرقى الشكر و
العرفان
إلى أعضاء اللجنة المناقشة الذين قبلوا
مناقشة رسالتي
و إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد
على إنجاز هذه المذكرة

المقدمة:

حظيت سياسات التحول لاقتصاد السوق باهتمام السياسيين والاقتصاديين منذ الثمانينات وأصبحت الخصخصة محور النقاش في كثير من الدوائر السياسية والأكاديمية بإعادة النظر في نطاق دور الدولة في الاقتصاد، وزاد الاهتمام كثيراً بهذه السياسات مع انهيار الاتحاد السوفيتي والذي حمل معه تغييراً جذرياً في النظرة إلى التخطيط المركزي وهيمنة الدولة على الاقتصاد، ونالت فكرة الخصخصة الاهتمام الكبير باعتبارها وسيلة أساسية لإصلاح المشروعات العامة وتقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، الأمر الذي سينعكس إيجابياً على أدائها وبالتالي تحسن معدلات النمو الاقتصادي. و قد رافق هذا الاهتمام، انعقاد العديد من الاتفاقات و ولادة منظمة التجارة العالمية كواحدة من المؤسسات المالية التابعة للأمم المتحدة و المنبثقة عنها⁽¹⁾.

و في ضوء الضغوط التي تعرضت لها اقتصادات عدد من الدول النامية في عقد الثمانينات و الناتجة عن أزمة الديون التي أعقبها انخفاض كبير في التمويل الخارجي، و من أجل التخفيض من الاختلالات على مستوى الاقتصاد الكلي، اضطرت هذه الدول إلى تطبيق برامج تصحيح هيكلية أدت إلى تغيير السياسات الاقتصادية المتبعة، و أصبحت ملزمة بتطبيق سياسة انكماشية تتمثل في التخفيض من النفقات و الزيادة في الإيرادات⁽²⁾. و هكذا وجدت هذه الدول نفسها مجبرة على تطبيق و تبني سياسة الخصخصة، باعتبارها الطريق المؤدي إلى التحول نحو النظام الليبرالي، و مسابرة تحديات النظام العالمي الجديد.

و يرى دعاة هذا الفكر أن الحرية الاقتصادية هي أساس التقدم و التنمية، و لذلك لا بد من إطلاق العنان لآليات السوق و المنافسة و تشجيع الملكية الخاصة، و هذا لن يتحقق إلا بتقليص دور الدولة و انسحابها من كل المجالات الاقتصادية و التجارية و الاجتماعية، و ترك مسألة تحقيق التوازن الاقتصادي للطريقة الآلية و التلقائية اللازمة لتنظيم سوق العمل، دون الحاجة إلى تدخل الحكومة، و باعتبار ذلك من الخصائص اللصيقة بهذا النظام⁽³⁾.

و مع انتشار الفكر الرأسمالي و سيطرة آلياته و أساليبه، و بالأخص بعد سقوط النظام الاشتراكي و الذي جاء في أعقاب انفجار الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1929، بدأت الدول الكبرى و المؤسسات المالية الدائنة، بالضغط على الدول المدينة، و بالأخص دول العالم الثالث، لإخضاعها لسياسات الإصلاح الاقتصادي، في وقت أصبحت الخصخصة لزاماً على الدول النامية كأحد الشروط التي وضعها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي تمهيداً لعملية إعادة جدولة الديون طبقاً للقواعد المعروفة لنادي باريس و نادي لندن و كأهم الحلول المطروحة على المستوى العالمي لعلاج أوجه الخلل في الهياكل الاقتصادية، وللارتقاء بمستويات الكفاءة والأداء، وهو ما يؤخذ به في كثير من دول العالم، على اختلاف مستوى تقدمها الاقتصادي و تفاوت النظم

(1) محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى، 2004، ص 49.

(2) رياض دهال و حسن الحاج، حول طرق الخصخصة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ص 1.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 141. و موسى سعادي، دور الخصخصة في التنمية الاقتصادية حالة الجزائر، أطروحة شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع تخطيط اقتصادي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، السنة الجامعية 2006-2007، ص 107.

المتبعة لديها. وليس ثمة خلاف في أن عملية الخصخصة ليست بالأمر اليسير ولا يمكن إنجازها في عجلة مهما بلغ مستوى التقدم الاقتصادي والاجتماعي أو التطور الإداري، فهي عملية معقدة وذات أبعاد وآثار سياسية واقتصادية واجتماعية وتشريعية، ويجب أن تؤخذ الظروف والمتغيرات البيئية الوطنية بعين الاعتبار عند رسم إستراتيجية الخصخصة، وإعداد برنامجها التنفيذي، وهناك قناعة عالمية بأن تجارب الخصخصة لا يمكن نقلها بحذافيرها من دولة إلى أخرى، لذا تبقى التجارب والخبرات العالمية دروساً واعدة بالاستفادة منها في ضبط وتوجيه برامج الخصخصة في المستقبل⁽¹⁾.

و الخصخصة ليست ظاهرة اقتصادية و سياسية فحسب و إنما ظاهرة قانونية أيضا، باعتبار أن قيام أي نظام قانوني و قضائي، يعد من العناصر الأساسية المكتملة، و من الأمور الجوهرية التي يجب مراعاتها قبل الشروع في تنفيذها، كما أنه يجب القيام بفحص الوضع القانوني و التشريعي لحقوق الدولة و حقوق العمال و الدائنين، و قد يستلزم ذلك في بعض الحالات تعديلا دستوريا، و بالأخص في الدول التي لا تعترف بالملكية الفردية و التي تنص دساتيرها على أن ملكية المشاريع الإستراتيجية حكرا على الدولة و هي تلك الدول التي اتبعت فيما سبق النظام الاشتراكي، و هي الآن محل تطبيق لسياسات الإصلاح الاقتصادي، و التي تعتبر الخصخصة وسيلة و بوابة للتنمية الاقتصادية بالنسبة لها. و عليه و حتى يتسنى لهذه الدول السير في طريق الإصلاح و تحقيق التنمية بانتهاجها لسياسة الخصخصة، لا بد لها أن تعيد النظر في منظوماتها القانونية و على وجه الخصوص التشريعات التي تحكم علاقات العمل و التأمينات الاجتماعية.

و على الرغم من أن الخصخصة نجم يتألق في مسرح العولمة، لم تتفق الكتابات الكثيرة حولها على مفهوم واحد⁽²⁾، و إن كانت تحمل معنى التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص، فهي من أكثر المواضيع اهتماما، و هي أكبر المستجدات الثورية في التاريخ الحديث للسياسة الاقتصادية، على عكس الثورة السابقة التي شنتها الدول ضد الملكية الخاصة بتطبيقها لسياسة تأميم المشروعات. لذلك فإن الجميع يعترف بإعادة النظر في مكانة و دور الدولة بالنسبة للاقتصاد، و أنه من الضروري التخلي عن فكرة الدولة هي العون الاقتصادي و من الدعاة إلى فكرة تخلي الدولة عن دورها الاقتصادي وانسحابها من السوق نجد من بين الاقتصاديين النيوكلاسيكيين Des économistes néoclassiques مثل والرأس (Walras) و أريبرت سيمون، و من بين السياسيين الرأسماليين نجد السيدة مارغريت تاتشر 1979 و رونالد ريغن 1981⁽³⁾.

و بالفعل فإننا نجد أن السبق و الريادة في تجربة الخصخصة قد أتى من الدول الصناعية الكبرى و التي يغلب على اقتصادها الطابع الرأسمالي مثل بريطانيا، فرنسا و أمريكا، و تبرير ذلك يكمن في رغبة هذه الدول

(1) محمد معن ديوب، المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الخصخصة، "مجلة جامعة تشرين للدراسات و البحوث العلمية"، سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية المجلد (28) العدد (2) 2006، ص 97.

(2) جاسم محمد زكريا، ظاهرة الخصخصة في ضوء اتفاقيات و معايير منظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي لنقابات العمل العرب، على الموقع:

Site int. http:// www. icatu. org/ documents/ studies/ studies27. php

(3) Nacer-Eddine SADI, la privatisation des entreprises publiques en Algérie, Objectifs, modalités et enjeux, L'Harmattan, Paris, 2005, p 15.

في زيادة إنتاجية و كفاءة إدارة شركاتها العامة(1). أما بالنسبة للدول النامية التي عانت مؤسساتها الاقتصادية و منها الجزائر، منذ نشأتها من نواقص عديدة إذ تميزت بضعف المردودية، تدهور الوضع المالي تراكم المديونية الخارجية، ضعف السياسات التسويقية، تراكم المخزونات وغيرها، ولعل أبرز العوامل التي تقف وراء هذه الوضعية هو استهدافها بادئ الأمر الجانب الاجتماعي للتنمية كما تجلى في سياسة تشغيلية تعتمد على الأعداد الهائلة من العمال في ظل تطبيق سياسة البحث عن التوظيف الشامل التي كانت توظفها والتي تفوق احتياجاتها ولا تتوافق إطلاقا ومتطلبات نشاطها، مما ساهم بشكل مباشر و كبير في مجموعة من النتائج منها إضعاف تنافسيتها(2) إفلاسها و حلها مما أدى إلى تسريح جماعي للعمال، تقادم مشكل البطالة...، مما أدى بالدول للتفكير في إيجاد الحلول و التخلص من تلك المشروعات الخاسرة لتخفيض أعبائها و مديونيتها، و كانت الخصخصة هي الحل الأنجع لذلك.

و في الواقع فإن فكرة تحويل الملكية العمومية نحو الملكية الخاصة لأجل زيادة الفعالية بشكل أفضل على المستويين الجزئي والكلّي تعود إلى سنة 1776 مع أطروحات آدم سميث، وهذا التحويل لحق الملكية يطلق عليه الخصخصة، حيث لوحظ أن خلال الفترة ما بين 1988-1993 تمت أكثر من 2600 معاملة في 95 بلدا بمبلغ إجمالي قدره 271 مليار دولار، وأهمية الخصخصة على مستوى المؤسسات تكمن في المداخل الناشئة عن المبادلات في حد ذاتها و تخصيص أفضل للموارد عن طريق وضع هياكل التحفيز الاقتصادية و إبراز صعود للكفاءات وكذا التكنولوجيات على مستوى الاقتصاد الكلي مما يُمكن أن تؤدي إذا ما عولجت بطريقة صحيحة إلى تخفيض العجز الجبائي وكذلك المساهمة في تنمية القطاع المالي والإقلال من الفجوات التضخمية الخاصة بفروع الاقتصاد الوطني، فالخصخصة الكلية تنتج أرباحا من الإنتاجية و المردودية أكثر ارتفاعا من الخصخصة الجزئية (3).

و قد دخل مصطلح الخصخصة privatisation القاموس أول مرة عام 1983، خلال الحقبة التانتشيرية ببريطانيا، وبدأت أعمال الخصخصة ببيع مشروعات عامة إلى القطاع الخاص، كالكهرباء والسكك الحديدية والمياه والنقل العام. و كان هناك الكثير من الجدل حول تعريب لفظة Privatisation التي استقر الرأي على أن تكون الخصخصة(4)، و هو المصطلح الشائع بين دول المشرق العربي، أما بالنسبة لدول المغرب العربي فقد تداولوا مصطلح الخصخصة كما هو الحال في الجزائر، تونس و المغرب.

و للخصخصة أصول لغوية في اللغة العربية قد يكون من المفيد البدء بالتعرف عليها أولا، و لها معاني علمية نهتم بها لاحقا. فالأصل اللغوي لكلمة "الخصخصة"، مشتق من الفعل الثلاثي "خصص"، و معنى خصه

(1) أحمد ماهر، دليل المدير في الخصخصة، مركز التنمية الإدارية، جامعة الاسكندرية، 1998، ص 23.

(2) زكية بوسعد، "أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة مطاحن الأوراس، باتنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تنظيم موارد بشرية، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، السنة الجامعية 2007-2008، ص 1.

(3) جاسم محمد زكريا، المرجع السابق، ص 5.

(4) منى قاسم، الإصلاح الاقتصادي في مصر - دور البنوك في الخصخصة و أهم التجارب الدولية، الدار المصرية اللبنانية، ط 1997، ص 17.

بالشيء (خصوصا)، و جعله (خصوصيا)، و اختصه بالشيء أي جعل الشيء خاصا به، و الخاصة ضد العامة، و كلمة "خص" تعني انفرد بالشيء، و خاص تعني فردي أو ذو ملكية فردية، و لتأكيد معنى الفعل الثلاثي "خصص" يكرر الحرفين الأولين "خ ص" من المصدر الثلاثي للفعل و تصبح الكلمة هي "خصص" و تعني تعظيم و تأكيد لكلمة خصص. و من أول الكلمات تشابها لكلمة خصص نجد "زلزل" و "حصص" و ليس أدل من كلمات الله تعالى: (إذا زلزلت الأرض زلزالها) و (الآن حصص الحق)⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمعنى العلمي لكلمة "الخصخصة"، فإنه لا يوجد مفهوم دولي متفق عليه لهذه الكلمة حيث يتناوب مفهوم هذه الكلمة من مكان إلى آخر و من دولة إلى أخرى، و تدور هذه المفاهيم حول أربعة اتجاهات و هي:

أولاً- الخصخصة تعني توسيع الملكية الخاصة، و منح القطاع الخاص دور متزايد داخل الاقتصاد و مفهوم توسيع الملكية الخاصة أصبح مفهوما متداولاً لدى جميع الدول، ويتم ذلك من خلال قيام الدولة بتصفية القطاع العام (كلياً أو جزئياً)، أو عن طريق عقود الإيجار، ومنح الامتيازات، و إن عملية توسيع الملكية الخاصة لا تكون بطريقة مفاجئة و كلية، بل تتم تدريجياً، أي انخفاض نصيب الدولة نسبياً وذلك بزيادة نصيب القطاع الخاص.

ثانياً- و ينظر هذا المفهوم إلى شكل الملكية، بمعنى تحويل الملكية العامة من الدولة إلى القطاع الخاص و يتم ذلك إما ببيع المشاريع بالكامل للقطاع الخاص، و هي ما تعرف بالخصخصة الكلية، و إما بالتنازل عن جزء من رأس مال المشروع، و هي ما تعرف بالخصخصة الجزئية، و هذا الاتجاه هو الأكثر قبولا من الاتجاه الأول⁽²⁾ فقد استتبقت منه الجزائر تعريفها للخصخصة ضمن المادة 13 من الأمر رقم 04-01⁽³⁾.

ثالثاً- فالخصخصة تعني أيضا الوسيلة للتخلص من الوحدات الخاسرة في القطاع العام، والتي تعني أيضا أنه بتحول هذه الوحدات إلى القطاع الخاص ستحقق إنتاجية و ربحية أعلى. كما أنها تعني الرغبة في التخلص من الاقتصاد الاشتراكي، باعتبارها فلسفة اقتصادية واجتماعية بدأت تنقل من العالم، وذلك من أجل تحرير النشاط الاقتصادي و المالي، لمواكبة النظام العالمي الجديد، ودول أوروبا الشرقية هي التي اتبعت هذا المفهوم وطبقته، لأنه المفهوم الذي يناسب ظروفها الاقتصادية و الاجتماعية.

رابعاً- الخصخصة هي عكس التأميم، فإذا كان التأميم يعني بتحويل الملكية الخاصة إلى ملكية عامة فإن الخصخصة هي عبارة عن تحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة، و الغريب أن الشركات التي يتم خصصتها كانت في الأصل (قبل التأميم) هي ذات المشروعات التي سبق تأميمها⁽⁴⁾.

(1) أحمد ماهر، المرجع السابق، ص 24-25.

(2) محمد معن ديوب، المرجع السابق، ص 99.

(3) إذ تنص المادة 13 من الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20/08/2001 ج ر العدد 47 المؤرخة في 22/08/2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خصصتها على أنه يقصد بالخصخصة كل صفقة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية...

(4) أحمد ماهر، المرجع السابق، ص 26.

وتعتبر المغرب، مصر، الكويت، تونس و الأردن من الدول العربية الرائدة في مجال الخصخصة من حيث الإيرادات، التي بلغت حوالي 93 في المائة من مجمل الإيرادات في الدول العربية بين 1990 و 2001⁽¹⁾. أما بالنسبة للجزائر و ابتداءً من سنة 1993 اتجهت الدولة نحو سلسلة إصلاحات أعمق تمثلت في تعديل القانون التجاري بموجب المرسوم التشريعي 93-08⁽²⁾، و الذي سمح لأول مرة بقابلية الأسهم التي يمتلكها القطاع العام للتداول في البورصة. و يعتبر هذا الحكم هو الأساس الذي مهد للإعلان رسمياً عن تطبيق الخصخصة باعتبارها ممراً إجبارياً لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و تأكيد التحول نحو اقتصاد السوق⁽³⁾.

ثم بدأت الجزائر المفاوضات بينها و بين صندوق النقد الدولي في 07 فبراير 1994 و وقّعت اتفاقية "ستاندباي Stand-by"، و يعتبر ذلك مرحلة انتقالية لمدة سنة لإجراء برنامج التعديل الهيكلي الذي يوجه أساساً للتوازنات المالية و معالجة شروط القرض و الميزانية و التجارة و المديونية الخارجية، و هكذا اجتمع مجلس إدارة الصندوق لمدة 45 يوماً بعد أن تم إمضاء رسالة النية التي كشف بها خبراء الجزائر عن رغبتهم التوقيع على الاتفاق السابق، و أعلنوا عن نقاط برنامج التعديل الهيكلي الذي ستطبقه الجزائر خلال هذه الفترة الانتقالية التي تعتبر تمهيداً لاتفاق التسيير الموسع الذي يدوم ثلاث سنوات و يتعلق بالتوازنات الهيكلية، و من ثم فعالية الإجراءات التي تعزز تنافس الاقتصاد الوطني تجاه الخارج⁽⁴⁾.

و بذلك فقد أعلنت الحكومة الجزائرية عن بدء تنفيذ الخصخصة في عام 1995 بموجب الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26/08/1995 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، هذه الأمرية التي كانت مسبقة بالمادتين (24 و 25) من قانون المالية التكميلي لسنة 1994، الذي سمح لأول مرة بالتنازل عن الشركات العمومية و فتح رأس مال الشركات التابعة للدولة للمتعاملين الخواص، و إلى غاية أوت 2001 كانت الحصيلة مخيبة، و إذا أخذنا بدراسة صادرة عن منتدى رؤساء المؤسسات، فإن الحصيلة تتلخص في ثلاث عمليات للبورصة هي فتح رأس مال شركة صيدال للأدوية و فندق الأوراسي بنسبة (20%) و رفع رأس مال لشركة الرياض سطيف لإنتاج القمح، التنازل عن بعض الصيدليات العمومية، ثلاث عمليات شراكة مع متعاملين أجانب (سيدار، فرفوس و إناد) و كذا التنازل عن بعض الشركات العمومية للعمال⁽⁵⁾.

و إن أسلوب بيع المؤسسات لفائدة المديرين و المستخدمين، يستعمل غالباً كأحد الحلول و البدائل للتنازل عن المؤسسة في حالة عدم بيعها بالطرق الأخرى، خاصة عندما يطرح مشكل زيادة العمال⁽⁶⁾، كما تمت

(1) التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2002، فصل المحور، تطورات و إنجازات الخصخصة في الدول العربية، ص 5.

(2) المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25/04/1993 المتضمن تعديل القانون التجاري، ج ر العدد 27 المؤرخة في 07/04/1993.

(3) صباحي ربيعة، إصلاح المؤسسة الاقتصادية و مصير العامل الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، يوما 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل، ص 155.

(4) أ.لخضر عزي- محمد اليعقوبي-السعيد فكرون، تحليل آثار برنامج التعديل الهيكلي على النشاط الاقتصادي لمنطقة المسيلة(دراسة اقتصادية اجتماعية)، مجلة الجندول، السنة الثالثة، العدد 24، سبتمبر 2005، على الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/b17.htm>

(5) Nadia Bouacha, Le phénomène de privatisation en Algérie, mémoire Master II droit des affaires internationales Université François Rabelais de Tours, Année 2005, p 65.

و أيضا عبد المجيد بوزيدي، ترجمة عبد الوهاب بوكروح، الخصخصة: أية حصيلة؟، أوت 2007 <http://bwahab2505.maktoobblog.com>

(6) زكية بوسعد، المرجع السابق، ص 55.

خصخصة نحو 41 مؤسسة عامة سنة 1996 بعد تصفيتها، و الاستغناء عن خدمات نحو 60 ألف عامل و إغلاق نحو 60 وحدة إنتاجية غير قادرة على الاستمرار ضمن المؤسسات العامة القائمة، و عقب عملية التصفية الواسعة هذه، تراجعت وتيرة الخصخصة خلال الفترة ما بين 1996 و 2001، ثم نظرا للتباطؤ في تنفيذ عملية الخصخصة، ألغت الجزائر قانون خصخصة المؤسسات و أصدرت الأمر رقم 04-2001 المؤرخ في 20 أوت 2001⁽¹⁾، و هو أمرية جديدة تنظم تخليا أكثر وضوحا من طرف الدولة لصالح المزيد من عمليات الخصخصة التي تشمل كل الشركات باستثناء سوناطراك، هذا التشريع الجديد بدا كأنه أعطى بعضا من الديناميكية لمسار الخصخصة، و الأرقام التي نشرت من طرف وزارة المساهمة المكلفة بالعملية أشارت إلى بعض التقدم الذي يستحق التوقف عنده. إذ نجد أن الجزائر خطت لخصخصة 1270 مؤسسة منها 459 مؤسسة عمومية اقتصادية و 713 فرع، و هي في أغلبها مؤسسات متوسطة و صغيرة، و 145 مؤسسة فقط هي عبارة عن شركات كبرى⁽²⁾. و من خلال استقراءنا للتقرير العربي الموحد فإن الجزائر تحاول تطبيق برنامج الخصخصة و تنوي إنهاءه في عام 2011⁽³⁾.

و حتى تتمكن الجزائر من وقف الاحتكار و فتح المجال واسعا أمام المنافسة الحرة و المشروعة المبنية على أسس الاقتصاد الحديثة، بعيدا عن التحيز و الاحتكار و البيروقراطية و الفساد الإداري الذي طالما نال من المؤسسات العامة، خاصة في الدول النامية و العربية⁽⁴⁾. و لذلك أصدرت الجزائر عدة تعديلات لبعض التشريعات، كان أبرزها تلك المتعلقة بقانون الاستثمار، حيث صدر الأمر رقم 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار⁽⁵⁾، الذي قدم العديد من الحوافز و التسهيلات التي تعمل على استقطاب رؤوس الأموال الأجنبية.

و بالرغم من الجهود التي بذلتها و لا تزال تبذلها الدولة لتشجيع الاستثمار المباشر على تملك أو المساهمة في رأسمال المؤسسات التي تنوي بيعها و التنازل عنها لصالح أفراد القطاع الخاص، فإن تنفيذ العملية يبقى يسير بوتيرة متباطئة جداً، نتيجة للنتائج المُسْفِر عنها، إذ لا تمس عملية الخصخصة إلا عُشر المؤسسات المعنية، و هذا بسبب الأثر السلبي الذي تتركه هذه السياسة على حياة أفراد المجتمع و بالأخص الطبقة العاملة، باعتبارها قوة العمل و قوة الاستهلاك في نفس الوقت، و بالأخص فإن الخصخصة قد أفرزت عدة تعديلات في علاقات العمل، سواء الفردية منها أو الجماعية. و من خلال كل ما تقدمنا به، فإنه يتبادر في

أذهاننا طرح الإشكالية التالية: ما هو أثر الخصخصة على علاقات العمل الفردية و الجماعية؟

ولمعالجة الإشكالية المطروحة، فإننا نطلق من جملة من الفرضيات حيث نفترض أولا الأثر السلبي للخصخصة على علاقة العمل، و المتمثل في عملية التسريح الجماعي للعمال و ما ينجر عنه من نتائج على

(1) الأمر رقم 04-2001 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خصصتها، ج ر العدد 47 المؤرخة في 22 أوت 2001.

(2) عبد المجيد بوزيدي، ترجمة عبد الوهاب بوكروح، المرجع السابق.

(3) التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2002، المرجع السابق، ص 8.

(4) راجع تقرير دافوس لسنة 2003، تحت عنوان "تقرير المنافسة الدولية"، الذي اعتبر أن مناخ الاستثمار في الجزائر غير ملائم و غير مستقر، إذ صنفت بموجبه الجزائر في المرتبة 74 من مجموع 102 دولة، و أرجع عملية عرقلة الاستثمار الأجنبي إلى انتشار الرشوة و البيروقراطية الإدارية.

(5) الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20/08/2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، المعدل و المتمم، ج ر العدد 47 المؤرخة في 22 أوت 2001.

المسائل المرتبطة باستمرار و توازن علاقة العمل، من أجر و ظروف عمل...و غيرها. و في ظل المستقبل أو على المدى المتوسط أو البعيد نأمل إلى إنعاش المؤسسة عن طريق الاستثمار و دوره الإيجابي في خلق مناصب الشغل و الحفاظ على استمرار علاقة العمل، و رفع الأجر و تحسين مستوى كفاءات العمال... عن طريق التدريب و التكوين و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تخفيض تكلفة الأجراء على الهيئة المستخدمة...، أما على مستوى التنظيم النقابي فلا بد من تكتل و اتحاد المنظمات للوقوف أمام الأثر السلبي الذي خلفته خصوصية المؤسسات العمومية على نقابات العمال، و ذلك لن يتم إلا بتفعيل التفاوض و الحوار الاجتماعي و تفعيل المشاركة العمالية، حتى يتمكن العمال من المساهمة الحقيقية في تسيير مؤسساتهم.

و تكمن أهمية موضوع الدراسة، ليس لكون سياسة الخصوصية أحد أهم مواضيع الساعة، بل لكونها أهم هذه المواضيع باعتبارها النفق الذي تمر عبره الدولة للوصول إلى إيديولوجية النظام الرأسمالي الحر و حتى تتمكن من مسايرة عجلة التنمية الاقتصادية و التطورات التي فرضتها العولمة، و من ناحية أخرى باعتبارها السبيل الوحيد لتخلص الدولة من أعباء تسيير الموارد المالية و البشرية، و ذلك بتشجيع القطاع الخاص على تحمل هذه الأعباء الند بالند إلى جانب الدولة.

و نظرا لكون أن سياسة الخصوصية لها إيجابيات و سلبيات فقد ارتأينا توضيحها حتى نتمكن من مسايرتها و تفاديها في أحيان أخرى، و المساهمة في إيجاد بعض المنافذ لتطور اقتصادنا و مؤسساتنا، من جهة، و الحفاظ على حقوق العمال من جهة أخرى، حتى نصل إلى الغاية التي يصبوا إليها جميع المتعاملين ألا وهي تحقيق السلم و الأمن الاجتماعيين.

و بالتالي فإننا نهدف من خلال بحثنا هذا الوصول إلى دراسة و تقييم أثر الخصوصية على علاقات العمل الفردية و الجماعية، تحقيق آثار إيجابية للخصوصية على علاقات العمل، و بالأخص الاستفادة من المرونة التي فرضتها هذه السياسة، و كذا التعرف على المجهودات و التدابير الإجرائية التي لازمت سياسة الخصوصية و معرفة مدى نجاعتها أو فشلها في مسايرة آثارها على العمال محاولة التعرف على أهم الإجراءات والسبل التي تساعد العمال المسرحين من أجل إيجاد مناصب شغل جديدة أو بديلة بعد خصوصية مؤسساتهم و الدور الذي يلعبه أرباب العمل في إنجاح هذه السياسة.

و من جهة أخرى نحاول اكتساب ثقافة في هذا المجال تساعدنا على إبداء الرأي، و محاولة التغيير إلى الأحسن، و البحث بعمق عن حلول لعلها تساهم و لو بالقليل في إنجاح هذه السياسة، و مسايرة العولمة الاقتصادية المبنية على الحرية و المنافسة الشرسة التي تأخذ في طريقها كل متخلف عن الركب الاقتصادي و أيضاً المساهمة في إثراء المكتبة العلمية حول دراسة موضوع الخصوصية من الناحية الاجتماعية و التي تعتبر شبه منعدمة في بلادنا.

و للإجابة عن إشكالية البحث و إثبات صحة الفرضيات المتبناة تم اختيار المنهج التحليلي باعتباره المنهج الذي نحتاجه لفحص المعطيات و تحليل الإحصائيات المختلفة حول عناصر الموضوع وصولاً إلى النتائج المتوخاة. أما على المستوى الزمني فالمدة المحددة لدراسة هذه المعطيات و النتائج المختلفة الناتجة عن عملية

الخصخصة فقد حاولنا التركيز على الفترة ما بعد التسعينات، باعتبار الجزائر شهدت تغيرات و تطورات جذرية خلال هذه الفترة، سواءً من حيث التعديل التشريعي أو الهيكلي الذي فرضته سياسة الخصخصة.

وقفاً عند العناصر التي تقيدنا بها من خلال بحثنا، و إجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا موضوع بحثنا إلى بايين، نتناول في الباب الأول أثر الخصخصة على علاقات العمل الفردية الذي قُسم إلى فصلين بحيث نتعرض في الفصل الأول لأثر الخصخصة على أطراف عقد العمل و استمراره، يتفرع منه مبحثين خصص المبحث الأول لدراسة أثر الخصخصة على أطراف عقد العمل، و المبحث الثاني لأثر الخصخصة على استمرار عقد العمل، و تناولنا في الفصل الثاني أثر الخصخصة على توازن علاقة العمل الفردية، الذي قسم بدوره إلى مبحثين نستعرض في المبحث الأول أثر الخصخصة على أجور العمال، و في المبحث الثاني منه نتناول أثر الخصخصة على ظروف العمل.

أما الباب الثاني فنخصصه لدراسة أثر الخصخصة على علاقات العمل الجماعية في فصلين، إذ تناولنا في الفصل الأول دور النقابات العمالية في ظل الخصخصة، الذي قسمناه إلى مبحثين خصص المبحث الأول لمعرفة الدور الجديد لنقابات العمال في ظل الخصخصة، و المبحث الثاني نخصصه لدراسة حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي و اللجوء إلى الإضراب في ظل الخصخصة، أما الفصل الثاني تناولنا فيه أثر الخصخصة على نظام المشاركة العمالية، الذي قُسم هو الآخر إلى مبحثين، نتعرض في المبحث الأول إلى نظام المشاركة العمالية قبل خصخصة المؤسسات الاقتصادية، و في المبحث الثاني نتناول فيه نظام المشاركة العمالية في ظل الخصخصة.

الباب الأول: أثر الخصخصة على علاقات العمل الفردية

تواجه الطبقة العاملة اليوم، مرحلة حاسمة من مراحل التطور التاريخي لعلاقات العمل بالأخص في ظل التحولات الاقتصادية الحديثة، التي لعبت فيها العولمة الاقتصادية دورا هاما و سببا مباشرا لهذه المتغيرات سواء على الصعيد الدولي أو الوطني، و بما أن علاقات العمل تتأثر بهذه التحولات الاقتصادية التي فرضتها العولمة و بالأخص تلك المتعلقة بتحول ملكية المؤسسات و المشروعات العامة إلى القطاع الخاص، فمن البديهي أن لا تتوافق مطالب "العمل" و " رأس المال"، و عليه يبقى الصراع الأبدي قائما بين هذين العنصرين حتى و لو كان قد شهد في سنوات سابقة في ظل النظام الاشتراكي نوعا من السلم الاجتماعي، الذي كان خاضعا أو مجسدا بسبب ما لعبته الدولة من دور في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل التي كانت تمثلهم الدولة في أغلب الأحيان، و ذلك بسبب احتكارها للقطاع الاقتصادي و توسيع قاعدة الملكية العامة.

لكن الآن، و بعد تراجع و تخلي الدولة عن هذا الدور، و فسحها المجال أمام القطاع الخاص و تبنيتها لسياسة التحرير الاقتصادي و المنافسة، فإن علاقات العمل هي الأخرى باتت تخضع لهذين المبدئين في تكوين و تنظيم العلاقة بين العمال و صاحب العمل، و دور هذا الأخير في إعادة تنظيم المؤسسة بعد خصومتها. و إذا ما أردنا أن ننأى بأنفسنا عن الخوض في الآثار الاقتصادية لسياسة الخصخصة و البقاء في الجانب الاجتماعي لها، باعتباره مدار حديثنا في هذا المجال، فإننا نلاحظ وجود صعوبة في إجراء تقييم دقيق للآثار الاجتماعية الناجمة أو التي ستتجم عن تطبيق هذه السياسة، ذلك أنه لم يمض وقت كاف على تنفيذها⁽¹⁾، كما أن معظم الدول العربية، و منها الجزائر تمشي بوتيرة بطيئة جدا في تطبيقها للخصخصة و عليه فإن تلك الآثار لم تظهر بعد بشكل واضح، كما أن قاعدة البيانات المطلوبة المتعلقة بآثار الخصخصة غير متاحة مع الأسف، تجعل مسألة تقييم هذه الآثار عملية صعبة⁽²⁾.

إلا أنه من خلال الدراسات و البحوث التي أجرتها منظمة العمل الدولية و العربية⁽³⁾ بشأن مختلف التجارب في الدول التي تبنت سياسة الخصخصة، سواء كانت متطورة أو في مرحلة انتقالية، قد أثبتت وجود آثار اجتماعية جد سلبية و خطيرة بالأخص بالنسبة للطبقات الأكثر فقرا من ذوي الدخل المحدود من العمال غير المهرة و صغار الحرفيين، و بالتالي فإن هذه المتغيرات قد فرضت واقعا جديدا في مجال علاقات العمل بات يشغل اهتمام الكثير من الدول حتى المتقدمة منها، و التي بدأت تعاني و بشدة من تفسخ حقيقي في

(1) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 270.

(2) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، صندوق النقد العربي، الآثار الاجتماعية للتصحيح الاقتصادي في الدول العربية، الفصل الخامس "التخصيصة و قضايا العمل و العمال في سياق الإصلاح الاقتصادي" صندوق النقد العربي، الصندوق العربي للإئماء الاقتصادي و الاجتماعي أبو ظبي، يناير 1996، ص 305.

(3) Organisation internationale du Travail (Genève), Gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution (eau, gaz et électricité), I LO ,BIT, Genève, 12-16 avril 1999, p64 . et Gabriele Ullrich, Hubertus Essenberg William Ratteree Eidvin Hoffmann Messaoud Hammouya, L'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, I LO ,BIT, Sectoral Activities Programme, Genève, 15-19 octobre 2001, p72 et suites.

و كذلك التقرير العربي الموحد لسنة 2002، حول الخصخصة في الدول العربية.

النسيج الاجتماعي⁽¹⁾، خاصة بعد الارتفاع الكبير لمعدلات البطالة بين الشباب و خريجي الجامعات و المعاهد و طارقي أبواب العمل لأول مرة إذ لم تعد البطالة موسمية أو ظرفية، و إنما أصبحت من سمات المجتمع، و يعتبر مشكل الفائض في اليد العاملة من أخطر المشكلات التي تواجه عملية تطبيق الخصوصية⁽²⁾. و لعل ما يجدر التنويه إليه، هو أن دعاة الخصوصية، يُصرون على تطبيق القوانين الصارمة لليبرالية و بالأخص تلك المتعلقة بالفاعلية و العائد الاقتصادي، و تمجيد القيم الفردية و إنكار الجوانب الاجتماعية و الإنسانية، خاصة في علاقات العمل، حتى لو أقتضى ذلك المساس بالمكتسبات العمالية، التي كانت تعد من الأمور المقدسة كما اعتبروا أن قانون العمل عائقا يقف أمام التنمية الاقتصادية، و قيادا يرد على حرية صاحب العمل في إعادة تنظيم مؤسسته، أو الإنقاص من الضمانات الاجتماعية، التي تزيد من تكلفة الإنتاج و لهذا فهم يطالبون بتجميد قواعد قانون العمل باعتباره حاجزا أمام تحقيق مطالب الليبرالية الحديثة⁽³⁾.

و بالرجوع إلى الطرق المختلفة التي تنفذ بها عملية الخصوصية، فقد نجد الدولة باعتبارها الشخص المتنازل عن ملكية المؤسسة التي تم خوصصتها لصالح المالك الجديد، فإن هذا الأخير يصبح هو صاحب العمل الجديد⁽⁴⁾، إلا أنه في بعض الحالات فإن الشخص المتنازل له هم مجموعة من العمال، و قد يكون أيضا جزء من العمال يمتلكون جزءا من رأس مال المؤسسة، ليتحولوا من عمال عاديين إلى عمال مساهمين و بالتالي يكون لهم دور في تسيير المؤسسة. و من جهة أخرى قد نجد أن هؤلاء العمال الذين تملكوا جزءا أو كل رأسمال المؤسسة، كانوا في السابق نقابيين أو ممثلين للعمال، و في هذه الحالة بالتأكيد تتقلب الكفة من ممثلي العمال إلى ممثلي أصحاب العمل.

و من خلال كل ما سبق، يمكننا استخلاص أن الخصوصية كسياسة اقتصادية، و إن كان لها ما يبررها من النواحي الاقتصادية، إلا أنها تتضمن آثارا و انعكاسات جد هامة من الناحية الاجتماعية، و بالأخص تلك المتعلقة بأطراف عقد العمل و على مدى استمرار العلاقة فيما بينهم، و كذا على توازن علاقة العمل سواء ما تعلق بالأجور أو ظروف العمل و الحقوق المكتسبة للعمال قبل خوصصة مؤسساتهم. و عليه و حتى يمكننا الإلمام بالآثار الاجتماعية لسياسة الخصوصية على علاقات العمل الفردية، فقد ارتأينا تقسيم هذا الباب إلى فصلين اثنين، سنتناول في الفصل الأول أثر الخصوصية على أطراف عقد العمل و استمراره، و في الفصل الثاني أثر الخصوصية على توازن علاقة العمل الفردية.

(1) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 271.

(2) بورقزة ياسين، اتجاهات العمال نحو تطبيق سياسة الخصوصية في الجزائر، دراسة حالة الوحدة الخامسة UP5 للمؤسسة الوطنية للمواد الدسمة ENCG الجزائر، جامعة الجزائر، معهد علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، 2002/2001، ص 42.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 273.

(4) فقد يكون المالك الجديد للمؤسسة مستثمرا وطنيا أو أجنبيا، شخصا واحدا أو أكثر، و قد يكون شركة متعددة الجنسيات. و هنا نرجع إلى القانون التجاري ليحدد لنا طبيعة أو نوع الشركة، هذا ما أكدته المادة 5 من الأمر رقم 04-01 السابق الذكر.

الفصل الأول : أثر الخوصصة على أطراف عقد العمل و استمراره

تتميز الخوصصة بخصوصية هامة، وهي إمكانية تطبيقها من خلال أساليب متنوعة تسعى جميعاً إلى زيادة الأهمية النسبية للقطاع الخاص داخل الاقتصاد الوطني، و قد حددت المادتين 26 و 27 من الأمر رقم 01-04 كيفيات تنفيذ الخوصصة، إلا أن الطريقة التي تهمنا هنا هي التنازل لصالح العمال الأجراء في المؤسسة، إذ تهدف الخوصصة من وراء هذا الأسلوب تحويل المؤسسة العامة إلى شركة خاصة، من خلال تملكها إلى العمال بالمشاركة في رأس المال⁽¹⁾. و بذلك فإن الخوصصة قد أثرت على علاقات العمل داخل هذه المؤسسات و يظهر ذلك جلياً في خلق طائفة جديدة من العمال تخضع لأحكام قانونية جديدة⁽²⁾. و هذا ما أكدته المادة 4 من قانون علاقات العمل التي أشارت إلى خضوع مسيري المؤسسات إلى نظام نوعي لعلاقات العمل.

و إن مسألة تحول بعض العمال إلى مسيري مؤسسات قد يطرح عدة إشكالات مختلفة، سنتناولها بالتفصيل فيما بعد، و من جهة أخرى، قد يملك المؤسسة شخص أجنبي ليس عاملاً من عمالها، فهل تستمر علاقة العمل بالرغم من تغير صاحب العمل الذي يعتبر أجنبياً عن عقود العمل؟ أم أن هذه الأخيرة تفسخ باعتبار أن المالك الجديد للمؤسسة ليس طرفاً متعاقداً في العقود المبرمة قبل انتقال ملكية المؤسسة؟ و إذا افترضنا استمرارية علاقة العمل، فهل يجوز لصاحب العمل الجديد الذي له الحق في إعادة تنظيم مؤسسته تعديل عقود العمل أو إنهائها؟

هذا ما سوف نحاول الإجابة عنه من خلال هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى أثر الخوصصة على أطراف عقد العمل، أما المبحث الثاني فنخصصه لدراسة أثر الخوصصة على استمرار عقد العمل.

المبحث الأول : أثر الخوصصة على أطراف عقد العمل

إن تحول ملكية المؤسسة من القطاع العام إلى القطاع الخاص سيؤدي بالتبعية، إلى تغير في المراكز القانونية لأطراف علاقة العمل، فقد يوجد صاحب عمل جديد تختلف طبيعته القانونية باختلاف الطريقة التي خصصت بها المؤسسة، كما قد تظهر إلى الوجود طائفة جديدة من العمال هم مسيرو المؤسسات، الذين خصهم المشرع الجزائري بقانون خاص، هو المرسوم التنفيذي رقم 90-290⁽³⁾.

و لهذا فقد ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نبين في المطلب الأول أثر الخوصصة بالنسبة للعمال، و في المطلب الثاني نتناول أثر الخوصصة بالنسبة لأرباب العمل على النحو التالي.

(1) موسى سعداوي، المرجع السابق، ص ص 107، 111.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، ط 2006، ص 92.

(3) المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيري المؤسسات، ج ر العدد 42 المؤرخة في

المطلب الأول: أثر الخصوصية على العمال الأجراء

إن العمال الأجراء هم كل الأشخاص الطبيعيين الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص هو المستخدم. فالعامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل، و يستوي أن يكون العامل ذكراً أو أنثى أو حدثاً يحق له العمل بقبود معينة، أو يكون تحت التجربة أو أن يعمل تحت التدريب أو التأهيل، كما يستوي أن يكون العمل يدوياً أو فكرياً لحساب شخص آخر و تحت إدارته و إشرافه⁽¹⁾.

و لما كان العمال هم أصحاب مصلحة رئيسية في نجاح المؤسسة، و باستمرار وجود و نجاح المؤسسة يمكنهم أن يحافظوا على مناصب عملهم و أجورهم، قد اعتبرت معظم الدول أن طريقة بيع الشركة العامة أو التنازل عن أسهمها لصالح عمالها من الطرق التي تستحوذ على الانتباه في الخصوصية. إلا أنها لقيت جدلاً كبيراً، فهناك من يشكك في قدرة العمال على شراء شركاتهم و إدارتها، و رغم ذلك، تشير الكثير من النتائج العالمية إلى نجاح هذا الأسلوب⁽²⁾، و الجزائر بدورها قد اعتمدته أسلوباً لخصوصية بعض المؤسسات الخاسرة. و حتى يتسنى لنا التعرف أكثر على أثر الخصوصية على العمال الأجراء من خلال تملك بعضهم أو كلهم لمؤسستهم، ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين اثنين، نتناول في الفرع الأول منه التنازل عن ملكية المؤسسة لصالح العمال، و في الفرع الثاني استمرار علاقة العمل بين العمال و رب العمل الجديد.

الفرع الأول: التنازل عن ملكية المؤسسة لصالح العمال

لقد كان للتحوّل الاقتصادي للدولة نحو الخصوصية دوراً واضحاً في التأثير على أوضاع العمال بالمؤسسات التي تمّ خصصتها⁽³⁾. إذ نصت المادة 27 من الأمر رقم 04-01 على إمكانية إجراء تجزئة ملكية المؤسسة العمومية إلى سندات ذات قيمة اسمية أقل حتى يتمكن العمال الأجراء و الجمهور بالمساهمة في الرأسمال الاجتماعي للمؤسسة. و قد خصّ المشرع هؤلاء الأجراء بأحكام خاصة تضمنتها المادتان 28 و 29 من نفس الأمر، إذ يستفيد العمال مجاناً من نسبة 10% على الأكثر من رأسمال المؤسسة التي تم خصصتها كلية، دون أن يكون لهم حق التصويت و لا حق التمثيل في مجلس الإدارة، و يستفيد الأجراء زيادة على ذلك من تخفيض قدره نسبة 15% على الأكثر من سعر التنازل⁽⁴⁾.

و بناء على ما سبق، فقد يتحول بعض العمال إلى مالكي المؤسسة أو قد يملكها عامل واحد بعدما تعرض المؤسسة للخصوصية الكلية. أما إذا لم يستطع العمال تملك سوى جزء من رأسمال المؤسسة في شكل

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى 2009 ص 58. و أنظر كذلك سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، الإصدار الأول، 2004، ص 101. و أنظر أيضاً شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة و مالية جامعة الجزائر، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون، السنة الجامعية 2001-2002، ص 28.

(2) أحمد ماهر، المرجع السابق، ص 193.

(3) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 94.

(4) بوزقزة ياسين، المرجع السابق، ص 100.

أسهم دون تمتعهم بحق التصويت و لا حق التمثيل في مجلس الإدارة، و بذلك فإن هؤلاء يبقون مجرد عمال في مؤسستهم، أو يعين أحدهم مسيرا لها.

أولاً- تحول العمال إلى مسيري مؤسسات: حرصا من المشرع الجزائري على الحفاظ على مناصب العمل و ذلك بفتح المجال للعمال أنفسهم لامتلاك المؤسسات التي كانوا يعملون فيها⁽¹⁾، صدر المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10 الذي يحدد شروط استعادة الأجراء لمؤسساتهم العمومية⁽²⁾، و على سبيل المثال في منطقة الغرب الجزائري تم إنشاء حوالي 120 مؤسسة لصالح عمالها، منها 34 شركة ذات أسهم و 86 شركة ذات مسؤولية محدودة⁽³⁾.

فبعد خوصصة المؤسسة لصالح العمال الذين تهمهم استعادة مؤسستهم و استفادتهم من حق الشفعة يتحول هؤلاء من عمال إلى مسيري المؤسسة و بالتالي فإنه طبقا للمادة 4 من قانون 90-11 علاقة عملهم لا تخضع لهذا القانون، بل تخضع للمرسوم التنفيذي رقم 90-290، فمسير المؤسسة حسب المادة الثانية من هذا المرسوم هو المسير الأجير الرئيسي(المدير العام و الوكيل) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة للشركة و كذا إدارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي. و بذلك فإنه قد يمتلك المؤسسة عدد من العمال، أو يشارك العمال في ملكية المؤسسة أشخاص أجنب عنهم، فيختارون من بينهم عاملا مسيرا رئيسيا يساعده باقي المساهمين في رأسمال الشركة.

و طبقا للمادة 3 من نفس المرسوم، فإن المسير الأجير الرئيسي يرتبط بمجلس الإدارة بموجب عقد عمل يحدد حقوقه و التزاماته و كذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة. و قد يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو محدد المدة، و إن كانت في أغلب الأحيان محددة المدة، يمكن تجديدها بتقدير من الأطراف كلما اقتضت الحاجة ذلك. و يكون هذا العقد موضع تفاوض مع جهاز إدارة الشركة، لا سيما بخصوص أسس تحديد الأجر و مختلف التعويضات و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة...⁽⁴⁾. و من جهة أخرى، فلا يجوز لمسيري المؤسسات أن يكونوا ناخبين و لا منتخبين في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد من 91 إلى 93 من قانون علاقات العمل⁽⁵⁾، حيث سنتعرض بالتفصيل إلى تكوين أجهزة المشاركة في الباب الثاني من هذه المذكرة.

ثانياً- تحول العمال إلى أرباب عمل: ففي حالة خوصصة المؤسسة كلية و تملكها لأحد العمال ليصبح هذا الأخير المالك الوحيد للمؤسسة الذي يتحول إلى صاحب عمل، و ما يجدر التنويه إليه هنا أن أغلبية العمال الذين تم التنازل لصالحهم عن ملكية المؤسسات هم عمال نقابيين، خاصة أن سياسة الخوصصة لقيت في بدايتها معارضة شديدة من هؤلاء العمال باعتبارهم أول من يتهدد من فقدان المكاسب الاشتراكية و التي من

(1) كريم زينب، آثار خوصصة المؤسسات العمومية على علاقة العمل، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، الصادرة عن كلية الحقوق بجامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، العدد 2 أبريل 2006، ص 167.

(2) المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 2001/11/10 يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسساتهم العمومية و كفاءات ذلك، ج ر العدد 67 المؤرخة في 2001/11/10.

(3) صبايحي ربيعة، إصلاح المؤسسة الاقتصادية و مصير العامل الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، يوما 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل، ص 157.

(4) راجع المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 السالف الذكر.

(5) راجع المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 السالف الذكر.

أهمها الضمان الوظيفي، لذلك تم اختيار طريقة بيع المؤسسة للعمال، و إذا كانت مواردهم و قدراتهم غير كافية، يمكن لنقابة العمال أن تتوب عنهم في شراء المؤسسة⁽¹⁾، و هكذا يمتلك المؤسسة كل العمال ملكية كاملة، أي يصبح العمال مساهمين تحكمهم قواعد القانون التجاري، و عليه فهم يتعاملون بالصفتين عمال و مالكين حتى و لو تم تعيين مدير من بينهم يتكفل بالتسيير و الإدارة⁽²⁾.

فمن خلال ما تقدم، يظهر لنا جليا أنه كان للتحويل نحو الخصوصية أثر واضح في تحول الطبيعة القانونية لعلاقة العمل، فبعد أن كانت علاقة العمل تنظيمية لائحية تماثل الوضع الوظيفي للعمال في القطاع الحكومي أصبح الوضع مختلف الطبيعة، إذ أصبحت علاقة العمل تعاقدية من علاقات القانون الخاص⁽³⁾.

الفرع الثاني: استمرار علاقة العمل بين العمال و رب العمل الجديد

يعتبر مبدأ استقرار المعاملات من أهم المبادئ العامة المتعارف عليها فقها و قضاءً، و إن القاعدة العامة " الإبقاء على العقد خير من هدمه" هي أساس استمرار علاقات العمل، و هو أحد الوسائل التي لجأ إليها المشرع لحماية حقوق العمال في مواجهة الظروف السياسية و الاقتصادية المتقلبة⁽⁴⁾، فقد تواترت تشريعات العمل في مجملها على التأكيد على استمرارية علاقة العمل رغم انتقال ملكية المؤسسة لرب عمل جديد، ما دام قد حافظ هذا الأخير على نفس طبيعة النشاط الاقتصادي⁽⁵⁾، و إن قاعدة استمرارية علاقة العمل لا تلزم صاحب العمل الجديد فقط، بل يجب تطبيقها على العمال أيضا، و ذلك لضمان استمرار نشاط المؤسسة، و مهما كان الشخص الذي تملك المؤسسة سواء طبيعيا أو معنويا، و طنيا أو أجنبيا، فبمجرد انتقال الملكية إليه و حفاظه على طبيعة نشاط المؤسسة، يتحتم عليه نقل العمال بذات أوضاعهم و أجورهم و كافة المزايا المقررة لهم و ذلك لحماية المراكز القانونية التي تكونت قبل خصوصية المؤسسة.

كما أن المبدأ المتعلق باستمرارية عقد العمل (Principe de la continuation du contrat de travail) يجب أن يحرص صاحب المؤسسة على تطبيقه، حفاظاً على المراكز القانونية للعمال و على حقوقهم المكتسبة و هذا ما أكدته المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل⁽⁶⁾ و بالتالي فإن علاقة العمل تستمر بين العمال و رب العمل الجديد، و هو نفس الحكم الذي تبناه المشرع الفرنسي بموجب نص المادة 122 من قانون العمل و التي أكدت على ضرورة احترام حقوق العمال التي تم اكتسابها بمقتضى الاتفاقيات الجماعية.

و لم يكتف المشرع الفرنسي على تكريس هذا المبدأ رغم تحول ملكية المؤسسة، بل أكد على بقاء عقود العمل سارية المفعول بين العمال و صاحب العمل الجديد، و قرر أيضا أنه إذا ما تم إنهاء علاقة العمل بالغش

(1) أحمد ماهر، المرجع السابق، ص 195، 200.

(2) كريم زينب، المرجع السابق، ص 168.

(3) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 97، 98.

(4) مسعودان الياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين (المادة 74 من قانون 11/90)، الملتقى الوطني الثاني حول " الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، يوما 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل، ص 145.

(5) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 231.

(6) Samar Nasreddine, Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail, Université de Ouargla, Revue du chercheur n° 01/2002, p1.

و التحايل، فإن هذا الأخير يرد على صاحبه و يعتبر الإنهاء تعسفياً، و بالتالي القضاء باستمرار علاقة العمل إعمالاً لقاعدة أن ما بني على باطل فهو باطل، و أن الغش يفسد كل شيء. و هو نفس الاتجاه الذي تبنته المعايير الدولية في الفقه الحديث، إذ اعتبرت الإنهاء المخالف للشروط أو الإجراءات المقررة قانوناً، إنهاءً باطلاً لا يرتب الأثر الذي سعى إليه صاحب العمل، و هو ما يستتبع استمرار العامل في عمله بالاستناد إلى عقده الذي لم ينته بالقرار الباطل⁽¹⁾.

و إذا كان المشرع الفرنسي قد أكد على ضرورة استمرار علاقة العمل على الرغم من أحقية صاحب العمل الجديد في تنظيم و إعادة تنظيم مؤسسته، فإنه لم يغفل الواجب المفروض على عمال هذه المؤسسة التي تم خصصتها، فقرر ضرورة امتثال العمال لاستمرارية علاقة العمل بينهم و بين رب العمل الجديد دون التذرع بأن هذا الأخير لم يوقع معهم عقود عملهم، و بأن عقود العمل لا تنتج آثارها إلا في مواجهة رب العمل القديم فقط و ذلك حماية لاستمرار مباشرة المؤسسة لنشاطها الاقتصادي في إطار التنمية الاقتصادية. و يعد لجوء العمال لإنهاء عقود عملهم بإرادتهم المنفردة بسبب انتقال ملكية المؤسسة لرب عمل جديد إنهاءً تعسفياً من جانبهم يستوجب التعويض اللازم لجبر ضرر الإنهاء من جانب واحد، و إن أراد العامل إنهاء عقد عمله فلا يحق له ذلك إلا بعد إعدار صاحب العمل الجديد حتى يتدبر أموره ليتمكن من استمرار نشاطه⁽²⁾.

و على هذا فإن العبرة في استمرار عقود العمل هو استمرار المؤسسة لممارسة نشاطها السابق لعملية الخصوصية أو لم يتغير تغييراً جوهرياً، و بالتالي فإن عقود العمل تبقى مستمرة مع صاحب العمل الجديد و تعتبر متصلة من وقت استخدام العامل لدى صاحب العمل الأصلي، مهما كانت الطريقة المتبعة في عملية الخصوصية سواء كلية أو جزئية، و مهما كانت الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة الجديدة، مالمالكاً فرداً أو متعددين.. و هذا ما أكدته المادة 74 في فقرتها الأولى، و العبرة أيضاً بعقود العمل التي لا تزال قائمة يوم حدوث التغيير في الهيئة المستخدمة⁽³⁾، أما تلك العقود التي أنهيت قبل ذلك فلا تكون محل تطبيق لقاعدة استمرار علاقة العمل و لا تلزم صاحب العمل الجديد بأي التزامات مترتبة عن إنهاء عقد العمل، و هو نفس الحكم الذي تبناه المشرع المصري في المادة 9 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003⁽⁴⁾، و التي نصت صراحة على استمرار علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة.

و من خلال ما تقدم نجد أن قاعدة استمرار علاقة العمل بالرغم من انتقال ملكية المؤسسة عن طريق الخصوصية، تعتبر قاعدة متعلقة بالنظام العام لا يجوز مخالفتها و من ثم يبطل أي اتفاق على مخالفتها حتى

(1) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 366.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 236، 237.

(3) إذ تنص المادة 74 ف 1 من قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، ج ر العدد 17 لسنة 1990، على أنه "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال". و أنظر أيضاً مسعودان الباس، المرجع السابق، ص 145.

(4) تنص المادة 9 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003، بأنه "لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- و لو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

و لو تضمن عقد العمل شرطا يتضمن فسحا اتفاقيا بين العامل و رب العمل القديم بإنهاء علاقة العمل بمجرد تغيير صاحب العمل، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل القديم محل اعتبار وقت إبرام العقد، هنا يجوز للعامل فسخ عقد العمل دون أن يتحمل أي تعويض⁽¹⁾، شرط أن ينذر صاحب العمل الجديد وفقا لنص المادة 120 من القانون المدني الجزائري.

المطلب الثاني: أثر الخصوصية على أصحاب العمل

إن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا دقيقا للمستخدم، بل اكتفى بتعريف عام، على عكس المشرع الفرنسي الذي حصر المستخدم في جملة من المؤسسات (عمومية أو خاصة، تجارية أو اقتصادية...) و المهن و الهيئات⁽²⁾، فالمستخدم هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل بموجب عقد عمل، و يكون تابعا له، مما يولد في ذمته التزامات و حقوق في مواجهة عماله الذين يخضعون لسلطته و توجيهاته في إدارة مؤسسته⁽³⁾ و يستوي أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا أو معنويا، و هو ما نصت عليه المادة 2 من قانون 90-11 التي اختارت تسميته بالمستخدم للدلالة على رب العمل و ذلك باعتماد طبيعة عمله و هو استخدام غيره لمصلحته⁽⁴⁾، كما يستوي أن يتخذ من نشاطه حرفة أو لا، لأن صاحب العمل ليس رئيسا حرفيا أو مهنيا و إنما هو مجرد منظم لمشروع معين، و يستوي أيضا أن يحقق ربحا من مشروعه أو لا⁽⁵⁾.

و إذا كان تحديد المستخدم أمرا سهلا في المؤسسات البسيطة التي يملكها مستخدم واحد، فإن ذلك يزداد صعوبة في حال الشركات الكبرى و متعددة الفروع، كتلك المندمجة بعد خوصصتها تحت لواء شركة دولية أو متعددة الجنسيات، حيث يتعاقد العامل مع مؤسسة لا تتمتع بالاستقلال الاقتصادي، فهل يعتبر صاحب العمل هو الشخص الذي تعاقد مع العامل أم أن تحديد المستخدم يتم في ضوء الوحدة الاقتصادية التي تربط بها مجموعة الشركات؟⁽⁶⁾ كما هو الحال عندما يُستخدم عامل بمؤسسة فرعية بالجزائر يوجد مقرها الرئيسي بالخارج⁽⁷⁾، أو في حالة استخدام عامل بموجب عقد عمل من الباطن.

و من الملاحظ عمليا أن هذه الإشكالية طرحت بكثرة بعد خوصصة المؤسسات العامة، أين كان المستخدم هو نفسه الدولة، و لذلك فهناك حالتين، الحالة الأولى إذا كانت المؤسسات في مجموعها متداخلة فيما بينها، إذ تعتبر الشركات مشروعا واحدا و يحق للعامل الرجوع على أي منها، أي يتعدد صاحب العمل بالنسبة

(1) راجع جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 247. و عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول: مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، دون سنة نشر، ص 592.

(2) Gabriel Guéry, pratique du droit du travail, Gualino éditeur, 10^{ème} édition, 2001, p 71.

(3) Voir l'art 120-1 et 131-2 du code de travail français.

(4) و أنظر بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 60. شويحة زينب، المرجع السابق، ص 38. Et voir aussi Le Rapport V(1), La relation de travail, cinquième question à l'ordre du jour, Conférence internationale du travail, 95^e session, BIT, Genève, 2006, p 44.

(5) فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1973، ص 98. و قد قضت محكمة النقض المصرية في ذلك المعنى " بأن المشرع نص على عدم الاشتراط في صاحب العمل أن يكون متخذا العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له و يستوي في ذلك أن يهدف إلى تحقيق الربح أو لا..". نقض مدني مصري، الطعن رقم 512 لسنة 44 قضائية جلسة 1977/12/18. نقلاً عن سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 103.

(6) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 63، 64.

(7) في هذه الحالة يكون أحد أطراف العقد شخصا أجنبيا، و في حالة نشوب نزاع تطبق قواعد القانون الدولي الخاص، و لا سيما المادة 18 من ق م ج.

له، أما الحالة الثانية، إن المستخدم هو تلك الشركة المستفيدة مباشرة من عمل العامل، رغم عدم تعاقدها معه (كما في حالة عقد عمل من الباطن، أو بالنسبة للشركة الأم التي تعتبر مستخدماً لعمال شركات الفرع) فالعبرة هنا هو بمن يدين له العامل بالتبعية القانونية⁽¹⁾.

فبعد خصوصية المؤسسة العمومية و تملك رأسمالها من طرف المستثمر الجديد سواء كان شخصا طبيعياً أو اعتبارياً، يصبح هذا الأخير هو صاحب العمل الجديد للمؤسسة، سواء كان هذا المستثمر عاملاً من عمال المؤسسة أو أجنبياً عنها و بذلك فإن للمستثمر دور هام في استمرار علاقات العمل الناشئة بموجب عقود عمل أبرمت قبل خصوصية المؤسسة، فما هو الدور المنوط لصاحب العمل الجديد باعتباره مستثمراً جديداً يعتمد على استمرار نشاط مؤسسته و الحفاظ على مناصب عمل العمال المستفيدين من استمرار علاقة عملهم؟ و هل يكون صاحب العمل الجديد ملزماً بتحمل الالتزامات الناشئة عن عقود عمل لم يكن طرفاً في إبرامها؟ أم يتحملها صاحب العمل القديم وحده؟

حتى تتمكن من الإجابة على هذه الأسئلة، قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول دور رب العمل كمستثمر جديد، و في الفرع الثاني مسؤولية رب العمل الجديد في مواجهة الالتزامات الناشئة قبل خصوصية المؤسسة.

الفرع الأول: دور رب العمل كمستثمر جديد

عندما تتم خصوصية المؤسسات العامة و انتقال ملكيتها من الدولة إلى مستثمرين خواص، غالباً ما يعمدون في الأمد القصير إلى إعادة تنظيم مؤسساتهم و تطوير طرق إنتاجها حتى تحقق أرباح عالية و قد تكون هذه المؤسسات المخصصة مجبرة على تخفيض القوى العاملة الزائدة عن الحاجة بصورة مناسبة، من خلال إنهاء عقود العمل بالإضافة إلى تقليص دور الدولة في توفير الخدمات الاجتماعية للعاملين بها⁽²⁾.

و حتى يتمكن رب العمل الجديد من الحفاظ على مناصب العمل و استمرار علاقات العمل التي كانت قائمة وقت التنازل عن ملكية المؤسسة، و خلق مناصب عمل جديدة تتماشى مع متطلبات العصرنة و تطوير وسائل الإنتاج، كاستعمال الأساليب الحديثة للتسويق، تكنولوجيا الإعلام و الهندسة، لا بد له من ضخ استثمارات جديدة بالمؤسسة⁽³⁾، و من جهة أخرى، نجد أن أغلب عمال المؤسسات العامة هي أيدي عاملة غير ماهرة و بالتالي فإن استمرار علاقة عملها مع صاحب العمل الجديد من شأنها أن تعيق المسار التنموي للمؤسسة لذلك يستوجب على رب العمل الجديد تعزيز الاستثمار في الموارد البشرية، إذ يتجسد ذلك من خلال التكوين و التدريب.

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 64.

(2) عبد السلام مسعود رحومه، تجارب الخصخصة وأثارها في رفع الكفاءة الاقتصادية، ليبيا، مجلة علوم انسانية (مجلة الجندول) السنة الرابعة: العدد 29 تموز (يوليو) 2006، على الموقع الإلكتروني: www.ulum.nl

(3) Organisation internationale du Travail (Genève), Gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution (eau, gaz et électricité), I LO , BIT, Genève, 12-16 avril 1999, p64 .

أولاً- ضخ استثمارات جديدة و دورها في استمرار علاقات العمل: من المعروف أن أغلب المؤسسات التي يتم خوصصتها تحتاج في البداية إلى إنعاشها ماليا و ماديا حتى تستطع مواصلة مسيرتها الإنتاجية و مواجهة منافسيها في الأسواق، فهي تحتاج لرأسمال تسد به نفقات التجهيز و العصرية من جهة و إلى رأس مال بشري ذو كفاءات عالية من جهة أخرى، و بذلك فهي بحاجة إلى أن يضح صاحب العمل رؤوس أموال جديدة يسد بها تلك المصاريف، إضافة إلى إنشاء مناصب عمل جديدة.

و نتيجة لانسحاب الدولة كمنسق للميكانيزمات الاقتصادية و الاجتماعية و كمنظم للمؤسسات الاقتصادية في سوق العمل باعتبارها متعاملا اقتصاديا⁽¹⁾ كما في السابق، فإنه من المتفق عليه دوليا و إقليميا أن تتجه كل الجهود صوب إنشاء مناصب عمل عن طريق تحفيز و جلب الاستثمار، باعتباره المحرك للنمو و المنشئ لمناصب العمل⁽²⁾، و هذا عن طريق تقديم بعض الامتيازات للمستثمرين الخواص الذين سوف يشتركون المؤسسة كتسهيلات أو تخفيضات في الدفع مقابل استمرارهم في المحافظة على مناصب شغل العمال⁽³⁾.

و بذلك نجد أن للاستثمار علاقة وطيدة بالنمو و التنمية إذ قال سامولسن (نوبل في الاقتصاد) " إذا كنت تريد تعريف التنمية فاجتهد أولا في تعريف الاستثمار"⁽⁴⁾. و قد عرّفت المادة 183 من قانون النقد و القرض⁽⁵⁾ ضمنا المقصود بالاستثمار، و التي تنص على أنه " يرخص لغير المقيمين بتحويل رؤوس الأموال إلى الجزائر لتمويل أية نشاطات غير مخصصة صراحة للدولة أو المؤسسات المتفرعة عنها... و يقيد هذه النشاطات بعدة التزامات تتعلق أساسا بحاجات الاقتصاد الوطني في مجال إحداث و ترقية العمل، تحسين مستوى الإطارات و المستخدمين الجزائريين و نقل التكنولوجيا⁽⁶⁾.

و نظرا لأهمية الاستثمار، باعتباره المولد لمناصب العمل، ازداد اهتمام القطاع الخاص العربي بتوسيع استثماراته المباشرة داخل المنطقة للاستفادة من السوق العربية، و أصبحت الدول توفر تسهيلات استثمارية

(1) Par Michel Lafougère, Council of Europe, L'Europe face au défi de la mondialisation, les conséquences sociales de la restructuration des économies en Europe, emploi et société, 1998, p 64.

(2) يوحفص حاكمي، سوق العمل و انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي-دراسة حالة الجزائر " التشريعات الاجتماعية: مسألة التشغيل، الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع، 2001، ص 18.

(3) إغلمان بهية، تأثير الخصوصية على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2002، ص 14. و كمال آيت منصور، الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخصوصية، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، يوما 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل ص 162. حيث منحت الجزائر عدة تخفيضات بموجب الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 متعلق بتطوير الاستثمار، المعدل و المتمم، ج ر العدد 47 لسنة 2001. إلا أن تقرير دافوس لسنة 2003، تحت عنوان "تقرير المنافسة الدولية"، اعتبر أن مناخ الاستثمار في الجزائر غير ملائم و غير مستقر، إذ صنفت في المرتبة 74 من مجموع 102 دولة، و أرجع ذلك إلى انتشار الرشوة و البيروقراطية.

(4) عجة الجبالي، الكامل في القانون الجزائري للاستثمار، الأنشطة العادية و قطاع المحروقات، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، 2006، ص 5.

(5) القانون رقم 90-10 المؤرخ في 14/04/1990، المتعلق بالنقد و القرض، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26/08/2003، ج ر العدد 52 لسنة 2003، راجع المادة 126 منه.

(6) عجة الجبالي، الكامل في القانون الجزائري للاستثمار، المرجع السابق، ص 427.

و مزايا أفضل، حيث ستؤدي الاستثمارات المباشرة إلى زيادة القدرات الإنتاجية للدول المستقبلية للاستثمار المباشر⁽¹⁾، و حتى تساير زيادة حجم المؤسسة لحجم النشاط و الإنتاج.

و عليه فإن زيادة الاستثمار العام الذي يحدده لاستعادة النمو الاقتصادي، مع التوسع في التنفيذ الذي يفرض على المؤسسة زيادة في مناصب الشغل و خلق مناصب عمل جديدة، خاصة إذا التزم صاحب العمل الجديد بصفته مستثمراً خاصاً بإيجاد مناصب عمل أخرى للعمال الذين سوف يستغني عنهم⁽²⁾. و نتيجة لذلك نجد أن الاستثمار كما يبدو يكون لصالح العمالة نسبياً، إذ يحافظ على استمرار علاقات العمل الناشئة قبل خصوصية المؤسسة، و ينشئ علاقات عمل جديدة بعد الخصوصية.

و من جهة أخرى، فإذا قام رب العمل الجديد على تغيير طبيعة النشاط و ارتبط استثماره بالتطور التقني و التكنولوجي، فإن ذلك يمثل خطراً على علاقات العمل، إذ يستوجب عليه إنهاءها عن طريق التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية من أجل تطوير المؤسسة باستخدامها الواسع للآلات و التكنولوجيا. و عليه فإن خلق مناخ استثماري مناسب، بواسطة استثمارات قوية و وجود وسائل مادية كافية⁽³⁾ و إدخال المزيد من المرونة على قوانين الاستثمار، من شأنه أن يحافظ على استمرار علاقات العمل و يخلق مناصب شغل جديدة و يُحسّن مستوى معيشة الأفراد و لاسيما العمال الأجراء⁽⁴⁾.

و ما يجب التنويه إليه، أن معظم البلدان في المرحلة الانتقالية و منها الجزائر أكدت على ضرورة العمل على تطوير الاستثمار المنتج المولد للثروة و لمناصب الشغل من خلال مساهمة أرباب العمل في استمرار علاقات العمل القديمة و إنشاء أخرى جديدة، يحققوا من خلالها تنمية و ترقية الاقتصاد الوطني و محاربة البطالة⁽⁵⁾. و هذا ما أكده المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الرأي الذي أصدره حول المخطط الوطني لمكافحة البطالة على أهمية الاستثمار بقوله "إن البطالة أخذت طابعا مأساويا منذ وقف الاستثمارات وأصبحت علامة سائدة في اقتصادنا"⁽⁶⁾.

ثانيا- دور التدريب و التكوين في استمرار علاقات العمل: إن مسألة إنهاء عقود العمل عن طريق تسريح العمال اختيارياً أو إجبارياً، حتى يتخلص صاحب العمل من العمالة الزائدة، يترتب عنه تحمل المؤسسة والعمال - على حد سواء - تكاليف عالية وإن تباينت تأثيراتها بين المنظمة والأفراد تبعاً لطبيعة القرار، فالاختياري يتسبب في تحول العمال الرئيسيين (ذوي المهارات العالية) من المؤسسة للعمل لدى مؤسسات منافسة، والإبقاء

(1) معنصم سليمان، "العلاقة المتبادلة بين القطاع الخاص و التكامل الاقتصادي العربي"، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل، جامعة الدول العربية، الرباط، المملكة المغربية، 21-23 أكتوبر 2008، ص 38.

(2) إغلمان بهية، المرجع السابق، ص 15. و موسى سعداوي، المرجع السابق، ص 133، 132.

(3) بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام، فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003-2004، ص 73.

(4) زعباط عبد الحميد، "الشراكة الأورو-متوسطية و أثرها على الاقتصاد الجزائري"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني 2004 مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص 65.

(5) العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، سبتمبر 2006، ص 19.

(6) المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، " رأي يتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة"، ج ر العدد 30 لسنة 1999، المؤرخة في 1999/04/25 ص 7.

على العمال الجدد أو عديمي الكفاءات، ومن ثم في ضياع فرص على المنظمة للاستثمار واستغلال تلك القدرة بصورة أفضل لصالحها، بالإضافة إلى تكاليف التعويض عن التسريح.

فصاحب العمل الذي يملك عمال ذوي مستوى متدن من المعرفة تكون مؤسسته أكثر عرضة للهجوم من الناحية الخارجية، بينما المؤسسات التي تملك عمال في مستوى عال من المهارة والمعرفة فهي في وضع ممتاز في التصدي لهجمات المنافسين الخارجيين، و بذلك فإنه يجدر بأصحاب العمل التوفيق في صيانة وترغيب المتميزين في البقاء، عن طريق تكوينهم و إعادة تدريبهم على التقنيات و التكنولوجيات الحديثة، و الاستفادة من خبراتهم الطويلة في الميدان⁽¹⁾، و الرغبة في تطوير القوى العاملة باعتبارها الأساس الأول لخطط التنمية الشاملة⁽²⁾.

و بذلك فإن التدريب و التكوين يعتبر الرئة التي تنتفس من خلالها المؤسسة من ناحية تهيئة الموارد البشرية، و ذلك لأهميته في تطوير خبرات العمال و الرفع من مستوى قدراتهم العلمية و العملية، و بالرغم من أن التكوين يكون مكلفا جدا و بالأخص تكوين بعض الإطارات بالخارج، إلا أنه يعود بالفائدة على المؤسسة المستخدمة⁽³⁾، إذ يؤدي إلى تحقيق الكفاءة في استخدام رأس المال البشري و إخراجهم من وضع التوسع الكمي و انخفاض التناسب بين مستوى الخريجين و احتياجات أصحاب العمل⁽⁴⁾.

وتبنى كلمة التدريب من مادة درب، والتي تعني لغة الطريق الممهّد الذي يوصل إلى الهدف أو الغاية المنشودة، و ينصرف مفهوم التدريب لكونه الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف و الأفكار و المهارات الضرورية لمزاولة العمل و القدرة على استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تغيير سلوك و اتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد و الأشياء و المواقف⁽⁵⁾.

و يهدف التكوين إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للعامل بعد إنهائه للبرنامج التدريبي الذي انخرط به و بذلك فإن التعليم و التدريب يعتبران الوسيلة المثلى لترقية التشغيل، الإنتاجية و الكفاءة لدى العمال، و كذا من شأنه تغطية العجز في كفاءة قوة العمل، بالخصوص بالنسبة للدول التي هي في مرحلة انتقالية⁽⁶⁾. لذلك كان لزاما على الهيئات المستخدمة الجديدة، تفعيل دور التكوين المستمر و التدريب للعمال⁽⁷⁾ الذين تستمر علاقة عملهم مع رب العمل الجديد. و هناك هدف آخر لبرامج التدريب و المتمثل في إعادة إدماج المسرحين من العمل من

(1) علي عبد الله، إعادة هيكلة العمالة، دكتور بجامعة الجزائر، على الموقع: www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7827.doc

(2) حميدي ربيعة، بابا بركاهم، خوجي فوزية، دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية. دراسة حالة مستشفى "محمد بوضياف" بالمدية، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، في قسم العلوم الاقتصادية تخصص مالية، السنة الجامعية 2007/2008، ص 44.

(3) بوزقرة ياسين، المرجع السابق، ص 117.

(4) حسن عبد الحكيم، "آراء المسؤولين حول سياسات التشغيل في الوطن العربي و الحد من مشكلة البطالة"، رأي السيدة عائشة عبد الهادي وزيرة القوى العاملة و الهجرة في مصر حول "مطلوب تفعيل آليات الموازنة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل"، منظمة العمل العربية، مجلة العمل العربي العدد 86، جانفي، فيفري، مارس 2009، ص 14.

(5) راجع إغلمان بهية، المرجع السابق، ص 114. و حميدي ربيعة، بابا بركاهم، خوجي فوزية، المرجع السابق، ص 45. و محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 326.

(6) OIT, Rapport V, Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes, Par Conférence internationale du travail, Session 88 Genève, Bureau International du Travail (BIT), 2000, p 14.

(7) طبقا للمادة 57 من ق 90-11 فإن المشرع ألزم كل مستخدم بمباشرة أعمال التكوين و تحسين المستوى لصالح العمال.

خلال تطوير وتنمية مهاراتهم، نذكر مشروع التدريب الوطني (NTP) في الأردن، والذي يركز بصفة خاصة على الفقراء من المسرحين من العمل، وذلك من أجل إحلال العمالة الوافدة بالعمالة الوطنية بشكل تدريجي⁽¹⁾.

ففي فرنسا مثلاً، قد تم إبرام اتفاقية إعادة تصنيف المستخدمين la convention de reclassement personnalisé ، طبقاً للمادة 74 من القانون المؤرخ في 2005/01/18، التي جاءت بديلاً عن مخطط مساعدة الرجوع للعمل "Plan d'aide au retour à l'emploi"، إذ تتضمن هذه الاتفاقية إجراءات مساعدة العمال المسرحين على التأقلم مع مستجدات الوضع الجديد، و في مدة أقصاها ثمانية أشهر⁽²⁾، من أجل إعادة تصنيفهم، و تتمثل هذه الإجراءات في إنهاء عقود عملهم، مقابل تكوينهم، ليصبح هؤلاء العمال مجرد متريصين مهنيين لدى المؤسسة، مقابل نقاضيهم منحة تقدر بـ 80% من الأجر لمدة ثلاثة أشهر الأولى، ثم 70% من الأجر خلال خمسة أشهر المتبقية⁽³⁾.

كما قد أولى قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003⁽⁴⁾، اهتماماً بالتدريب المهني، إلا أنه أغفل دور التدريب المهني التحويلي سواء داخل المنشآت أو خارجها. أما في الجزائر، فإن التكوين المهني يأخذ شكلين مختلفين، الأول موجه عامة لفئة الشباب المتسربة من النظام التعليمي لتأهيلها لعالم الشغل. أما الثاني، فهو موجه للعمال و الموظفين الذين هم بحاجة إلى تأهيل و تحسين مستواهم حتى يتأقلم مع التطورات التكنولوجية و المعرفية التي يعرفها الجهاز الإنتاجي⁽⁵⁾.

إذ نصت المادة 7 فقرة 3 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أنه يمكن تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال، وتشمل هذه العملية تكوين العمال من أجل إعادة توزيعهم لتفادي عملية التسريح، فيتم تكوين العامل ليصبح مؤهلاً مهنيًا، وهذه ضرورة تستوجبها التطورات الاقتصادية الحديثة، لاسيما في مجال التكنولوجيا فيلجأ صاحب العمل إلى تكوين العمال بدلاً من تسريحهم وهذا ما يتطلب توفير إمكانيات مادية قد تعجز المؤسسات المستخدمة عن توفيرها، نظراً للعجز الاقتصادي والمالي الذي تعرفه أو بالأخص في السنوات الأولى الموائية لعملية الخصوصية. ويتم تكوين العمال في مراكز تكوين خاصة. غير أن مراكز التكوين المهني في الجزائر غير مؤهلة للقيام بتكوين خاص ومتطور، فالتكوين فيها تقليدي مقارنة لما وصلت إليه التكنولوجيا اليوم⁽⁶⁾، و تبعاً لذلك تُفضّل الهيئات المستخدمة الجديدة أن تدرب عمالها بنفسها و أن تختارهم استناداً إلى مهاراتهم العامة لا ما اكتسبوه من خلال برامج التدريب الخاصة بالعاطلين عن العمل⁽⁷⁾.

(1) منظمة العمل العربية، التقرير العربي الاقتصادي الموحد لسنة 2007، " الفصل العاشر : تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية"، ص 195.

(2) Article L. 321-4-2 du Code du travail Français.

(3) Licenciement pour motif Economique, sur (in) <http://fr.wikipedia.org>

(4) راجع المواد من 133 حتى 136 من القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل الموحد المصري، ج ر العدد (مكرر) في 7 إبريل سنة 2003.

(5) بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص 185.

(6) بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، فرع عقود و مسؤولية،

2007-2008، ص 45.

(7) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، المرجع السابق، ص 307، 308.

الفرع الثاني: مسؤولية صاحب العمل الجديد في مواجهة الالتزامات الناشئة قبل الخصوصية

وفقاً للأحكام العامة في القانون المدني، فإنه إذا ما انتقلت ملكية المؤسسة فإنه يجب التمييز بين حالتين لعقد العمل، فإذا كان هذا العقد محدد المدة، فإن عقد العمل لا يتأثر بانتقال الملكية، و بالتالي فإن المالك الجديد للمشروع باعتباره خلفاً للمالك القديم (وهي الدولة) يظل ملتزماً بما التزم به هذا الأخير. أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فإن العقد يعد منتهياً بانتقال ملكية المشروع، و يبقى المالك الجديد أجنبياً عن عقد العمل، و بالتالي فإن استبقائه على عامل يُعدُّ إبراماً لعقد عمل جديد⁽¹⁾.

كما يحق لرب العمل تعديل شروط عقد العمل إذا فرضت مصلحة المؤسسة ذلك، إذا ما طرأت ظروفًا اقتصادية أو قوة قاهرة، كما أن قبول العامل بهذا التعديل يسمح له بالحفاظ على منصب عمله، أما إذا لم يقبل بهذا التعديل مما يؤدي إلى إنهاء عقد العمل، كما يمكن لرب العمل الجديد التعسف في استعمال حقه في الإدارة و التوجيه، مما يدفعه إلى تعديل شروط عقد العمل لبعض العمال مما يسبب لهم ضرراً مادياً و معنوياً يدفعهم في النهاية إلى التخلي عن مناصب عملهم، حتى يتمكن رب العمل من إنهاء عقود عملهم بحجة عدم احترام سلطته التبعية، و قد يكون لهذا الإنهاء آثاراً سلبية على حقوق العامل، فهل يتحمل دفع هذه الحقوق صاحب العمل الجديد أم صاحب العمل القديم، أم أن المسؤولية تكون تضامنية بينهما لجبر الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقود العمل؟

من البديهي أن صاحب العمل، مثله مثل العامل، لا يمكنه التخلص من التزاماته إلا بالوفاء بها، لا سيما المادية منها، كالأجر و التعويضات، و الاجتماعية كالاشتراك في الضمان الاجتماعي و التقاعد و غيرها. فهي التزامات قانونية، من ضمن مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفته أو تجاوزه، و إن مخالفة هذه الالتزامات تشكل مسؤولية تقصيرية يترتب في بعض الأحيان حتى العقوبة الجنائية⁽²⁾.

و يمكن القول تبعاً لذلك، أن الانفراد بتعديل عقد العمل كسلطة ممنوحة لأصحاب العمل تقتضي التوفيق بين اعتبارات ثلاث، أولها الاعتبار المتعلق بمبدأ (العقد شريعة المتعاقدين) و ما يقتضيه من عدم إمكانية تعديل العقد بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه، و ثانيهما الاعتبار المتعلق بمبدأ (السلطة التنظيمية لصاحب العمل) الذي يسمح له بإجراء أي تعديل في عناصر العقد كلما تطلبت مصلحة المؤسسة ذلك، أما الاعتبار الثالث فهو ذلك المتعلق بمقتضيات الحماية الاجتماعية للعمال و مراعاة الحقوق و المكتسبات التي كفلتها التشريعات العمالية⁽³⁾. و من المستقر عليه أن عقد العمل ينطبق عليه مبدأ نسبية العقود، مما يترتب هذا الأمر آثاراً على العاقدين فقط، دون الغير الذي لا تتصرف إليه أية حقوق أو التزامات، و لكي يصبح هذا الغير متضامناً مع المتعاقد يجب أن تتوفر فيه شروط الخلف حتى تتصرف إليه آثار هذا العقد، كما أنه على صاحب العمل القديم

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 113، 114.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني، د م ج، طبعة 2002، ص 208.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 383.

إعلام صاحب العمل الجديد بكافة الالتزامات الواردة و المستحقة على المؤسسة محل الخصوصية و ذلك وقت إبرام عقد التنازل أو نقل ملكيتها إليه، كما أنه ملزم بمعرفة كل حقوقه و التزاماته اتجاه المؤسسة و العمال، حتى لا يفاجأ فيما بعد بالآثار التي تلحقها عقود العمل السارية في مواجهته، حتى و لو توقف النشاط لفترة مؤقتة⁽¹⁾. و إن كان المشرع الجزائري لم يُعالج مسألة تضامن صاحبي العمل القديم و الجديد بخصوص الوفاء بحقوق العمال على خلاف بعض المشرعين، كالمشرع الأردني مثلاً، فإن مسألة تضامن رب العمل القديم مع رب العمل الجديد في الوفاء بحقوق العامل، تقررت بمقتضى المادة 16 من قانون العمل الأردني و التي تقضي بأنه "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر و يظل صاحب العمل الأصلي و الجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير أما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

و عليه يتبين أنه إذا حل رب العمل الجديد محل رب العمل القديم في مواجهة العامل بسبب البيع الناتج عن خصوصية المؤسسة، فإن رب العمل القديم يظل مسؤولاً مع رب العمل الجديد بالتضامن عن تنفيذ كل الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، و التي تكون مستحقة الأداء قبل تغيير شخصية صاحب العمل. و تظل مدة التضامن لمدة ستة أشهر يبدأ حسابها من تاريخ حلول صاحب العمل الجديد محل رب العمل القديم و على العكس فإن المدة في القانون الليبي حددها المشرع بسنة واحدة على خلاف المشرع الأردني⁽²⁾.

أما في فرنسا، فإن القضاء الفرنسي قد مرّ بمرحلتين، الأولى قبل صدور قانون 28 جوان 1983 حيث اقرّ القضاء أن الحقوق و الالتزامات الناشئة قبل انتقال ملكية المؤسسة يلتزم بها صاحب العمل القديم، أما إذا نشأت بعد انتقال الملكية فإن صاحب العمل الجديد هو من يتحمل التبعة، و من جهة أخرى، فإذا ثبت غش و تواطؤ بين صاحبي العمل القديم و الجديد حتى يتملصا من تطبيق أحكام القانون⁽³⁾ فإنه تم تقرير المسؤولية التضامنية بينهما.

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 131، 132. و هذا ما أكدته المادة L122-12 من قانون العمل الفرنسي

Article L122-12 La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

(2) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2004، ص 325، 326. و أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999، ص 186.

(3) Article L122-12-1 A moins que la modification visée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 n'intervienne dans le cadre d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou liquidation judiciaires, ou d'une substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de cette modification. Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

أما بعد نفاذ قانون 28 جوان 1983، فقد تم الاعتراف صراحة بالمسؤولية التضامنية لصاحبي العمل القديم و الجديد، و اعتبارا مسؤولين عن ديون و التزامات المؤسسة، بما فيها عقود العمل التي تبقى سارية المفعول بعد انتقال ملكية المؤسسة، و بالتالي يحق للعامل الرجوع على أي من صاحبي العمل سواء القديم أو الجديد، أي من كانت ذمته المالية موسرة، و إذا ما وفى صاحب العمل الجديد بالتزامات رب العمل القديم يحق له الرجوع على الأخير بما أوفاه، إلا إذا اتفقا على خلاف ذلك. أما الالتزامات الناشئة بعد انتقال ملكية المؤسسة فيتحملها صاحب العمل الجديد دون شك⁽¹⁾.

و الملاحظ أن المشرع الفرنسي لم يحدد مدة لتضامن صاحبي العمل كما فعل المشرعين الأردني و الليبي. أما بالنسبة للمشرع المصري فقد حدا حدو المشرع الفرنسي، إذ تقررت المسؤولية التضامنية لصاحبي العمل القديم و الجديد وفقا لأحكام القواعد العامة للتضامن في القانون المدني، و هو نفس الاتجاه الذي تبنته أحكام قوانين العمل المتلاحقة بما فيها قانون العمل الجديد⁽²⁾ الذي أقرّ المسؤولية التضامنية لصاحب العمل الجديد باعتباره خلفاً لصاحب العمل القديم عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة في ذمة هذا الأخير، و له فيما بعد حق الرجوع، و هو نفس الحكم الذي استقر عليه الفقه و القضاء المصريين، و أكدوا أن المسؤولية التضامنية تكون قائمة بالنسبة للالتزامات الناشئة عن العقود السارية المفعول وقت انتقال الملكية أما العقود التي أنهيت قبل ذلك فيتحمل التزاماتها صاحب العمل القديم وحده، كما يتحمل صاحب العمل الجديد تلك الالتزامات الناشئة عن العقود المبرمة بعد انتقال ملكية المؤسسة، و بالتالي لا يجوز للعمال الرجوع بها على رب العمل القديم⁽³⁾.

و لذلك فإنه كان يجدر بالمشرع الجزائري أن يتكفل بمعالجة مسألة تضامن صاحبي العمل القديم و الجديد على غرار المشرعين الآخرين، و يُحدد مدة سنة لتنفيذ التزامات كل طرف و يرفع كل لبس أو غموض من شأنه إهدار حقوق العمال، خاصة المتعلقة بالأجور و مخلفاتها و كذا دفع حقوق الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

المبحث الثاني: أثر الخوصصة على استمرار عقد العمل

تعتبر منظمات أصحاب الأعمال و في مقدمتها الغرف التجارية والصناعية والزراعية مؤسسات ترعى شؤون القطاع الخاص وتعمل على تطوير إمكانياته والتعبير عن وجهة نظره، وكذلك تسعى إلى تفعيل دوره في الاقتصاد وفي ظل التطورات الأخيرة المتمثلة بسياسات الإصلاح الاقتصادي والتعديل الهيكلي وبالذات الخوصصة يصبح القطاع الخاص محور الحركة والنشاط الاقتصادي في المجتمعات وبطبيعة الأمر تستدعي هذه الأمور قيام القطاع الخاص بإعادة تنظيم نفسه في إطار التنظيمات الاقتصادية القائمة وبالشكل الذي يمكنه من زيادة كفاءة أدائه الاقتصادي والاضطلاع بالمسؤوليات الجسام التي تلقى على عاتقه⁽⁴⁾.

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 133، 135.

(2) قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، المشار إليه سابقاً، إذ تنص المادة 9 منه، على أنه: "لا يُمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. و لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - و لو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

(3) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 136، 137 و 243.

(4) نادية عبد النعيم، "الخوصصة و آثارها على التنمية"، منظمة العمل العربية، مجلة العمل العربي، العدد 83 أبريل-ماي سنة 2008، ص 47.

و استجابة للمقتضيات الاقتصادية المعاصرة الداعية إلى وجوب توافر قدر من المرونة في علاقات العمل، لغاية التكيف مع متطلبات سياسة الخصخصة، كسياسة اقتصادية هدفها دفع عجلة الاقتصاد و التنمية من خلال تحرير التجارة و إطلاق آليات السوق و تذليل أية عوائق قد تحد من قدرة المؤسسة على المنافسة فإن ما تقتضيه المرونة في تنظيم علاقات العمل، يمنح لصاحب العمل الجديد، كل الحق في إدارتها و تسييرها و إعادة تنظيمها، و منحه الحرية في اتخاذ قراراته بسهولة خاصة بشأن تقليص عدد العمال في الوقت الذي يريثيه خدمة لمصالحه الاقتصادية و لو كان ذلك على حساب بعض العمال في حقهم لاستقرار علاقات العمل. كما أن الضغوطات التي تعيشها المؤسسة في ظل الاقتصاد المعولم و ما لها من آثار اجتماعية مباشرة⁽¹⁾، تفرض على رب العمل بعد تملكه للمؤسسة اللجوء إلى تقنيات و تكنولوجيا متقدمة أو إلى تغيير النشاط و طبيعة الإنتاج، مما يستدعي بالضرورة الاستغناء عن بعض العمال و تعديل عقود البعض الآخر و ذلك وفقاً لخطة تسيير و إدارة مؤسسته، الذي طالما يبحث عن تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكاليف للإنتاج و مسايرة حتميات المنافسة داخل السوق الوطنية و حتى العالمية.

و فيما يتعلق بمسألة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، فما من شك أن كافة التشريعات العمالية، قد عمدت إلى إرساء مجموعة من القواعد الحمائية، التي فُصِدَ منها حماية العامل في مواجهة رب العمل، و التي من خلالها يجري تقييد حق المستخدم في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، على أن هذه التشريعات لم تشأ أن تجعل من ذلك قاعدة مطلقة، بل أردفتها باستثناء يتعلق بإمكانية قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، متى وجدت مبررات ضرورية، تقتضي مثل هذا الإنهاء، كذلك التي تتعلق بالظروف الاقتصادية أو الفنية أو التنظيمية⁽²⁾.

كل هذا يؤدي بنا إلى تناول صلاحيات صاحب العمل في ظل التحول إلى الخصخصة، حتى نعرف مدى أحقيته في تعديل عقد العمل، و ما أثر هذا التعديل على الحقوق المكتسبة للعمال (المطلب الأول) و صلاحياته في إنهاء عقد العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: صلاحيات صاحب العمل في تعديل عقد العمل

خلال سريان علاقة العمل يخضع العامل وصاحب العمل والمؤسسة بصفة عامة لمتغيرات اقتصادية يمكن أن تفرض ظروفًا جديدة بالنسبة للطرفين تجعل من الصعوبة استمرار علاقة العمل على الوجه الذي نشأت عليه، وبذلك يجوز لأحدهما طلب التعديل لإعطائها دفعة جديدة للاستمرار أكثر على أن يكون هذا التعديل لصالح العامل، دون الإنقاص من امتيازاته التي كان يتمتع بها أثناء العمل تحت ظل العلاقة القديمة وكل اتفاق خلاف ذلك يقع تحت طائلة البطلان⁽³⁾. إلا أن التعديل الذي يهمننا هو ذلك الذي يجريه صاحب العمل الجديد فالإي مدى يحق له تعديل عقود العمل حتى تستمر علاقة العمل بينه و بين العمال؟ و ما مدى تأثير تلك التعديلات على حقوقهم التي اكتسبوها قبل خصخصة المؤسسة؟

(1) Samar Nasreddine, Op cit, p1.

(2) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 135، 136.

(3) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 105.

و للإجابة على هذه الأسئلة، حاولنا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نخص الفرع الأول للبحث عن مدى أحقية صاحب العمل في تعديل عقد العمل، و الفرع الثاني أثر تعديل عقد العمل على الحقوق المكتسبة للعمال.

الفرع الأول: مدى أحقية رب العمل في تعديل عقد العمل

يحكم مدى أحقية صاحب العمل في تعديل عقد العمل مبدأين أساسيين و هما مبدأ أن العقد شريعة المتعاقدين⁽¹⁾ و مبدأ السلطة التنظيمية المقررة لصاحب العمل داخل مؤسسته، باعتباره هو الأحرص على حسن سير العمل فيها فهو الوحيد الذي يجني ربحها أو يتكبد خسائرها، و قد عرّف جانب من الفقه التعديل بأنه "العمل القانوني الذي بمقتضاه يتفق الأطراف على أن يغيروا أثناء فترة التنفيذ واحداً أو أكثر من عناصر الاتفاق الذي يربطهم مع الاحتفاظ بالرابطة العقدية"⁽²⁾. كأن يغير من ساعات العمل، أو إعادة توزيع العمال.

إن التعديلات أو التقلبات القانونية التي تعرفها المؤسسة، و لا سيما تلك المتعلقة بمختلف طرق الخصوصية لها دون شك تأثير على عقود العمل الفردية التي لا تزال قائمة بين العمال و المالك الجديد الذي يعمل قصارى جهده حتى يضمن استمرار و ثبات مؤسسته في مواجهة المنافسة الحرة، في حين يبدو انه في الواقع الأمر مرتبط بمدى استيعاب العامل و تقبله للتغيرات التي ستشهدها مؤسسته، كما أن المبدأ المتعلق باستمرارية عقد العمل (Principe de la continuation du contrat de travail) الذي يجب أن يحرص صاحب المؤسسة على تطبيقه، حفاظاً على استمرار علاقات العمل. بالرغم من أن الواقع الاقتصادي و الظروف التي قد تمر بها المؤسسة الاقتصادية يفرض على صاحبها خرق هذا المبدأ و تطبيق الاستثناءات الواردة عليه.

فتطور وسائل الإنتاج و التقدم التكنولوجي، و الظروف التي يمر بها المشروع، كل ذلك يقضي بإمكانية قيام صاحب العمل بتعديل عقد العمل لجعله أكثر مسايمة للظروف و التطورات الجديدة، و هو ما يتطلب تطويع قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) على نحو يسمح فيه لصاحب العمل، بتعديل عقد العمل، ضمن حدود و ضوابط معينة، انطلاقاً من السلطة التنظيمية الممنوحة له لضمان حسن سير المؤسسة⁽³⁾.

فتعديل علاقة العمل عادة ما يحدث عند تغير صاحب العمل وظهور صاحب عمل جديد بسبب نقل ملكية المؤسسة، على أن تبقى علاقات العمل القديمة سارية المفعول إلى حين إقامة تعديل يتوافق مع النظم و القوانين المعمول بها، خاصة تلك التي تنص صراحة على أن أي تعديل يكون لصالح العامل يعتبر مقبولاً أما ذلك الذي يتناول إنقاصاً من امتيازات العامل يكون باطلاً بقوة القانون حيث تنص المادة 74 ف 1 من قانون علاقات العمل بأنه "إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال"⁽⁴⁾.

(1) وفقاً للمادة 106 من القانون المدني الجزائري، و كذا المادة 1134 من القانون المدني الفرنسي. و المادة L121-1 من قانون العمل الفرنسي. و راجع

أيضاً: Mr DIENA DIAKIESE Serge, La modification du contrat de travail en droit congolais, D.E.A de droit économique et social, Université Protestante au CONGO, Faculté de droit, Année universitaire 2004/2005, p 1

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 117.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 383.

(4) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 106. و Samar Nasreddine, op cit, p1. Et voir aussi la 2ème al de l'art L. 122-12.

فمثلا قد اتفق الفقه و القضاء على أن إلغاء المنصب هو أحد الشروط أو الحالات التي يمكن من خلالها وجود السبب الاقتصادي، ذلك أن تحويل المنصب و التعديل الجوهرى للعقد اعتبارا حالات للسبب الاقتصادي. فالأصل أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، و أن أي تعديل يجريه صاحب العمل بسلطته المنفردة سيكون مناقضا لهذه القاعدة، لكن يجب الأخذ بالحسبان سلطته في تحديد الوظائف و توجيهها بحسب متطلبات المؤسسة...إلا أن ذلك لا يعني أن لصاحب العمل كامل الحرية في فرض أي تغيير على العقد معتمدا على سلطة التوجيه⁽¹⁾.

وتجدر ملاحظة أن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة لا يعني فقط تغيير صاحب العمل، إنما يمتد أيضاً إلى تحويل مكان العمل أو نوع الشركة أو نوع النشاط المؤدى أو أي تغيير تسري عليه أحكام المواد 74 الفقرة 1 و 2 من قانون 90-11 و أحكام الاتفاقيات الجماعية التي يمكن تعديلها، على ألا ينقص هذا التعديل من المراكز التي كان يتمتع بها العمال قبل التعديل⁽²⁾، و ذلك ما أكدته المادة 62 من قانون العمل بنصها أنه " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"⁽³⁾، و عليه فإنه يجوز لصاحب العمل أن يضع شروطاً جديدة و لكن لا يحق له أن يزيد من التزامات العامل أو ينقص من حقوقه، و من جهة أخرى فقد نصت المادة 63 من نفس القانون، على أنه "يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم"، و عليه فإنه يمكن للمستخدم أن يعدل شروط عقد العمل باتفاق مع العامل دون المساس بالشروط الجوهرية⁽⁴⁾، أو إذا نص القانون على ذلك أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أو النظام الداخلي.

فمبدئياً يمكن اقتراح تعديل علاقة العمل من طرف صاحب العمل وبارادته المنفردة لإعادة تنظيم مؤسسته ولكنه لا يستطيع أن يفرض ذلك على أجراه الذين لا يروق لهم هذا التعديل⁽⁵⁾، وقد ذهب الاجتهاد القضائي في فرنسا إلى أن صاحب العمل لا يستطيع تعديل عقد العمل من جانب واحد إذا كان التعديل قد مس بعنصر أساسي جوهرى في العقد، إذ في هذه الحالة يعتبر تعديلاً أساسياً. أما خارج التعديلات الأساسية، يجد المستخدم داخل سلطته العامة للإدارة إمكانية إجراء بعض التعديلات إذا كان يهدف لأجل السير الحسن للمؤسسة، على أنه ينبغي الإشارة للعناصر الأساسية لهذا التغيير في ختام العقد. كما يمكن أن يشار في بعض العقود إلى شروط ترخص للمستخدم مسبقاً إلى تعديل عقد العمل، وفي هذه الحالة لا يمكن أن تخرج التعديلات المقررة من طرف المستخدم عن الأحكام غير التعاقدية (قانون العمل، النظام الداخلي و الاتفاقيات الجماعية) إذ لا يشكل التعديل تعديلاً للعقد، بل بالعكس تطبيقاً لهذا الأخير⁽⁶⁾.

(1) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 73، 74. و راجع أيضاً Samar Nasreddine, op cit, p6.

(2) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 106.

(3) راجع في هذا الشأن: قرار المحكمة العليا رقم 97/1 ملف رقم 141632 قرار بتاريخ 97/01/07 ص 63. و القرار رقم 198692 المؤرخ في 2000/07/11، نقلاً عن نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 358، 359.

(4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 119.

(5) Jean- Luc KOEHL, Droit de l'entreprise Droit du travail et Droit social, Edition Marketing, 1994, p 69. et Mr DIENA DIAKIESE Serge, Op cit, p 22.

(6) Anne Bussery, le guide général de vos droits, Bussière Camedan Imprimeries, France, mai 2003, p p400, 401.

و إن علاقة التبعية التي تفرضها علاقة العمل لا تسمح للعامل بأن يرفض التعديل الذي يقترحه عليه صاحب العمل إذا كان هذا التعديل لا يمس عنصراً جوهرياً في العقد خاصة تلك المتفق عليها وقت إبرام العقد⁽¹⁾، و المقصود بتعديل العناصر الجوهرية(الأساسية) لعقد العمل هو كل إجراء يسبب ضرراً للعامل سواء كان مادياً أو معنوياً يفسر على أنه تعديل أساسي كتخفيض الأجر، المساس بالمؤهلات، تعديل أوقات أو مكان العمل إذا كان قد تم تحديدها لحظة الاتفاق على العقد، تعديلات هامة للصلاحيات أو المهام⁽²⁾. أما التعديلات غير الأساسية، تعود للسلطة الإدارية لصاحب العمل كالتحويل البسيط مع نفس التأهيل، تكليف العامل بأداء ساعات إضافية بتعويض لائق، تغيير أوقات العمل أو مكان العمل غير الضار للعامل⁽³⁾.

ففي فرنسا مثلاً فإن كان التعديل لسبب اقتصادي، فإنه يتوجب على صاحب العمل إخطار كل عامل على حدى بمضمون العنصر الجوهري الواجب تعديله بموجب رسالة مضمونة الوصول، و للعامل مهلة شهر للإجابة مع الإشارة إلى أن له الحق في رفض التعديل، وإذا مرت هذه المهلة دون تلقي إجابة العامل فإنه يعتبر قد قبل التعديل، و لم يعد قادراً على التعبير عن رفضه. و وفقاً لمحكمة النقض الفرنسية(القضية المؤرخة في 25 جوان 2008)، فإن مدة شهر واحد 'هو إعطاء مهلة للتفكير لتمكين العامل من اتخاذ موقف بشأن التعديل المقترح، و عدم إجابة العامل عن رفضه صراحة خلال تلك المهلة يعتبر قبولاً للتعديل، و إذا رفض العمل بعد ذلك، فإن للمستخدم الحق في تسريح العامل على أساس رفضه عمله لتعديل العقد، و يكون هذا التسريح لسبب اقتصادي، و للمحكمة سلطة مراقبة جدية هذا السبب و متابعة مدى احترام الإجراءات⁽⁴⁾.

و إذا كان الأصل أن العقد شريعة المتعاقدين وأن طرفيه ملزمان باحترام ما اتفقا عليه..إلا أن الواقع العملي وما تفرضه أحياناً ضرورة حسن سير العمل أو الظروف الاقتصادية أو كفاءة العامل قد تثير مشكلة تدفع صاحب العمل إلى تغيير نوع العمل المتفق عليه..و هذا ما نصت عليه المادة 76 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 لتضع استثناء على القاعدة العامة فأعطت الحق لصاحب العمل أن يسند إلى العامل القيام بعمل آخر غير المتفق عليه وذلك في حالتين، الأولى تتمثل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة

(1) Jean- Luc KOEHL, Op cit, p 69. et Mr DIENA DIAKIESE Serge, Op cit, p 21.

(2) Anne Bussery, Op cit, p 401, 402.

(3) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 120، 121. و محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص ص 385، 386. و هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 101448 المؤرخ في 1993/11/14، و القرار رقم 157553 المؤرخ في 1998/02/10، و كذا القرار رقم 170077 المؤرخ في 1999/03/09، و القرار رقم 198692 المؤرخ في 2000/07/11 و للإطلاع على هذه القرارات راجع نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص ص 359 حتى 362.

(4) Et voir aussi. Cass / Soc - 2 octobre 2001 – Cassation, N de Pourvoi : 99-42727, Résumé express : Dans une décision rendue le 2 octobre 2001, la Cour de Cassation a estimé que le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail (hors le cas du télétravail accepté dès l'embauche). Par ailleurs, elle considère que l'ordre de l'employeur, donné au salarié, d'installer à son domicile personnel un téléphone professionnel et des dossiers, outrepassé le pouvoir de direction donné à tout employeur. Cet ordre constitue une modification unilatérale du contrat de travail du salarié, qui nécessite son accord préalable. A défaut d'acceptation du salarié, celui-ci est autorisé à prendre acte d'une rupture du contrat s'analysant en un licenciement. Et voir aussi un arrêt en date du 28 janvier 1998 -Systia Informatique, la Chambre sociale de la Cour de cassation affirma que « le mode de rémunération était un élément essentiel du contrat qui ne pouvait être modifié sans l'accord du salarié, même si c'était dans un sens plus avantageux ». Cass. Soc. - 28 janvier 1998 - J.S.L. n°9/98, p. 15. ; Voir Cass. Soc. - 14 octobre 1998 - Dr. Social 1999, n° 6, p. 568. et Mr DIENA DIAKIESE SERGE, Op cit, p 23.

و هي ما تعرف بالتعديل القانوني لعقد العمل، و الثانية تتمثل في عدم الاختلاف الجوهرى في العمل المسند للعامل، و قد قرر المشرع أن هاتان الحالتان على سبيل الحصر، ومؤقتة تنتهي بانتهاء السبب وتزول بزواله وحالة الضرورة قد تكون منعا لوقوع حادث جسيم أو إصلاحا لأمر بالمؤسسة والضرورة تقدر بقدرها، كحدوث فيضان أو حريق ضخم⁽¹⁾.

أما بالنسبة لعدم الاختلاف في العمل المسند للعامل، فيجوز لصاحب العمل إسناد عمل آخر للعامل غير متفق عليه بدون أخذ موافقته شرط ألا يكون العمل المسند للعامل يختلف عن عمله الأصلي اختلافا جوهريا كنقل العامل من عامل شهري إلى عامل يومي، أو تكليفه بعمل يقل فنيا أو أدبيا عن عمله الأصلي، و ألا تمس حقوق العامل المالية، وتحديد ما إذا كان تغيير العمل جوهريا من عدمه يخضع لرقابة القاضي الذي يفحص الأسباب و الشروط التي دفعت بصاحب العمل لإجراء هذا التعديل، و يستهدي بمؤهلات العامل وخبراته العملية والمقارنة بين العمل المتفق عليه و العمل الجديد...ويقع على صاحب العمل عبء إثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة⁽²⁾.

و عليه نستنتج أن التعديل قد يكون اتفاقيا، أي باتفاق طرفي العقد سواء مس هذا التعديل شروطا جوهريا أو غير جوهريا، مادام قد قبلها العامل صراحة أو ضمناً، و ذلك بأن يقوم رب العمل بإجراء أي تعديل شاء و لم يعترض العامل على ذلك مع استمراره في أداء عمله. أما إذا رفض هذا التعديل فلصاحب العمل الحق في إنهاء عقد عمله و لا يعد هذا الإنهاء تعسفا مما لا يستلزم بأي تعويض، أما إذا كان لجوء رب العمل إلى تعديل عنصر جوهري لا يستند إلى مبرر اقتصادي جدي و حقيقي⁽³⁾، كأن يقوم رب العمل بنقل العامل إلى مركز أقل ملائمة من المركز الذي كان يشغله قاصدا الإساءة للعامل، و قد يرفض العامل قرار النقل صراحة مما ترتب عنه تسريحه، فإنه يعد إنهاءً تعسفا من جانب صاحب العمل الذي يقع عليه عبء الإثبات بأن عدم موافقة العامل على النقل يعتبر تعسفا من جانب العامل في استخدام حقه في عدم النقل أو تغيير عمله.

والتمييز بين ما يعد جوهريا من عدمه مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضى الموضوع، كما أن المشرع المصري قد فرض رقابة إدارية على قرار صاحب العمل في تعديل العقد، وتتمثل هذه الرقابة في القرار الوزاري رقم 185 لسنة 2003 بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات إذ تنص المادة 4 منه على أن "يعين العامل في أي قسم تحدده المنشأة ولها مطلق الحرية في نقل العامل من قسم إلى آخر دونما اعتراض"⁽⁴⁾.

أما المشرع الأردني فقد اعتبر أن تعديل عقد العمل هو حق لصاحب العمل يستخدمه بدل إنهاء عقد العمل حتى و لو مس التعديل العناصر الجوهرية للعقد حفاظا على مصلحة العمال، و ذلك ما أكدته المادة 203 من قانون العمل الجديد بنصها على أنه "مع عدم الإخلال بحكم المادة 200 من هذا القانون و في

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 124 و ما بعدها.

(2) راجع مقالة الدكتور أحمد السطل على الموقع الإلكتروني: ahmedelstl@hotmail.com

(3) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 122 و ما بعدها.

(4) هذا القرار الوزاري جاء تنفيذا لأحكام المادة 76 من قانون العمل المصري، و راجع أيضا أحمد السطل، المرجع السابق.

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 و له على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه و لو كان يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي، كما له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور..⁽¹⁾.

فمن خلال كل ما تقدم نجد أن المشرع الجزائري لم يُرد حكماً دقيقاً يتعلق بتعديل عناصر عقد العمل و لم يفرق بين العناصر الجوهرية عن غيرها، بل ترك الحرية لأطراف العلاقة الذين لهم الحق في التعديل بناءً على التفاوض بين صاحب العمل و العامل، مع ملاحظة أن المادة 62 من قانون العمل تؤكد على حماية مصلحة العامل في كل الأحوال، و أن التعديل الذي قد يجريه صاحب العمل لا يمكن أن ينقص من حقوق العامل حتى و لو كان ذلك بصورة مؤقتة و في غير صالح المؤسسة، و هذا يعتبر حسب رأينا إجحافاً في حق المؤسسة و لذلك كان لابد على المشرع أن يساير الظروف و التعديلات التي يفرضها الواقع الاقتصادي للمؤسسة و بالأخص تلك التي تعيشها هذه الأخيرة بعد خصوصتها.

الفرع الثاني: أثر تعديل عقد العمل على الحقوق المكتسبة للعمال

إذا أراد صاحب العمل تعديل عقود عماله، الذين لهم الحق في قبول ذلك التعديل أو رفضه، فهو يواجه مسألة جد هامة، قد تقف حاجزا بينه و بين التعديل، ألا و هي مسألة الامتيازات أو الحقوق المكتسبة للعمال و إن كان موضوع تعديل عقد العمل قد وضحناه سابقا فإن مفهوم الامتيازات المكتسبة يستدعي نوعا من التفصيل كما يلي:

أولاً- تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة:

إن مفهوم الامتيازات المكتسبة مستمد من القانون الفرنسي وهو مفهوم جديد على التشريع الجزائري وبالتالي تعريفه يقتضي الاستئناس بالاجتهاد القضائي الفرنسي في هذا المجال، الذي عرفها بأنها مجموعة الامتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها إما في القانون أو في التنظيم أو في عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية وتعتبر امتيازات مكتسبة على سبيل المثال، تلك الامتيازات المرتبطة بالحالات المرضية الأمومة ومختلف العطل، العلاوات، استعمال سيارة المصلحة، الاستفادة من مسكن وظيفي ... إلخ.⁽²⁾

و الميزة الفردية قد عرفتها محكمة النقض الفرنسية سنة 2001 أنها ما يتحصل عليه العامل من تعويض أو حق يتمتع به بشكل فردي و يقابله حق قائم ليس مجرد حق محتمل. و تكون الميزة الفردية إن كان أصلها عقد العمل الفردي، و تعتبر الميزة جماعية إن كانت مستمدة من اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل⁽³⁾.

وللتفرقة بين الامتيازات الفردية والجماعية فإن المعيار المعمول به هو ذلك الذي يعتبر الامتياز الفردي اعتمادا على القابلية للاستعمال الخاص، نظير الامتيازات الجماعية التي تكون غير قابلة للاستعمال الخاص

(1) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 387.

(2) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 133.

(3) بلميهور عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و 11 مارس 2010 بجامعة جيجل، ص 83.

أما بالنسبة لمفهوم الاكتساب والذي أثار هو الآخر صعوبات، نظرا لصعوبة تحديد الوقت الذي يمكننا فيه اعتبار الامتياز مكتسبا، فهل يجب أن يكون العامل قد استفاد فعلا من هذا الامتياز أو يكفي احتمال الاستفادة منه؟ فالاجتهاد القضائي يميل إلى الأخذ بالرأي القائل بأن الامتيازات المكتسبة هي تلك التي استفاد منها العامل فعلا، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية منذ 1987، أي أن الامتياز المكتسب هو ذلك الذي يعادل حقا قائما سواء كان مستمرا أو دوريا نظير الحقوق التي لها صلة بوقوع حادث عرضي غير متجدد مثل عطلة الأمومة وتعويض التقاعد⁽¹⁾.

ثانيا - مدى اعتبار الأجور داخلة ضمن الامتيازات المكتسبة:

المبدأ السائد هو أن الأجر يكون مقابل عمل، فلا يصبح هذا الأجر حقا للعامل إلا إذا قام بإنجاز عمل. وهذا ما أقرته المحكمة العليا بقولها أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص فيها القانون أو التنظيم صراحة⁽²⁾. لكن بالرجوع إلى تفسير اجتهاد المحكمة العليا لفكرة الحقوق المكتسبة فهي ترى أنها تشمل جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل القائمة حين التسريح بما في ذلك الأجور التي كان يتقاضاها العامل وجاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ما يلي: ⁽³⁾

" فيقصد بالحقوق المكتسبة حقوق قائمة وغير احتمالية والتي كان يستفيد منها العامل خلال علاقة العمل قبل أن يتم قطعها تعسفا من طرف المستخدم والتي تفتح الحق في الأجور وملحقاتها وكذا الحق في الامتيازات العينية الأخرى". ونشير إلى أن اجتهاد المحكمة العليا فيما يخص تحديد مفهوم الحقوق المكتسبة غزير حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية أيضا ما يلي: " الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة وغير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي وإما من عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية وكان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل وعلى هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة.

ومما هو جدير بالملاحظة أن هذا الموقف للمحكمة العليا فيما يخص الأجور قد يتعارض مع أحكام المادة 81 من ق ع ع التي تبين معنى الأجر حيث كيف يمكن منح علاوات مرتبطة بالإنتاجية لفترة لم يعمل فيها العامل كما أن هذا التوجه الجديد للمحكمة العليا والذي يعتبر الأجور تدخل ضمن الحقوق المكتسبة جاء يعارض اجتهاد قضائي مستقر عليه وهو أن الأجر يكون مقابل عمل⁽⁴⁾.

(1) ديب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون 11/90-المجلة القضائية 2001، العدد الثاني، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، ص 521، 522. و بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 134.

(2) راجع المادة 53 من قانون 11/90. و أيضا قرار المحكمة العليا ملف رقم 106576 بتاريخ 31/01/1994، ص 117. و القرار رقم 168545 المؤرخ في 1999/2/9 و القرار رقم 191001 المؤرخ في 2000/2/15. و للإطلاع على محتوى هذه القرارات راجع، نبيل صقر و فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا و تطبيقا، دار الهدى، 2009، ص 354 و ما بعدها.

(3) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 134، 135.

(4) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 135.

ثالثاً - دور القاضي في تحديد الحقوق المكتسبة:

يجب على القاضي أن يقوم بتحديد الحقوق المكتسبة التي يستفيد منها العامل وتحديدها نقداً عندما تكون قابلة للتقييم، و حتى يحكم القاضي بإعطاء الحقوق المكتسبة، لا بد للعامل أن يطالب بها وأن يقوم بتعدادها فالقاضي لا يستطيع أن يمنحها للعامل من تلقاء نفسه حتى ولو كان منصوصاً عليها قانوناً فالقاضي ملزم بالبحث في حدود ما يطلبه العامل ولا يحق له أن يحل محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم⁽¹⁾.

و من جهة أخرى، لا يمكن للقاضي أن يعتبر أي كان من الطلبات حقاً مكتسباً كمطالبة العامل بالحق في اكتساب صفة الإطار المسير استناداً إلى المرسوم رقم 290/90، لأن هذه الصفة تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام للمؤسسة أو لمجلس الإدارة الذي له السلطة لمنحها و كذلك لسحبها، كما يمكن لأحد الطرفين أن يضع حداً لهذا المنصب و على الطرف المتضرر أن يطالب بالتعويض⁽²⁾.

المطلب الثاني: صلاحيات صاحب العمل في إنهاء عقد العمل

كما قد أشرنا سابقاً، أنه من أبرز الأهداف التي يرمي إليها دعاة السياسات الاقتصادية المعاصرة التخفيف من الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل، و لهذا فهم يميلون إلى منح صاحب العمل صلاحية و حرية أكبر في مجال إنهاء عقود العاملين لديه بإرادته المنفردة، بتوسيع دائرة الاستثناءات الواردة على حقه في هذا المجال و التخفيف من قيودها و ضوابطها لا سيما الإجرائية منها، ليصلوا بذلك إلى أقصى قدر من الحرية و هذا ما تهدف إليه الخصوصية، أي إطلاق العنان لحرية المستخدم في إبرام عقود العمل و إنهاؤها تحقيقاً لمصالحه الاقتصادية حتى يتمكن من تذليل أية عوائق قد تحد من قدرته على المنافسة⁽³⁾.

و لما كانت الدولة هي المالك للمؤسسات الاقتصادية قبل خصوصتها، فهي بذلك كانت تمثل صاحب العمل الوحيد باعتبارها كانت محتكرة للنشاط الاقتصادي، و كانت نظرتها إلى عمالها نظرة اجتماعية، تهدف إلى تحقيق و حماية مصالحهم حتى و لو كان مردودهم ضعيفاً، فالمهم هو الحفاظ على مناصب الشغل و استمرارية علاقة العمل، لكن و بعد الخسائر الكبيرة التي تكبدتها الدولة إثر ذلك، و بعد سلسلة من التدخلات محاولة إنقاذ مؤسساتها من الانهيار عن طريق إعادة الهيكلة و تدعيم المؤسسات في إطار مسح الديون... و غيرها، قررت الدولة خصوصاً مؤسساتها لتخفيف العبء عليها. و حتى تتم عملية الخصوصية بنجاح ارتأت بعض الدول كتونس و الجزائر مثلاً أنه لا بد من تسريح كل العمال قبل خصوصية المؤسسات العاجزة حتى تسهل عملية التنازل⁽⁴⁾.

(1) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 136.

(2) راجع قرار المحكمة العليا رقم 182212 المؤرخ في 14/9/1999. و للإطلاع على محتوى هذا القرار راجع، نبيل صقر و فراح محمد الصالح تشريعات العمل نصاً و تطبيقاً، دار الهدى، 2009، ص 177.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 135، 136.

(4) Leila Abdeladim, les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb Maroc-Algérie -Tunisie, Etude juridique, Les Editions internationales 1998, p241. Et Jean-claude Berthélemy, Céline Kauffmann, Marie-Anne Vaffort et Lucia Wegner, Privatisation en Afrique Subsaharienne: Un état des lieux, OCDE, 2004, p15. Et voir aussi Wladimir Andreff, Economie de la transition, la transformation des économies planifiées en économies de marché, Licence-Master / Economie, Bréal, p 394.

كما يرى البعض أن التخلص من الفائض الحقيقي لليد العاملة عن طريق إنهاء عقود العمل هو شرط أساسي لصحة أي مؤسسة عامة أو خاصة⁽¹⁾، و بناء على ذلك، فقد قامت أغلب الدول بتفريغ مؤسساتها التي تنوي خوصصتها من عمالها، فلجأت الدولة بصفقتها صاحب العمل إلى إنهاء عقود عمالها. و على سبيل المثال، ففي الجزائر قد وصل عدد المؤسسات المنحلة، و التي قلصت عدد عمالها ما بين سنتي 1994 و 1998 حوالي 1400 مؤسسة⁽²⁾، ترتب عنه إنهاء عقود عمل 405.000 عامل، منهم: منهم 50.700 عامل سرحوا في إطار الذهاب الإرادي، و 40.531 عامل أحيلوا على الصندوق الوطني للتقاعد CNR بصفة تقاعد مسبق⁽³⁾ و منهم حوالي 174.742 عاملاً أحيلوا إلى صندوق التأمين على البطالة CNAC⁽⁴⁾.

و نظراً لخطورة التسريح الجماعي من العمل من كونه تنتهي به عقود عمل كل أو بعض عمال المؤسسات الاقتصادية، و ما يسببه في انقطاع الأجر باعتباره مورد عيش أفراد أسر هؤلاء العمال، بكل ما ينطوي عليه من مخاطر اجتماعية⁽⁵⁾، فإن أغلب التشريعات أعطت الحق لصاحب العمل في تسريح العمال الذين لا تحتاج إليهم المؤسسة، بالخصوص على المدى القصير الذي يلحق عملية التخصيص، في حين قد تحتاج إليهم لاحقاً بعد تكثيف النشاط و توسيعه، و لذا فقد قيدت التشريعات سلطة صاحب العمل في إنهاء عقود عماله.

لذلك عمدنا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين اثنين، نتناول في الفرع الأول سلطة رب العمل الجديد في إنهاء عقد العمل، و في الفرع الثاني الحماية المقررة للعمال المسرحين.

الفرع الأول: سلطة رب العمل الجديد في إنهاء عقد العمل

إن مسألة التسريح الجماعي للعمال باعتبارها إحدى الصلاحيات التي يمارسها صاحب العمل لإنهاء عقود العمل، هي من السلطات التي فرضت نفسها قبل خوصصة المؤسسة حتى تتمكن الدولة باعتبارها صاحب العمل القديم، من تهيئة الأرضية المناسبة لتطبيق عملية الخوصصة. لكن السؤال الذي يطرح هنا هل سلطة صاحب العمل الجديد في إنهاء عقود العمل هي مطلقة؟ و باعتباره مالك المؤسسة هو حر في إنهاء عقد عامل لا يرغب في تشغيله لأسباب شخصية؟ و ما موقف التشريع و القضاء من سلطة صاحب العمل الجديد كسبب لإنهاء عقد العمل؟

(1) موسى سعداوي، المرجع السابق، ص 132.

(2) مزغراني بومدين، أنظمة الضمان الاجتماعي المتخصصة بالتأمين على البطالة، التشريعات العمالية، المرجع السابق، ص 41.

(3) زكية بوسعد، أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية- دراسة حالة: مؤسسة مطاحن الأوراس- باتنة، مذكرة تخرج

لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم موارد بشرية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007/2008، ص 74.

(4) بن عزوز بن صابر، هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل، التشريعات العمالية، المرجع السابق، ص 21.

(5) يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2008، ص 294.

أولاً- موقف التشريع من سلطة صاحب العمل الجديد كسبب لإنهاء عقد العمل:

نصت المادة 66 فقرة 6 من قانون 90-11 على إمكانية إنهاء علاقة العمل بالتسريح للتقليل من عدد العمال، و إن الحالات التي تضمنتها المادة 66 نقلت عن نص المادة 68 من القانون رقم 82-06⁽¹⁾ و أضيفت إليها حالة واحدة هي حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، إن هذه الإضافة تعكس الظروف المحيطة الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية، و تعبر عن نية المشرع في الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، الذي فرض على الجزائر تبني سياسة الخوصصة، فصدر الأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ليأتي بعد تفريغ المؤسسات العامة من عمالها و تسريحهم قبل تنفيذها، و قبل صدور المرسوم التشريعي الخاص بالتسريح الاقتصادي رقم 94-09⁽²⁾.

كما تنص المادة 69 من قانون علاقات العمل، على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، و إذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"، و بذلك نجد أن المشرع الجزائري قد أقر لصاحب العمل الجديد لتسريح العمال لأسباب اقتصادية، و إن لم يورد تعريفا للسبب الاقتصادي، فإنه اقتصر على ذكر الأسلوب الذي يتم به التسريح الجماعي في حد ذاته⁽³⁾.

فقد أورد المشرع الجزائري على غرار المشرعين الفرنسي و المصري، جملة من الإجراءات الواجب احترامها من طرف أصحاب العمل لتسريح العمال، باعتباره استثناء عن المبدأ العام⁽⁴⁾ القائم على الحفاظ على مناصب الشغل، بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09⁽⁵⁾. و إذا كَيْفْنَا إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة على أنه تسريح لسبب اقتصادي، فهذا ينجر عنه تطبيق القواعد المتعلقة بالتسريح و هذا ما فعله المشرع الجزائري حين طبق على الحالتين نفس الأحكام. و لكن القواعد التي تطبق على حالة إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة هي قواعد خاصة (Règles Spécifique) ففي هذه الحالة نستبعد تدابير الحماية الأخرى، و التي يصبح تطبيقها مستحيلا، فليس هناك التزام بإعادة توزيع العمال، و لا أولوية في التوظيف بسبب الأقدمية و الخبرة، و لا تقسيم للعمل، أو العمل بالتوقيت الجزئي... إلخ⁽⁶⁾.

و من جهة أخرى فإنه يحق لصاحب العمل الجديد تسريح العامل الذي يرفض التعديل لأحد العناصر غير الأساسية في عقد عمله، خاصة إذا كان هذا التعديل جديا و حقيقيا يصب في مصلحة المؤسسة، و ذلك كما بيناه سابقا.

(1) القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 09 لسنة 1982.

(2) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص ص 32، 33.

(3) زكية بوسعد، المرجع السابق، ص 48. و رشيد واضح، المرجع السابق، ص ص 167، 168. و بن رجال أمال، المرجع السابق، ص 41.

(4) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 115.

(5) المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية

ج ر العدد 34 المؤرخة في 01/06/94.

(6) بن رجال أمال، المرجع السابق، ص ص 76، 77.

و بذلك فإن المشرع الجزائري قد فرض على صاحب العمل الجديد احترام عقود العمل القائمة وقت انتقال ملكية المؤسسة إليه، حفاظا منه على استمرار علاقة العمل رغم تغير المركز القانوني لصاحب العمل. و إذا ما أراد المستخدم الجديد إعادة تنظيم مؤسسته أو تغيير طبيعة النشاط الذي قد يكون سببا للاستغناء عن كل أو بعض العمال، فهنا هو ملزم بتطبيق كل الإجراءات القانونية اللازمة. و قد أقر المشرع الفرنسي المعايير الواجب إتباعها، و قرر مشروعية الإنهاء لأسباب اقتصادية غير لصيقة بشخص العامل و أن تكون هذه الأسباب جدية و حقيقية، إذ يكمن السبب الاقتصادي في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو في تعديل العنصر الأساسي في عقد العمل فرضته صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية أو تطورات فنية⁽¹⁾، و يقع عبء إثبات ذلك على صاحب العمل، حفاظا على علاقة العمل و لاعتبار العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل⁽²⁾.

ومن هنا فإن عدم تنفيذ أي إجراء قد يعرض عملية إنهاء عقد العمل للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح، ليعتبر هذا التسريح تعسفيا، ومنه فإنه يخضع لأحكام المادة 4/73 من قانون 11-90 وهو نفس الجزاء المطبق في النظام الفرنسي⁽³⁾.

ثانيا- موقف القضاء من سلطة صاحب العمل الجديد كسبب لإنهاء عقد العمل:

من المستقر عليه قضاءً، أنه يجب على صاحب العمل الجديد الالتزام بعقود العمل القائمة وقت انتقال ملكية المؤسسة إليه دون مساسها سواء بالتعديل أو الإنهاء. و يستحق العامل التعويض إذا ثبت أن التسريح كان تعسفيا و مخالفا للإجراءات الشكلية⁽⁴⁾ و الموضوعية، و قد أكدت المحكمة العليا أن التعويض عن التسريح التعسفي يكون طبقا للمادة 22 من المرسوم رقم 94-09⁽⁵⁾.

إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به فالمحكمة تحكم إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة (6) أشهر من العمل⁽⁶⁾.

و قد اتجه القضاء الفرنسي إلى مشروعية الإنهاء لأسباب اقتصادية غير متعلقة بشخص العامل بشرط أن تكون هذه الأسباب جدية و حقيقية ملحة ترتبط بحسن سير المؤسسة و حماية للمشروع نفسه و حفاظا على

(1) بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية"دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي و المصري"، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، يوما 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي ناسوست بجامعة جيجل، ص 223.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 210، 211.

(3) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2002، ص 377.

(4) راجع قرار المحكمة العليا رقم 160302 المؤرخ في 1998/03/10، حيث أنه لم يثبت لقاضي الموضوع أن الهيئة المستخدمة الطاعنة قد احترمت ما تنص عليه المواد 7، 8 و 9 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، نقلا عن نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 120.

(5) راجع قرار المحكمة العليا رقم 197731 المؤرخ في 2000/05/16، نقلا عن نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 125.

(6) راجع قرار المحكمة العليا ملف رقم 307594 المؤرخ في 2005/11/09، "...إن تعبير المؤسسة صراحة عن رغبتها في رفض إعادة إدماج العامل إلى منصب عمله أثناء سير الدعوى يلزم القاضي أخذ هذا الطلب بعين الاعتبار مع منح تعويض للعامل المسرح تعسفيا"، نقلا عن نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 385.

وظائف و مصالح العمال، و شريطة عدم لجوء صاحب العمل للفصل غشاً و تحايلاً على القانون. و تستخلص المحاكم عادة الغش و التحايل من القرائن التي تدل على قيام صاحب العمل بفصل العمال الجدد أو النقابيين أو مجرد تعاقب العمليتين بفارق زمني بسيط⁽¹⁾، كما يختص قاضي الموضوع بتقدير حقيقة و جدية السبب و ضرورته للمؤسسة و تحقق آثاره سواء على منصب العمل أو على العقد، و توافر العلاقة السببية بين هذا السبب الاقتصادي و الآثار الناتجة عنه، و عليه فإن القاضي يقوم بالتأكد من وجود علاقتين سببيتين، تتمثل الأولى في التأكد من وجود علاقة سببية بين إلغاء المنصب أو تغييره أو تعديل جوهره في عناصر العقد و التسريح، و الثانية بين إلغاء المنصب أو تغييره أو تعديل جوهره في عناصر العقد و الصعوبات الاقتصادية⁽²⁾. و هنا نلاحظ أن النظام الفرنسي قد اشترط أن التسريح لأسباب اقتصادية يكون مشروعاً و مبرراً متى كان غير مرتبط بشخص العامل، أما المشرعين الجزائري و المصري فلم يتطرقا إلى هذه النقطة.

الفرع الثاني: الحماية المقررة للعمال المسرحين

حرصت التشريعات العمالية على حماية العامل سواء أثناء تنفيذ علاقة العمل أو أثناء تعليقها أو حتى بعد انتهائها، و فرضت على المستخدم إيجاد وسائل للحفاظ على الشغل⁽³⁾، و في حالة إنهاء رب العمل الجديد لعقود عمل العمال، فإن هؤلاء قد قرر لهم القانون حقوقاً تختلف باختلاف نوع التسريح، إما تسريحا قانونيا وفقا للإجراءات، أو تسريحا تعسفيا، هذا ما سنوضحه كالاتي:

أولاً- الحقوق المقررة للعمال المسرحين وفقا للإجراءات القانونية:

بعد إعداد قرارات التسريح وتبليغها يستوجب على صاحب العمل تسديد و دفع التعويضات القانونية للمعنيين، و قد حددت المادة 22 من المرسوم رقم 94-09 مقدار التعويض بأجر ثلاثة أشهر، ويتم الدفع مباشرة كما يتم إفادة العامل من حقه في عطله مدفوعة الأجر⁽⁴⁾. أما العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق أو يستفيدون من منصب جديد، أو يحالون على التقاعد العادي فلا يستفيدون من التعويض السابق بل يكتفون فقط بحقوقهم في عطله مدفوعة الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم السابق. كما يستفيد العمال المسرحين سواء المحالين على التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة على ما يلي:

- الخدمات الاجتماعية التي تؤديها هيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل، أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية⁽⁵⁾.
- الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي لاسيما الأداءات العينية عن المرض (كمصاريف العلاج و الجراحة و الأدوية..) والأمومة والمنح العائلية، ورأسمال الوفاة لذوي حقوق العامل المسرح⁽⁶⁾.

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 212، 213.

(2) بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 227.

(3) بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 234.

(4) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 384. و بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 143.

(5) راجع المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور سابقا.

(6) راجع المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، سبقت الإشارة إليه. و محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 302.

- الحصول على العطلة المدفوعة الأجر، وكذا تعويض الإخطار المسبق.
- التمتع بحق الأولوية في تحصيل الأجور ومختلف التعويضات في حالة حل المؤسسة المستخدمة أو إفلاسها أو تصفيتها قضائيا وذلك قبل كافة ديون صاحب العمل الأخرى.
- الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب بمجرد تلقيه لأول استدعاء، هذا إن لم يكن الإنهاء بسبب إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، أما المشرع الفرنسي فقد أمهل العامل مدة سنة كاملة من يوم إنهاء العقد⁽¹⁾.
- الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده فيها، و إذا رفض صاحب العمل تقديم شهادة العمل أو كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني، جاز للعامل مخاصمته أمام القضاء، و تصدر المحكمة حكما ابتدائيا نهائيا في هذا الشأن، عملا بأحكام المادة 21 من القانون رقم 04/90 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل⁽²⁾.

ثانيا- الحقوق المقررة للعمال المسرحين تعسفا:

يستحق العامل تعويضا إذا ثبت انه تم تسريحه مخالفة للقواعد الإجرائية الإلزامية التي يتطلبها القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي أو عقد العمل أو في حالة التسريح المخالف للقواعد الموضوعية و ذلك في حالة التسريح التعسفي.

1- التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات:

تنص المادة 4/73 فقرة أولى على أنه "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله".

فمن خلال استقراءنا لهذه المادة نجد أن العامل الذي يتعرض لتسريح مخالف للإجراءات يحق له اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية لإلغاء قرار التسريح، فنقوم المحكمة بالفصل ابتدائيا ونهائيا بإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا يتحمله صاحب العمل لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل لو استمر في عمله

(1) Article L321-14 Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

(2) بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2004/2003، ص 91. و راجع أيضا قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 235063 صادر في 2002/2/9.

وهذا التعويض المالي ما هو في الحقيقة إلا حيلة ابتدعها المشرع حتى لا يتناقض ومقتضيات نص المادتين 53 و 80 من القانون رقم 11/90 التي تنص على أن الأجر هو مقابل عمل مؤدى⁽¹⁾.
أما بالنسبة للفترة التي يشملها التعويض، فقد اعتبرت المحكمة العليا أن الفترة التي تمتد بين قرار التسريح والحكم القضائي هي وحدها التي تشملها التعويضات المالية و ليست الفترة الممتدة إلى غاية التنفيذ⁽²⁾.
كما يمكن للعامل أن ينتفع في هذه الحالة بالغرامة التهديدية إذا ثبت أن المستخدم قد رفض إعادة إدماجه في مرحلة تنفيذ الحكم بشرط أن يكون الحكم ممهورا بالصيغة التنفيذية وفقا لنص المادة 39 من قانون 04/90⁽³⁾، و قد منحت المادة 37 من نفس القانون لرئيس القسم الاجتماعي صراحة الاختصاص للنظر في طلب الغرامة التهديدية.

2- التعويض عن التسريح التعسفي:

التسريح التعسفي هو التسريح المتخذ مخالفة لمقتضيات المادة 73 من قانون 11/90 و هو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المسطر بهذا النص أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق لكن لم يثبت ارتكابه من طرف العامل.

فالتسريح التعسفي هو الذي ينفذ خرقا لقواعد القانون الموضوعية الجوهرية، و هي ما يعبر عنها في القانون الفرنسي بانعدام السبب الفعلي و الجدي، مع ملاحظة أن المشرع الجزائري لم يشر إلى جدية سبب التسريح صراحة بل اكتفى بمخالفة التسريح لأحكام المادة 73 من قانون 11/90⁽⁴⁾. غير أنه ما يلاحظ عند قراءة نص المادة 73 مكرر 3 من نفس القانون، فإن المشرع اعتبر كل تسريح فردي يقع خرقا لهذا القانون يعتبر تسريحا تعسفيا، وهذا يعني مهما كانت القاعدة القانونية التي تم خرقها جوهرية كانت أو إجرائية⁽⁵⁾.
ومتى تبين للعامل أن تسريحه كان تعسفيا، يلجأ للجهة القضائية المختصة والتي تفصل بحكم ابتدائي ونهائي إما بإعادة إدماج العامل مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة، وإما بمنحه تعويضا في حالة رفض أحد الطرفين لهذا الإدماج سواء العامل أو المستخدم هذا التعويض الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل إضافة إلى تعويضات أخرى محتملة⁽⁶⁾.

(1) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 131.

(2) قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 159386 المؤرخ في 10/03/1998، المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 02، ص 101.

(3) القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد لسنة 1990.

(4) راجع المادة 4/73 فقرة 2 من قانون 11/90.

(5) بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 132.

(6) راجع المادة 4/73 فقرة 3 من قانون 11/90.

الفصل الثاني: أثر الخصوصية على توازن علاقة العمل الفردية

إن قرار خصوصية المؤسسات العمومية يعد من القرارات غير الشعبية، و الذي لم يحظ بتأييد الكثير من طبقات العمال، لما له من تأثيرات عكسية مباشرة تمس بالحقوق المكتسبة للعمال، لأن القطاع الخاص غاياته الأولى و الأخيرة هي تحقيق الربح بأقل التكاليف، و البقاء في دائرة المنافسة، و بالتالي فإن كل تلك الحقوق المكتسبة للعمال في ظل القطاع العام من أجور و تعويضات و ديمومة عقود العمل و ما ينتج عنها من مزايا إضافية، يعد خسارة حقيقية لصاحب المؤسسة، و بعبارة أخرى، فإن القطاع الخاص، يعلق آمالا كبيرة على رفع مردودية مؤسسته، و زيادة رأسمالها و استثماراته، من خلال خفض أعداد الأيدي العاملة أو من خلال خفض أجور من يبقينهم من العمال، مقابل فرض شروط و ظروف عمل متدنية و غير مكلفة مستفيدا في ذلك من أوضاع التشريعات العمالية غير المتقدمة، و هو ما سيؤدي بلا شك إلى تجاهل البعد الإنساني و تدمير الاستقرار الاجتماعي⁽¹⁾.

و من أهم القضايا التي شغلت اهتمام المشرع بالدرجة الأولى و الشركاء الاجتماعيين بالدرجة الثانية⁽²⁾ و التي ناضل من أجلها العمال، هي مسألة تحسين الأجور، تحديد ساعات العمل، الأستقرار الوظيفي و التأمين و غيرها، وفي إطار القطاع العام كانت هذه الحقوق ثابتة و مقررة و محمية من طرف الدولة مسبقا إلا أنه و في ظل الخصوصية، فإن أجور العمال و بعض الضمانات القانونية الأخرى قد تأثرت بالسلب على الرغم من تأثر قليل من العمال بالإيجاب⁽³⁾.

و بهذا الصدد يتبادر إلى أذهاننا طرح عدة إشكالات أهمها، كيف يمكن تحقيق توازن علاقة العمل الفردية في ظل الخصوصية؟ و هل سلطة رب العمل مطلقة في تحديد حقوق العمال أو له الحق في المساس بها؟ و بالأخص تلك الحقوق و الضمانات المكتسبة بموجب القوانين و التشريعات؟ و هل دائما انعكاسات الخصوصية على هذه الحقوق تكون سلبية؟

و لكي نجيب على هذه الأسئلة، فأنا سنتناول ذلك في مبحثين نتطرق في المبحث الأول لأثر الخصوصية على أجور العمال، و في المبحث الثاني لأثر الخصوصية على ظروف العمل.

المبحث الأول: أثر الخصوصية على أجور العمال

يتمثل الأجر في المدفوعات التي يتلقاها العامل مقابل تنفيذ عمله في المؤسسة وفقا لاتفاق بينه و بين صاحب العمل، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بينهما⁽⁴⁾، و العمل هو الجهد الموجه لإنتاج

(1) محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى، 2004، ص 346.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، ط 2006 ص 139.

(3) قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق 2004/2003، ص 145.

(4) إغلمان بهية، تأثير الخصوصية على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2002، ص 99.

أو إنجاز شيء ما بهدف تحسين فائدته في إشباع حاجة إنسانية، و يعتمد المفهوم النظري للأجور على الدفع مقابل العمل، و يتوقع أن يكون هذا المقابل كافيا لضمان حياة كريمة للعامل و كمحفز لزيادة الإنتاجية و الابتكار⁽¹⁾، والأجر مسألة في غاية الأهمية، إذ أن فكرة قانون العمل تقوم أساسا على حماية الأجر⁽²⁾ بجوار تنظيم العمل، والأجر يعتبر إذن معيار التمييز بين عقد العمل والعقود التبرعية⁽³⁾. فالأجر هو أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل، فهو يشكل المحل و السبب، و التزام و حق في أي عقد عمل⁽⁴⁾.

و هناك من عرف الأجور على أنها تلك الفوائد التي تعبر عن المقابل المادي الذي يتقاضاه من يعمل في خدمة الدولة أو المنظمات العامة أو الخاصة على السواء وذلك عن تأديته عملاً معيناً، أو توليته وظيفة معينة⁽⁵⁾. كما أنه حق من حقوق العامل، ذلك ما أكدته المادة 80 من القانون رقم 90-11⁽⁶⁾. ونظرا لما يمثله هذا الحق من أهمية حيوية بالنسبة للعامل باعتباره مورد رزقه من خلاله ينفق على نفسه وعلى أسرته، نجد أن المشرع لم ينظر إلى الأجر من الزاوية القانونية والاقتصادية باعتباره مقابل العمل فحسب، بل نظر إليه من الجانب الاجتماعي أيضا باعتباره مصدر رزق العامل⁽⁷⁾.

وللأجر ميزة اقتصادية على مستوى الاقتصاد الجزئي، أي أنه يعد عنصرا من عناصر التكلفة داخل المؤسسة، ويؤثر بالتالي على قيمة المنتج. وعلى مستوى الاقتصاد الكلي، فإن مجموع الأجور المدفوعة من قبل المؤسسات تحدد القوة الشرائية، مستوى الاستهلاك، ومعدل الادخار⁽⁸⁾.

فالمشرع الجزائري قد اعتبر ما يستحقه العامل لقاء عمله أجرا أساسيا الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه⁽⁹⁾.

(1) سيد فتحي أحمد الخولي، تباين الأجور و الرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، كلية الاقتصاد و الإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ديسمبر 2003، ص 4. و قد عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 الأجر على أنه "يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، و جميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، مقابل استخدامه له".

(2) فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1973، ص 295. و قادية عيد الله، المرجع السابق، ص 145.

(3) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999، ص 165.

(4) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، ديسمبر 2008، ص 337. و راجع أيضا قرار المحكمة العليا رقم 310757 المؤرخ في 09/11/2005، الذي يؤكد طبيعة علاقة عمل قانونية بمجرد أن المطعون ضده كان يتقاضى أجره شهريا، راجع نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا و تطبيقا.. اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى، ط 2009، ص 311.

(5) طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، "الأسس العلمية لتحقيق العدالة في هياكل الأجور الوظيفية"، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (2) 2006، ص 140.

(6) إذ تنص المادة 80 من القانون رقم 90/11 على أن " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل".

(7) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 165.

(8) Jean luck Koehl , Droit de l'entreprise Droit du travail et Droit social, Edition Marketing, 1994, P 96.

(9) المادة 81 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل.

وذهب المشرع الفرنسي⁽¹⁾ إلى تحديد العناصر التي تكون في مجموعها أو جزء منها ما يسمى بالأجر بالمعنى القانوني للكلمة، وهي: الأجر القاعدي أو الأساسي، المنح والتعويضات، والامتيازات الأخرى مثل (الغذاء المسكن، التدفئة، مستحقات الهاتف، الملابس، وسائل النقل...)، وقد اعتبرها المشرع الفرنسي عنصرا من العناصر المكونة للأجر و بالتالي يحكمها نفس النظام القانوني الذي يحكم الأجر، مثل إخضاعها لاقتطاع الضمان الاجتماعي، والضريبة على الدخل⁽²⁾. وقد اعتبر المشرع الأردني ما يستحقه العامل لقاء عمله وأي استحقاقات أخرى يتقاضاها، أجرا سواء كان ما يستحقه نقدا فقط، أو عينا فقط، أو نقدا وتكملة استحقاقات أخرى عينية، لكن بعض الصعوبات يمكن أن تثور في حالة ما إذا كان الأجر نقدا تتبعه بعض الميزات العينية، كما هو الأمر بالنسبة لعمال المطاعم والفنادق الذين بالإضافة إلى المبلغ النقدي الذي يتقاضونه، يحصلون على المأكل أو الملابس أو المسكن، فهل نعتبر هذه الملحقات العينية أجرا؟. إننا من خلال تعريف الأجر الوارد سابقا والذي يعتبر الأجر مقابل عمل مضافا إليه الاستحقاقات الأخرى، نجد أنه لا بد من توافر شرطين حتى نعتبر الملحق العيني أجرا:

1- أن يصرف هذا البديل العيني على أنه جزء من أجر العامل لقاء عمله، لا على وجه التبرع.

2- أن يصرف البديل العيني للعامل باعتباره من مقابل العمل لا كأداة من أدوات العمل: مثل ذلك الملابس التي تصرف على عمال الفنادق، والمطاعم للظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء⁽³⁾.

و لهذا فقد واجه الفقه المعاصر أحد اختيارين، إما أن يقف عند التعريف التقليدي للأجر، فيفقد بذلك الكثير مما يتقاضاه العامل صفة الأجر، أو أن يتوسع في مفهومه، فيسعى لذلك إلى تعريف جديد يساير التطورات الحاصلة على النظام الأجرى، و طبيعي أن يختار الفقه الأسلوب الأخير، و نتيجة لذلك أصبح مفهوم الأجر ينصرف إلى (جميع الأموال التي يحصل عليها العامل مقابل العمل أو بمناسبته ما لم تكن تعويضا أو سدادا لمصاريف مهنية)⁽⁴⁾.

ونظرا لاعتبار الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل⁽⁵⁾، فهو من النظام العام، و قد حظي في مختلف التشريعات بمكانة محترمة، خصصت له عدة أحكام لتنظيمه وحمايته عن طريق إقرار مبدأ الدفع النقدي فقط

(1) Voir l'Article L140-2 du code du TF: .. Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier...

(2) Jean luck Koehl , Op cit, pp 98 et 99.

(3) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 168.

و قد عرفت المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم 8-1980 الأجر بأنه كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدا أو عينا مما يدفع سنويا أو شهريا أو أسبوعيا أو يوميا أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعا للإنتاج أو بصورة عمولات . ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطي للعامل جزاء أمانته أو كفايته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا .

(4) يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، محاضرة بعنوان: "الأجر في قوانين العمل العربية"، أقيمت في الحلقة النقاشية حول شروط و ظروف العمل التي نظمها البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل في تونس خلال الفترة 26-30 تشرين الأول 1992، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، دون تاريخ نشر، ص 80.

(5) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني، د م ج، طبعة 2002، ص 143.

التحديد المركزي للحد الأدنى المضمون للأجور، امتياز الأجور عن كافة الديون⁽¹⁾، حيث يمنع أي حجز، أو اقتطاع من الكتلة الأجرية⁽²⁾.

فالأجر عامل أساسي سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة، فبالنسبة للفرد هو إشباع الحاجات المختلفة (اقتصادية و اجتماعية) أما بالنسبة للمؤسسة فإنه يؤدي عدة وظائف منها جلب الكفاءات و المهارات⁽³⁾. وقد كرس قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1990، مبدأ التحديد التفاوضي للأجور ومختلف التعويضات لتحديد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة، و ذلك عن طريق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، أو التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من قبل المؤسسة، وهو ما يدخل في إطار تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل، الذي كرسه منهج استقلالية المؤسسات التي أصبح تسييرها عن طريق علاقات تعاقدية، بدل القرارات الإدارية المركزية⁽⁴⁾، مع الأخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى للأجور، الذي تحدده و تحميه التشريعات العمالية الوطنية و الدولية.

و بذلك، فقد ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول النظريات الاقتصادية و السياسة الجديدة لتحديد الأجور، و في المطلب الثاني نتناول تباين الأجور و مدى تأثيرها بالخصوصية.

المطلب الأول: النظريات الاقتصادية و السياسة الجديدة لتحديد الأجور

قد اعترفت المادة 84 من قانون 90-11 على أن الأجور تخضع للمبدأ القائل أن "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجور"⁽⁵⁾، و هذا تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951⁽⁶⁾.

و بما أن الأجور تعتبر العنصر المحدد للقدرة الشرائية للأفراد و تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال فقد ظهرت عدة نظريات لتحديد الأجر، وقامت في هذا الشأن صراعات حول كيفية تحديد الأجر، و طريقة تعديله على الأساس الزمني أو الإنتاجي، و بالأخص بعد التراجع الكبير لدور الدولة، خاصة بعد تبنيها لسياسة الخصوصية في إطار النظام الليبرالي، أين أطلق العنان لمبدأ حرية التعاقد، بدلا من حماية الأجر من طرف الدولة، و من هنا كانت لسياسة الأجور دور فعال في توزيع و تحديد طاقات العمال.

و يعزو الكثير من المؤسسات الدولية المتخصصة في الدول الصناعية المتقدمة أسباب البطالة إلى سياسة الأجور⁽⁷⁾، و لا تكفي فعالية تحديد مستويات الأجور وحدها لتجنب البطالة أو على الأقل الحد منها بل

(1) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، ط 2003، ص 64. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للنشر و التوزيع ص ص 129، 130. و راجع أيضا المادة 6 فقرة 5 من قانون علاقات العمل رقم 90-11.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، المرجع السابق ذكره، ص 143. و راجع المادة 90 من قانون 90-11.

(3) عمومن رمضان، علاقة قيم العمل بالاتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية مشرفين- منفذين، دراسة ميدانية بمؤسسة المواد الدسمة ENCG بالجزائر العاصمة، مذكرة ماجستير تخصص علم النفس العمل و التنظيم، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا، 2004-2005، ص 60.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 65. و أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل...، المرجع السابق، ص 336.

(5) OIT, Gestion de la privatisation et de la restructuration, Op cit, p 68. Et voir aussi l'Article L140-2 du Code du Tr Fr.

(6) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951، المتعلقة بمساواة العمال و العائلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، و كذا التوصية رقم 90 المتعلقة بالمساواة في الأجور.

(7) حيث أن البطالة ناجمة عن عدم التوازن بين عرض العمل و الطلب الواقع عليه في سوق معينة للعمل، عند أجر محدد و في وقت معين.

يلزم فعالية إجراءات السياسة المالية و النقدية بجانب الحد من تباين الأجور بين القطاعين العام و الخاص حتى تصل إلى المستويات الصحيحة التي يتقبلها المنتجين و العمال على حد سواء⁽¹⁾. و يعتبر تباين الأجور أحد الأسباب الرئيسية للشعور بعدم المساواة حتى في حالة تحسن الوضع المعيشي لمعظم أفراد المجتمع، و لهذا فإن كل الحكومات تقريبا تحرص على التدخل في الطريقة التي تعمل بها أسواق العمل سواء لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف، أو لمساعدة السوق على للعمل بطريقة أفضل. و من خلال ما تقدم، فقد ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنعرض في الفرع الأول النظريات الاقتصادية في تحديد الأجور، و في الفرع الثاني السياسة الجديدة لتحديد الأجور.

الفرع الأول: النظريات الاقتصادية في تحديد الأجور

إن نظرية تحديد الأجور في سوق حرة، هي من وجهة النظر الاقتصادية حالة خاصة من النظرية العامة للقيمة، فالأجور لا تعدو أن تكون ثمنا للعمل، و لذلك فقد عرف ريكاردو الأجر بأنه الثمن الضروري لتمكين العمال من العيش و إدامة ذريتهم⁽²⁾، دون أية زيادة أو نقصان، كما أنه في حالة غياب التنظيم القانوني فإن تحديد الأجور يجري بنفس الطريقة التي تحدد بها الأسعار عن طريق العرض والطلب⁽³⁾ و قد أهملت نظريات الأجور في بداية القرن التاسع عشر دور النقابات العمالية و المساومة الجماعية في تحديد الأجور و لم يعترف لها بهذا الحق إلا بعد الثلاثينات من القرن العشرين⁽⁴⁾.

و قد ذهب "دافيد ريكاردو" إلى أن مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة و انطلاقا من نظرية ريكاردو هذه صاغ "لاسال" F Lassalle قانون الأجور الحديدي و طور ماركس نظريته في الأجر و العمل، و تقسم نظريات الأجور إلى مجموعتين: مجموعة النظريات الليبرالية البرجوازية في الأجور و النظرية الماركسية في الأجور⁽⁵⁾.

أولاً- النظريات الليبرالية في الأجور: تنطلق هذه النظرية من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على أساس أن آلية السوق هي المنظم الوحيد للأسعار و للنشاط الاقتصادي، و هي تعالج الأجر على أنه ثمن العمل الذي يبيعه العامل لصاحب المؤسسة، مقابل أجر نقدي أو عيني يتفق عليه فرديا أو جماعيا مع صاحب العمل بحرية تامة أو بتدخل من الحكومة أو المنظمات الأخرى. وبهذا الصدد فقد ظهرت عدة نظريات في هذا الشأن، نجلها فيما يلي:

(1) سيد فتحي أحمد الخولي، المرجع السابق، ص 6.

(2) أحمية سليمان، "الحكومة تعتقد أنها تدفع أجورا و الجزائريون يتظاهرون بـ"العمل"، جريدة الخبر، 2009/04/04، العدد 5596، ص 2. و Jean

RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du Travail, Presses Universitaires de France, 6^e édition, 1^{er} tri 1975, p p 473,474.

(3) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، محاضرة بعنوان: "سياسات الأجور و جوانبها الاقتصادية و القانونية" محاضرة أقيمت في الدورة

التدريبية حول إدارة العمل التي نظمها البرنامج الاقليمي العربي لإدارة العمل في تونس خلال الفترة 5 ايلول-1 تشرين الأول 1988، مكتبة دار الثقافة

للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، دون تاريخ نشر، نفس المرجع، ص 42.

(4) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 9-2007، ص ص 97، 99.

(5) مواطنيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، على موقع الموسوعة العربية:

http://www.arab-ency.com/index.php?module=pnEncyclopedia&func=display_term&id=265

1 - **نظرية الأجر الكفاف:** و قد تبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي الألماني " لاسال" و دافع عنها و سماها " بالقانون الحديدي للأجور"، وقد أوضحت هذه النظرية⁽¹⁾، بأن ثمن العمل يتحدد بالقوى الذاتية للعرض و الطلب، و كثر أي سلعة فإن قيمته تتحدد في النهاية على أساس كلفة إنتاجه، التي توازي احتياجات العامل الضرورية، و قد اعتبر هذا الأجر نقطة توازن ثابتة، فلا ترتفع الأجور و لا تهبط إلا لفترات قصيرة نتيجة ظروف غير طبيعية⁽²⁾.

و نتيجة لهذا فإن معدل الأجر في الأمد الطويل يبقى ثابتا أو جامدا عند مستوى أجر الكفاف. ففي الأمد القصير قد يرتفع معدل الأجر عن ذلك المستوى لكن هذه الزيادة في معدل الأجر سيتمتع العمال إثرها بنوع من الرفاهية، مما تحفزهم على إنجاب المزيد من الأطفال فيزداد حجم السكان والقوة العاملة مما يؤثر على معدل الأجر فيخفضه إلى مستوى أجر الكفاف. و بصورة عكسية فإن انخفاضه سيؤدي إلى حصول مجاعة وارتفاع معدل الوفيات مما يترتب عليه نقص في حجم السكان وانخفاض في اليد العاملة، وهذا كله سيؤدي في الأمد الطويل إلى رفع معدل الأجر إلى مستوى أجر الكفاف⁽³⁾.

إلا أنه عيب على هذه النظرية، فوجهت لها عدة انتقادات أهمها يتمثل بحصرها لما يجب أن يحصل عليه العامل بما هو ضروري لكفايته، مما يعني حرمانه من أية زيادات أو إضافات أخرى، كما أنها قصرت أسباب التغيرات في الأجور على التغيرات في عدد السكان، و هو يعتبر متغير مرتبط أساسا بطول المدة و صفة القول أنها تبقى نظرية عاجزة أمام التغيرات الحاصلة في مدد قصيرة⁽⁴⁾.

2 - **نظرية مخصص الأجور:** أو ما تعرف بنظرية رصيد الأجور أو صندوق الأجور، و وفقا لهذه النظرية فإن الطلب على العمل كما يقول "جون ستيوارت مل" وأتباعه يتحدد بمقدار رأس المال المخصص لشراء العمل وتقوم هذه النظرية على ثلاثة أسس⁽⁵⁾:

- أن هناك مبلغا من المال مخصص في كل بلد لمدة طويلة نسبيا للأجور، وهو تقريبا لا يتغير.
- إن متوسط الأجر يتمثل في خارج قسمة هذا المبلغ المخصص للأجور على عدد العمال.
- إن متوسط الأجر لا يرتفع إلا بتخفيض عدد العمال الذين يمكن الوصول إليه بتحديد النسل وزيادة الهجرة إلى الخارج، ولكي لا يرتفع الأجر، لا بد أن يكون هناك احتياطي من اليد العاملة مصدره العمال الأجانب أو النساء أو العمال الزراعيون.

(1) و تسمى أيضا بقانون الأجر الحديدي أو الأجر الطبيعي، أو نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة. la théorie de subsistance.

(2) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق ذكره، ص42.

(3) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل...، المرجع السابق، ص 97. راجع أيضا محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع الجزائر، طبعة 1981، ص 448. و إغلمان بهية، المرجع السابق، ص 100.

(4) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، "سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص43.

(5) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، نفس المرجع السابق، ص ص43، 44.

لذلك لا يمكن زيادة الأجور ما لم تحصل زيادة في رصيد الأجور الذي يخصصه أصحاب العمل لتغطية أجور عمالهم، أو يتم تخفيض عدد العمال المشتغلين⁽¹⁾.

3 - نظرية الإنتاجية الحدية: تنبثق هذه النظرية من النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في اقتصاد السوق إذ تنطلق نظرية التوزيع من فرضية أثمان عوامل الإنتاج، التي تزعم على أن كل من يشترك في الإنتاج يحصل على نصيب منه يعادل إنتاجيته، و قد وضع أسسها الاقتصادي الفرنسي⁽²⁾ J- Baptiste Say. و بناء على ذلك، عاملت هذه النظرية الأجر معاملة الثمن وقوة العمل معاملة السلعة، التي تتحدد بالعمل المتلازم لقوى العرض و الطلب⁽³⁾، أي أن الأجر يتحدد بالإنتاجية الحدية التي تعود إلى المشروع من العمل. وعليه فإنه على نطاق المشروعات الفردية، فإن صاحب العمل لا يوظف عمالاً يكونون أكثر مما ينتجون، ولا يتردد في توظيف عمال بإمكانهم تحقيق ربحاً أكبر. و من ملاحظة مفترضة هذه النظرية و النتائج المتوصل إليها، فإنها لا تسمح بأي تدخل تشريعي حمائي أو أية مطالبة عمالية من خلال التنظيم النقابي، و لو حصل ذلك، فإنه سيؤدي حتماً إلى البطالة⁽⁴⁾.

4 - نظرية الأجور في نظام الاحتكار النقابي والمساومة الجماعية: إن جميع النظريات السابقة في الأجور لم تستطع بيان الأساس الحقيقي لتحديد الأجور، و قد بينت أحداث القرنين التاسع عشر و العشرين تزايد قوة الطبقة العاملة السياسية و تأثيرها الكبير في الحياة السياسية و الاقتصادية في الكثير من الدول المتقدمة، كما شهدت مستويات الأجور بالمقابل قفزات لا يمكن تفسيرها بتحسين الإنتاجية أو بتغير الحد الأدنى الضروري للمعيشة، مما أفسح المجال إلى تطور النظرية الاجتماعية للأجور إلى النظرية التفاوضية (اتفاقية الأجور الجماعية) أو نظرية الأجور المنظمة⁽⁵⁾.

في حين أن سوق العمل في المجتمعات الرأسمالية المعاصرة يسودها حالياً نظام الاحتكار النقابي من جانبيين، أي وجود منظمات نقابية لكل من العمال وأصحاب العمل تتولى الدفاع عن مصالحهم⁽⁶⁾، وأن الزيادة في معدل الأجر نتيجة المساومة الجماعية قد تؤدي إلى زيادة في إنتاجية العمل فينتقل منحنى الطلب على العمل إلى الأعلى، وبذلك يصبح بإمكان النقابات العمالية والتفاوض الجماعي من رفع مستوى الأجر دون حدوث بطالة بين العمال⁽⁷⁾.

و بسبب أهمية كتلة الأجور و تأثيرها في حسن سير الاقتصاد الوطني، و دورها المتزايد في تنشيط الاستهلاك و تحقيق التوازن على مستوى الاقتصاد الكلي، إضافة إلى الأضرار الكثيرة التي تلحقها الإضرابات

(1) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات...، المرجع السابق، ص 99.

(2) موطانئوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، على موقع الموسوعة العربية، المرجع السابق.

(3) محمد دويدار، المرجع السابق، ص 449.

(4) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق ذكره، ص 45، 46.

(5) موطانئوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، المرجع السابق.

(6) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق ذكره، ص 48.

(7) ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل..."، المرجع السابق، ص 102.

العمالية في حال عدم اتفاق النقابات العمالية و أرباب العمل على مستوى الأجور، فقد راحت السلطات العامة تتدخل في المفاوضات و تقوم بدور المنظم لمستويات الأجور في كثير من الأحيان⁽¹⁾.

في اقتصاد السوق يغلب نمط التفاوض الجماعي بين العمال و المستخدم الذي يسعى إلى المحافظة على مصلحة المؤسسة، بينما الأجراء فرادى أو جماعات يبحثون الحصول على أكثر مما يمنحهم القانون و المستخدم⁽²⁾، و ذلك بالتفاوض حول الأجر الأساسي و مختلف التعويضات الملحقة به، مع احترام الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، و إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽³⁾.

ثانياً- النظرية الماركسية في الأجور: يقسم ماركس قوة العامل إلى قسمين، العمل الضروري و هو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد الضرورية اللازمة لمعيشته هو و أفراده، و العمل الزائد و هو الوقت الذي يمضيه العامل زيادة على الوقت الضروري، و فيه ينتج القيمة الزائدة التي تعود لصاحب العمل و ترى أيضا أن قوة العمل في المجتمع الرأسمالي مثله مثل أية سلعة تحدد قيمتها وفقا لعدد ساعات العمل اللازمة لإنتاجها، و قيمة قوة العمل هذه هي تلك اللازمة لتغطية مصاريف معيشة العامل و أسرته من مأكّل و ملابس و سكن...⁽⁴⁾، فإذا ما ارتفع الثمن الجاري للعمل عن هذا الحد فإن المنافسة بين العمال-مع وجود جيش احتياطي من العاطلين- يردانه إليه، وهكذا يعتمد "ماركس" في تفسيره عملية التوازن بين الأجر الجاري و أجر الكفاف على المنافسة بين العمال أنفسهم، و بالتالي يكون أجر العامل حسب ماركس معادلا لثمن جميع السلع و الخدمات اللازمة لتجديد قوة عمله، و يكون الأجر شكلا متحوّلا لقيمة العمل⁽⁵⁾.

الفرع الثاني: السياسة الجديدة لتحديد الأجور

تتعلق سياسة الأجور بوحدة من القضايا الحيوية التي تحظى باهتمام شرائح الموظفين و العمال في منظمات الأعمال، و نعني بها قضية الأجر ذاته و الذي يتأثر مستواه سلباً و إيجاباً تبعاً لطبيعة تلك السياسة و اتجاه مضمونها. فسياسة الأجور عبارة عن قرار توجيهي يختص بتحديد مستوى الأجر الذي ستعتمده المؤسسة بالنسبة إلى سوق عمل و هل ستلتزم بالحد الأدنى أم بالحد الأعلى أم بمستوى بين الحدين المذكورين⁽⁶⁾. كما تراعي في ذلك الظروف الخاصة للقوى العاملة و نوعيتها، و مدى الندرة فيها، و مقدرة الشركة على الدفع و ما تسفر عنه المساومة المشتركة بين النقابة العمالية و الهيئة المستخدمة و التشريعات الخاصة بالأجور، و معدلات الأجور السائدة في المجتمع بالنسبة لهذا النوع من الوظائف و المهام⁽⁷⁾.

(1) موطانيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، المرجع السابق.

(2) قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 146.

(3) بشير هدي، المرجع السابق، ص 129. و هو ما أكدته اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 98، 151 و 154. و راجع أيضا عمومن رمضان، المرجع السابق، ص 62.

(4) ERNEST MANDEL, Traité d'économie marxiste, Tome I, René Julliard, 1962, PP 176,177. محمد دويدار، و راجع أيضا، محمد دويدار، ص 448.

(5) موطانيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، المرجع السابق.

(6) طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، المرجع السابق، ص 140.

(7) عمومن رمضان، المرجع السابق، ص 62.

و إن الهدف الرئيس من خوصصة المؤسسات العمومية هو البحث عن الكفاءة و الإنتاجية و التي لا تتحقق إلا من خلال سياسة ناجعة للأجور، و تتمثل هذه السياسات بالنسبة للشركاء الاجتماعيين في البحث عن طرق صحيحة وعادلة للأجور وتقديم مستويات مناسبة من الأجور والحوافز⁽¹⁾ لإبقاء و جذب أكبر عدد ممكن من العمال لضمان تسيير أحسن من السابق للشركة، من خلال تحفيز فعال للعمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ودفعهم لتحسين أدائهم وبلوغ كفاءات جديدة والوصول إلى تطبيق التكنولوجيات الحديثة⁽²⁾.

و لقد أقر القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 ضمناً مبدأ التحديد المركزي للأجور في إطار معايير ثابتة غير مرنة، مما أفرز عدة نتائج سلبية لعل أهمها هو دفع أجور للعمال لا تتوافق مطلقاً و تطور مستوى الإنتاج، مما أدى بطبيعة الحال إلى حل و إفلاس المؤسسات.

ولقد كانت الإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها ابتداء من 1988 تهدف إلى تغيير آليات عمل الاقتصاد الجزائري، و من ثم أصبح على عاتق المؤسسة تحديد السياسة الأجرية التي تراها مناسبة من خلال ما يسمى بالاتفاقيات الجماعية التي نص عليها قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل⁽³⁾. و قد اعترف المشرع الجزائري وفقاً للمادة 120 من قانون علاقات العمل، بفعالية و نجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور، حيث يمثل هذا الاتجاه الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف و المتغيرات الاقتصادية و المالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة⁽⁴⁾.

و إذا كان تدخل الدولة في تحديد الأجور يلعب في الوقت الراهن دوراً كبيراً الأهمية في العديد من الدول إلا أن هذا التدخل لم يبلغ دور إرادة طرفي علاقة العمل في تحديد الأجر كلياً، بل أن التحديد الاتفاقي بنوعيه الفردي و الجماعي، لا زال ذا أهمية بالغة، و إن كانت حدوده تتأطر بالفكر السياسي و الاقتصادي في كل دولة⁽⁵⁾.

أولاً- تدخل الدولة في تحديد الأجور: يعتبر الأجر من أهم مقتضيات الحماية الاجتماعية لفئة العمال إن لم يكن أهمها على الإطلاق، من هنا دأبت العديد من التشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية و الإقليمية على إحاطة الأجر بحماية خاصة، اقترنت بمطالبة الدول بالتدخل⁽⁶⁾ لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من العيش الكفاف، و تحديده وفقاً لمعايير عادلة⁽⁷⁾.

(1) راجع إغلمان بهية، المرجع السابق، ص 101، في دور الحوافز في تفجير قدرات العمال و استخدام طاقاتهم أحسن استخدام...

(2) OIT, Gestion de la privatisation et de la restructuration..., Op cit, p 76.

(3) بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص 164.

(4) بشير هدي، المرجع السابق، ص 129.

(5) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، "سياسات الأجور.."، المرجع السابق، ص 49.

(6) Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Op Cit , p 487.

(7) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 354.

فعلى المستوى الدولي: أقرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928، الخاصة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور، الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951، الخاصة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة) و التي صادقت عليها الجزائر و الاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 الخاصة بتحديد المستويات الدنيا للأجور مع إشارة خاصة للدول النامية، و التي لم تصادق عليها الجزائر، لكن ذلك لا يعني أن عدم التصديق لم يكن له أثر على قانون العمل.

و من النصوص الأولى التي قررت حماية الأجر الأدنى، نجد المرسوم المؤرخ في 10/08/1899 الذي أقره "ألكسندر ميلروند Alexandre Millerand"⁽¹⁾، ثم تم الاعتراف بالحد الأدنى الوطني للأجر المضمون (SMIG) بموجب قانون 11/02/1950⁽²⁾.

كما قد أشارت الاتفاقية الدولية رقم 131 في مادتها الأولى إلى: "ضرورة أن تتعهد الدول بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر"، وأشارت في مادتها الثانية إلى: "أن هذا الحد لا يجوز تخفيضه ويترتب على عدم تطبيقه تعرض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية وغير الجنائية المناسبة"، كما وضعت الاتفاقية في مادتها الثالثة العناصر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور وهي⁽³⁾:

• احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في المجتمع وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة بالنسبة للمجموعات الاجتماعية الأخرى .

• العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليها.

• كما أشارت إلى ضرورة إنشاء جهاز يتلاءم مع الظروف والمتطلبات الوطنية يمكن من خلاله تحديد الحد الأدنى للأجور وتعديله من وقت لآخر، وذلك بالتشاور الكامل مع المنظمات النقابية.

و في هذا السياق قد أشارت المادة 23 من الدستور المصري إلى "ضرورة ربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور و وضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخول"، كما تشير المادة 122 منه إلى "أنه يعين القانون قواعد منح المرتبات والمعاشات والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تتقرر على خزانة الدولة وينظم القانون حالات الاستثناء والجهات التي تتولى تطبيقها"⁽⁴⁾. أما المشرع الجزائري، فقد أقر تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا كما ألزم كل مستخدم بأن لا يدفع أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁵⁾.

(1) Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Op Cit , p 487.

في فرنسا بداية، تم تدخل الدولة لحماية أجور بعض فئات العمال فقط، كعمال مؤسسات أشغال البناء، و عمال المنازل...، وهذا المرسوم خصص لحماية أجر العمال بمؤسسات الأشغال العمومية، التي كان يعمل أصحابها على تخفيض الأجر إلى أدنى المستويات، تحقيقاً لأكبر ربح، بعدما كانت تمنح لهم الأشغال عن طريق المزايدة، التي يحدد أجر العمال ضمن دفتر الشروط، و نفس مضمون هذا المرسوم، تم تبنيه فيما بعد، ضمن المرسوم المؤرخ في 10/04/1937.

و راجع أيضاً، أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، المرجع السابق، ص337. 494. Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Op Cit , p 337. (2) راجع إغلمان بهية، المرجع السابق، ص 99. حيث ذكرت أن هناك خمسة معايير في تحديد الأجر، منها أخذ بعين الاعتبار معدل الأجر السائد في السوق، القدرة المالية للمؤسسة و مدى إنتاجيتها، مستوى المعيشة و الأسعار و القدرة الشرائية للعمال.

(4) عبد الفتاح الجبالي، "اختلالات الأجر في المجتمع المصري... المشكلة والحل"، على موقع "المدرس الأول" الإلكتروني:

<http://www.majalisna.com/w/ali5ron/index.php?show=Content&CID=28936>

كما تنص المادة 37 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه "إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور".

(5) راجع المادتين 87 و 149 من قانون 90-11.

و على الرغم من قبول فكرة تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور على المستويين الوطني و الدولي إلا أن الجدل حولها لن ينقطع بين مؤيديها و معارضيها، ففي حين استند مؤيديها إلى حجج تدور في مجملها حول العدالة الاجتماعية، التي توجب حصول أقل العمال مهارة على دخل من عمله يكفيه و أسرته، نجد أن معارضيها استندوا في نقدها إلى مبررات اقتصادية، تمثلت أساسا في آثارها السلبية على الاستخدام، باعتبارها عاملا مؤثرا في ارتفاع نسبة البطالة، و كذلك آثارها التضخمية، إذ تمثل سببا رئيسيا للتشوهات الاقتصادية⁽¹⁾.

وعلى الرغم من وجود معارضين لوضع هذا الحد الأدنى باعتباره سيزيد من تكلفة العمل والإنتاج في حال تواجد حد أدنى رسمي، لن يشجع على خلق المزيد من فرص العمل والتوسع في عمليات التوظيف الأمر الذي يؤدي إلى تسرب العمال للقطاع غير الرسمي "اقتصاد الظل الأسود"، و تعمق حجمه ودوره في الاقتصاد الوطني، خاصة في الدول النامية. إلا أنه على الجانب الآخر، نجد أن هناك فريقا آخر ينادي بخلق بيئة العمل المناسبة، بتحديد الحد الأدنى الرسمي للسياسات الأجرية، بما يساهم في عملية زيادة الإنتاج والإنتاجية للعامل ويضمن له حدا أدنى من الحياة الكريمة⁽²⁾، و ذلك من خلال تحديد الأجر على أساس موضوعي مبني على برنامج علمي رسمي لتقييم الوظائف يبعث على الثقة به من طرف العامل⁽³⁾.

و من المؤكد أن عدم إتباع الأسس العلمية في بناء هياكل الأجور يقود إلى أحد احتمالين، أولهما حصول العامل على أجر أعلى مما يستحقه قياساً بما يقوم به من أعمال وما يمتلكه من كفاءة وخبرة وثانيهما عدم حصول العامل على ما يستحقه من الأجر نظير ما يقوم به من أعمال في ضوء مؤهلاته وخبراته⁽⁴⁾ و من المعلوم أن مقدار المبالغ المدفوعة كأجور إلى العمال يؤثر بطريقة مباشرة على تكلفة الإنتاج، و لهذا فإن قيام أصحاب عمل معينين بدفع أجور منخفضة عن تلك التي يدفعها آخرون، و بالأخص في ظل القطاع الخاص، سيخفض هذه التكلفة، و هذا يعني إعطائهم فرصة أفضل للمنافسة في السوق الحرة و لذلك فإن تحديد الحد الأدنى للأجور يضع المؤسسات المختلفة على قدم المساواة في ميدان المنافسة، كما يحمي الأجراء من أشنع طرق الاستغلال التي يمارسها صاحب المؤسسة الخاصة، من جهة، و يحافظ على مصلحة أصحاب العمل الذين كانوا يدفعون أجورا أعلى من الحد الأدنى للأجور من جهة أخرى⁽⁵⁾.

و قد رأينا سابقا أن المؤسسة، في حالة عدم قدرتها على مجاراة المنافسة بسبب رفع تكلفة الإنتاج تعتمد إما إلى تسريح العمال أو تخفيض أجورهم، و بالأخص بالنسبة للمؤسسات التي تم خوصصتها، حتى تتمكن من فرض نفسها في سوق العمل.

(1) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 355. و يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، " سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص

60.

(2) عبدالفتاح الجبالي، " الأجور .. قضية حياة أو موت"، مقال منشور بالجريدة اليومية البديل، 2008/03/23، على موقع الأنترنت:

http://www.elbadeel.net/index.php?Itemid=126&id=14903&option=com_content&task=view

(3) عمومن رمضان، المرجع السابق، ص 62.

(4) طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، "الأسس العلمية لتحقيق العدالة في هياكل الأجور"، المرجع السابق، ص 139.

(5) يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، " سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص ص 58، 59.

و الواقع يكشف أن العامل في الحكومة أو القطاع العام أو الخاص أو غيره من القطاعات يحصل علي مرتبات وأجور مختلفة عن قيمة الحد الأدنى، ورغم هذا فهي غير عادلة، ولا تعادل حركة الأسعار والشرط الأساسي في وضع هذا الحد الأدنى أن يكون متوائماً وموازيًا لحركة التضخم والأسعار (مستوي المعيشة)، للحد الذي يشجع العامل علي الحفاظ علي أدائه وتطويره، بما يزيد من الإنتاجية في مختلف المؤسسات الحكومية والعامّة والخاصة⁽¹⁾.

و لذلك فقد تعددت أساليب تدخل الدولة في تحديد الأجور، و هي تختلف من دولة إلى أخرى، فقد يتحدد مباشرة من طرف الحكومة منفردة بأمر أو لائحة أو مرسوم⁽²⁾، وقد يحدد الحد الأدنى بعد استشارة ممثلي العمال و أصحاب العمل، و هذا ما نصت عليه المادة 87 من قانون علاقات العمل، على أن يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً⁽³⁾، و هي نفس الطريقة التي اعتمدها أغلب الدول المتطورة أو في المرحلة الانتقالية.

و استشارة الحكومة لممثلي الطرفين تكون منظمة على وجه دائم، و بذلك فهي تتخذ شكل لجان ثلاثية متساوية الأعضاء، تجمع بين ممثلي العمال و أرباب العمل و ممثلي الحكومة، و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع، لجنة وطنية تقترح تعديلات الأجور على مستوى وطني، لجان قطاعية على مستوى المهنة أو القطاع و لجان إقليمية على مستوى مقاطعة معينة⁽⁴⁾.

و إن مراجعة أو تعديل الحد الأدنى للأجور مرتبطة بالتضخم وارتفاع الأسعار⁽⁵⁾، و هذا ما أكدته الاتفاقية الدولية رقم 131 بقولها "تحدد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الإمكان بما يتفق مع الممارسات و الظروف الوطنية"⁽⁶⁾، و على هذا لا بد من تعديل الحدود الدنيا للأجور من فترة إلى أخرى، أو بطريقة دورية. فمن القوانين من تعتمد أسلوب التعديل التلقائي للأجور، كفرنسا مثلاً التي تقضي بتحقيق زيادة تلقائية في الحد الأدنى للأجور، كلما سجلت أسعار السلع الأساسية ارتفاعاً معيناً⁽⁷⁾، نتيجة للتغير السريع للظروف الاقتصادية للمؤسسة، و بالأخص في ظل التغيرات الحاصلة تبعاً لعولمة الاقتصاد الذي انجر عنه خصوصية المؤسسات الاقتصادية، و بعد انسحاب الدولة من سوق العمل، و تخليها عن سياسة دعم السلع و الاستخدام لنقش المجال أمام المنافسة الشرسية بين المؤسسات، التي تفرض عليها استخدام كل الطرق للحفاظ على وزنها الاقتصادي و قدرتها التنافسية داخل سوق العمل.

(1) عبد الفتاح الجبالي، "الأجور .. قضية حياة أو موت"، المرجع السابق.

(2) يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، "سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 64.

(3) راجع أيضاً قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 147.

(4) يوسف الياس، "سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 65.

(5) محمد غسان طيارة، "إصلاح سياسة الرواتب و الأجور في سورية"، مقال منشور بتاريخ 2006/06/28 على الانترنت:

http://www.syria-news.com/readnews.php?sy_seq=32955

(6) راجع المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970.

(7) يوسف الياس، "سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 75، 76.

ثانياً- الأساليب الاتفاقية لتحديد الأجور: الأصل أن تحديد الأجر يتم باتفاق طرفي الرابطة العقدية(العامل و صاحب العمل)، و هذا الاتفاق يعد مظهراً من مظاهر مبدأ الحرية التعاقدية في التنظيم القانوني الحديث⁽¹⁾، طبقاً للمبدأ العام " العقد شريعة المتعاقدين".

إلا أن مبدأ الحرية التعاقدية في تحديد الأجر، في ظل المؤسسات التي تم خصصتها، لا يراد به سوى حرية رب العمل الذي يفرض ما يشاء من أجور على العمال، و بالأخص إن كانت هذه المؤسسة تعاني من فائض العمالة، فيلجأ صاحب العمل إلى خفض الأجور إلى أقصى حد ممكن، أو يستخدم أسلوب التسريح الجماعي للعمال، و من هنا فإن العمال الأقل كفاءة، و هم من يمثلون عادة أغلبية اليد العاملة داخل المؤسسة فما عليهم إلا قبول هذه الأجور، خاصة في أجواء انتشار البطالة و ارتفاع معدلاتها، في أعقاب انتهاج العديد من دول العالم لسياسة الخصوصية⁽²⁾، و يزداد الأمر سوءاً في حالة غياب أو ضعف الممثلين النقابيين.

فعلى ذلك أصبحت حرية العامل التي تعد الأساس في قيام نظام الأجر في ظل الخصوصية حرية ناقصة لأنها تحتاج إلى التطبيق العملي⁽³⁾. و لذلك يجب على العمال استخدام طريقة التفاوض الجماعي لتحديد الأجور، أو ما تعرف بالمساومة الجماعية لتحديد الأجور، و هي طريقة ناجعة للضغط على أصحاب المؤسسات الخاصة.

أ- تحديد الأجر في عقد العمل الفردي: كانت المساومة الفردية، الأسلوب الوحيد في تحديد مقدار الأجور، في ظل الاقتصاد الحر أين امتنعت الدولة عن التدخل، و حظر التجمعات العمالية، إذ كانت تحدد الأجور وفقاً لقواعد العرض و الطلب، باعتبار الأجر مجرد سلعة أو عنصر من عناصر الإنتاج، و بالرغم من الاعتراف آنذاك بفكرة حرية التفاوض و المساومة بين العامل و صاحب العمل حول تحديد الأجر إلا أنه من الناحية الواقعية، فإن تلك الحرية لم تجسد إلا من طرف واحد، و هو صاحب العمل باعتباره الطرف القوي في علاقة العمل⁽⁴⁾. فالأصل في تحديد أجر العامل هو قبوله بالأجر الذي يعرضه عليه صاحب العمل في ضوء المفاوضات الفردية بينهما، و ذلك بالنظر إلى خصائص العامل مثل مؤهلاته و سنوات خبرته و كفاءته المهنية و طبيعة تخصصه، وكذلك حسب خصائص العمل أو بصفة عامة لأسباب موضوعية مرتبطة بالعامل والعمل الذي يقوم به⁽⁵⁾.

(1) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط 2004، ص 142.

(2) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 355.

(3) سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 142.

(4) يوسف الياس، " سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 49.

(5) Pierre Cahuc, André Zylberberg, Économie du travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage, Boeck université, 1996, p182.

و بذلك فقد يتفق المتعاقدان على الأجر صراحة، و هذا هو الأصل، كما يمكن أن يتفقا عليه ضمنا و هناك بعض القوانين العربية كالمشرع المصري و الأردني⁽¹⁾ تحدد أجر المثل في حالة عدم الاتفاق على الأجر في عقد العمل، و يحدد طرفا العقد مقدار الأجر دون الالتزام بأية قيود سوى ما ينص عليه القانون فيما يتعلق بالحد الأدنى أو الأقصى للأجور. كما يترتب على تحديد الأجر باتفاق الطرفين، أنه لا يجوز الطعن في قيمته بدعوى عدم عدالته إلا إذا توافرت شروط الغبن طبقا للمادة 145 من القانون المدني الأردني، أو الاستغلال طبقا للمادة 129 من القانون المدني المصري⁽²⁾.

أما بخصوص مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي⁽³⁾، فإن تقريره لا يمكن أن يتم إلا وفقا لتطبيق الأسلوب العلمي في تقويم العمل، فإن اتباع الأسلوب العلمي في بناء هياكل الأجور من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق العدالة في الأجور و يسهم في خلق مؤسسات فعالة و كفوءة⁽⁴⁾. إلا أنه من الناحية العملية، و في ظل الخصوصية، فإن وجوب المساواة بين عمال صاحب العمل داخل المنشأة الواحدة، فهي جد محدودة، و لهذا فإن صاحب العمل لا يلزم بأن يساوي بين عماله و عمال المؤسسات الأخرى، و عليه فإن مستويات الأجور تبقى محتقظة بالحد الأدنى الذي يحدده صاحب العمل و التي يقبلها العمال بحكم ظروفهم، و رغم أن غيرهم من العمال الذين يعملون بمؤسسات أخرى قد يحصلون على أجور أعلى عن نفس العمل المؤدى⁽⁵⁾.

أما بخصوص تعديل الأجر، فنستند دائما إلى القاعدة العامة "العقد شريعة المتعاقدين"، فإنه لا يجوز تعديله إلا باتفاق الطرفين، حتى و لو حدث تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة تبقى علاقة العمل قائمة، فلا يجوز لصاحب العمل الجديد بعد تملكه المؤسسة بعد خوصصتها أن يقرر تخفيض أجر العامل المتفق عليه أو أن يعدل نظام العمل بأية صورة من شأنها الإنقاص من قيمة الأجر، إلا أنه إذا كان تعديل الأجر يكون لصالح العامل (أي رفع الأجر) فهو مقبول، أما إذا كان هذا التعديل يتناول إنقاصا من امتيازات العامل بما فيها الأجر يكون باطلا بقوة القانون طبقا للمادة 74 من قانون العمل⁽⁶⁾، أما إذا كان التخفيض قد تم بموافقة العامل صراحة أو ضمنا، فإنه يكون صحيحا قانونا، ما لم يكن رضاء العامل معيبا.

و خلاصة القول أنه لا يمكن لأي من طرفي العقد الانفراد بتعديل مقدار الأجر المتفق عليه إلا باتفاق جديد، أو في حالة تقرير صاحب العمل رفع قيمة الأجر بإرادته المنفردة، و بناء عليه فإن أية ظروف اقتصادية جديدة، قد تجعل اجر العامل غير كاف لتغطية احتياجاته الأساسية، لا تأثير لها على العقد النافذ بين الطرفين

(1) راجع في هذا الشأن المادة 810 ف 2 من القانون المدني الأردني، و المادة 36 من قانون العمل المصري، و أيضا سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 136. و أيضا يوسف الياس، "سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 50.

(2) سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 143.

(3) الذي نصت عليه المادة 723 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و هو ما تبنته اتفاقية العمل الدولية رقم (100) - السابق الإشارة إليها - و كذا المادة 84 من قانون علاقات العمل الجزائري و المادة 140-2 من قانون العمل الفرنسي الجديد.

(4) طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، المرجع السابق، ص 137.

(5) يوسف الياس، "سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 52.

(6) شويحة زينب، علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة و مالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، 2001-2002، ص 106. و راجع قرار المحكمة العليا رقم 188313 بتاريخ 2000/1/18.

و هذا يعني أن التحديد الاتفاقي للأجر لا يعطيه المرونة التي يحتاجها لكي يتلاءم مع ما يحصل من تغير في تكاليف المعيشة⁽¹⁾.

ب- تحديد الأجر في الاتفاقيات الجماعية للعمل: إن ساحة الصراع الأكثر شيوعا و دواما بين الإدارة و النقابات العمالية هي تلك المتعلقة بمسألة الأجر⁽²⁾، ذلك أنه بسبب عدم التكافؤ بين طرفي عقد العمل الفردي تتدخل المنظمات المهنية و السلطات العامة أحيانا، لتحديد الحد الأدنى للأجور، و تكون مستويات الأجور موضوعا لمفاوضات جماعية بين أرباب العمل و النقابات العمالية⁽³⁾ كما بينا ذلك عند تعرضنا لنظرية الأجور في نظام الاحتكار النقابي. و بذلك فإن الاتفاقيات الجماعية للعمل تنقل التفاوض على الأجر من الإطار الفردي، إلى إطار المؤسسة أو القطاع، فتحل النقابة العمالية الممثلة للعمال محل العامل الفرد في التعاقد⁽⁴⁾.

و حتى تتمكن النقابات العمالية من تحقيق أعلى مستوى للأجور فإنه يتوجب عليها امتلاك قوة تساوميه عالية تمكنها من تحديد الأجور بمفردها، أما إذا امتلك رب العمل كل قوة المساومة التي تمكنه من تحديد الأجر بمفرده، فإنه سيحدد أجرا مساويا للحد الأدنى للأجور، باعتباره الحد الأدنى المقبول لدى النقابة، و إذا خفض الأجر عن هذا الحد الأدنى فإنها حتما ستدعو أعضائها إلى الإضراب⁽⁵⁾.

و صفوة القول أن تحديد الأجر عن طريق التفاوض الجماعي بين النقابة و صاحب العمل يقع بين الحدين الأدنى و الأعلى معتمدا في ذلك إلى قوة المساومة لدى طرفي النزاع، مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى الاستخدام و معدل البطالة، خشية أن لا ينقلب العمال الذين قد يتعرضون إلى البطالة ضد النقابة نتيجة تحديد أجر مرتفع يكلف المؤسسة خسائر مرتفعة تدفعها إلى الإغلاق، و بالتالي إلى تسريح العمال⁽⁶⁾.

من خلال كل ما تقدم، نستنتج أن خصخصة المؤسسات العمومية قد أثرت بعمق⁽⁷⁾ في مسألة تحديد الأجور، إذ تحولت هذه الأخيرة من أجور محددة و محمية بالقوانين الأساسية للعمل إلى أجور مرنة⁽⁸⁾ تتأثر بالظروف الاقتصادية للمؤسسة و بمرونة سوق العمل من عرض و طلب، وكذا بأسعار السلع و الخدمات و الوضع الاقتصادي الكلي و مستوى التقدم و درجة النمو و التضخم في كل بلد.

(1) يوسف الياس، " سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 53.

(2) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، المرجع السابق، ص 80.

(3) مواطنيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، المرجع السابق. في هذا المجال مثلا راجع الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك في الفصل الثاني من

بابها الثالث، التي حددت من خلاله عناصر الأجر ضمن مادتين، راجع قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 147.

(4) يوسف الياس، " سياسات الأجور..."، المرجع السابق، ص 54.

(5) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، المرجع السابق، ص 115.

(6) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، المرجع السابق، ص 114 حتى 117.

(7) M^{me} Susana Corradetti, L'impact de la privatisation d'entreprises publiques sur les relations professionnelles et les conditions de travail dans les secteurs des transports aériens et terrestres(ferroviaires), Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, BIT, Genève, 1999, sur (in): www.ilo.org .

(8) محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار الميسرة، ط 2009، ص 215.

إن النظام الجديد للأجور والحوافز الذي تبناه قانون العمل، و الذي يمنح لرب المؤسسة سلطة التفاوض مع العمال في تحديد الأجور و العلاوات⁽¹⁾، يأخذ بعين الاعتبار الكفاءات الفردية لكل عامل ودفعه إلى استعمال كفاءاته مع توجيهه إلى العمل من أجل الصالح العام أي من أجل رفع مردودية المؤسسة، كما أن مكافئة العمال المتميزين لا يُترجم إلا بدفع الحوافز والعلاوات والأجور، مما يؤدي إلى تطوير القدرة الشرائية وتحسن مستوى معيشة العامل⁽²⁾.

وطبقاً لمفاهيم الإدارة الحديثة فإن سياسة الأجور يجب أن تصاغ في إطار رؤية فلسفية مؤداها النظر إلى ما ينفق على الأجور كجزء من الاستثمار في الموارد البشرية وله مردود وليس نفقة ضائعة.. فقيمة ما يحصل عليه العمال من أجور نقدية وعينية تسهم في خلق شعور بالرضا والرغبة بالاستمرار في العمل، ولها تأثير مباشر وقوي في حفز العاملين على العمل الجدي وارتفاع مستوى إنتاجيتهم وإنتاجية المؤسسة عموماً ولضمان عدم اتخاذ سياسات عشوائية أو مزاجية هناك عدد من المعطيات التي يجب أن تبنى عليها سياسة الأجور والتي تعد بمثابة سمات للسياسة العادلة للدفع، وهي كما يلي⁽³⁾:

- 1 - أن يعتمد تحديدها على معايير و أسس واضحة ومتفق عليها " المبادئ".
- 2- أن يراعى في تحديدها الأخذ بعين الاعتبار "المتغيرات المؤثرة في الأجور"، و منها مستوى الأجور السائدة في سوق العمل، تكاليف المعيشة للفرد العامل لسد حاجاته، الحد الأدنى و الأعلى للأجور الإنتاجية العرض و الطلب لقوة العمل في السوق، و كذا عندما توفر المؤسسة خدمات اجتماعية لعمالها⁽⁴⁾.
- 3- أن تضمن تحقيق حدٍ مقبولٍ من رضا الموظفين وأرباب العمل يكفي لإقامة علاقات جيدة تضمن لأرباب العمل استمرار الإنتاج وللعاملين العيش اللائق. " الأهداف".
- 4- أن تكون معدلات الأجور المدفوعة منسجمة مع حجم الأداء المتحقق ونوعه وأن تأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والكفاءات الشخصية لشاغلي مناصب الشغل. " تقويم الوظائف".

المطلب الثاني: تباين الأجور و مدى تأثيرها بالخصوصية

تحت مظلة المنافسة الكاملة في سوق العمل و رأس المال، فإن العمل المتساوي يقابله أجر متساوي و بالتالي فإن ابتعاد أي مؤسسة عن الأجر السائد في السوق فإنها تفقد عمالة بسبب انخفاض الأجر عن معدل السوق، أو تفقد جزءا من رأس المال إذا كان الأجر أعلى من معدل السوق. إلا أن الواقع العملي يؤكد تباين الأجور، حيث تدفع المؤسسات أجورا أعلى و لا تفقد مركزها في السوق بسبب أنها تدفع أجورا متباينة لعمالة متباينة الخصائص⁽⁵⁾. فقيمة ما يحصل عليه العمال من أجور نقدية وعينية تسهم في خلق شعور بالرضا

(1) مصطفى بوجلال، " استقلالية المؤسسة العمومية الصناعية و أثرها على علاقات العمل و الإنتاج في مؤسسة الأقمشة الصناعية الجزائرية (TINDAL) بالمسيلة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع العمل، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2002، ص 114.

(2) OIT, Gestion de la privatisation et de la restructuration..., Op cit, p 76.

(3) طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، المرجع السابق، ص 140، 142.

(4) عمومن رمضان، المرجع السابق، ص 63.

(5) سيد فتحي أحمد الخولي، المرجع السابق، ص 5.

والرغبة بالاستمرار في العمل، ولها تأثير مباشر وقوي في حفز العاملين على العمل الجدي وارتفاع مستوى إنتاجيتهم وإنتاجية المنظمة عموماً⁽¹⁾.

كما يتطلب الأمر إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل كإدخال المرونة على سياسات تحديد الأجور وعمليات التسريح، وتخفيض تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة لمؤسسات القطاع الخاص، وتحسين نفاذ العاملين لحسابهم وأصحاب المنشآت الصغيرة إلى التمويل الميسر وتوسيع برامج التشغيل ليشمل الشباب العاملين في القطاع غير المنظم⁽²⁾.

و كنا قد ذكرنا سابقاً، بأن الأجور و الرواتب تتحدد في القطاع الخاص بناءً على الكفاءة و الخبرة⁽³⁾ و الشروط التي يتطلبها صاحب العمل، بينما تتحدد الأجور في القطاع الحكومي على قوانين و لوائح معتمدة و هناك من يقول بأن متوسط الأجر الشهري في المؤسسات الخاصة يتسم بارتفاعه عن مثيله في مؤسسات القطاع العام، فهل فعلاً أجور القطاع العام أدنى من أجور القطاع الخاص؟ و إلى أي مدى تتباين الأجور بين القطاعين؟ و هل دائماً يكون أثر الخصخصة سلبياً على أجور عمال المؤسسات التي تم خصصتها؟ إلا أن السؤال الذي يبقى مطروحاً أيضاً هو أنه في حالة خصخصة المؤسسة التي ينتج عنها تغيير صاحب العمل، فهل يبقى هذا الأخير ملزماً بالأجور المحددة وفقاً لعقود العمل المبرمة سابقاً، و كذا تلك المحددة وفقاً لاتفاقيات العمل؟ و ما مدى تأثير هذه الحالة بمبدأ الحقوق المكتسبة؟

إجابة عن كل هذه التساؤلات ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول تباين الأجور بين القطاعين العام و الخاص، و في الفرع الثاني مدى تأثير أجور العمال بالخصخصة.

الفرع الأول: تباين الأجور بين القطاعين العام و الخاص

يتوقف النمو الاقتصادي على كمية و إنتاجية جميع عناصر الإنتاج، بما في ذلك رأس المال المادي و البشري، و التقنيات المستعملة، و بالتالي يعتبر تحسين الإنتاجية و رفعها مصدراً رئيسياً لتحقيق مكاسب عالية للعمال في شكل أجور و خدمات و تأمينات و غيرها. فالارتقاء بالإنتاجية يؤدي إلى تأمين أجور حقيقية عالية، و بالتالي المساهمة في حل البطالة، و تحسين مستوى المعيشة بشكل عام⁽⁴⁾.

و لما كان من السائد في مؤسسات القطاع العام أنها تتصف بكثافة العمالة و انخفاض الإنتاجية بالرغم من أنها عرضت فرص عمل و أجور و مزايا أفضل مما قدمه القطاع الخاص، غير أن هذه الأجور لم تكن أجوراً تنافسية إذ لم تعكس الإنتاجية المناسبة المطلوبة للعامل، و لم تعبر تعبيراً دقيقاً عن سنوات التعليم أو الخبرة و المهارة المكتسبة، في أي حال من الأحوال⁽⁵⁾.

(1) طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، المرجع السابق، ص 140.

(2) بيان هاني حرب، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط / المملكة المغربية، 21-23 أكتوبر 2008، ص 18.

(3) OIT, Gestion de la privatisation et de la restructuration..., Op cit, p 76.

(4) صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2003، "أسواق العمل في الدول العربية"، ص 13.

(5) صندوق النقد العربي، المرجع السابق ذكره، ص 14.

و إن الدراسات الحديثة لمنظمة العمل الدولية حول الخصخصة و إعادة الهيكلة لم تعط أي مؤشرات حول تطور الأجور، إلا أن هذه الدراسات أثبتت أن أجور عمال القطاع العام في ظل النظام المركزي المخطط لم تكن تتناسب دائما و العمل الممارس أو المنجز من قبل العمال، حيث كانت هيكلة الأجور عقيمة و متغيرة نسبيا و قل ما تعدل حسب سلم متذبذب⁽¹⁾.

ففي ظل مؤسسات القطاع العام، تكوين الأجور كان يتحدد وفقا لتصنيف الفئات المهنية، مدة العمل و الأقدمية في منصب الشغل، ودون الأخذ بعين الاعتبار إنتاجية المؤسسة، أما بعد خصخصة المؤسسات العمومية، فقد ظهرت تحولات عميقة في هياكل الأجور ومعايير جديدة وضعت لتحديدها. ففي قطاع النقل بالسكك الحديدية مثلا، فقد أنشئ نظام الأجور المتغيرة التي توفر فوائد تذاكر السفر والمطاعم. و من جهتها اختارت شركة الطيران منح التعويضات العينية (السكن والغذاء). مقابل تحقيق الربحية للشركة مما أدى هذا إلى انخفاض في الأجور غير المباشرة، تقليص الخدمات المجانية أو الاستفادة من أسعار تفضيلية للعمال، أي تخلي الشركة عن منح المزايا الإضافية المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية قبل الخصخصة.⁽²⁾

كما نجد أن مستويات الأجور تختلف كذلك حتى في القطاع العام، مما يصعب المقارنة الدقيقة بين القطاعين من هذه الناحية. و هناك عدة دراسات حول الفروق بين القطاعين العام و الخاص، و إن قراءة نتائجها تُظهر مجالا واسعا في مستوى الأجور في القطاع الخاص باعتبارها أحيانا أعلى قليلا من مثيلتها في القطاع العام، و يتسم بذلك متوسط الأجر الشهري في المؤسسات الخاصة بارتفاعه عن مثيله في القطاع العام و أن الفروق في الأجور بين القطاعين تتناقص مع تزايد مستوى المهارة و أن أجور القطاع العام تزيد في المهن التي لا يوجد لها مثل في القطاع الخاص.⁽³⁾

و حسب الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية حول خصخصة مصالح الكهرباء في 22 دولة من دول أوروبا الغربية سنة 1995، فإن نسبة الأجور السنوية الدنيا و القصوى تؤكد على طبيعة المؤسسة إن كانت قطاع عام أو قطاع خاص.⁽⁴⁾ و من الملاحظ أيضا أن خصخصة المؤسسات العمومية أحدثت بليّلة و ضحاها مكاسبا كبيرة للمشاركين و المساهمين و المسيرين و مدراء المؤسسات الخاصة، و هم الذين سمحوا لأنفسهم بزيادات هائلة و جد ضخمة في الأجور، إذ تصل نسبة الزيادة أحيانا حتى خمسة أضعاف الأجر الذي كانوا يتقاضونه في ظل القطاع العام⁽⁵⁾.

كما نجد أن خصخصة المؤسسات العمومية، لم تسمح بتطور ملحوظ في أجور بعض العمال بالأخص لما كانت الزيادة التي تطرأ على عوامل الإنتاج المرنة (الأجور و الأسعار) لا تتم بنفس السرعة، و أن أرباب

(1) OIT , Gestion de la privatisation..., Op cit, p 69.

(2) M^{me} Susana Corradetti, BIT, Genève, 1999, Op cit, sur (in): www.ilo.org.

(3) سيد فتحي أحمد الخولي، المرجع السابق، ص ص 10، 11.

(4) OIT , Gestion de la privatisation..., Op cit, p 72.

(5) OIT , Gestion de la privatisation..., Op cit, p 75.

العمل يفضلون دائما التضخم و الاستفادة من الفرق الزمني، و ما يحققه من أرباح، و هو ما سيؤدي إلى انخفاض مستوى الأجر الحقيقي للعمال⁽¹⁾.

فهناك علاقة عكسية بين الأجور و البطالة، أين تتجه الأجور نحو الانخفاض، ففي روسيا مثلا قد انخفضت أجور العمال الذين بقوا في المؤسسة بنسبة 20% سنة 1995 مقارنة بسنة 1992⁽²⁾. بالأخص بعد تسريح العديد من عمال المؤسسات التي توجه عمالها فيما بعد نحو العمل في القطاع غير المنظم، المعروف بانخفاض مستويات الإنتاجية و الأجور فيه⁽³⁾. ففي معظم الدول العربية، فقد انخفضت الأجور الحقيقية بمعدل بين 30 و 50 %، و يعود سبب انخفاض الأجور الحقيقية، بسبب تدني المهارات و المستويات التعليمية و التدريبية للقوى العاملة، و انخفاض معدلات الاستثمار، و تدني الإنتاجية كما هو الحال في مصر و الأردن و سورية و المغرب و تونس.

و تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أن الأجور في القطاع العام قد انخفضت في الفترة الأخيرة عن مستوى الأجور في القطاع الخاص، إلا أنه عند أخذ المزايا الأخرى بعين الاعتبار، فإن الأجور في القطاع العام تظل أعلى بما يتراوح ما بين 20 و 40 % عما هي عليه في القطاع الخاص، كما أن الإناث و العمال المسنون و متوسطي التعليم، يكسبون أجورا أعلى في القطاع العام بالمقارنة مع القطاع الخاص، مع ملاحظة أن الأجور في القطاع العام ترتبط مباشرة بالأقدمية الوظيفية، و هي أقل حساسية لنوعية الأداء و مكافأة المهارات النادرة على العكس تماما في القطاع الخاص⁽⁴⁾، و معالجة لهذا فإن المشرع الجزائري⁽⁵⁾ قد منع أي تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية..، و هذا مساهمة للاتفاقيات الدولية (الاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان) التي تمنع التمييز في التوظيف⁽⁶⁾.

ففي مصر مثلا، البيانات أوضحت أن المتوسط الشهري للأجور النقدية لدى القطاع العام أعلى من مثيله في القطاع الخاص، إذ يصل متوسط الأجر الشهري للذكور العاملين في القطاع العام إلى 684 جنيها مقابل 576 جنيها لدى القطاع الخاص. وبالمثل يصل هذا الرقم للإناث العاملات في القطاع العام إلى 684 جنيها مقابل 444 جنيها لدى القطاع الخاص، و هذا يدل على تمييز الأجور على أساس جنس العامل، كما أن أجور العمال ترتفع في القطاع الخاص في قطاعات الوساطة المالية وأنشطة العقارات والتعليم، بينما تزداد أجور العمال في القطاع العام عن مثيلتها في القطاع الخاص في الأنشطة التالية الزراعة والصناعة التحويلية والتشييد والبناء

(1) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 360.

(2) Wladimir Andreff, Economie de la transition: la transformation des économies planifiées... , op cit, p 396.

(3) صندوق النقد العربي، المرجع السابق ذكره، ص 14.

(4) صندوق النقد العربي، المرجع السابق ذكره، ص 15. و محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 45.

(5) راجع المادة 17 من قانون علاقات العمل رقم 90-11.

(6) الاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان المبرمة في نيروبي و المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم رقم 87-37 المؤرخ في 1987/02/03 و راجع أيضا بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الإدارة و المالية جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003-2004، ص 20.

وتجارة الجملة والتجزئة والنقل والتخزين. و أن القطاعات التي تزيد فيها أجور العاملين في القطاع العام عن القطاع الخاص، هي القطاعات التي تتسم بكثافة العمل مثل الزراعة⁽¹⁾.

و من جهة أخرى نجد تباين الأجور و الرواتب باختلاف جنسية العامل (المواطن و الأجنبي)، حيث تتسم العمالة الأجنبية بتباين كبير في الأجر نظرا لتعدد الدول المرسلة للعمال⁽²⁾، و بالأخص إذا كانت المؤسسة الخاصة من الشركات المتعددة الجنسيات، و هذا ما أثبتته أرقام و شهادات متنوعة، إذ أن الشركات الأجنبية في الجزائر نجحت في تحقيق أرباح طائلة، بفضل الأجور الضعيفة التي يتقاضاها الجزائريون بالمقارنة مع نظرائهم الأجانب، و التي تصل في أحسن الحالات إلى ربع راتب الأجنبي و بالرغم من ذلك فإن هذا الربع الذي يتقاضاه العامل الجزائري في مؤسسة خاصة أجنبية يتجاوز بكثير الأجر الذي يتقاضاه العامل الجزائري في مؤسسة جزائرية عامة كانت أو خاصة، مع التأكيد على أن غالبية العمال الأجانب لا يتوفرون على الكفاءة التي يمتلكونها العمال الجزائريين، إضافة إلى استفادة العامل الأجنبي من منح و مكافآت تذهب لتسديد تكاليف الإطعام و سيارة الخدمة و الإسكان بفيلا فاخرة ..، و يستفيد من علاوة مردودية تصل إلى ضعف مرتبه يحصل عليه بالعملة الصعبة⁽³⁾.

أما في القطاع العام فإن أجور العمال لم تتأثر بجنس أو جنسية العامل، و في بعض الأحيان على أساس عرقي أو ديني كما في القطاع الخاص، و بصورة عامة تلعب الإجراءات السياسية و الإدارية دوراً في تحديد الأجور و الرواتب في القطاع العام. و يتباين هيكل الأجور باختلاف الموقع الجغرافي (خاصة بين المدن و القرى) في القطاع الخاص بينما لا يظهر تباين مماثل في القطاع العام (باستثناء بعض المناطق الخاصة حيث تخصص لها تعويضات محددة)⁽⁴⁾.

و في هذا الصدد، فإن الشباب خريجي الجامعات يلجئون إلى البحث عن العمل في الشركات الخاصة بالتنقيب و البحث عن البترول التي أبرمت شراكة مع مؤسسة سوناطراك، و هي شركات أجنبية تمنح لهم رواتب و أجور جد مغرية مقارنة بتلك التي تدفعها مؤسسة سوناطراك⁽⁵⁾، و نتيجة لذلك نجد أن أغلب إطارات و مهندسي هذه الأخيرة فضلوا الهروب و التعاقد مع الشركات الأجنبية لأنها تقدم أجورا و علاوات جد مرتفعة.

و في الأردن مثلا فإن اتحاد العمال الأردني قد خاطب الشركات والمؤسسات الخاصة لرفع الحد الأدنى للأجور من أجل زيادة أجور عمال القطاع الخاص، لتواكب الزيادة التي تحدثت عنها الحكومة في القطاع العام

(1) عبد الفتاح الجبالي، "الأجور .. قضية حياة أو موت"، الجريدة اليومية البديل، 2008/03/23، المرجع السابق.

(2) سيد فتحي أحمد الخولي، المرجع السابق، ص 9.

(3) جلال بوعاتي، "الوجه الخفي لسياسة أجور الشركات الأجنبية، رواتب خيالية تغطي تهريب ملايين الدولارات للخارج" جريدة الخبر، السبت 2009/04/4، العدد 5596، ص 4.

(4) سيد فتحي أحمد الخولي، المرجع السابق، ص 11.

(5) عبد القادر حريشان، "جزائريون يغتربون في الصحراء لتحسين رواتبهم"، جريدة الخبر، السبت 2009/04/4، العدد 5596، ص 3.

مؤكداً أنه سيتم إبرام اتفاقية مع القطاعات الصناعية التي تقدم أجوراً ضعيفة جداً مقارنة مع أجور القطاع العام و المطالبة برفع أجور عمال القطاع الخاص لتتواكب مع الارتفاع المحسوس في الأسعار⁽¹⁾.

و قد اعتبر الخبير ونائب رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الأسبق "مقيدش مصطفى" أن مستويات الأجور في الجزائر عموماً "متدنية"، وتظل بعيدة عن تلك المعتمدة في دول الجوار التي طبقت أنظمة اقتصادية ليبرالية سايرتها أنظمة الأجور أيضاً، مشيراً إلى أن مستويات أجور القطاع العام المنخفضة ساهمت في إحداث هجرة ونزيف باتجاه الشركات الأجنبية ثم المؤسسات الخاصة، بمجرد بداية الانفتاح في الجزائر⁽²⁾، و هذا ما يدل على أن الخصخصة في الجزائر قد كشفت عن تدني مستوى أجور القطاع العام عن تلك التي تمنحها مؤسسات القطاع الخاص.

في نفس السياق، فإن بعد التغييرات التي حدثت في المنظومة الاقتصادية، لم تواكب الأجور عمليات الانفتاح الاقتصادي وظل جد متأخراً، خاصة وأن الجزائر دخلت خلال التسعينيات مرحلة صعبة، مع تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي، و في ظل الخصخصة وبالتالي الضغط كان أكثر على الأجور وعلى مناصب الشغل، وقد تم التركيز حينها حول المحافظة على مناصب الشغل وضمان حد أدنى من الاستقرار الاجتماعي وظل الأجر الأدنى المضمون مجمدا لسنوات. وعليه وحتى بعد أن حاولت السلطات العمومية استدراك الوضع من خلال إقرار زيادات متتالية، ابتداء من 1990، واعتبر السيد مقيدش أن هنالك محاولات للاستدراك، إلا أن ذلك لم يكن كافياً، لأن مستوى الأجور الحقيقية لم تشهد ارتفاعاً، و باستثناء بعض الشركات التي راعت نوعاً ما التغييرات الدولية مثل سوناطراك⁽³⁾ و سونالغاز، فإن نظرة شاملة على نظام الأجور لدى المؤسسات العمومية يكشف عن اختلال كبير في شبكة الأجور في الجزائر⁽⁴⁾.

أضف إلى ذلك، و في ظل الخصخصة هناك قطاعات تعرف تزايداً و تطوراً سريعاً في الأجور و قطاعات أخرى كالزراعة مثلاً تشهد شبه جمود في الأجور الموزعة فيها، على سبيل المثال، الأجر المتوسط في قطاع المحروقات كان يساوي في 1994 حوالي 19800 دج في 2003 أصبح يساوي 29000 دج أي زيادة قدرها 46 %، في حين في قطاع البناء و الأشغال العمومية غير البترولية، متوسط الأجر كان يساوي في 1994، حوالي 10000 دج، أي كان يساوي مرتين و نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، و أصبح في سنة 2003 يساوي 12000 دج أي أصبح يساوي 1.2 مرة فقط الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁵⁾، بمعنى أن متوسط الأجر زاد بمعدل 20 %.

(1) زينة حمدان، "مساع نقابية لزيادة أجور موظفي القطاع الخاص"، صحيفة الحقيقة الدولية الأسبوعية، عمان، الأردن 2008/01/06.

(2) حفيظ صواليلي، " نائب رئيس المجلس الاجتماعي و الاقتصادي الأسبق مصطفى مقيدش لـ"الخبر"، لا بد من إعادة النظر في منظومة الأجور الوطنية" جريدة الخبر، السبت 2009/04/4، العدد 5596، ص 3.

(3) راجع في هذا الشأن اتفاقية مؤسسة سوناطراك، حيث أدخلت 16 عنصراً في تكوين الأجر، بدءاً بالأجر القاعدي، تعويض الأقدمية، الخبرة المهنية الترقية و المخاطر، تعويضات عن الساعات الإضافية، تعويضات المنطقة و شروط المعيشة، تعويضات العطل السنوية، منح المروددية، الأجر في حالة النيابة، التعويضات المؤقتة للمنطقة الصناعية. راجع قادية عبد الله، ص 148.

(4) حفيظ صواليلي، المرجع السابق، ص 3.

(5) الأجر الوطني الأدنى المضمون كان سنة 1994 يساوي 4.000 دج، و كان سنة 2003 يساوي 10.000 دج، و تم تعديله مؤخراً سنة 2009 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 09-416 المؤرخ في 2009/12/16، ج ر العدد 75 المؤرخة في 2009/12/20. ليصل إلى 15.000 دج شهرياً.

لكن يظهر من التطور الذي عرفه كل من الأجر الوطني الأدنى المضمون الاسمي و الحقيقي(الجدول 01) أن تفضيل الحكومة لتحقيق الظروف المواتية للاستثمار و التخفيف من عبء التكاليف على المؤسسة الاقتصادية كان على حساب القدرة الشرائية⁽¹⁾ للمواطن و العامل البسيط غير المؤهل، و المعطيات المتاحة عن تطور الكتلة الأجرية، تبين تطور في الأجر الاسمي ابتداء من 1997 و كما هو مبين في الجدول 02 والشكل رقم 01 ، يعود التطور في الأجر الاسمي أساسا إلى الزيادة التضخمية التي عرفت هذه المرحلة.

الجدول رقم 01: تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون(الأجر الاسمي) من 1990 إلى 2010

السنة	90/1/1	91/1/1	91/7/1	92/4/1	94/1/1	97/5/1	98/1/1	98/9/1	01/1/1	04/1/1	07/1/1	2010/1/1
أو أم	1.000	1.800	2.000	2.500	4.000	4.800	5.400	6.000	8.000	10.000	12.000	15.000

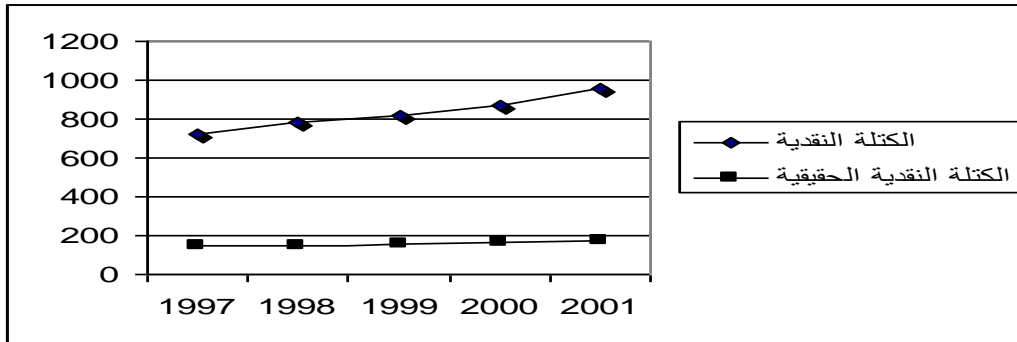
المصدر: وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، و بالتصرف من الطالبة. أوأم: الأجر الوطني الأدنى المضمون الوحدة: د ج

الجدول رقم 02: التطور الاسمي و الحقيقي في الكتلة النقدية الأجرية من 1997 إلى 2001

السنة	1997	1998	1999	2000	2001
الكتلة النقدية الاسمية	720.7	781.2	820.7	866.1	957
الكتلة النقدية الحقيقية	145.8	150.4	153.9	161.9	171.7

المصدر: بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 167.

الشكل 01: تطور الكتلة النقدية الأجرية الاسمية و الحقيقية



المصدر: بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 167.

يظهر من خلال الشكل 01 أنه في الوقت الذي تعرف فيه الأجر الاسمي تزايدا مستمرا، الأجر الحقيقية بقيت طول الفترة في نفس المستوى، و هذا يدل على عدم مسايرة الزيادة في الحد الأدنى للأجر لغلاء المعيشة.

(1) كمال بوصافي، المرجع السابق، ص 169.

و صفة القول أن مسألة تباين الأجور بين القطاعين العام و الخاص تختلف من دولة إلى أخرى و من مؤسسة إلى أخرى و حتى بين عمال المؤسسة الواحدة حتى و لو يشغلون نفس المنصب. و حسب المستوى العلمي و مدى كفاءة و مهارة العامل، كما لا ننسى بأن طبيعة عقود العمل في القطاع الخاص، غالباً ما تكون عقوداً محددة المدة، تبرمها المؤسسة مع العمال الذين سرحوا بسبب خصصتها، أو تستخدمهم لفترات مؤقتة أو بالتوقيت الجزئي، و هذا حتما يؤدي إلى منحهم أجوراً تقل بكثير عن تلك التي كانوا يتقاضونها سابقاً بصفتهن عمالاً دائمين⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مدى تأثير أجور العمال بالخصصة

يقول "ريمون بودون" إن أحد شروط بقاء التنظيم و كذلك فعاليته هي قدرته على أن يحفز المشاركين فيه" بضمان الشروط اللازمة لإعادة إنتاج قوة العمل و من بين هذه الشروط ضمان الأجر، بمعنى تحقيق الشروط المادية و المعنوية للأفراد العاملين حتى تتم عملية اندماجهم⁽²⁾.

فالأجر هو من أكبر الحوافز المادية للعامل من أجل رفع الإنتاج و تحسينه، و يمكن للأجر أن يلعب دوراً سلبياً إن أخفقت الهيئة المستخدمة في توزيعه توزيعاً عادلاً بين العمال وفق معايير علمية تنظيمية محددة فمثلاً إذا منح كل عمال المؤسسة أجراً مماثلاً باختلاف درجة تكوينهم و إنتاجهم، فذلك يخلق نوعاً من اللا توازن بين جماعات العمل مما يؤدي إلى بروز بوادر السخط و عدم الرضا و الإهمال خاصة من ذوي الكفاءات العالية⁽³⁾.

لما كانت الخصصة أداة للإصلاح الاقتصادي بالخصوص والإصلاح في عدة مجالاتٍ أخرى أيضاً كان لابد أن يحدث هذا الإصلاح الجذري آثاراً اقتصادية اجتماعية وسياسية ومالية وبيئية، حتى وهي ذات أبعادٍ متفاوتة من حيث الإيجاب والسلب.

وقد لوحظ من خلال تطبيق برنامج الخصصة في العديد من الدول صحة كثيرٍ من التوقعات لآثار هذه السياسة أو هي التحول الإيجابي منها والسلبى، وهو ما جعل الدول تتخذ سياساتٍ اقتصادية و اجتماعية بهدف الاستفادة من إيجابياتها، وتعظيم فوائدها على المسار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، والتقليل بالمقابل من سلبياتها التي قد تعيق مسار التنمية، لضمان أن تؤدي عملية التحول إلى نتائجها المرجوة منها، سواءً الاقتصادية أو الاجتماعية⁽⁴⁾.

وفي مناطق مختلفة من دول العالم فإن أشكال الخصصة المختلفة لم تترك أثراً واضحاً على الأجور فقد أثبتت الدراسات الحديثة لمنظمة العمل الدولية أن أثر الخصصة على مستوى الأجور يمكن أن يكون إيجابياً أو

(1) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p 72.

(2) مقراني أنور، "موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة دراسة سوسولوجية في مؤسستي ARGILOR و électronique ATTIA ، ب بن حمادي برج بوعبرييج"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، السنة الجامعية 2001-2002، ص 32.

(3) بوزقزة ياسين، المرجع السابق، ص 118.

(4) موسى سعداوي، المرجع السابق، ص 131.

يكون سلبياً حسب طبيعة الدول⁽¹⁾. و من خلال هذه الدراسات نستنتج أيضا أن الخصخصة المطبقة في الثمانينات أدت إلى تطور إيجابي أي ارتفاع في مستوى أجور العمال، و لقد أحدثت الخصخصة بالمقابل فروقا كبيرة في أجور القطاع الخاص نفسه، خاصة في الدول التي كان اقتصادها متطورا و يشهد تحولات كثيرة كدول أوروبا الغربية و الشرقية...، إلا أن الأثر على الأجور كان أقل وقعا من سابقه و بشكل بطيء في الدول التي تعيش مرحلة انتقالية⁽²⁾، كالدول العربية مثلا، و منها الجزائر.

أولا- التأثير السلبي للخصخصة على الأجور: يؤدي تبني سياسة الخصخصة في غالب الأحيان إلى نتائج سلبية على الأجور حيث يلجأ أصحاب العمل إلى ربط الأجر بالإنتاج ونسبة الربح الذي تحققه مشروعاتهم، هذا الربح غالبا ما يتم من الناحية العملية في أكثر الحالات للضغط على العامل معنويا لإنهاء عقد عمله وبالتالي فقده الأجر الذي كان يتقاضاه مقابل العمل⁽³⁾، فالجانب السلبي للخصخصة على الأجور يتمثل في كثير من الفروض بسبب فقدان الكثير من العمال لمناصب شغلهم، وبالتالي إنهاء عقود عملهم نتيجة تسريحهم الجماعي⁽⁴⁾.

و من جهة أخرى، فبعد أن كانت الحكومات تضع أنظمة لتحديد الأجور بشكل يضمن سد حاجات العمال الأساسية، وتحرص على تنظيم الأساليب الكفيلة بحمايتها وتقاضيها دونما انتقاص، أصبحت الآن معظم الحكومات تعمل على التخفيف من هذه الحماية للأجور، أو في أحسن الظروف تبقي على تلك الأنظمة الحماية و لكن دون أن تعمل على تفعيلها وتوظيفها في خدمة الغاية، التي وضعت من أجلها، وهو اتجاه سارت عليه معظم الحكومات كنتيجة لما تتطلبه سياسات إعادة الهيكلة، وانسجاما مع وصفات البنك الدولي الذي يرى أن سياسة الحد الأدنى للأجور، تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج وبالتالي إلى تقليص الطلب على العمالة، مما يزيد من حجم البطالة واتساع دائرة الفقر، مما يشكلان عامل ضغط على مستويات الأجور حيث تؤدي المنافسة الشديدة بين صفوف العاملين على العمل على تخفيف مستوى الأجور، إذ يدفع خوف العمال من البطالة إلى القبول بأجور أدنى أو وظائف أقل أجرا، و حتى بقبول حد أدنى للأجور و لو لم يساير مستوى المعيشة⁽⁵⁾.

و من جهة أخرى، فإن العمال الذين لم يتم تسريحهم فإنهم سيتم توظيفهم في أكثر من منصب عمل و بالتالي فإنه حتى و لو بقيت أجورهم كما كانت قبل الخصخصة، فذلك يكون على حساب راحتهم الشخصية و قد تمدد في بعض الأحيان ساعات عملهم، مما يؤدي إلى عدم التكافؤ بين الأجر و العمل المؤدى، أي تخفض أجورهم بطريقة غير مباشرة.

(1) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p p 69.

(2) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p p 72.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 45. و جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 146.

(4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 144، 145.

(5) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 45.

وبالنظر إلى الأساس الذي يتعامل فيه دعاة سياسة الخوصصة في مجال الأجور، فإنه يتمثل في لجوء أصحاب العمل إلى ربط الأجر بالإنتاج و نسبة الربح الذي يدره المشروع⁽¹⁾، إلا أنه في بعض الحالات يفشل المشروع ليس لعدم إنتاجية العمال، بل لأسباب خارجة عن نطاقهم كحالة وجود أزمات اقتصادية أو اجتماعية في النسيج الاقتصادي أو في حالة التضخم⁽²⁾.

لا يخفى على أحد ما يحمله هؤلاء من نظرة عدائية لمجمل قواعد قانون العمل ولقواعد الحد الأدنى للأجور على وجه الخصوص، إذ يرون فيها السبب الرئيسي للاختلالات الاقتصادية، ويرون ضرورة ترك أمر تحديدها لآليات السوق، فهم يعتبرون أن لقوة العمل قيمة كغيرها من البضائع⁽³⁾، و ما يؤدي إلى تدني الأجر الفعلي لقيمة العمل، أيضا هو استخدام القطاع الخاص لوسائل التكنولوجيا الحديثة و وسائل الإعلام و الاتصال و بالأخص في مجال التسويق، مما دفع بصاحب العمل للبحث عن طاقات عمل جديدة مؤهلة و استغناؤه عن تلك غير الماهرة بحجة مواكبة عالم المنافسة، و هذا كله بطبيعة الحال على حساب عنصر العمل و العمال⁽⁴⁾.

و من المظاهر السلبية الأخرى لخوصصة المؤسسات على أجور العمال، هو تزايد استخدام أشكال العمالة غير المنتظمة، نتيجة لعلاقات العمل المرنة التي دفعت بالعمال المستخدمين لوقت جزئي أو بعقود محددة المدة، للبحث عن عمل مكمل أو إضافي من شأنه سد الفجوة الأجرية التي خلفتها الخوصصة، بسبب تدهور عام في الأجور و التعويضات و صروف العمل. كما تستدعي مصلحة أصحاب العمل و العمال على السواء خلق توازن بين منافع المرونة من جهة و ظروف الاستخدام المتكافئة من جهة أخرى بما يكفل عدم جعل العمال الموظفين على أساس علاقات عمل هشة يدفعون الثمن مقارنة بأولئك الموظفين بعقود نظامية⁽⁵⁾.

إن ميل الشركات التي تم خوصصتها إلى توحيد الأجور و إتباع نظام الكفاءة المهنية في تحديد قيمة الراتب و لواقعه أدى إلى فقدان العمال أو بعضهم إلى جزء من رواتبهم و قد اعتمدت مقاييس أخرى لرفع الأجر مثل الكفاءة و الإنتاجية و رضا الزبائن و الأمن و ارتفاع أرقام الأعمال (المداخيل)⁽⁶⁾.

و من جهة أخرى فإن سياسات الإصلاح الاقتصادي و على رأسها الخوصصة فقد أحدثت معاناة لعمال القطاع النظامي من ذوي الدخل المحدود وذلك نظراً لأن أجورهم ومستوى معيشتهم ارتبط بالضعف الاقتصادي مبيناً أن القيمة الحقيقية للأجور انخفضت بصورة كبيرة في مقابل قيمة السلع والخدمات، حيث وجدت الكفاءات المهنية والعمالة المدربة نفسها في بيئة منخفضة الدخل، فأثرت الهجرة إلى مواقع الجذب بكل أقطار العالم⁽⁷⁾.

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 146.

(2) أممية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 338.

(3) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 356.

(4) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 47.

(5) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، صندوق النقد العربي، الآثار الاجتماعية للتصحيح الاقتصادي في الدول العربية، الفصل الخامس "التخصيصية و قضايا العمل و العمال في سياق الإصلاح الاقتصادي" صندوق النقد العربي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي و الاجتماعي أبو ظبي، يناير 1996، ص 312، 313.

(6) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p 76.

(7) سوار الذهب أحمد عيسى، عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة إفريقيا العالمية، على موقع: منتدى طلاب وطالبات المحاسبة

و من الآثار الهامة أيضا على المستوى الدولي فإن اثنان من بين خمس شركات التي تمت خصصتها انسحبت من منظمة العمل الدولية، وذلك تخليا منها بالتقيد بالالتزامات الدولية الخاصة بالعمل وظروفه والأجور، و بالأخص حتى تتمكن هذه الشركات التخلص من التقيد بالحد الأدنى للأجور، و هي في الغالب شركات متعددة الجنسيات⁽¹⁾.

و هكذا وحسب نقابة العمال في الشركات والمصالح العمومية الأمريكية فان الخصخصة تركت أثرا سلبيا على قيمة الأجور و الحوافز والعلاوات باعتبار أن ممثلي العمال لم يعد لهم الثقل الكافي على طاولة المفاوضات في الشركات ذات الطابع الخاص⁽²⁾.

و من أمثلة الآثار السلبية للخصخصة على الأجور تلك التي شهدتها مؤسسة بيع المنتجات الكحولية بكندا، إذ سجلت مستويات الأجور انخفاضا بين 20 و 40% عن الأجور التي كانت تُدفع للعمال قبل الخصخصة، كما أنهم كانوا يستفيدون من نسبة 90 % لتغطية مصاريف التأمين الجماعي و من نظام للمنع و التعويضات، إلا أنه بعد الخصخصة فإن هذه الامتيازات كلها تراجعت⁽³⁾، و قد بقيت أحيانا امتيازات يمنحها صاحب المؤسسة لمن يشاء من العمال.

و من خلال تتبعنا لتطور مستوى القدرة الشرائية للأجراء في الجزائر من سنوات 1993 و 1996 من خلال الجدول رقم 03، و هي الفترة التي شرعت فيها البلاد بتطبيق سياسة الخصخصة، نجد أن القدرة الشرائية في تدهور مستمر، و هذا ما يسفر عن تدني أجور العمال، بالرغم من رفع مستوى الحد الأدنى الوطني للأجر المضمون، كما تم الإشارة إليه في الجدول السابق.

الجدول رقم 03: تطور القدرة الشرائية للأجراء (1993 - 1996)

1996	1995	1994	1993	
68.7	71.5	85.3	87.4	الإطارات
69.6	73.7	82.7	90.1	الأعوان التقنيون
82.5	85.1	94.0	117.9	عاملو التنفيذ

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، نقلا عن دبون عبد القادر، سويسي الهواري، أثر الخصخصة في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الباحث، العدد 03-2004، ص 115.

(1) سوار الذهب أحمد عيسى، المرجع السابق.

(2) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p p 72.

(3) Martin Poirier et Martin Petit, Les impacts de la privatisation..., IRIS, Op cit, p 57.

ثانياً- التأثير الإيجابي للخصخصة على الأجور: لا ضيم من الإشارة إلى أنّ القطاع الخاص القديم

كانت أجوره قريبة من أجور القطاع العام، بل وتقل عنها في موضوع عدم التأمين على موظفيه واستغلالهم وعدم منح أجور توازي حجم جهدهم، وهي أمور تداركها الخاص الحديث الذي بات يمنح ضمانات صحية واجتماعية وتأمينية⁽¹⁾. إضافة إلى أن الخصخصة ساهمت في حسن تسيير الموارد البشرية للمؤسسة⁽²⁾ مما أدى إلى الإبقاء على الكفاءات المتميزة و رفع أجورها بسخاء، لأن المؤسسة تحتاج الحفاظ عليها لتفادي هروبها إلى مؤسسات أخرى منافسة.

عموماً إن الخصخصة وإعادة الهيكلة في الثمانينات 1980 أدت إلى تطور ايجابي أي ارتفاع في مستوى الأجور ولقد أحدثت بالمقابل فروقا كبيرة في الأجور خاصة في الدول التي كان اقتصادها يشهد تحولات كثيرة كبريطانيا و فرنسا مثلا⁽³⁾.

فإذا كان للاتجاه نحو الخصخصة انعكاسات سلبية على أجور العمال- كما تم توضيح ذلك آنفاً- فإنه في مقابل هذه الانعكاسات توجد آثار أخرى إيجابية على أجور العمال تكاد تقلل من الانعكاسات السلبية وبالتالي فإن هذه الآثار الإيجابية تعيد نوعاً ما التوازن المنشود لعلاقة العمل بين طرفي هذه العلاقة و خاصة بما يتعلق بأجر العمال بالمنشآت⁽⁴⁾.

مثلا إن خصخصة الهيئات العمومية لتوزيع المياه والكهرباء والغاز أثبتت إمكانية تحقيق اثر ايجابي على الأجور بسبب تغيير سياسة الأجور عند التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص، ففي الأرجنتين لوحظ ارتفاع الأجور الفعلية للعمال في شركة المياه buenos aires بنسبة 45 % خلال السنوات الثلاث التي تلت عملية خصخصة هذه الشركة⁽⁵⁾.

وقد يظن البعض أن ربط مسألة تحديد الأجر بإنتاجية المؤسسة تحقيقاً للربح ليست في صالح العمال فهي على العكس من ذلك، وذلك لأنها ستؤدي إلى إنتاج أكثر و بتكلفة أقل و بجودة أعلى، وبالتالي تحقق أرباحاً أعلى لكل من المشروع والعمال، وهنا يتحول العامل إلى شريك في عملية اتخاذ القرارات و تحقيق مكاسب المشروع الذي يعمل فيه، أو استفادته من رفع مكافأة المردودية(العلاوة الدورية)، مما يعني رفع أجرته⁽⁶⁾.

وقد تحولت على سبيل المثال في بريطانيا-والتي تعتبر رائدة في مجال الخصخصة- النقابات العمالية من معارض شديد إلى مناصر لعملية الخصخصة، لأن معظم العمال حصلوا على مزايا واضحة منها⁽⁷⁾ بالأخص حين سُمح لهم بتملك بعض المؤسسات أو الأسهم، فمثلا في فرنسا قد تم تحقيق الهدف بنجاح من خلال

(1) رياض إبراهيم أحمد، "الرواتب والأجور.. الخاص طيارة.. والعام بالقطارة!!"، مقال منشور بصحيفة النداء، ليوم الثلاثاء/21/نيسان/2009، على الموقع الإلكتروني: <http://www.annidaa.org/preview.php?id=8456&kind=mid>

(2) Jean-Claude Berthélemy, Céline Kauffmann, Marie-Anne Valfort et Lucia Wegner, Privatisation en Afrique subsaharienne : un état des lieux, Op cit, p 133.

(3) Gestion, de la privatisation, OIT , Op cit, p 75.

(4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 150.

(5) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p 70.

(6) أحمد ماهر، دليل المدير في التخصصة، المرجع السابق، ص 31. و راجع أيضا جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 155.

(7) أحمد ماهر، دليل المدير في التخصصة، المرجع السابق، ص 41.

عمليات الخصوصية التي جرت بين 1986 و 1988، حيث انتقل عدد المساهمين من 1.7 مليون سنة 1982 ليصل إلى 6.2 مليون سنة 1987، كما أن نسبة مساهمة العمال كانت تفوق دائماً 50 %⁽¹⁾.

رغم أن للخصوصية بعض الآثار السلبية على الشغل إلا أنها تحمل في طياتها آثاراً داعمة لمبدأ العدالة، إذ تتمثل هذه الآثار التي تؤدي إلى مزيدٍ من العدالة الاجتماعية فيما يلي⁽²⁾ :

1-الخصوصية تعطي فرصة للطبقة العاملة في التملك، والمساهمة في العملية الإنتاجية، وهو ما يبعث الحافز إلى مزيدٍ من الثروة و التملك و الزيادة في الإنتاج، مما يحسن من وضع العمال والاقتصاد الوطني .

2-الخصوصية وهي تسمح بالتملك والمساهمة في الإنتاج والتطور الاقتصادي تخلق نوعاً من التقارب بين الطبقة العاملة والملاك، بعد أن أصبح العمال مساهمين ومالكين ومديرين للمشروع أو الشركة فإحساسهم هذا أو مشاركتهم في رأس المال والربح واتخاذ القرار سوف يجعلهم يزدون من جهودهم، ويدفعون بالعملية الإنتاجية إلى مزيدٍ من الإنتاج و الكفاءة، فتزيد أرباحهم و ثروتهم، وتتحسن معيشتهم و يتحقق بذلك شعورهم بالأمان والاطمئنان بكونهم ملاكاً، وبالتالي سوف يزيد من استقرارهم العائلي و يحقق السلم الاجتماعي.

و نتيجة للإبقاء على العمال و عدم تسريحهم، يساهم في رضا العمال و تنمية مشاعر الانتماء الوظيفي للمؤسسة و هذا ينعكس بالإيجاب على معدلات الإنتاجية، مما يتيح الفرصة لترقية العمال إلى الوظائف الأعلى و حصولهم على مكافآت تشجيعية، و بالتالي يرفع من أجور العمال⁽³⁾.

المبحث الثاني: أثر الخصوصية على ظروف العمل

لما كانت الطبقة العمالية أكثر طبقات المجتمع تأثراً بالتغيرات التي تصيب الحياة الاقتصادية غير المستقرة و التي لا يمكنها أن تعرف الاستقرار، فإن العمال بذلك يبقون عرضة لكل أنواع الضغط مما يتطلب معه توفير أكبر قدر من الحماية و هو ما تصبو إلى تحقيقه قوانين العمل الحديثة⁽⁴⁾.

و فكرة الحماية الاجتماعية⁽⁵⁾ ليست حديثة من حيث منشئها أو الدعوة إليها، و إنما حظيت في الآونة الأخيرة بأهمية خاصة، نتيجة للخلاف الحاصل بين الدول المتقدمة و الدول النامية، في إطار السعي إلى إيجاد توازن بين حرية التجارة الدولية و مراعاة معايير دنيا للعمل، و هي ما تعرف بالشرط الاجتماعي الذي تطالب به الدول المتقدمة انطلاقاً من أن ظروف الإنتاج في بعض الدول تبعث على الخوف⁽⁶⁾.

في العام 1916 و الحرب العالمية الأولى في أوجها، و بؤادر السلام المنتظر تلوح في الأفق، اصدر اجتماع نقابي عمالي عُقد في ليدز و ضم نقابيين من فرنسا و بريطانيا و بلجيكا توصيات هامة، كان من بينها إنشاء تنظيم دولي للعمل و وجوب أن تتضمن اتفاقية السلام أحكاماً تضمن ألا تؤدي المنافسة الدولية على

(1) إغلمان بهية، المرجع السابق، ص 12.

(2) موسى سعداوي، المرجع السابق، ص 131.

(3) دبون عبد القادر، سويسسي الهواري، المرجع السابق، ص 106، 105. و جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، ص 158.

(4) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 6.

(5) إن مسألة الحماية الاجتماعية أثارت جدلاً كبيراً في مفاوضات جنيف جولة "أرجواي"، التي بدأت عام 1986 بمشاركة 107 دولة، و انتهت بتصديق

117 دولة في عام 1993، التي تقرر عنها أن تحل منظمة التجارة العالمية محل الجات.

(6) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 59.

التجارة إلى الحيلولة دون تحقيق آمال العمال، أي ألا يسعى أصحاب العمل إلى تقليل كلفة الإنتاج، بهدف الحصول على فرصة منافسة أفضل، سببا يحول دون الارتقاء بشروط و ظروف عملهم. و هذا ما تبنته فعلا ديباجة الباب الثالث عشر من ميثاق فرساي (اتفاقية السلام المبرمة سنة 1919)⁽¹⁾.

و لقد ظل البحث عن ارتياح العامل في العمل الصناعي أهم الأهداف التي حاول الباحثون في مجال العلاقات الإنسانية، و المتخصصين في شؤون العمل الصناعي الوصول إليها، ذلك أن أساس نجاح أي مؤسسة غير مقترن فقط بما تحققه من مردود مادي، و إنما يجب النظر إلى الربح على أنه مرحلة أخيرة حيث يعتبر العمل الاجتماعي أساسها الذي صاغه و أوصله إلى سوق التبادل، و عليه يبقى استقرار أي مؤسسة صناعية مرتبط بمدى اندماج العمال في بنياتها التنظيمية، و ما توفره لهم من إمكانيات لإعادة إنتاج قوة عملهم، فرضاًهم عن الظروف التي تتم فيها عملية العمل مقترن بالإثراء الذي يطبع مهامهم، زيادة إلى انسجام المنطق الاقتصادي للمؤسسة مع الدور الاجتماعي الذي يصون و يحفظ كرامتهم في ظل المشاكل الحادة التي يعيشونها⁽²⁾.

وفقاً للأحكام العامة للقانون المدني، فإنه إذا ما انتقلت ملكية المنشأة أو المؤسسة فإنه يجب التمييز بين حالتين لعقد العمل، الحالة الأولى إذا كان عقد العمل محدد المدة، فإن عقد العمل لا يتأثر بانتقال ملكية المشروع و بالتالي فإن الخلف (المالك الجديد للمؤسسة) يظل ملتزماً بما التزم به المالك السابق، و الحالة الثانية إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فإن العقد يُعد منتهياً بانتقال ملكية المؤسسة، و يبقى الخلف أجنبياً عن عقد العمل، و بالتالي فإن استبقائه على عامل يعد إبراماً لعقد عمل جديد⁽³⁾.

و نتيجة لما سبق لا يكون لانتقال ملكية المؤسسة أو إحدى وحداتها أو فروعها بأي تصرف مهما كان نوعه- بيعاً- و لو كان جزئياً، أو اندماجاً في شركة أخرى، أي أثر على عقد العمل الذي يبقى قائماً مع الخلف الخاص و تستمر علاقة العمل بقوة القانون دون حاجة لأي إجراء آخر⁽⁴⁾.

و لما كان التحول نحو الخصوصية أثر واضح في تحول الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في المؤسسات الاقتصادية، فبعد أن كانت علاقة العمل لاثنية تنظيمية، تماثل الوضع الوظيفي للعمال في الحكومة أصبح الوضع مختلف الطبيعة، فأصبحت علاقة العمل تعاقدية من علاقات القانون الخاص التي تتطلب مرونة أكثر حتى تتمكن هذه العلاقة من الاستمرار⁽⁵⁾.

و هذا التحول بطبيعة الحال ينجر عنه عدة تعديلات و تغييرات في ظروف العمل و شروطه، و من بين أهم المسائل التي تتشكل منها شروط و ظروف العمل، ما يتعلق بالمدة القانونية للعمل، و ساعات العمل الإضافي والعمل الليلي، و مختلف أشكال و أنماط تنظيم العمل الأخرى⁽⁶⁾، كفترات الراحة، العطل، الوقاية الصحية و الأمن

(1) يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2008، ص ص 17، 18.

(2) مقراني أنور، المرجع السابق، ص 179.

(3) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، نفس المرجع السابق، ص ص 113، 114.

(4) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، الطبعة الثانية، 1982، ص 34.

(5) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، نفس المرجع السابق، ص 296.

(6) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل...، المرجع السابق، ص 267.

داخل المؤسسة، فكثير من المسائل المتعلقة بهذه الظروف تعتبر أمورا مشتركة بين كل من السلطة العامة وأصحاب العمل و العمال على حد سواء، فتعتبر من قبيل النظام العام، بينما يُعتبر البعض الآخر جوانبا يتوقف ضبطها و تحديدها على اتفاق الطرفين في العقد حسب خصوصيات كل قطاع⁽¹⁾.

و بعد تعرضنا لمدى تأثير أجر العمال بالخصوصة باعتبار الأجر الغاية الأولى التي يسعى العامل لتحقيقها من أجل سد حاجاته المادية و المعنوية، فإنه يطمح دائما للعمل في ظروف أحسن تساهم في فرض استقرار علاقة العمل داخل المؤسسة، و في هذا الإطار يتسنى لنا طرح عدة تساؤلات، لعل أساسها هو عن مدى تأثير الظروف الأخرى للعمل بالخصوصة؟ وما هي مظاهر فكرة المرونة التي فرضتها هذه السياسة في تغيير ظروف العمل داخل المؤسسة ؟

و نظرا لما أحدثته عملية خصوصة المؤسسات العمومية الاقتصادية من تغييرات جذرية في ظروف و كيفية تنظيم العمل داخل هذه المؤسسات، فقد ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، خصصنا المطلب الأول لدراسة التنظيم القانوني لمدة العمل و مدى تأثيرها بفكرة المرونة، و المطلب الثاني تناولنا فيه مسألة نقل العمال و تراجع بعض الضمانات القانونية الأخرى المقررة قانونا للعمال بسبب الخصوصية.

المطلب الأول: التنظيم القانوني لمدة العمل و مدى تأثيرها بفكرة المرونة

في ظل الخصوصية

نظرا لكون أن العامل يقضي معظم وقته في إطار العمل داخل المؤسسة، فإن مدة العمل هي من المسائل التي أثارت جدلا كبيرا في الأوساط الدولية و الوطنية، و بالتالي فإن ترك أمر تحديدها إلى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد و الإرادة المستقلة، كما كان سائدا في القرن التاسع عشر قد يؤدي دون شك إلى تعسف صاحب العمل و تشدده في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة و وقت العامل الذي كثيرا ما يضطر إلى قبولها تحت وطأة الحاجة الاقتصادية و الاجتماعية التي يعيشها⁽²⁾.

و بموجب جملة من القوانين الدولية و الوطنية التي حددت مدة العمل داخل المؤسسات سواء بعدد من الساعات في اليوم أو الأسبوع، إلا أنه في بعض الأحيان فإن الظروف الاقتصادية للمؤسسة تفرض عليها تعديل في مدة العمل و طريقة تنظيمه، لبذل مزيد من العمل أو الإنقاص من ساعات العمل في فترات محددة أو

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 129.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 124. و راجع أيضا:

Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Op Cit , p p 416, 417.

ففي فرنسا صدر أول نص قانوني (22 مارس 1841) الذي حدد ساعات العمل بثمانية ساعات يوميا بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 8 و 12 سنة، و اثنتى عشرة ساعة بالنسبة للأطفال بين 12 و 16 سنة. ثم صدر قانون (19 ماي 1874) الذي رفع سن العمل للأطفال، و حدد ساعات العمل بأثنى عشرة ساعة بالنسبة للأطفال بين 12 و 16 سنة، إلا أنه منع و بشدة تشغيلهم ليلا، و شدد الرقابة على ذلك. ثم قانون (2 نوفمبر 1892) الذي أوجز يوم العمل بعشر ساعات بالنسبة للأطفال بين 13 و 16 سنة و بإحدى عشرة ساعة بين 16 و 18 سنة. و حدد ساعات العمل اليومي للمرأة بإحدى عشرة ساعة.

أما بالنسبة للرجال فقد صدر قانون (9 سبتمبر 1848) الذي حدد ساعات العمل بأثنى عشرة ساعة في المؤسسات التي تستعمل محركات ميكانيكية، إلا أنه من الناحية العملية لم يطبق نظرا لضعف المراقبة. و بقي الأمر كذلك إلى غاية صدور قانون (29 أبريل 1919) الذي حدد ساعات العمل بثمانية ساعات يوميا، و هذا قبل إبرام الاتفاقية الدولية لسنة 1919.

لظروف طارئة، و بهذا فهي تحتاج إلى توسيع أو تقليص مدة العمل عن تلك المحددة قانوناً، و هي ما تعرف بفكرة المرونة في تنظيم و مدة العمل. لذلك ارتأينا معالجة هذه النقطة من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث نتناول في الفرع الأول التنظيم القانوني لمدة العمل، و في الفرع الثاني مدى تأثير مدة العمل بفكرة المرونة في ظل الخصوصية.

الفرع الأول: التنظيم القانوني لمدة العمل في ظل الخصوصية

يقصد بالمدة القانونية للعمل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل⁽¹⁾، أي تلك المدة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه و وقته تحت تصرف و خدمة صاحب العمل أي المدة التي يقضيها العامل في مكان العمل، في أداء المهمة أو العمل المكلف به.⁽²⁾ و إن تخفيض ساعات العمل كان و يظل محور النقاش و محل المطالبات الأساسية للعمال⁽³⁾، و هذا نظراً لما يتعرضون له من الإرهاق النفسي و العصبي الناجم عن الأشكال الحديثة لأعمال الصناعة وزيادة وتيرة العمل بشكل متسارع، بل أكثر من ذلك فإن العمل على رقابة عمل الآلة ذاته يؤثر تأثيراً ضاراً على اتزان العامل عصبياً و نفسياً، و في الوقت نفسه، فإن الزيادة في إنتاجية العمل من خلال التقدم التقني سمح كما يبدو، من تخفيض ساعات العمل دون الحد من حجم الإنتاج⁽⁴⁾، و هذا ما يبرر الاستغلال الكبير لقوة العمال، و عملهم في ظروف عمل تسودها الضغوطات النفسية.

و باعتبار أيضاً أن عنصر الزمن في تحديد طبيعة علاقة العمل معيار يميز عقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له، فقد عالجتها مؤتمرات العمل الدولية في أكثر من (30) اتفاقية، و يمكن القول أن مختلف الأحكام الخاصة بتحديد المدة القانونية للعمل من اختصاص السلطة العامة و مجال التشريع⁽⁵⁾، و إن مسألة التحديد الزمني لمدة العمل تمتد جذورها إلى القانون الفرنسي المؤرخ في 23 أبريل 1919 المعروف بقانون "الثماني ساعات"، و كل ما زاد عن ذلك يعتبر ساعات عمل إضافية تدفع بشأنها أجور خاصة، و ذلك ما أكدته المادة الثانية من الاتفاقية الدولية الأولى لسنة 1919⁽⁶⁾. ثم تلاه قانون 21 جوان 1936 الذي حدد مدة العمل الأسبوعية بأربعين ساعة⁽⁷⁾، لتخفف إلى 39 ساعة عمل في الأسبوع بمقتضى قانون 01 فيفري 1982 على أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي 10 ساعات في اليوم، و إذا زادت عن ذلك تعتبر ساعات إضافية مأجورة تخضع

(1) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 101.

(2) أممية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل...، المرجع السابق، ص 267.

(3) فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 343.

(4) Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Op Cit , p 412. و راجع أيضاً فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 344.

Et voir aussi, Hazem Ben Aissa, Histoire des conditions de travail dans le monde industriel en France, 1848-2000, L'Harmattan, 2005, p 24 .

(5) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 131.

(6) الاتفاقية الدولية رقم 01 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانية ساعات في اليوم و 48 ساعة أسبوعياً. et Voir aussi, Le rapport II, de l'OIT sur " La mesure du temps de travail ", Dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008, p 1.

(7) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 130. و أيضاً فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 345، 346.

لرقابة مفتش العمل، و في حالة مخالفة هذه الأحكام يعاقب المستخدم بغرامة مالية تقدر بين 1300 و 3000 فرنك عن كل أجير⁽¹⁾، ثم خُفِضت هذه المدة إلى 35 ساعة عمل في الأسبوع بمقتضى القانون المؤرخ في 28 جويلية 1999⁽²⁾، و التي دخلت حيز التطبيق ابتداءً من أول جانفي 2000⁽³⁾.

أما في الجزائر فإن المدة التي تكفل بتحديد المشرع منذ أول نص قانوني وطني بعد توقف العمل بالنصوص الفرنسية التي تم تمديد العمل بها غداة الاستقلال، الذي حددها بأربعة و أربعين ساعة عمل أسبوعياً في جميع المؤسسات والهيئات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية و الثقافية، وكذلك في جميع المؤسسات المستخدمة العامة منها والخاصة باستثناء تلك التابعة للقطاع الفلاحي، أما بالنسبة لعمال المناجم فإن المدة القانونية للعمل لا يمكن أن تتجاوز تسعة و ثلاثون ساعة في الأسبوع⁽⁴⁾، على أن لا تتجاوز هذه المدة عن عشر ساعات في اليوم⁽⁵⁾. ثم ألغي بموجب قانون 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981، ثم عدل ثانية بقانون علاقات العمل لسنة 1990 الذي تم تعديل أحكام المدة القانونية للعمل الواردة فيه بمقتضى قانون⁽⁶⁾ 1997 الذي خفض هذه المدة إلى أربعين 40 ساعة أسبوعياً توزع على خمسة أيام عمل على الأقل، بعد الاتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أصحاب العمل والحكومة⁽⁷⁾، وهو القانون الذي عبد الطريق أمام الإصلاحات الاقتصادية و فتح المجال بمصارعيه أمام الإرادة التعاقدية لتنظيم وتوزيع هذه المدة على أيام العمل الأسبوعية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بعدما كانت هذه العملية تتم عن طريق التنظيم في ظل القوانين السابقة⁽⁸⁾.

و بالتالي يمكننا استخراج المبادئ التي جاء بها الأمر رقم 97-03 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل

و هي كالتالي:

(1) Jean-Luc KOEHL, Droit de l'entreprise Droit du travail et Droit social, Op Cit , p 77, 78. و راجع أيضاً، أحمية

سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 125.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 279. و ذلك ما يؤكد نص المادة L212-1 من قانون العمل الفرنسي.

(3) Lakhdar Sekiou, Collectif, Louise Blondin, Bruno Fabi, Mohammed Bayad, Jean-Marie Peretti, David Alis, Françoise Chevalier, Gestion des ressources humaines, De Boeck Université, 2^{em} édition, 2001, p 725.

Article L212-1 Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à **trente-cinq heures** par semaine. Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder **dix heures**, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.

(4) راجع المادة 2 من الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج ر العدد 39 لسنة 1975 الذي

رتب في المادة 9 منه على مخالفة أحكام هذا الأمر جزاءات جزائية.

(5) راجع المادة 6 من الأمر المشار إليه سابقاً.

(6) لاسيما المواد 22 إلى 26 من قانون 90-11، التي تم إلغاؤها وتعويضها بأحكام القانون 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتحديد المدة

القانونية للعمل. ج.ر. العدد 03 لسنة 1997.

(7) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل...، المرجع السابق، ص 267.

(8) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 130.

- المدة القانونية للعمل هي أربعون ساعة توزع على خمسة أيام عمل على الأقل⁽¹⁾.
 - يجوز تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة سواءً كان هذا الإرهاق جسديا أو عصبيا.
 - يجوز رفع عدد ساعات العمل بالنسبة لمناصب متميزة تحدد عن طريق الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية على ألا يتجاوز العمل اليومي مدة اثني عشرة ساعة⁽²⁾ و تراعى فترات الراحة الأسبوعية و السنوية و الغيابات المبررة طبقا للقانون و الاتفاقيات الجماعية⁽³⁾.
- أما بالنسبة لمدة العمل المرجعية في الاستثمارات الفلاحية فقد حددتها المادة 5 بألف و ثمانمائة(1800) ساعة في السنة، بعدما كانت تحدد سابقا بألفي ساعة، إذ توزع حسب خصوصيات كل منطقة أو نشاط فلاحية. و انطلاقا من هذه النصوص نجد أن المشرع منح الحرية للأطراف المتعاقدة في تحديد مدة العمل اليومي و ذلك إما بالرفع أو التخفيض حسب طبيعة عمل المؤسسة أو المنطقة، على ألا تتجاوز الحد الأقصى و هو 12 ساعة في اليوم، إلا أن هذا التقييد الذي فرضه المشرع الجزائري على صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في مجال تحديد المدة القانونية للعمل ليس تقييدا مطلقا، ذلك أن الأخذ الضمني بمبدأ النظام العام الاجتماعي الذي يجيز للاتفاقيات الجماعية مخالفة الأحكام القانونية إذا كان ذلك من شأنه أن يكرس حقوق و امتيازات أفضل للعمال من تلك التي تكرسها القوانين والنظم المعمول بها، دون المساس بأحكام النظام العام المطلق . والذي اخذ به المشرع الفرنسي صراحة⁽⁴⁾، بينما أخذ بها المشرع الجزائري بصورة ضمنية⁽⁵⁾. فإنه يمكن للاتفاقيات الجماعية لاسيما الوطنية منها والقطاعية أن تقرر مدة عمل أقل من تلك التي أقرها القانون إذا بررت خصوصيات معينة لظروف العمل في القطاع أو المهنة المعنية، أو ظروف عمل خاصة في جهة أو منطقة جغرافية معينة⁽⁶⁾.
- هذا من حيث تنظيم مدة العمل بالساعة، أما من حيث تنظيم مدة علاقة العمل، فإنه من المستقر عليه قانونا و قضاء⁽⁷⁾ أن علاقة العمل هي في الأصل غير محددة المدة، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك و يجدر بالذكر هنا، أن المشرع قيد الأطراف بجملة من الشروط منصوص عليها في المادتين 11 و 12 من

(1) تنص المادة 148 من قانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية على أنه "تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء بـ2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، توزع حسب حاجيات المقاومة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية 10 ساعات في اليوم". و حددتها المادة 1-212L من قانون العمل الفرنسي بـ 35 ساعة في الأسبوع. أما المشرع المصري فقد نص في المادة 80 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، على أنه "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع"، و حددها قانون العمل التونسي بـ 48 ساعة في الأسبوع (المادة 79).

(2) راجع المادة 7 من الأمر رقم 75-30 السالف الذكر.

(3) راجع المادة 4 من الأمر رقم 75-30 السالف الذكر، و أيضا شويحة زينب، المرجع السابق، ص 101.

(4) Article L132-4 La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements

(5) راجع المادة 118 من قانون 90-11، السالف الذكر.

(6) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، المرجع السابق، ص 268.

(7) راجع في هذا الشأن قرار المحكمة العليا رقم 206573 المؤرخ في 2000/09/12، و القرار رقم 156918 المؤرخ في 1998/04/14، و القرار رقم 192311 المؤرخ في 2000/01/18، و القرار رقم 175160 المؤرخ في 1999/04/13.. للإطلاع على مضمون هذه القرارات راجع نبيل صقر، فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 319 و ما يليها.

قانون علاقات العمل، التي حددت جملة من الحالات التي يجوز فيها إبرام عقد عمل محدد المدة على سبيل الحصر، و ما يستخلص من هذه الحالات أن الاتفاق على مدة العمل اكتسى طابع المرونة الذي لم يكن معروفاً قبل ذلك، و أن العبارات الواردة في نص المادة 12 كلها عبارات و ألفاظ فضفاضة، يمكن للأطراف إقحام كثير من الأعمال ضمنها لإبرام عقود محددة المدة⁽¹⁾، و هي ما يجعلها تساير وصف قانون العمل بأنه قانون سريع التطور، بالأخص و نحن في عصر العولمة، أين ظهر عصر ما بعد الصناعة، الذي يفرض الكثير من المرونة في علاقات العمل.

و هذه المرونة تدعم من فكرة حرية العمل و التعاقد و تقلص من القيود الواردة على علاقة العمل الفردية و هي تدعم ضمني للاتجاه الرأسمالي في تنظيم العمل و في نفس الوقت يعزز حرية الأطراف في التعاقد سواء من خلال عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، و هنا تطرح إشكالية القدرة على المساومة و التفاوض، مع ملاحظة أيضاً أن الأمر رقم 03-97 لم يفرق في المدة القانونية للعمل بين القطاعين الاقتصادي و الإداري إذ وحد بينهما، كما أن العقد إن لم يكن مكتوباً فيتحول بقوة القانون إلى عقد عمل غير محدد المدة، و نشير أيضاً إلى أن قانون 11-90 لم يفرض حداً أقصى لمدة العمل في العقود المحددة المدة هذا خلافاً لما كان سائداً في ظل قانون 06-82 التي حددها بثلاثة أشهر⁽²⁾، و طبقاً للمادة 12 مكرر فإن مفتش العمل المختص إقليمياً يتأكد من مدى مطابقة عقد العمل المحدد المدة للحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12، و أن المدة المتفق عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل⁽³⁾ و كمثال على ذلك نجد أن المادة الأولى من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك عرفت المدة القانونية التي يتم تقسيم ساعاتها باتفاق مشترك بين إدارة المؤسسة المستخدمة و ممثلي العمال مراعاة لوظائف و متطلبات المصلحة⁽⁴⁾، لأنه في ظل الخصوصية أصبحت عقود العمل في غالبيتها عقوداً محددة المدة، و لذلك فإن المشرع الجزائري سنة 1996 حرص على تعديل قانون العمل حماية للعمال من تعسف أصحاب الأعمال.

و يجدر التنويه إلى إمكانية التعاقد على العمل بالتوقيت الجزئي⁽⁵⁾ و ذلك في حالة نقص حجم العمل أو إذا رغب العامل ذلك لأسباب شخصية أو عائلية و وافق المستخدم، إلا أنه لا يمكن أن تقل مدة العمل بالتوقيت الجزئي عن نصف المدة القانونية للعمل، أي لا تقل عن عشرين ساعة في الأسبوع، كما أنه يجوز إبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الجزئي و اشترط المشرع أيضاً الكتابة و إلا اعتبر العقد غير محدد المدة، مع احترام

(1) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 102.

(2) راجع المواد من 07 إلى 27 من قانون 06-82، المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 09 لسنة 1982. و المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المشار إليه سابقاً. و راجع أيضاً بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، المرجع السابق، ص 48.

(3) شويحة زينب، المرجع السابق، ص 103، 104. و لهذا صدر الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 1996/07/9.

(4) عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 150. و راجع المواد 142-148 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك.

(5) راجع المادة 13 من قانون 11-90 المعدلة بموجب الأمر رقم 96-21 السالف الذكر، أين أضاف فقرة أخيرة تحيلنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر العدد 82 لسنة 1997. و هذا عملاً بأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 175 لسنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت.

جملة من البيانات الضرورية من أجر و مؤهلات الأجير و المدة التجريبية، و كذا تحديد المدة المقررة و أسبابها بالنسبة للعقد محدد المدة⁽¹⁾، كما بينت الاحصائيات أن نسبة العمل بالتوقيت الجزئي قد تصل في بعض الدول الأوروبية (كالدول المنخفضة مثلا) إلى 35 % من اليد العاملة النشطة⁽²⁾.

كما يتبين لنا كذلك أن تقيد أطراف علاقة العمل باحترام المدة القانونية للعمل لاسيما المؤسسات المستخدمة يعتبر من قبيل التقيد بأحكام النظام العام، الذي لا يجوز مخالفته إلا عند الضرورة المطلقة، وبشكل استثنائي تبرره هذه الضرورة، كما هو الحال فيما يتعلق بأحكام العمل الإضافي⁽³⁾، الذي عالجه المشرع الجزائري في المادتين 31 و 32 من قانون العمل، إذ اعتبر اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية إجراءً استثنائياً استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دن أن تتعدى 20 % من المدة القانونية مع مراعاة أحكام المادة 7 من الأمر رقم 97-03⁽⁴⁾.

غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 31 في حالات مذكورة صراحة وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، و هي الوقاية من الحوادث والشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث، إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار كما يستشار ممثلو العمال وجوباً في هذه الحالات، ويعلم إلزامياً مفتش العمل المختص إقليمياً.

يستخلص مما سبق، أن المشرع قد حسم مسألة اللجوء إلى العمل الإضافي بتقييده بحالة الضرورة القصوى في الخدمة، وفي حدود معينة بل و قنن الحالات التي يمكن أن تبرر الخروج عن الحدود القانونية، ولم يترك أي مجال -لا لصاحب العمل في إطار صلاحياته التنظيمية، و لا لأطراف الاتفاقية الجماعية رغم ما يتمتعون به من صلاحيات واسعة في مجال القانون الاتفاقي- أية حرية في تجاوز الحدود التي وضعها القانون حماية لحق العامل في الراحة و التمتع بأوقات فراغه الكاملة، واسترجاعه لقدراته الجسدية والفكرية، حماية لصحته وسلامته من جهة والتفرغ لشؤون أسرته الخاصة من جهة ثانية.

(1) راجع المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المذكور سابقا. و المادة L212-4-3 من قانون العمل الفرنسي.

(2) Lakhdar Sekiou, Collectif, Louise Blondin, Bruno Fabi, Mohammed Bayad, Jean-Marie Peretti, David Alis, Françoise Chevalier, Op cit, p 725.

(3) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 270.

(4) المادة 7 من الأمر رقم 97-03 المشار إليه سابقاً، و التي تنص على أنه: "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشر 12 ساعة". بينما المشرع الفرنسي فقد ترك مسألة تحديد التعويض عن الساعات الإضافية إلى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، مع الإشارة إلى وضعه لقاعدة تتمثل في منح زيادة لا تقل عن 50% بالنسبة لعدد الساعات التي تزيد عن الساعة الرابعة (المادة L 212-5 ف 2). بينما حدد المشرع المغربي في المادة 201 من مدونة الشغل المغربية نسبة الزيادة بـ 25% بالنسبة للعمل المؤدى في النهار، و 50% بالنسبة للعمل المؤدى في الليل) و ترفع هذه الزيادة إلى الضعف أي 50% و 100% إذا كان العمل المؤدى في يوم راحة أسبوعية، وهو نفس التمييز الذي أعتده المشرع المصري في المادة 85 ف 2 من قانون العمل الموحد السالف الذكر، حيث حدد نسبة الزيادة بالنسبة للعمل الذي يؤدي في النهار بـ 35% و 75% عن ساعات العمل الليلية، و إذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره كتعويض، على أن لا تتجاوز الساعات الإضافية 10 ساعات في اليوم الواحد. و المشرع الليبي الذي حدد الساعات الإضافية بأن لا تزيد عن 4 ساعات في اليوم (المادة 87 من قانون العمل الليبي) و يجب أن يحصل العامل في هذه الحالة على أجر إضافي لا يقل عن 50% عن كل ساعة عمل إضافية.

كما نصت المادة 32 من قانون 90-11، على أن العمل الإضافي يخول الحق في زيادة في الأجر لا تقل عن 50% عن الأجر العادي للساعة⁽¹⁾، و بذلك نجد أن المشرع الجزائري لم يعطِ الفرصة لأطراف علاقة العمل في تحديد الساعات الإضافية للعمل، بل جعل تدخل القانون الاتفاقي في مجال الساعات الإضافية ضيقاً جداً، لا يتجاوز وضع الشروط والإجراءات التي تؤطر اللجوء إلى هذا الإجراء في الحالات والحدود التي أقرها القانون وفق ما تفرضه أو تتطلبه خصوصية ومتطلبات قطاع النشاط أو المهنة، أو المؤسسة المستخدمة ومستويات الفئات المهنية المعنية بهذا العمل، وكيفيات تعويض العمل الإضافي في حالة القيام به نهاراً أو ليلاً...، فكل هذه الشروط أو الكيفيات المتعلقة بالعمل الإضافي تحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل مع احترام تلك القواعد الأمرة التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها⁽²⁾.

بالإضافة إلى العمل بالتوقيت الجزئي و الساعات الإضافية فإن المشرع الفرنسي قد نظم أيضا العمل المتقطع "le travail intermittent"، الذي يحدد وفقا لقائمة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث أكد على أن العمل المتقطع يكون بموجب عقد عمل غير محدد المدة، و يجب أن يكون مكتوبا و يشتمل على جملة من الشروط والبيانات منها درجة تأهيل العامل، الأجر، المدة السنوية الدنيا للعمل، فترة العمل مع تفصيل ساعات العمل خلال هذه الفترة، و لا يمكن أن تزيد مدة العمل عن المدة السنوية الدنيا المحددة في هذا العقد عن الثلث إلا بقبول من العامل⁽³⁾. أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يرد أحكاماً خاصة عن العمل المتقطع، إلا أنه قد أشار إليه في الفقرة 3 من المادة 12 كإحدى الحالات التي يمكن إبرام فيها عقد عمل محدد المدة.

و هناك أيضا العمل التناوبي "Le Travail posté"⁽⁴⁾، إذ يمكن للمستخدم أن ينظم العمل بفرق أو مجموعات متعاقبة إذا تطلبت ضرورة المصلحة ذلك، و في هذا الإطار فقد عرّفت اتفاقية سوناطراك العمل التناوبي بأنه كل عمل يتم بمجموعات أو فرق متعاقبة في الليل أو النهار و في خارج ساعات العمل العادية⁽⁵⁾ تقتضي طبيعة عمل الهيئة المستخدمة العمل المستمر لأكثر من فترة العمل اليومية العادية، فتضطر إلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر في فرقتين متعاقبتين، مع التوقف بعض الوقت من اليوم. أو في شكل مستمر أي ثلاثة فرق متعاقبة، بمعدل ثماني ساعات لكل فرقة⁽⁶⁾، حيث تختلف ظروف العمل بين الفرق فمنهم من يعمل نهاراً ومنهم من يعمل ليلاً، ومنهم من يعمل جزء من النهار أو الليل، وهو الاختلاف الذي يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نمط وظروف العمل و الضغوط النفسية والاجتماعية المحيطة به، الأمر الذي يفرض على المؤسسة

(1) راجع قرار المحكمة العليا رقم 189357 المؤرخ في 2000/2/15، نبيل صقر و فراح محمد الصالح، ص 346.

(2) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 270، 271.

(3) Article L212-4-13 Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment : 1° La qualification du salarié ; 2° Les éléments de la rémunération ; 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ; 4° Les périodes de travail ; 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

(4) المادة 30 من قانون 90-11 المشار إليه سابقا.

(5) راجع المادة 150 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، و راجع أيضا عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 150.

(6) راجع المادة 188 من مدونة الشغل المغربية، المشار إليها سابقا.

المستخدمة لتقديم تعويضات للعامل مقابل التبعات الناتجة عن تغير أوقات وظروف العمل، كالعامل أثناء أيام الراحة، أو العطل القانونية أو العمل الليلي⁽¹⁾.

و يقصد بالعمل الليلي "Le Travail de nuit"، كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحاً مهما كانت طبيعة العمل، وفقاً للمادة 27 من قانون علاقات العمل، أما المشرع الفرنسي فقد اعتبر كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة السادسة صباحاً عملاً ليلياً⁽²⁾ على أن لا تزيد مدة العمل الليلي عن ثمانية ساعات⁽³⁾، و المشرع المغربي فقد ميز في تحديد العمل الليلي بين النشاط الفلاحي و النشاط غير الفلاحي، إذ يعتبر العمل ليلياً في الأول ابتداءً من الساعة الثامنة ليلا إلى الخامسة صباحاً، و في الثاني من التاسعة ليلاً إلى السادسة صباحاً⁽⁴⁾. ونظراً لاختلاف تنظيم العمل في مختلف المهن والمؤسسات، فقد فوض المشرع الاتفاقيات الجماعية⁽⁵⁾ بوضع وتحديد القواعد والشروط التي يتم في إطارها العمل الليلي، وكذا الحقوق والامتيازات المالية والعينية الناتجة عنه⁽⁶⁾.

الفرع الثاني: مدى تأثر مدة العمل بفكرة المرونة في ظل الخصوصية

إن الهدف الأساسي من تحديد ساعات العمل اليومية هو ضمان توفير الحد الأدنى من الراحة للعامل يكفل له استعادة قواه و تحديد نشاطه استعداداً ليوم عملٍ جديد. و لكن النظرة تطورت إلى ما هو أوسع من ذلك، إذ استقر الأمر على أن تحديد ساعات العمل اليومية يجب أن يراعى فيه السماح للعامل بوقت يكفيه على الاطلاع و الثقافة و للمشاركة في الحياة الأسرية و الاجتماعية، كما أن تحديد ساعات العمل اليومية أصبح وسيلة من وسائل التدخل لتنظيم سوق العمل، فمتى كان الطلب على العمال شديداً، و العرض غير قادرٍ على إجابة ذلك الطلب، فمن مصلحة المؤسسة أن تمتد ساعات العمل نوعاً ما. وعلى العكس من ذلك فإن كان عرض اليد العاملة متوفراً بأعداد كبيرة يعمل على تخفيض ساعات العمل بما يؤدي إلى امتصاص فائض العمالة و بأجرة منخفضة⁽⁷⁾.

كما يرى بعض الاقتصاديين في تحديد ساعات العمل، وسيلة من وسائل التدخل الاقتصادي في السوق لإنعاش الاقتصاد من الركود، فقد يلعب تقسيم ساعات العمل دوراً هجوماً (أي الحفاظ على مستوى الأجر مقابل خلق مناصب جديدة للشغل) و قد يلعب دوراً دفاعياً (تخفيض مستوى الأجور مقابل الحفاظ على مناصب الشغل)⁽⁸⁾، فتخفيض ساعات العمل اليومية يؤدي إلى زيادة في نسبة التشغيل، أي تخفيض من نسبة البطالة

(1) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 273.

(2) Article L213-1-1 Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

(3) Article L213-3 La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

(4) راجع المادة 201 من مدونة الشغل المغربية، المشار إليها سابقاً.

(5) إذ تنص المادة 27 ف2 من قانون علاقات العمل على أنه تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل. و نفس الحكم تبنته المادة L213-3 Article في الفقرة الثانية منها.

(6) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 271.

(7) Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Op Cit , pp 412, 413. 344. و راجع أيضاً فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 344.

(8) Lakhdar Sekiou, Collectif, Louise Blondin, Bruno Fabi, Mohammed Bayad, Jean-Marie Peretti, David Alis, Françoise Chevalier, Op cit, p 726.

و يؤدي بالتالي إلى زيادة في القدرة الشرائية للطبقة العاملة، توجه إلى شراء السلع الاستهلاكية، بما يضمن رواجها و إبعاد شبح الركود الاقتصادي و الأزمات الاقتصادية⁽¹⁾.

و نتيجة للمتغيرات الاقتصادية الكثيرة التي تعيشها المؤسسات المختلفة، فكان لزاماً على الدول الأخذ بفكرة المرونة حفاظاً على استمرار و استقرار علاقات العمل، و بذلك فقد اتجهت كثير من التشريعات العمالية لتبني هذه الفكرة، و منها تشريع العمل الفرنسي، بمقتضى قانون 11 AUBRAY المؤرخ في 31 جانفي 1998 لينظم ظروف العمل، الذي لجأ لهذه الآلية إبان التحول نحو خصوصية المؤسسات العامة في فرنسا، كوسيلة وقائية لحماية العمال من فقد مناصب شغلهم الذي ينجر عنه فقد دخلهم و كذلك حماية صاحب العمل المههد بغلق أو إفلاس مؤسسته، في حالة تعرضها لصعوبات أو أزمات مالية أو اقتصادية، إذ تتمثل مظاهر الحماية في مساهمة الدولة بجزء من الدخل البديل (التعويض عن البطالة الجزئية) عندما يلجأ صاحب العمل إلى تخفيض ساعات العمل بدلاً من تسريح العمال لأسباب اقتصادية⁽²⁾.

و بما أن فكرة المرونة هي فكرة مبهمة وغير واضحة المعالم، مما يعتبرها البعض بأنها تشكل خطراً على تعديل نموذج قانون العمل⁽³⁾، فقد كانت دعوة الاجتماعيين إلى رفضها، باعتبار أن قواعد قانون العمل تشكل عنصر ثبات و استقرار، و أن للسلطة العامة دوراً هاماً في نطاق الظواهر الاقتصادية، و بصفة خاصة في فترات الأزمات⁽⁴⁾.

فقد تتعارض فكرة المرونة مع طبيعة قواعد قانون العمل باعتبارها قواعد أمرية لا يجوز مخالفتها و هي تمثل النظام العام الاجتماعي، فالأصل أن الاتفاق على تغيير مدة العمل بالشكل الذي يؤثر سلباً على الحقوق المادية المكتسبة للعمال هو أمر غير جائز من الناحية المبدئية، وفقاً لما سبق بيانه، إلا أنه إذا كان الاتفاق تفرضه مقتضيات الظروف الاستثنائية، والقوة القاهرة، بحيث يعتبر إجراء ضروري لا مفر منه لتفادي أضراراً أكثر خطورة على مصالح وحقوق العمال، فإنه يصبح أمراً مقبولاً على الأقل كإجراء مؤقت إلى حين زوال الأسباب والمبررات التي دفعت إلى ذلك الاتفاق، حيث تستند هذه الإجازة إلى أساسيين قانونيين⁽⁵⁾، إذ يتمثل الأساس الأول في حالة ما إذا كانت الأسباب والمبررات من النوع الذي يهدد بفقدان العمال لمناصب عملهم، حيث يصبح من واجب المؤسسة المستخدمة المستخدمة اتخاذ كافة التدابير والإجراءات التي من شأنها المحافظة على هذه المناصب قدر الإمكان⁽⁶⁾، وذلك ما رأيناه في الفصل الأول من هذا الباب، في إطار التدابير والإجراءات التي تشكل ما يعرف بالجانب الاجتماعي ومن بينها مراجعة أو إعادة النظر في النظام التعويضي، بما فيها العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل

(1) فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص ص 344، 345.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 296، 297 و 290 على التوالي.

(3) Marie-Ange MOREAU, Evolutions du droit du travail, flexibilités et cohésion sociale: vers la recherche de nouvelles voies pour soutenir les restructurations et les transitions ?, LAW N° 2006/24, European university institute, Département of law, p 3.

(4) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 123.

(5) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، المرجع السابق، ص 269.

(6) راجع في هذا الشأن المواد 5 إلى 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، المذكور سابقاً.

وإعادة دراسة أشكال الأجر و مستوياته، وتجميد الترقية...الخ. و التي عادة ما تمس بالحقوق والمصالح المكتسبة للعمال، كإجراء وقائي أقل ضرراً من فقدان بعض العمال لمناصب عملهم لو استمرت المحافظة على هذه الحقوق والمصالح.

بينما يتمثل الأساس الثاني، في تلك الرخصة التي منحها القانون للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع في إعادة توازن الالتزامات الناشئة عن عقد العمل عند اختلالها لأسباب استثنائية أو لقوة قاهرة، بالشكل الذي تصح مرهقة لأحد الطرفين، وفق ما نصت عليه المادة 107 الفقرة الثالثة من القانون المدني.⁽¹⁾

كما نستشف من قواعد قانون العمل رقم 90-11 أن المشرع الجزائري أخذ بفكرة المرونة في تحديد شروط التشغيل و العمل⁽²⁾، و ذلك من خلال منح نوعاً من الحرية لأطراف الاتفاقية الجماعية في الاتفاق على التدابير والقواعد الخاصة بتنظيم العمل داخل المؤسسة بما فيها تلك المتعلقة بالمدة القانونية للعمل، التي لا تأخذ فقط بالحسبان خصوصيات ومتطلبات المهنة أو قطاع النشاط أو الفئة المهنية، أو المنطقة الجغرافية وإنما كذلك تبحث عن التكيف مع المستجدات المهنية أو الاقتصادية أو العارضة، وذلك في حدود ما لا يتعارض مع أحكام النظام العام الاجتماعي، حيث تستمد هذه الاتفاقيات قوتها الإلزامية من كونها اتفاقات ناتجة عن إرادة الأطراف وفق الصلاحيات المخولة في إطار الأسس القانونية المشار إليها سابقاً⁽³⁾.

فقد قامت الهيئات المستخدمة الجديدة في بعض المؤسسات التي تم خوصصتها - كمؤسسة الطيران و مؤسسة النقل بالسكك الحديدية في بريطانيا مثلاً- على الاتفاق مع ممثلي العمال على تمديد ساعات العمل و جعلها مرنة حسب احتياجات و طبيعة المؤسسة. فإن الظروف التي كانت موجودة قبل التحول إلى القطاع الخاص تمثل عدد ساعات عمل محددة وفترات أقصر و خدمة ثابتة، إلا أنه و بعد خوصصة المؤسسة أعطى الحق للعمال في العمل الإضافي، حتى و لو أنها لم تطبق لمختلف فئات العمال، و بالتالي فإن التغيير في الأنظمة جعل مدة العمل تمتاز بالمرونة⁽⁴⁾.

و تبعاً لما سبق فإنه يمكن تعريف المرونة على أنها "قدرة النظام الاقتصادي على الاستجابة للمؤثرات الخارجية"، أو أنها "قدرة الكيان الاقتصادي المنحصر في زمان و مكان محددين بما له من خصائص ذاتية على التحول"، و الواقع أن المرونة بمعناها الواسع هي كل ما يسمح بالتكيف - سواء على مستوى المجتمع أو المنظمات أو المؤسسات أو الأفراد- مع ما يطرأ من تغيرات و يستجد من أحداث"، و قد عرفها الدكتور جمال أبو الفتوح على أنها "اتجاه إرادتي طرفي علاقة العمل إلى تخطي المخاطر التي قد تنشأ نتيجة تغير الظروف داخل المؤسسة"⁽⁵⁾، كما نلاحظ أن هناك تغيرات في الظروف الخارجية للمؤسسة يمكن أخذها أيضاً بعين

(1) إذ تنص المادة 107 ف 3 من القانون المدني الجزائري على أنه "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقعها و ترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، و إن لم يصبح مستحيلاً، صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للقاضي تبعاً للظروف و بعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، و يقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".

(2) راجع المادة 120 من قانون 90-11.

(3) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، المرجع السابق، ص 269.

(4) M^{me} Susana Corradetti, BIT, Genève, 1999, Op cit, sur (in): www.ilo.org.

(5) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 292، 293.

الاعتبار، منها مثلا الأزمات المالية الاقتصادية كذلك التي يعيشها العالم اليوم، و التي تسببت في تغيرات جذرية هائلة في المؤسسات الاقتصادية في كل العالم، أو في حالة مثلا نفاذ مواد أولية من الأسواق العالمية، و هذا ما تترقبه أغلب دول العالم، بالنسبة للبترول باعتباره مادة أولية قابلة للزوال، مما أجبر الدول للبحث عن مصادر أخرى للطاقة البديلة.

و هناك من اعتبر المرونة الوسيلة العلاجية اللازمة لتكييف سوق العمل مع مسار الإصلاح الاقتصادي و التي من خلالها أيضا، سمحت بتعديل و إعادة النظر في معايير العمل حتى تساير التطورات التي تفرضها المرحلة الانتقالية، و المرونة وحدها يمكن اعتبارها كاتجاه مشترك للسياسات الاجتماعية⁽¹⁾.

أما بالنسبة لأنواع المرونة فهناك من الفقهاء من قسمها إلى ثلاثة أنواع، هي المرونة الفنية، المرونة القانونية و المرونة المختلطة، إذ تتمثل الأولى في أهمية ربط المتغيرات الداخلية للمؤسسة بالمتغيرات داخل المجتمع(الخارجية)، و فرض احتمالات ما سيكون عليه الواقع في حالة تعرض المؤسسة للأزمات أو خلال انتعاشها اقتصادياً، أما المرونة القانونية فتتعلق بمدى تدخل إرادة طرفي علاقة العمل للحد من جمود الشروط الواردة بعقد العمل و تطويعها لتواكب المتغيرات الاقتصادية و ذلك تحقيقاً لمصلحتيهما معاً. أما المرونة المختلطة فتتمثل في حالة توافر قدرات و مدركات لدى العمال للسعي إلى ربط هذه المتغيرات الاقتصادية التي قد تمر بالمؤسسة داخل الإطار الاقتصادي ككل دون المساس بالمراكز القانونية للعمال داخل هذه المؤسسات⁽²⁾.

و هناك من قسمها إلى مرونة داخل المؤسسة (مدة العمل، الساعات الإضافية، التوقيت الجزئي) و المرونة الخارجية (مرونة التوظيف و الفصل)، و مرونة التنظيمات(تعدد المستخدمين multi employeurs تنظيمات مرنة organisations flexibles و منظمات خارجية externalisations) و التي تمثل المرونة الجغرافية و المرونة في الأجور⁽³⁾.

و من خلال دراسة قامت بها OCDE بمقارنة مدة العمل بالتوقيت الكامل و التوقيت الجزئي، فقد أثبتت أن مدة العمل بالتوقيت الجزئي قد ارتفعت في العقدين الأخيرين في كل دول أوروبا، و هذا الارتفاع كان ناتجاً عن التحولات الهيكلية و لا سيما تطبيقاً لخصوصية قطاعات الخدمات، و هذا تطبيقاً لفكرة المرونة التي تطالبها الهيئات المستخدمة للمؤسسات أو العمال(بالأخص من فئة النساء و الشباب و العمال المتقدمين في السن) و الدراسة هذه بينت أن نسبة الرجال الذين يعملون بالتوقيت الجزئي تتراوح بين 2.7 و 16.7% بينما عند النساء تتراوح بين 12.7 و 67.3%⁽⁴⁾. كما لوحظ أن متوسط مدة العمل الأسبوعية في هذه الدول الأوروبية هي ليست نفسها، بل تختلف من دولة إلى أخرى، و هذا الاختلاف يساير الاختلاف في أنظمة العمل، فهناك من الدول من أطلقت العنان لحرية المتعاقدين في اختيار شروط و ظروف العمل و لا سيما مدة العمل الأسبوعي

(1) Marie-Ange MOREAU, Evolutions du droit du travail, flexibilités et cohésion sociale, Op cit, p 1,2.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص 293، 294.

(3) Marie-Ange MOREAU, Op cit, p p 3 et 4.

(4) Michel Lafougère, Council of Europe, L'Europe face au défi de la mondialisation, les conséquences sociales de la restructuration des économies en Europe, emploi et société, 1998, p 81.82.

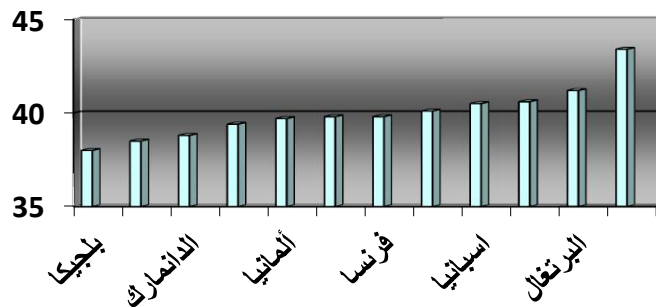
كبريطانيا مثلاً، و هناك من فرضت حماية أكثر لعمال المؤسسات، خوفاً من فقدان هذه الطبقة لكامل حقوقها تحت غطاء الحرية و التحرر الاقتصادي في ظل العولمة الاقتصادية. إذ يتضح ذلك جلياً من خلال الجدول رقم 04.

الجدول رقم 04: متوسط المدة الأسبوعية للعمل في الدول الأوروبية سنة 1993

الدولة	بلجيكا	إيطاليا	الدانمارك	البلاد المنخفضة	ألمانيا	لوكسمبورغ	فرنسا	أيرلندا	إسبانيا	اليونان	البرتغال	بريطانيا
المدة العمل/أ	38	38.5	38.8	39.4	39.7	39.8	39.8	40.1	40.5	40.6	41.2	43.4

المصدر: نقلاً عن Michel Lafougère, Council of Europe, Op cit, p 83. و بتصرف من الطالبة

الشكل رقم 02: متوسط المدة الأسبوعية للعمل في الدول الأوروبية سنة 1993



المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال هذا الجدول نجد أن مدة العمل الأسبوعي هي في بريطانيا أطول مدة، مما نستنتج أن العمل بالساعات الإضافية يترجم مدة عمل أكثر مرونة، و هو ما يشبه مدة العمل في الوم أ التي بينت الاحصائيات أن العمل الإضافي قد يصل أحياناً إلى نسبة 20% زيادة على مدة العمل العادية. كما أن ساعات العمل أصبحت جد مرنة، ففي بعض الأحيان تمدد ساعات العمل الإضافية إما بطلب صاحب العمل و إما برغبة العمال الفقراء حتى يعوضون النقص في أجورهم المنخفضة. إضافة لذلك فقد ظهرت عدة طرق لتنظيم وقت العمل منها اللجوء إلى ساعات مرنة، عمل بالفرق وساعات متفاوتة⁽¹⁾ horaires décalés .

و إن كانت فكرة المرونة تحتم على الهيئة المستخدمة في بعض الأحيان اللجوء إلى الساعات الإضافية فإنه لا يجب أن يتم ذلك إلا استثناءً و للضرورة القصوى، و أن لا يكون حاجزاً أمام فتح مناصب شغل جديدة لتوظيف عمال جدد⁽²⁾ .

و هناك بعض الخبراء الدوليين من تتبأ بانخفاض مدة العمل في العشرية القادمة، و هذا بناءً على تطور مدة العمل بين سنتي 1995 و 2005، أين اثبت أنها خفضت بمعدل 25%، فهناك من يطالب بتخفيض مدة العمل العادية إلى 32 ساعة في الأسبوع، و هذا رغبة من العمال في تخفيض ساعات العمل مقابل تمديد لفترات الراحة. تخفيض مدة العمل تتم بكل حرية و مرونة تطبيقاً لمبدأ التفاوض و اللامركزية، و تدوم لفترة

(1) Michel Lafougère , Op cit, p 84.

(2) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p p 79.

طويلة دون تدخل أية سلطة عمومية، و هكذا تصبح تخفيض مدة العمل إجراءً حقيقياً بديلاً لتنظيم سوق العمل و كحل ملائم لمشكل البطالة، كما بينا ذلك سابقاً⁽¹⁾.

و كمثل على ذلك نجد بعض المؤسسات الخاصة بتوزيع الغاز في فرنسا (Gaz de Bordeaux) قد تبنت فكرة أسبوع بأربعة(4) أيام منذ سنة 1996. و هكذا يسمح لكل عامل الحصول على فترة راحة أسبوعية من ثلاثة (3) أيام، و هذه التدابير سمحت بخلق فرص عمل جديدة، و العمل بنظام الفرق المتعاقبة⁽²⁾. و إن كانت كل الدراسات التي تمت و لا سيما في الدول الصناعية الأوروبية و دول أمريكا الشمالية تظهر زيادة في تطبيق المرونة وعدم استقرار العمال نظراً لتنوع ظروف العمل، و نتيجة للتطور التكنولوجي الهائل في إدخال التقنيات المختلفة التي تؤثر في مرونة العلاقات الفردية للعمل. فكان من اللازم على المؤسسات رفع القيود التي تفرضها قوانين العمل(سواءً الوطنية أو الدولية) والبحث عن المرونة الذي لا يمكن الوصول إليه إلا عن طريق الانفرادية في علاقة العمل، هذه الانفرادية تؤدي إلى نوع من الخنوع وإلى انخفاض في علاقات العمل الجماعية و حماية فعالة للعمال. هذه الوضعية سمحت بها الأشكال التعاقدية الجديدة، ولكن أيضاً بصورة عامة عقود العمل الفردية التي تتيح إدخال المرونة. و بالتالي الزيادة في عدم استقرار العلاقات الفردية، لأن هذه المرونة تهدف إلى تخفيض في قيمة العمل لصالح أرباب العمل، والحد أو إزالة الضمانات في مجال التشغيل⁽³⁾.

و صفوة القول أن تطبيق فكرة المرونة على علاقات العمل يجب أن تكون تبعا لظروف و ضرورات اقتصادية بحتة، حتى و لو تمت في بعض الحالات بطلب من العمال (النساء، الشباب و كبار السن)، فإنها تطبق حفاظاً على استمرار و استقرار علاقات العمل، و تخفيفاً للالتزامات المرهقة لأصحاب العمل في مواجهة حقوق العمال و بالأخص منها تلك المكتسبة في الظروف العادية أو في حالة انتعاش المؤسسة اقتصادياً، فإنه إعمالاً لفكرة المرونة يمكن لصاحب العمل وقف مؤسسته مؤقتاً، أو تخفيض ساعات العمل أو إعادة تنظيمها بإحدى الطرق التي أشرنا إليها سابقاً، كما يحافظ على مناصب الشغل بدلاً من إلغائها و تسريح عمالها، و هذا كله بطبيعة الحال من شأنه المساهمة في تحقيق السلم الاجتماعي⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: نقل العمال بغير موافقتهم و تراجع بعض الضمانات المقررة

قانوننا في ظل الخصوصية

كثيراً ما تعترض علاقة العمل بعض الظروف و الأسباب تفرض إعادة النظر و مراجعة بعض أحكامها كحالة القوة القاهرة، أو نصوص قانونية أو تنظيمية خاصة، أو ناتجة عن أحكام جديدة أقرتها اتفاقية جماعية

(1) Michel Lafougère , Op cit, p 187.

(2) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p p 84.

(3) Marie-Ange MOREAU, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, Confrontations et mutations, Dalloz, 2006, p p 47,48.

(4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 295.

واجبة التطبيق، لا سيما إن تعلق الأمر بتعديل عقد العمل بما فيه من امتيازات و منافع إضافية للعمال، و هذا ما أكدته المشرع بموجب المادة 62 من قانون علاقات العمل⁽¹⁾.

كما أن تحول المؤسسات إلى القطاع الخاص ينجر عنه تعديلات مختلفة في ظروف العمل و شروطه لعل أهمها ما تعرضنا له آنفاً، أي ما تعلق بالأجر و المدة القانونية للعمل، إضافة إلى مختلف أشكال تنظيم العمل الأخرى، كفترات الراحة، العطل، الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسة، و تحويل أو نقل العمال من منصب عمل إلى آخر، لما تفرضه الأوضاع الجديدة التي تعيشها المؤسسة بعد خصوصتها، سواءً في حالة الاندماج أو الانقسام إلى وحدات فرعية...إلخ.

و إعمالاً لفكرة المرونة فإنه حتماً أي تعديل في الوضعية القانونية المؤسسة يتبعه تعديل في وضعية العمال داخل هذه المؤسسة، و بالتالي تتعرض باقي الحقوق و المكتسبات للتعديل هي الأخرى، لذلك قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول نقل العمال بغير موافقتهم، و في الفرع الثاني تراجع بعض الضمانات المقررة لهم قانوناً.

الفرع الأول: نقل العمال بغير موافقتهم

فالقاعدة العامة أن العقد شريعة المتعاقدين، لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون⁽²⁾، و تبعاً لذلك فقد نصت المادة 62 من قانون علاقات العمل على أنه "يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناءً على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون". غير أن الواقع الذي تعيشه المؤسسة قد يفرض على الطرفين تعديل علاقة العمل إما جزئياً أو كلياً، إذا فرضت مصلحة أحدهما ذلك، و الحالة العملية الأكثر شيوعاً التي تؤدي إلى تعديل عقد العمل هي تغيير طبيعة شخصية صاحب العمل الطبيعية أو المعنوية عن طريق نقل الملكية بالإرث أو البيع أو التنازل أو الدمج أو تغيير النشاط و لا سيما بعد خصوصية المؤسسة⁽³⁾.

إذا كان العامل يقوم بعدد محدود من الأدوار أو المهام الدورية بصورة ثابتة و دائمة، فإنه بعد خصوصية المؤسسات، أصبح من حق صاحب العمل تعديل عقد العمل، و إعادة تنظيم مؤسسته، سواءً من خلال إعادة توزيع الأدوار (أي إعادة النظر في توظيف الموارد البشرية للمؤسسة) بحثاً عن الكفاءة، أو من خلال تجديد و استخدام الطرق التكنولوجية الحديثة لتسيير منشأته بحثاً عن الربحية و الإنتاجية و مسانيرةً لعالم المنافسة و كل هذا يؤثر مباشرة على وضعية العمال و طريقة شغلهم لمناصب العمل، و بالتالي أصبح من حق صاحب المؤسسة في نقل عماله من مكان عمل إلى آخر لتغطية النقص في عدد العمال أو لاستخدام العامل لكامل الوقت بدلاً من استخدام عدد من العمال بالتوقيت الجزئي.

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 72.

(2) راجع المادة 106 من القانون المدني الجزائري. كما أن هذه القاعدة لا تلزم طرفي العقد فقط، بل تلزم القاضي أيضاً، الذي لا يمكنه مخالفة ما اتفق عليه المتعاقدان أو يعدل في مدى التزامهما إلا في الحالات الخاصة المقررة قانوناً كالحوادث الاستثنائية أو استحالة التنفيذ. راجع في ذلك، عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول (مصادر الإلتزام)، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر، ص 629، فقرة 414.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 73.

و نتيجة للمتغيرات الاقتصادية التي يمكن أن تفرض ظروفًا جديدة لطرفي علاقة العمل، تجعل من الصعوبة استمرارها على الوجه الذي نشأت عليه، و بذلك تحتاج إلى نوع من التعديل لإعطائها دفعة جديدة للاستمرار أكثر، على أن يكون هذا التعديل لصالح العامل دون الإنقاص من امتيازاته التي كان يتمتع بها أثناء العمل في ظل علاقة العمل القديمة، و كل اتفاق على خلاف ذلك يقع تحت طائلة البطلان⁽¹⁾، فبعد إن كانت التشريعات العمالية السابقة لا تجيز نقل العامل إلى عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي، و هذه النصوص من النظام العام، فقد أصبح لصاحب العمل الحق في نقل العمال، حتى و لو نتج عنه الإنقاص في حقوقهم، و هذا بحجة أن صاحب العمل له حق تنظيم العمل داخل مؤسسته⁽²⁾.

إن كان المشرع الجزائري قد نص في المادة 74 من قانون علاقات العمل على أنه "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال"، فإن تغيير صاحب العمل قد يأتي من خلال تعديل النظام القانوني للمؤسسة (تقسيم/تجميع) ففي هذه الحالة يحول العامل قانوناً من شركة إلى أخرى جديدة أو إلى المؤسسة المجمع⁽³⁾ إلا أن نص المادة 74 لم يتعرض إلى حالات تعديل أخرى كنقل مكان العمل الذي ينجر عنه نقل العمال أو تغيير نشاط المؤسسة⁽⁴⁾، و من جهة أخرى فإن المادة 70 فقرة 4 من قانون علاقات العمل سمحت للهيئة المستخدمة بتحويل عمالها إلى أنشطة أخرى بعد تطويرها، أو إلى مؤسسات أخرى⁽⁵⁾، و هذه الحالة تطبق حين يستخدم صاحب العمل تقنيات عمل جديدة أو يوسع من نشاطات مؤسسته و بعد ما يقوم بتنظيم دورات تكوينية لعماله فإنه يحق له نقل العامل من مكان عمل إلى آخر جديد يتلاءم و تكوينه الجديد، كما يقوم أيضاً بإعادة تصنيف العمال مهنيًا، حسب طبيعة نشاط المؤسسة و حسب درجة تكوين عمالها.

و من المعمول به، من الناحية المهنية و الاتفاقية، أن الأجراء يحافظون على الامتيازات المكتسبة من الاتفاقية السابقة و المدرجة في عقود العمل الفردية حتى و لو حدث تغيير في مكان العمل أو نقل العمال من مكان عملهم الأصلي إلى مكان عمل آخر. أما المشرع الفرنسي فقد نص على استمرار تطبيق عقود العمل الفردية في حالة تعاقب المستخدمين بضمان المحافظة على الامتيازات التي حققتها لهم الاتفاقيات الجماعية لكن هذا لا يعني المحافظة على تطبيق هذه الأخيرة، بنفس الإلزامية التي طبقت فيها مع المستخدم القديم⁽⁶⁾.

لكن الإشكال الذي يبقى مطروحاً هو بالنسبة لانتقال عمال الفرع أو الوحدة إلى المركز الأم و هل سيقفون خاضعين لصاحب العمل الأصلي؟ أم سيجدون أنفسهم تابعين لازدواجية صاحب العمل؟⁽⁷⁾ و هذا

(1) شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة و مالية جامعة الجزائر، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون، السنة الجامعية 2001-2002، ص 105.

(2) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 161.

(3) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 64.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 73.

(5) مصطفى بوجلال، المرجع السابق، ص 89.

(6) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 182.

(7) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 62.

الإشكال يطرح عندما تكون خصوصية المؤسسة جزئية، أي أن الدولة تبقى مالكا لجزء من رأس مال المؤسسة مع دخول شريك آخر. و أيضا بالنسبة للالتزامات التي ستفرض على العامل، فهل يحتفظ العامل بنظام التعاقد القديم، خاصة و أن صاحب العمل هو طرفاً في العقد و ليس عنصراً فيه؟

و للإجابة عن هذه الإشكالات يمكن أن تقدم ثلاثة فرضيات، هي إما أن ينص القانون على ذلك صراحة و إما أن العقد قد يتضمن شرط التعبئة أو التسخير داخل الفريق، أو قد ينص العقد على وجود علاقة التبعية مع مختلف الشركات⁽¹⁾. و مع ذلك فإنه إن لم ينص القانون على ذلك صراحة، أو لم يضاف في العقد القديم شرط التعبئة أو لا توجد علاقة تبعية أصلا في حالة ما إذا كانت المؤسسة قبل خصوصتها تشكل مؤسسة واحدة دون تقسيمها إلى فروع أو وحدات، كالمصانع الضخمة و الكبيرة التي تشتريها مؤسسة متعددة الجنسيات أو يملكها عدة مستثمرين خواص (محليين و أجنبين).

و حسب قضاء حديث، فإن عمليات إعادة الهيكلة التي تلحق خصوصية المؤسسات، ليست عنصرا محل اعتبار من القاضي عند تقرير الطابع الجوهري لتعديل العقد من عدمه... و قد عوّّل القاضي على مهام العمال أكثر من اعتماده على وضعهم في هيكل التنظيم، كما رأى القضاء أنه من واجب العمال الاندماج في الهياكل الجديدة التي تقيمها الهيئة المستخدمة الجديدة، و ذلك مهما كان مستواها في الوحدة الاقتصادية بشرط أن تأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تمس مواصفات منصب العمل (كالأجر، الكفاءة و مستوى المسؤولية...)⁽²⁾.

ففي مصر مثلا فإن قانون العمل الموحد⁽³⁾، قد كرس أحقية صاحب العمل في تنظيم مؤسسته كما يريد و اتخاذ ما يراه ملائما من وسائل لإعادة تنظيم مؤسسته التي تملكها، و يتمتع أيضا بهذا الحق حتى و لو اضطر إلى تقليص دائرة نشاطه، أو ضغط مصروفاته متى رأى من مصلحة ظروف العمل ما يدعوه لذلك. و هذا ما يبرر تقليص عدد العمال بإنهاء عقود عملهم أو نقلهم من مكان عمل إلى آخر، و تبقى السلطة التقديرية للقضاء بالحكم على مدى صحة هذه التبريرات أو تعسف صاحب العمل في استخدامها و بالتالي الحكم بالتعويض المناسب عن النقل غير المشروع أو التعسفي⁽⁴⁾. على خلاف ما كان عليه الأمر بموجب قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981، الذي كان يتمتع العمال بضمانة عدم النقل بغير موافقتهم إلا في حالة القوة القاهرة على أن يكون نقل العمال بصفة مؤقتة بشرط عدم المساس بحقوقه المالية⁽⁵⁾. و بذلك فإن المشرع يكون قد سجل تراجعاً في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين، ليفسح المجال واسعا أمام الحرية التعاقدية و التفاوض الجماعي.

(1) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 64.

(2) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 63.

(3) قانون العمل الموحد الجديد رقم 12 لسنة 2003، المشار إليه سابقاً. و من قبله قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981.

(4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 162.

(5) المادة 54 من قانون العمل المصري الملغى رقم 137 لسنة 1981، التي تنص 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 لواقع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة و له أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا، بشرط عدم المساس بحقوقه المالية". و راجع أيضا محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 387.

و هناك بعض المؤسسات بعد خوصصتها تقوم بإبرام اتفاقيات جماعية جديدة، فإن هذه الأخيرة أقرت تنوع المهارات أو المرونة في طبيعة الأعمال (la polyvalence ou flexibilité fonctionnelle) التي يقوم بها العمال فلم يبقَ مفهوم لتحديد منصب العمل المؤدى بل ألحق للعامل عدة مهام أخرى إضافية أو تتصل بمنصب عمله الأصلي مما يستدعي نقل العامل من مكان عمل لآخر. و بالرغم من تطبيق فكرة المرونة في طبيعة العمل (Poly fonctionnalité) فإنها غير مرغوبة من طرف العمال، وبالفعل، فإنه مثلا لا ينطبق على السائقين أو الفنيين أو بحارة طاقم الطائرة، وفي الواقع، فإن لا يمكن تصور تغيير وظائفهم و بصورة مفاجئة (مثلا تغيير نوع الجهاز أو الطائرة) من شأنه أن يضر بسلامة الطيران⁽¹⁾.

و تطبيقاً للقاعدة العامة" الإبقاء على العقد خير من هدمه"، فالمهم في رأينا بالنسبة للعامل هو الحفاظ على منصب العمل حتى و لو تم نقله من مكان عمله الأصلي المحدد مسبقا في عقد عمله، إلى مكان عمل آخر، مقابل الحفاظ على مصدر رزقه، خاصة و أن إعادة هيكلة المؤسسة بعد خوصصتها يؤدي عادة إلى إلغاء مناصب العمل و تغيير العقود⁽²⁾، حسب تغيير ظروف و شروط العمل داخل المؤسسة.

و لكن بإقرار هذا الحق قد دفع أصحاب الأعمال إلى نقل العمال غير المرغوب فيهم، إلى أماكن عمل بعيدة مما يجبرهم إلى التغيب المنكر، الأمر الذي يجد فيه صاحب العمل حُجّة للتخلُّص منهم و بالتالي تسريح العمال بأعداد قليلة ليتهربوا من التقيد بالتعليمات الصارمة الناظمة للتسريحات الجماعية. و في الحالات التي كان يجري فيها تقسيم الشركات الكبيرة إلى شركات صغيرة، كان يتم تعديل الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل، على نحو يسمح بنقل العمال من مكان إلى آخر، مما يؤدي إلى استياء العمال إزاء هذه الوضعية، كما يؤدي إلى خسارة العمال لحقوقهم في الأقدمية و في تعويضات الفصل⁽³⁾.

الفرع الثاني: تراجع بعض الضمانات المقررة للعمال قانوناً بسبب الخصوصية

بطبيعة الحال، فإن التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة بعد خوصصة المؤسسة، كما رأينا ينجر عنه تغيير في تنظيم العمل و شروطه، و بالأخص ما تعلق منها بإعادة تنظيم مدة العمل، و اللجوء إلى طرق مختلفة لضمان استمرار عمل المؤسسة، دون توقفها عن نشاطها، الذي ينجر عنه العمل بالفرق العمل التناوبي، العمل بالتوقيت الجزئي و اللجوء إلى الساعات الإضافية، إن تطلب الأمر ذلك. و هذا ما يسبب في أغلب الأحيان الإرهاق و التوتر عند العمال، بالأخص أولئك الذين يعملون على مراقبة الآلات باستمرار، أو التعرض لأنواع مختلفة من المواد الخطرة أو السامة، كالأشعة و الأحماض و غيرها.

و نتيجة لتطبيق فكرة المرونة، التي أعطت الحق لصاحب العمل بتعديل علاقة العمل كما يشاء على حساب الكثير من الضمانات التي كانت مقررة للعمال قبل خوصصة المؤسسة، و من هذه الضمانات، تقاضي الأجر خلال فترة الوقف عن العمل، الضمان من التسريح التعسفي، الترقيات و العلاوات و الحق في العطل

(1) M^{me} Susana Corradetti, BIT, Genève, 1999, Op cit, sur (in): www.ilo.org.

(2) عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص 65.

(3) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، المرجع السابق، ص 306، 307.

و الراحة⁽¹⁾، ضمان سلامة و صحة العمال... وغيرها من الضمانات و المزايا الأخرى. و التي سنتطرق للبعض منها و لو بإيجاز، على النحو التالي:

أولاً- سلامة وصحة العمال: بعد تنفيذ الخوصصة، سواءً كانت جزئية أو كلية، فإن المؤسسة لابد لها أن تواجه المنافسة الشرسة للمؤسسات المماثلة أو التي تمارس نفس النشاط، حتى تضمن استمراريتها و صمودها في مواجهة الأزمات، و ذلك ما يدفعها إلى استغلال⁽²⁾ كل طاقاتها الإنتاجية بما فيها العنصر البشري، و هذا ما يدفعها أحيانا إلى إهمال تحسين ظروف العمل، مما يؤدي حتما إلى تدهور هذه الظروف بما في ذلك سلامة و أمن و صحة العمال، حتى ولو كان العمال المستخدمين في أعمال التوزيع أقل عرضة للخطر الذي يواجهه عمال وحدات الإنتاج⁽³⁾، الذين يحتاجون في الغالب إلى أجهزة وقائية قد تعتبرها المؤسسة مكلفة ترفع من تكاليف الإنتاج.

و بالرغم من أن بعض الأعمال أصبحت غير مرهقة جسديا و بصورة عامة أقل خطورة، لكن بالمقابل أصبحت تمثل مصدر قلق نتيجة لزيادة حجم و سرعة و تيرة معالجة المعلومات، و بالأخص في حالة استخدام العمال عن بعد *télétravail*، هذا النوع من العمل الذي لم يترك للعامل أن يميز بين حياته الشخصية و العملية الغياب عن المشاركة في المؤسسة، أو الانخراط في منظمات نقابية تدافع عن حقه في الأمن و السلامة⁽⁴⁾.

كما أن تقليص عدد العمال في بعض القطاعات، سبب ضغطا كبيرا على باقي العمال، و إن هذه التقليلات تُترجم بضياح الكفاءات اللازمة و بتقل المهام الموكلة لباقي المستخدمين و تأثر سلبي على أمن العمال مما زاد من حوادث العمل، إذ تسجل سنويا في العالم حوالي 250 مليون حادث عمل، و 300 ألف وفاة في أماكن العمل، سببها الأول هو التعب و العمل الشاق لطول مدة العمل التي تصل أحيانا إلى 60 ساعة⁽⁵⁾.

و بالرغم من أن العدد الإجمالي لحوادث العمل انخفض كثيرا في السنوات الأخيرة، و رغم أن عدد الحوادث لكل مائة عامل قد انخفض بالموازاة مع تقليص عدد العمال، إلا أن آثار الحوادث المسجلة كان خطيرا في هذه الفترة. فمثلا، و حسب النقابة العمالية في المصالح الأمريكية فهذه الأعمال المشكلة للخطر أصبحت تقدم لعمال غير نقابيين أي غير ممثلين نقابيا بدل العمال الذين تمثلهم النقابات و ينتمون إليها أين يكون نادرا الاستفادة من المتابعة الصحية في هذه المؤسسات، و هذا ما يعرض سلامة و صحة العامل أثناء تأديته لعمله وذلك لغياب نقابة قانونية للولايات المتحدة تدافع عن حق العامل في الأمن والصحة⁽⁶⁾.

(1) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 165 و ما بعدها.

(2) مقراني أنور، المرجع السابق، ص 225.

(3) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p 85.

(4) Michel Lafougère, Council of Europe, Op cit, p 82.

(5) Dharam GHAI, Travail décent: concept et indicateurs, Revue internationale du Travail, vol. 142 (2003), no2, OIT, p 130. Et voir aussi BIT, Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, Document de base, OIT, Genève, 1999, p 27.

(6) OIT, Gestion de la privatisation..., Op cit, p 86.

ثانياً- تقاضي الأجر خلال فترة الوقف عن العمل: إذا كانت القاعدة أن الأجر في مقابل العمل⁽¹⁾، إلا أن المشرع الأردني خرج على هذه القاعدة و نص على استحقاق العامل لأجره رغم عدم أدائه العمل في حالتين الحالة الأولى إذا وضع العامل نفسه تحت تصرف رب العمل و لم يكلفه هذا الأخير بأي عمل فإن رب العمل ملزم بدفع الأجر، و الحالة الثانية هي حالة التوقف المؤقت عن العمل⁽²⁾.

فقد يضطر صاحب العمل إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب استحالة تنفيذ التزاماته تجاههم و تزويدهم بمواد العمل، و من ثم فإن الضرورات التقنية أو الاقتصادية تدفعه إلى توقيف علاقة العمل كما هو الشأن بالنسبة لحالات التقلبات الجوية، أو الغلق المؤقت للمؤسسة من طرف المصالح العمومية المعنية بسبب ارتكاب صاحب العمل لمخالفات تستدعي الغلق، مما يجمد علاقة العمل و يحيل العمال على البطالة التقنية مما يطرح بصورة أساسية مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف⁽³⁾.

لقد اتجه الفقه المصري في هذه الحالة، إلى حرمان العامل الموقوف عن العمل من الأجر طيلة فترة توقف نشاط المؤسسة، إذ أن الوقف عن العمل يختلف في أحكامه عن الوقف الاحتياطي عن العمل، في حالة ما إذا ارتكب العامل جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة⁽⁴⁾.

فحسب المادة 50 من قانون العمل الأردني⁽⁵⁾، إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصفة مؤقتة و لسبب خارج عن إرادته، فإن العامل يستحق أجره كاملاً عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى رغم عدم قيامه بالعمل خلال توقف العمل، كما يلتزم رب العمل بأن يدفع للعامل نصف الأجر إذا زادت المدة على ذلك شريطة ألا تزيد مدة التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين (60) يوماً في السنة. أما إذا كان الوقف يرجع إلى سبب من رب العمل بإرادته و اختياره أو لخطأ منه، فإنه ملزم بدفع الأجر كاملاً للعامل عن الأيام التي يستمر منها الإغلاق، أما إذا تعرض رب العمل إلى ظروف اقتصادية أو فنية مثل تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج، جعلته يعلق عقد العمل أو يتوقف نهائياً عن العمل إذا كان غير محدد المدة فإن رب العمل في هذه الحالة غير ملزم بدفع الأجر خلال مدة التعليق، بشرط أن يقوم بإشعار وزارة العمل كتابياً و معززاً بالأسباب المبررة لذلك⁽⁶⁾.

و هناك بعض المؤسسات التي تقوم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن النشاط عن طريق شركة التأمين، بموجب سند التأمين على المؤسسة لتفادي الخسائر الناتجة عن المخاطر و الحوادث المختلفة⁽⁷⁾. إلا أن

(1) و هذا ما تبنته المادة 53 من قانون 90-11.

(2) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002، و قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز و النقض، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2004، ص 326.

(3) بشير هدي، المرجع السابق، ص 69.

(4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 166، 167.

(5) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، المعدل و المتمم، بموجب المعدل المؤقت رقم 51 لسنة 2002، ج ر العدد 4567 المؤرخة في 2002/10/10.

(6) سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 327 ، 328.

(7) بشير هدي، المرجع السابق، ص 70.

موقف المشرع الجزائري يبقى غامضاً تجاه هذا الطرح، و بالتالي يمكن إدراج هذه النقطة ضمن الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، و التي تعتبر القانون الأساسي لعلاقات العمل.

ثالثاً- الراحة القانونية والعطل: إذا كان تنظيم أوقات العمل يشكل الوجه الأول لموضوع ظروف العمل فإن الجوانب المتعلقة بالراحة والعطل القانونية والخاصة، المدفوعة الأجر، و بدون أجر، تشكل الوجه الثاني من الموضوع⁽¹⁾.

فالراحة هي فترة محددة قانوناً و مدفوعة الأجر يتمتع خلالها العامل عن أداء عمله بصورة مؤقتة دون أن يفقد حقه في الأجر. و الحق في الراحة حق دستوري⁽²⁾ و هو منصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة الرابعة عشر منه، و بالتالي فلا يجوز لصاحب العمل في أي حال أن يحرم العامل من حقه في الراحة القانونية كما لا يمكن للعامل أن يتنازل عن هذا الحق، و لا أن يطلب تعويضاً مقابل ذلك، و كل شرط مخالف لذلك يقع باطلاً، و هذا ما نصت عليه المادة 39 من قانون 90-11، كما قد قرر المشرع حماية جزائية لهذا الحق بتوقيع على كل مستخدم يخالف هذه القواعد غرامة تتراوح بين 1000 إلى 2000 دج عن كل عامل يحرم من الاستفادة من الراحة القانونية، و يتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

و فترات الراحة هي يومية، أسبوعية و سنوية(العطلة السنوية)، و لم يحدد المشرع الجزائري مدة الراحة اليومية، لكنه أقر يوم راحة كاملاً في الأسبوع⁽³⁾، و قد سمح بتأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج⁽⁴⁾.

إلا أن بعض المؤسسات الخاصة تستغل تطبيق هذه المادة، و تقوم باستخدام عمالها في أيام الراحة المقررة لهم قانوناً، دون أن تعوضهم عنها في أيام أخرى، وقد تستخدمهم لساعات إضافية طويلة دون مراعاة لفترة الراحة و دون أجر أيضاً، كما تبين ذلك في حالة الاتحاد السوفييتي سابقاً، فإن المؤسسات الجديدة غالباً ما تمنح إجازة بلا أجر أو بأجر مخفض جداً⁽⁵⁾. كما أن بعض المؤسسات قد تخفض أو تجزئ العطلة السنوية التي حددتها المادة 41 بشهر في السنة، و ذلك بحجة الضرورة الملحة لاستمرار عمل المؤسسة، دون مراعاة لمصلحة العامل⁽⁶⁾.

(1) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، المرجع السابق، ص 277.

(2) تنص المادة 55 فقرة 3 من دستور 96، على أن "الحق في الراحة مضمون، و يحدد القانون كليات ممارسته".

(3) راجع المادة 33 من قانون 90-11. و المادة 60 من قانون العمل الأردني الجديد المشار إليه سابقاً، و راجع أيضاً عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون

العمل الجديد، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 1999، ص 194. و أحمية سليمان، ص 278.

(4) راجع المادة 37 من قانون 90-11.

(5) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، المرجع السابق، ص 303.

(6) M^{me} Susana Corradetti, BIT, Genève, 1999, Op cit, sur (in): www.ilo.org.

الباب الثاني: أثر الخصوصية على علاقات العمل الجماعية

كنا قد رأينا في الباب الأول من بحثنا، أن الخصوصية قد أثرت بشكل أو بآخر، على علاقات العمل الفردية، و بما أنه لا يمكن تصور نشوء علاقة عمل فردية بمعزل و دون أن يكون لعلاقة العمل الجماعية عليها أي تأثير. حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع و تنظيم شروط العمل و ضوابطه و تتجسد صور هذه العلاقات الجماعية، التي تقوم أساساً بين ممثلي العمال و بين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية في إنشاء الهياكل النقابية للدفاع عن حقوق و مصالح العمال، بإبرام و تنفيذ الاتفاقيات الجماعية بعد جملة من المفاوضات و المشاورات، إضافة إلى طرق و وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل⁽¹⁾.

و بما أن العمال و نقاباتهم كانوا يتمتعون في ظل مؤسسات القطاع العام بظروف عمل حققت لهم الأمن الوظيفي و الحماية الاجتماعية، و وفرت لهم القوانين الحق في الانتماء النقابي و المفاوضة الجماعية و كثيرا ما كان ينتمي هؤلاء العمال إلى اتحادات نقابية، هي أكبر الاتحادات في بلدان كثيرة. إلا أنه بعد انسحاب الدولة و تخليها عن قيادة النشاط الاقتصادي، لصالح القطاع الخاص، بعد تبنيها سياسة الخصوصية فإن النقابات العمالية قد عبّرت عن تخوفها الشديد من التهميش في مجال المفاوضات الجماعية، و هذا ما جعلها في كثير من الدول معارضة لهذه السياسة لما لها من أثر سلبي على حقوق العمال، و خاصة عندما لا تُشرك الدولة النقابات في المراحل الأولى من المناقشات بشأن الخصوصية⁽²⁾.

و هناك من اعتبر أن سياسة الخصوصية من شأنها أن تُضعف العمل النقابي، و تهدد المفاوضة الجماعية، لأن تملك القطاع الخاص لرأس مال المؤسسة كلية أو حتى بصورة جزئية، يضع أصحاب الأعمال موضع الطرف المُدعّن، الذي يملئ كل ما يريد من شروط و تدابير حتى و لو كانت مرهقة للطرف الآخر. و خوفاً من معارضة المنظمات النقابية لتبني سياسة الخصوصية، فإن بعض الدول قد أشركت نقابات العمال في تحديد المؤسسات المعنية بعملية الخصوصية، و سمحت للعمال بتملك جزء من رأسمال المؤسسة، و تخصيص نسبة كبيرة من أسهم الشركات العامة لبيعها للعمال بأسعارٍ منخفضة، كدول أوروبا الشرقية مثلاً⁽³⁾.

و من جهتها الدولة قد عمدت جملة من الإجراءات و التدابير، حتى تشجع أصحاب الأعمال من مستثمرين ووطنيين و أجانب، على توظيف مدخراتهم في تملك أو المساهمة كشريك اقتصادي في تلك المؤسسات التي تنوي تخصيصها، و منحت لهم الحرية و المرونة في تسيير مؤسساتهم، حتى تتمكن من الحفاظ على بقائها و مواجهتها لتحديات المنافسة في السوق الحرة. و من جهة أخرى قد دعمت حق العمال في المشاركة في تسيير مؤسساتهم لذلك فإنه يتبادر في أذهاننا طرح عدة إشكالات منها: ما أثر الخصوصية على

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للنشر و التوزيع، دون سنة نشر، ص 177.

(2) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، المرجع السابق، ص 309.

(3) موسى سعداوي، دور الخصوصية في التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، المرجع السابق، ص 138.

علاقات العمل الجماعية؟ و ما الدور الذي لعبته النقابات العمالية للتخفيف من الأثر السلبي لهذه السياسة لا سيما في إرجاع كفة التوازن و الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسة؟

لذلك ارتأينا تقسيم هذا الباب إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول دور النقابات العمالية في ظل الخوصصة، و الفصل الثاني نتطرق إلى نظام المشاركة العمالية في ظل الخوصصة.

الفصل الأول: دور النقابات العمالية في ظل الخوصصة

النقابات هي منظمات جماعية يقوم بتكوينها العمال أو أرباب العمل، الذين يمارسون مهنة معينة أو مجموعة مهن، يقصد حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم⁽¹⁾، و تقوم بالدفاع عن حقوقهم و الارتقاء بمستوى المهنة، و أيضا تنسق العمل بين الأعضاء⁽²⁾، دون أية تفرقة تقوم على أساس المهنة أو الجنس أو اللون أو العقيدة أو العرق أو الجنسية أو الرأي السياسي⁽³⁾. كما يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها: " منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة و تحسين أحوال معيشتهم". و التنظيم النقابي هو تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة و بطريقة تتصف بالاستمرارية، بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه⁽⁴⁾.

إن الحق النقابي و تمثيل العمال حق معترف به، و مكسب مضمون لجميع العمال، مبرر هذا المقتضى أن وقوف العمال على قَدَم المساواة مع المستخدمين، يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة و المطالب التي يسعون إلى تحقيقها عن طريق هذا الهيكل النظامي، الذي يُعتبر سلاحاً لهم في مواجهة تعسف المستخدم، كما يُعتبر وجود النقابات و الاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهراً من مظاهر الديمقراطية⁽⁵⁾، كرسه ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب المادة 23 منه⁽⁶⁾.

و الحديث عن تطور النقابات و التمثيل النقابي، يعود بنا إلى المبادئ التي قامت عليها الليبرالية الفردية و التي سادت في النصف الأول من القرن التاسع عشر، فنتج عنها ظهور الثورة الصناعية في أوروبا في ظل النظام الرأسمالي و إعطاء أهمية أكثر لإرادة الطرفين في التعبير عنها في عقد العمل فأصبحت علاقات العمل تقوم على أساس حرية الإرادة في التعاقد بناءً على عقود رضائية.

و نتيجة لأساليب الاستغلال و الاضطهاد التي مارسها أصحاب العمل على الطبقة العاملة، نتيجة لتطبيق قانون "Loi D'Allard" الصادر بتاريخ 2 و 17 مارس 1791، الذي اعترف بمبدأ الحرية في العمل

(1) فتحي عبد الرحيم عبد الله و أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الإسكندرية، ط 2002، ص 334.

(2) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001 دراسة مقارنة، مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الأول 2004، ص 474.

(3) أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول: النقابات العمالية، دار النهضة العربية 2006، ص 125.

(4) بشير هدي، المرجع السابق، ص 186.

(5) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، ط 2003، ص 16.

(6) Dharam GHAI, Travail décent: concept et indicateurs, *Revue internationale du Travail*, vol. 142 (2003), n°2, OIT, p 139.

الذي أقرته الثورة الفرنسية، و لأن هذه الطلاقة في التمتع بهذه الحرية يتعارض مع وجود التجمعات المهنية و بصدر قانون "Loi Chapelier" المؤرخ في 14 و 17 جوان 1791، المتضمن قرار المنع من إنشاء التجمعات ضيق النطاق على العمال و المستخدمين⁽¹⁾. إلا أن العمال أخذوا يتجمعون في شكل تجمعات و نقابات سرية و علانية، فمارسوا موجة من الاحتجاجات و الإضرابات، كان أولها إضراب عمال الطباعة بفرنسا سنة 1539 لمدة أربعة أشهر مطالبين بتحسين ظروف العمل و الزيادة في الأجور⁽²⁾، و في فرنسا أول قانون اعترف بحق المساواة في التجمعات الدائمة للدفاع عن المصالح المهنية و ذلك بعد أزمة 1864⁽³⁾، ثم جاءت إصلاحات سنة 1936 التي تمخض عنها قانون 24 جوان 1936 ليوسع دائرة علاقات العمل و يجعل من الاتفاقيات الجماعية طريقا عادياً لإبرام علاقات العمل، و بالتالي الاعتراف بممثلي العمال.

و أما في الجزائر، فإن تاريخ الحركة النقابية يعود إلى الفترة الاستعمارية، و ذلك منذ إنشاء أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة، ثم انظم العمال الجزائريين حوالي 5000 عامل بفرنسا سنة 1919 إلى الاتحادية العامة للعمال (CGT)، لأنهم منعوا من ذلك داخل الجزائر، ثم أنشأت الاتحادية العامة للعمال سنة 1936، ثم أنشأت مركزية نقابية جزائرية (UGSA) في شهر جوان 1954⁽⁴⁾ لذلك اعتبر نشوء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 25 فيفري 1956، نتيجة الخبرة التي اكتسبها العمال الجزائريين بفرنسا في صفوف النقابات العمالية، و التي حاولت خلال هذه الفترة تغيير الوضع الاقتصادي المتميز بالاستغلال الكلي من طرف الإقطاعيين الأوروبيين و السيطرة على النشاطات الاقتصادية الأساسية⁽⁵⁾. و بعد الاستقلال و في إطار الأحادية الحزبية تم الاعتراف أيضا بالأحادية النقابية، إذ كان أعضاءها ينتمون إجباريا إلى الحزب الواحد و هو حزب جبهة التحرير الوطني، و هذا ما جسده الميثاق الوطني لسنة 1963، في مادته العشرين(20)، التي اعترفت بالحق النقابي.

و بمقتضى القانون رقم 57-62 الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما يتعارض منه بالسيادة الوطنية، و بقي الأمر على حاله إلى غاية إصدار الأمر رقم 75-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص. ثم صدر القانون رقم 88-28 بتاريخ 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي بقي مجرد حبر على ورق. فكل هذه العوامل ساهمت في خلق الفتنة الاجتماعية، مما دفع إلى إصدار دستور 1989⁽⁶⁾، أين تم الاعتراف بمبدأ التعددية الحزبية و النقابية، و ذلك بموجب القانون رقم 90-14⁽⁷⁾.

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 16. و أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 29 و ما بعدها. و بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون

العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 10، 11. و راجع أيضا: Jean- Luc KOEHL, Op cit, p 161.

(2) بشير هدفي، المرجع السابق، ص 185.

(3) Jean Savatier et Jean Rivero, Droit du travail, Op cit, p 98. Et Jean- Luc KOEHL, Op cit, p 161.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 155.

(5) بشير هدفي، المرجع السابق، ص 186.

(6) راجع المادة 56 من دستور 1996، و كذلك المادة 5 من قانون 11/90.

(7) القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23 لسنة 1990. المعدل و المتمم، بالقانون رقم

91-30 المؤرخ في 21/12/1991 و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996.

و إن الصفة النيابية التي تتمتع بها النقابات العمالية تخولها تمثيل أعضائها أمام السلطة العامة و صاحب العمل⁽¹⁾، إذ أن الغرض من قيامها هو رعاية مصالح الأعضاء و الدفاع عن حقوقهم و العمل على تحسين أوضاعهم الاقتصادية و الاجتماعية، إلا أنه و في ظل التحولات الاقتصادية، التي لازمت تطبيق عملية الخصخصة، و في إطار الانفتاح على السوق العالمية، و بهيمنة الشركات المتعددة الجنسيات على الأسواق مما أظهر حقيقة جديدة هي أن العمل أصبح موزعاً على وحدات كثيرة منفصلة عن بعضها البعض مكانياً و تنظيمياً و قد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية التي لا تنتظم في الغالب الأعم إلا في إطار وطني لا غير، تواجه شركات دولية تُسَخَّر الانتقال إلى خارج الحدود للقضاء على ما يواجهها من مطالب و عراقيل، كما أن التحالفات الاقتصادية بين الدول قد ساهمت في الأخرى في عدد العاطلين عن العمل⁽²⁾، الذي يضعف حجم و عمل المنظمات النقابية.

و من هنا فإن النقابات العمالية فقد تجد نفسها أمام تحديات جديدة، هي شبح العولمة الاقتصادية و ما نتج عنها من تطبيق لسياسة الخصخصة، تنتقل موازين القوى من مؤسسات عمومية ضخمة إلى وحدات اقتصادية خاصة، أو مؤسسات عملاقة يمتلكها العديد من المستثمرين الخواص، سواء كانوا وطنيين أو أجنب و من حكومة واحدة إلى أكثر من ذلك، أو إلى منظمة دولية كطرف في التفاوض، و بالمقابل من نقابة وطنية إلى منظمة أو اتحادات نقابية دولية تغطي عليها الشركات الخاصة المتعددة الجنسيات.

و عليه فإنه يتبادر إلى أذهاننا طرح الإشكالية التالية: ما هو أثر الخصخصة على النقابات العمالية؟ و هل دورها و مكانتها تبقى نفسها في إطار الخصخصة و مواجهة التحديات الجديدة التي أفرزتها العولمة الاقتصادية؟ و كيف يمكن لنقابات مختلفة و بمستويات اجتماعية متفاوتة أن تُوحِّد مطالبها العمالية في مواجهة آثار سياسة الخصخصة؟

حتى نتمكن من الإجابة عن هذه الأسئلة، سوف نتناول في مبحثين دور النقابات العمالية في ظل الخصخصة، إذ سنتطرق في المبحث الأول للدور الجديد للنقابات العمالية في ظل الخصخصة، و نتناول في المبحث الثاني حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي و اللجوء إلى الإضراب.

المبحث الأول: الدور الجديد للنقابات العمالية في ظل الخصخصة

ذكرنا سابقاً أن الظروف و المتغيرات الاقتصادية التي فرضتها العولمة، و لا سيما الخصخصة، كانت كفيلة بخلق نظرة عدائية لدى الاقتصاديين و أصحاب العمل، تجاه قواعد قانون العمل، باعتباره حجر عثرة أمام تقدم و تنمية هذه المؤسسات، لما يفرضه عليها من شروط و التزامات من شأنها رفع فاتورة تكاليف و نفقات الإنتاجية⁽³⁾. و بالمقابل يريد العمال مزيداً من المال و من ضمان العمل و الامتيازات و الرضا عن ظروف و نتيجة العمل، و مزيداً أيضاً من الحرية ضمن إطار العمل. و هذه القاعدة تقترب من قاعدة ساموئيل غومبرز

(1) Gabriel Guéry, pratique du droit du travail, collection Montchrestien et Gualino éditeur, 10^{ème} édition, 2001, p p 416,417.

(2) ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2005، ص 78.

(3) محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة 2004، ص 399.

التي يقول فيها "إن العمال يسعون و يكافحون باستمرار من أجل المزيد"⁽¹⁾، و الأكثر من ذلك فهم يتمنون عيش حياة كريمة في أحسن الظروف⁽²⁾.

ففي ظل مؤسسات القطاع العام، أين كانت ملكيتها تابعة للدولة، فإن إدارتها كانت مقيّدة فعلا في مفاوضاتها مع النقابات العمالية بهامش تفاوضي محدود أو بإرشادات تفاوضية تملّحها قيود الميزانية و الحكومة⁽³⁾. بل أكثر من ذلك، فقد كانت قبل 1989 نقابة واحدة تهيمن على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي (ماعدا الزراعة)، لقد كانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة و الانخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي⁽⁴⁾. أما بعد ذلك، بموجب دستور سنة 1989، الذي فتح المجال واسعا أمام ممارسة حق التنظيم النقابي لجميع المواطنين، و كذا أمام التعددية النقابية، مما أدى إلى ظهور أكثر من خمسين نقابة في الجزائر⁽⁵⁾.

و بعد خصوصية المؤسسات الاقتصادية، و ما نتج عنها من انسحاب لدور الدولة في تنظيم و تسيير هذه المؤسسات، التي منحت الاستقلالية في التسيير و الحرية في التنظيم حسب ما تتطلبه المصلحة الاقتصادية و في ظل العولمة التي تفرض على النقابات العمالية تعزيز و تكثيف الجهود من أجل الوقوف أمام تلك المؤسسات و الشركات العملاقة، و مسابرة التغيرات الهائلة على الساحة الوطنية و حتى الدولية.

و حتى نلم بعناصر الموضوع، و بالأخص بالدور الجديد أو التحديات التي تواجه العمل النقابي في ظل الخصوصية، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نخصص المطلب الأول لدراسة دور النقابات لمواجهة سياسة الخصوصية، و في المطلب الثاني نتطرق لتراجع حجم النقابات العمالية في ظل الخصوصية.

المطلب الأول: دور النقابات لمواجهة سياسة الخصوصية

نتيجة تطبيق و تنفيذ الخصوصية، بدأت الاختلالات تظهر في أسواق العمل، إذ ارتفعت معدلات البطالة بشكل غير مسبوق، إثر التسريجات المتسارعة للعمال، و انخفضت الأجور، و ساءت ظروف العمل بوجه عام و بات مستقبل العمال مهددا بصورة جدية، و هو ما أدى إلى فقد نقابات العمال قدراتهم التفاوضية و أصبحوا بمواجهة أصحاب العمل في مركز ضعف، تقف فيه الصيغة الحمائية لقانون العمل مكتوفة الأيدي نتيجة تنافس العمال و حرصهم على الحفاظ على مناصب عملهم أو إيجاد فرص عمل أخرى⁽⁶⁾. فأخذت العلاقات المهنية تتوتر بين العمال و المستخدمين أصحاب العمل، لانعدام التوازن الاقتصادي بينهم، و عدم التساوي في المراكز القانونية فأصبح العمال في ظل الحرية المطلقة للعمل و المرونة في التعاقد، يخضعون لضغوطات الحاجة الاقتصادية و الاجتماعية، و شروط أصحاب المصانع الذين احتكروا الثروة و وسائل

(1) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، المرجع السابق، ص 67.

(2) Gabriele Ullrich, Hubertus Essenberg, William Ratteree, Eidvin Hoffmann, Messaoud Hammouya, Op cit, p 56.

(3) رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، المرجع السابق، ص 309.

(4) بوصافي كمال، حدود البطالة الطرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة دكتوراه، المرجع السابق، ص 184.

(5) حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2003-2004، ص 200.

(6) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 399.

الإنتاج، لتحقيق مصالحهم و زيادة ثروتهم. و هكذا أصبحت النقابات العمالية تواجه صعوبات مختلفة، على كل المستويات سواء داخل المؤسسة أو على المستوى الوطني و حتى الدولي.

و تبعا لما تقدم سنحاول تفصيل تلك الصعوبات و التحديات التي تواجه النقابات العمالية من خلال تقسيمنا هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول مواجهة نقابات العمال للمتغيرات التي تفرضها الخوصصة، و الفرع الثاني نتناول فيه عولمة النقابات العمالية لمواجهة الخوصصة.

الفرع الأول: مواجهة نقابات العمال للمتغيرات التي تفرضها الخوصصة

تتميز النقابات في أغلب الدول العربية بأنها ولدت من رحم ثورات التحرير، لتساهم بعد الاستقلال بكل مسؤولية وإخلاص في معركة البناء والتشييد، وتأطير وتعبئة العمال لدعم مجهودات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ لا أحد ينكر الجهود الكبيرة التي بذلتها هذه المنظمات في إنجاح مشاريع التنمية الشاملة وحمايتها لممتلكات المؤسسات الاقتصادية الصناعية منها والتجارية و الخدماتية، لا سيما في أوقات الأزمات والصعوبات الاقتصادية، والتضحيات التي قدمها العمال في سبيل النهوض بالوحدات الإنتاجية، و المساهمة كبير في مجال الاستقرار السياسي و الأمن الاجتماعي، و ذلك من خلال تجنيدها للطبقة العمالية بالوعي السياسي و الثقافي الذي جعلها تتعايش مع المؤسسات الحكومية على أساس التعاون البناء، دون أن تهمل دورها الأساسي في الدفاع عن مصالح العمال و الحرص على صيانة حقوقهم المكتسبة⁽¹⁾.

إلا أنه و بعد خوصصة المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العام، فإن البعض اعتبرها خطراً يهدد كيان النقابات العمالية، و أن ارتفاع معدلات البطالة في كثير من الأحيان دفعت العمال و النقابات والمؤسسات التابعة للدولة في محاولة لإبطاء أو إعاقة التحول إلى القطاع الخاص. ففي بوليفيا مثلاً، قد دعت النقابات العمالية العمال لشن إضراب وطني للاحتجاج على قرار الحكومة لخوصصة 60 شركة من بينها الخطوط الجوية الوطنية البوليفية. و في بداية شهر ديسمبر 1998 على مستوى الإتحاد الأوروبي أيضا شهدت ست (6) دول أوروبية موجة عارمة من الإضرابات الخاصة بعمال النقل بالسكك الحديدية⁽²⁾.

أما في الجزائر، فقد رافق هذه التغيرات المتتالية، ظهور جو نفسي و اجتماعي لا يبعث أبداً على الارتياح، بفعل تغير أنماط التسيير و علاقات العمل، و نتيجة لتأزم الأوضاع الاقتصادية، فظهرت الإضرابات لتعزيز موقف الاتصال الصاعد الذي طالما شهد خمولا⁽³⁾، فسلوك الإتحاد العام للعمال الجزائريين الحالي، سلوك محافظ معارض لكل عملية تسريع في الإصلاحات و خاصة قضية الخوصصة (رد فعل في قضية الحجار قانون المحروقات...)، إذ توقفت أغلب المؤسسات العمومية الجزائرية عن العمل بسبب إضراب عام دعا له

(1) أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وثيقة منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر، بدون تاريخ نشر.

(2) Bureau International du travail, Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, Document de base, OIT, Genève, 1999, p p 16 et 21 .

(3) سالمى جمال، مداخلة بعنوان " تكييف منظومة الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات الاقتصادية بالجزائر مع تحديات الألفية الثالثة"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجمعية العلمية، نادي الدراسات الاقتصادية، على الموقع الإلكتروني www.clubnada.jeeran.com

الإتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد عرض وزير الطاقة مشروعاً لإصلاح قطاع المحروقات، رفضته النقابة لأنه برأيها سيدمر شركة سوناطراك للبتترول والغاز. عكس ما هو قائم في الدول الأخرى المنتقلة إلى اقتصاد السوق، التي تدعو فيها النقابات إلى تسريع الخوصصة (حالة رومانيا)⁽¹⁾.

كما أنه جاءت التعددية النقابية كنتيجة حتمية لمجيء التعددية السياسية، وانتشرت مجموعات العمال أفقياً ورأسياً، فصارت شظايا متناثرة متناهية الصغر، واليوم تجد الحركة النقابية نفسها أمام مرحلة صعبة تميزها عوامل وتصرفات، كالتراجع السافر للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وميلاد النقابات المستقلة عن الاتحاد العام للعمال الذي أفرغ من قاعدته بفعل تسريح عمال القطاع العام بعد خوصصة مؤسساته، الذي شمل أكثر من 500000 عامل، مع انحصار دور الاتحاد في تمثيل اليد العاملة المؤهلة (قطاع المالية وشركة سوناطراك وبعض المجموعات في الوظيف العمومي)، إلى جانب انشغال المركزية النقابية بالعمل السياسي وخدمة مصالح أفرادها على حساب مصلحة بقايا العمال⁽²⁾.

و هكذا بدأت النقابات العمالية تعرف نوعاً من التراجع التدريجي تحت تأثير عدة عوامل داخلية وخارجية اقتصادية وسياسية، انعكست نتائجها سلبياً على الأوضاع والمكتسبات الاجتماعية. حيث بدأت الهوة بين المصالح النقابية من جهة، ومصالح شركائها الاقتصاديين والاجتماعيين والسياسيين، من جهة ثانية تتسع شيئاً فشيئاً مع توسع الأزمة الاقتصادية مع منتصف الثمانينيات إلى الآن. و بالتالي وجدت المنظمات النقابية نفسها من جديد أمام تحديات اقتصادية واجتماعية لم تكن مهياًة بشكل جيد لمواجهتها، تحديات دولية تتمثل على الخصوص في⁽³⁾ :

1- ظهور فكرة العولمة الاقتصادية، من خلال التوجه نحو إلغاء القيود الجمركية وفتح أسواق الدول النامية أمام السلع والخدمات المنتجة في الدول المصنعة.

2- الضغوط الصادرة عن المنظمات الاقتصادية الدولية⁽⁴⁾ التي تهدف إلى ضرورة تبني الدول النامية لسياسة الخوصصة، إذا ما رغبت في الحصول على مساعدات هذه المؤسسات المالية لتجاوز اختلالاتها الاقتصادية، بتقليص الإنفاق العمومي، وإعادة النظر في قوانينها الاجتماعية نحو التراجع في التكفل الاجتماعي وإعمال فكرة المرونة في قوانين العمل، وتخفيض التكاليف على أصحاب العمل... الخ. وهي إجراءات تؤدي في مجملها إلى الإضرار بالمكاسب الاجتماعية وتضع النقابات العمالية في مواجهات متعددة الأطراف، مواجهة العمال الذين تهتز علاقاتهم وثقتهم في منظماتهم النقابية، مما يضطر هذه الأخيرة إلى مضاعفة مجهوداتها لإقناع منخرطيها بالجهود المبذولة من طرفها لمواجهة هذه الضغوط.

(1) بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 185.

(2) محمد بوكحيل، "ماذا يقول سيدي السعيد للعمال في عيدهم؟"، شبكة الإعلام العربية محيط، على الموقع الإلكتروني:

http://www.moheet.com/show_files.aspx?fid=118205&pg=1

(3) أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، المرجع السابق.

(4) هذه المؤسسات الدولية تتمثل في صندوق النقد الدولي، البنك العالمي للإنشاء والتعمير و المنظمة الدولية للتجارة التي انضمت إليها الجزائر مؤخرًا.

3- الاختلالات الهيكلية في النسيج الاقتصادي على المستوى الوطني، التي تؤدي إلى مصاعب اجتماعية للنقابات العمالية نتيجة لما تفرزه الاختلالات من مساس بمناصب العمل، و انخفاض في الأجور و ارتفاع في البطالة... الخ.

كل هذه المصاعب وغيرها تشكل إحدى المعارك النقابية ليس مع أصحاب العمل فقط، ولكن مع السلطات العمومية التي تكون في أغلب الأحيان هي الأخرى خاضعة لعدة ضغوط خارجية و داخلية، فقبل الخصخصة كان القطاع العام يتميز بارتفاع معدلات الانتماء النقابي، و التي كثيرا ما تفسر مدى الحماية التي يتمتع بها العمال، و بالتالي كانت النقابات في إطار مؤسسات القطاع العام تتميز بعدة خصائص. الأولى هي أن الحجم الكبير للوحدات الإنتاجية والتجانس في النظام الأساسي، مما يسهل عملية تنظيم هذه النقابات و توحيد الآراء بين أعضائها. و الثاني هو انفراد صاحب العمل في مواجهة عدد كبير من العمال الذين غالبا ما يكونون نقابيين مما يشجع على تفويض سلطة الريادة للنقابات. و السمة الثالثة هي محورية مفهوم الخدمة العامة في العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، الأمر الذي يعزز التضامن⁽¹⁾ و الاستقرار في علاقات العمل، مما يحقق السلم الاجتماعي.

إذ في الوقت الذي تم فيه تحرير العلاقات بين أصحاب العمل سواء في تعاملاتها مع الدولة، أو فيما بينها داخليا و خارجياً على أساس اعتماد وسائل التفاوض و التحكيم التجاريين، لم يصاحب ذلك تحرير النشاط النقابي بل و في العديد من الدول العربية لم تعتمد معايير العمل الدولية في مجال الحرية النقابية، و حماية الحقوق النقابية، بما فيها المبادئ المتمثلة في التعددية النقابية، حرية التفاوض و حق الإضراب و ما إلى ذلك من المبادئ العديدة الواردة في اتفاقيات العمل الدولية⁽²⁾، و إن كانت هذه المعايير الدولية للعمل قد منحت للمنظمات النقابية حماية متكاملة و ذلك من خلال حظرها تدخل السلطات العامة في شؤونها⁽³⁾، و حظر تدخل هذه المنظمات في شؤون بعضها البعض⁽⁴⁾، فكيف يمكن للمنظمات النقابية أن تتكيف مع هذه السياسات و المناهج المتناقضة في التعامل مع شركائها الاقتصاديين، الذين يتمتعون بقدر كبير من حرية المبادرة نتيجة لما يتمتعون به من استقلالية في القرار وفي التسيير، في حين لا زالت النقابات مقيدة في أغلب الدول العربية بالقيود القانونية و الإدارية التي تعيقها عن إثبات ذاتها، و استقلالية شخصيتها، و تحقيق مطالب عمالها؟⁽⁵⁾

و لقد وفرت المعايير الدولية الحماية القانونية الكافية لممارسة هذا الحق في العديد من مراحل علاقة العمل تبدأ عند التشغيل و تستمر أثناء الشغل⁽⁶⁾، كحماية العامل من التمييز على أساس الانتماء النقابي، لكن

(1) Bureau International du travail, Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation ..., Op cit, p 22.

(2) اتفاقيات العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم. و رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضات الجماعية، و 154 لسنة 1981، واتفاقيات العمل العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، و الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.

(3) طبقا للمادة 3 ف2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87، المشار إليها سابقا. و بن احمد عبد المنعم، المرجع السابق، ص 74.

(4) طبقا للمادة 1 فقرة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98، المشار إليها سابقا. راجع أيضا حداد محمد، المرجع السابق، ص 199، 200.

(5) أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، المرجع السابق.

(6) حداد محمد، المرجع السابق، ص 205.

الواقع العملي، و قد أثبت أن العمال النقابيين، بعد خوصصة مؤسساتهم، على سبيل المثال في مؤسسة النقل المتعدد الوسائط، غالبا ما كان صاحب العمل الجديد لا يستخدم العمال النقابيين لساعات إضافية، ما يؤدي إلى انخفاض أجورهم، بالتالي إلى اتساع الفجوة في الأجور بين الأعضاء الاتحاديين و غيرهم من العمال السابقين⁽¹⁾. مما دفعهم للانسحاب من النقابة و العزوف عن العمل النقابي.

هذه الوضعية الشاذة التي تطرح أكثر من تحدي أمام المنظمات النقابية كشريك اجتماعي في عمليات الحوار والتشاور بينها وبين المؤسسات الرسمية من جهة، وفي عمليات التفاوض بينها وبين المؤسسات الاقتصادية سواء بشأن وضع القانون الاتفاقي الذي يحكم وينظم العلاقات المهنية والاجتماعية، أو بهدف تسوية النزاعات والأزمات التي قد تحدث بينهم⁽²⁾.

و من خلال ما تقدم نجد أن النشاط النقابي في ظل الخوصصة، لم يقتصر على مستوى المؤسسة فقط أين تعتبر النقابة عنصرا حيويا لا يمكن الاستغناء عنه في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بل قوة النقابة تظهر جليا عند هذا المستوى من العمل بقدرة تأثيرها في سياسة التشغيل و سياسة الأجور داخل المؤسسة من خلال مطالبة ممثلي النقابة و العمال المنخرطين على ضرورة الحفاظ على مناصب الشغل، و باعتبار أن جزءا معتبرا من القاعدة النقابية وجدت نفسها في بطالة تقنية أو في عطلة غير مدفوعة الأجر، أو تسريح نهائي من العمل مما فرض على النقابة قبول الانخفاض في الأجر الحقيقي، لعل ذلك يؤدي إلى الحفاظ على مناصب الشغل و من ناحية أخرى آثار التعديل الهيكلي، كانت خانقة على الطبقة العمالية نتيجة انخفاض مستوى النشاط في المؤسسات العمومية⁽³⁾.

أما على المستوى الوطني، تعترف الحكومة فقط بالاتحاد العام للعمال الجزائريين، باعتباره النقابة الأكثر تمثيلا في الجزائر⁽⁴⁾، كشريك فعال في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، يستشار عند القيام بإجراءات جديدة تتعلق بسياسة الأجور(الحد الأدنى) أو لإيجاد السبل لتخفيف الآثار الحادة الناتجة عن الخوصصة، إلا أن المتتبع لهذه المشاورات، يلاحظ أن قدرة تأثير العمل النقابي على الحكومة أصبحت متواضعة، و لعل حدة التأثير ستزيد في المستقبل، عندما تتجه النقابات الجديدة لتوحيد الجهود على المستوى المركزي أو الدولي لمواجهة تردد و نقص جرأة الحكومات المتعاقبة في القيام بالإصلاحات المناسبة⁽⁵⁾.

الفرع الثاني: عولمة النقابات العمالية لمواجهة الخوصصة

لقد كانت العولمة عملية معقدة ذات جوانب كثيرة بالنسبة للعمال في العالم، وكذلك الاستراتيجيات التي يجب وضعها لمواجهة تحديات هذا النظام الدولي الجديد الذي أثار بعض المسائل الحساسة التي تنشأ في

(1) Bureau International du travail, Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation ..., Op cit, p 23.

(2) أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، المرجع السابق.

(3) بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 186.

(4) و ذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في المواد من 34 إلى 37 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/6/2، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21، و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 1996/6/10، ج ر العدد 23 لسنة 1990.

(5) بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 185.

الحركة العمالية، وكيف تتشكل سياسات جديدة لتحسين وبناء التحالفات، و التعاون الدولي و تعزيز اعتماد معايير العمل الدولية خلال هذه الفترة من التغيير الذي لا يتوقف، و النقابات العمالية كان لها أن توسع جدول الأعمال ليشمل مواضيع مثل الحوار مع المنظمات الدولية من أجل التأثير على وضعها السياسي، و تنظيم حملات على نطاق عالمي، أو توسيع و تعميق التعاون على الصعيد عبر الوطني⁽¹⁾.

كما أن الخوصصة، بكل ما تحويه من معنى تعظيم المنافسة العالمية، تحرير أسواق المال، التوسع في التجارة و نمو الاستثمار، كان لها انعكاسات سلبية على دور المنظمات النقابية، بحيث أصبح المناخ الذي تعمل فيه اليوم، أكثر تعقيدا عما كان عليه في سابق الحال⁽²⁾، فمستوى الانخراط النقابي الذي ما فتئت نسبته تدنو عاما بعد عام باستثناء بعض الدول مثل السويد⁽³⁾. و بفتح المجال واسعا أمام حرية تنقل رؤوس الأموال إلى البلدان التي يمكن فيها تصنيع السلع لمستهلكي العالم الغني بأقل الأجور، و نادراً ما تكون هذه الدول هي المستهلكة لهذه السلع، إذ علق الاقتصادي "وليم فاف" على ذلك قائلاً: "إن قدرة الحركة النقابية على المساومة أخذت تضعف بشدة و باطراد في الدول الغربية منذ أن بدأت العولمة"⁽⁴⁾.

و بنشوء الشركات متعددة الجنسية والعابرة للقوميات وزحف الرأسمالية حتى أصبحت دولية إلى حد كبير ظهر عامل جديد دفع بالعمال إلى أهمية أن يكون هناك تنظيم نقابي دولي، و شعر العمال أن تنظيماتهم الوطنية لا يمكنها الصمود في وجه أساليب و سياسات الرأسمالية التي سعت إلى تنظيم نفسها على المستوى الدولي، إذ أصبحت قادرة على تحطيم أي مبادرة عمالية وطنية للقيام بالإضراب مثلاً من خلال استجلاب يد عاملة رخيصة من بلدان مختلفة⁽⁵⁾، و إن حق المنظمات النقابية الوطنية في تكوين الاتحادات فيما بينها و الانضمام إلى منظمات نقابية دولية هو حق كُرس بموجب الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948، و بالتالي فإن نص القانون، الذي يعطي لوزير الحق في الموافقة أو رفض طلب تكوين إتحاد عام للنقابات، هو نص يتعارض و المبادئ المستقرة للحرية النقابية⁽⁶⁾.

و نتيجة حتمية لتفاهم الأوضاع و تدهورها في العالم، قد سعت النقابات في كل بقاع العالم منذ أمد بعيد إلى اكتساب القوة من خلال التعاون الدولي، لاسيما بالعمل مع نقابات معنية بحرفة أو قطاع واحد، وفي عام 2002 أنشئت الاتحادات النقابية العالمية لتحريك هذا التعاون الدولي، والاتحاد النقابي العالمي هو اتحاد عالمي لنقابات وطنية أو إقليمية تجمع بين العمال في الصناعات أو الحرف أو الوظائف الواحدة أو تلك التي تتصل بها و يقتضي إنشاؤها في كثير من الأحيان دمج الأمانات المهنية الدولية الأسبق و باقي المنظمات على مستوى الفرع، كما تجدر الإشارة أن معدل الانخراط العالمي يقدر بـ 13% أي 163 مليون عامل من بين 1300 مليون عامل

(1) Dharam GHAI, Travail décent: concept et indicateurs, Revue internationale du Travail, vol. 142 (2003), no2, OIT, p 139.

(2) محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 406.

(3) أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، ص4، على الموقع الإلكتروني: <http://lajna.ifrance.com/page02.htm>

(4) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، المرجع السابق، ص 143.

(5) فاروق سورج، "تطورات الوضع النقابي الدولي و إنشاء الاتحاد النقابي الدولي الجديد"، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر.

بدون تاريخ نشر.

(6) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 191.

منهم 73 مليون عامل يشتغلون ضمن الشركات المتعددة الجنسيات⁽¹⁾. وترد قائمة بالاتحادات النقابية العالمية في الجدول رقم 05.

الجدول رقم 05: الاتحادات النقابية العالمية سنة 2007

البلدان المشمولة	عدد الاتحادات المنخرطة	مجموع عدد الأعضاء (بالملايين)	الاتحاد النقابي العالمي
169	348	30,00	الاتحاد الدولي للتعليم
118	384	20,00	الاتحاد الدولي لنقابات العمال في الصناعات الكيماوية والطاقة والتعدين و النقابات العامة
135	350	12,00	الاتحاد الدولي لعمال البناء و الخشب
120	156	0,50	الاتحاد الدولي للصحفيين
100	200	25,00	الاتحاد الدولي لعمال قطاع فلزات الحديد
148	681	4,50	الاتحاد الدولي لعمال النقل
110	217	10,00	الاتحاد الدولي لعمال النسيج و الملابس و الجلد
120	336	12,00	الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية و الزراعة و الفنادق و المطاعم و توريد الأطعمة و التبغ و رابطات العمال المتصلة بها
160	650	20,00	الاتحاد الدولي للخدمات العامة
140	900	15,50	الاتحاد الدولي لشبكة النقابات
	4222	149,50	المجموع*

المصدر: تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية⁽²⁾. * بتصرف من الطالبة. الأرقام صحيحة إلى غاية 2007/12/13.

أدت زيادة تكامل الاقتصادات المنفتحة إلى دفع جهود الفعاليات الحكومية وغير الحكومية على الصعيد الدولي من أجل تعزيز الحرية النقابية ودعم المفاوضات الجماعية، واتخذت الفعاليات على الصعيد الدولي، لا سيما منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الدولية، خطوات لتعزيز فعاليتها⁽³⁾، إذ كان إنشاء الاتحادات النقابية العالمية إشارة إلى عملية انتقال كبيرة من وظائف الإعلام والدعم الأولية إلى التنسيق والعمل النشطين نيابة عن الأعضاء، وتضع الاتحادات استراتيجيات وسياسات على الصعيد الدولي وتنفذها بطرق مختلفة، منها التمثيل والمفاوضة والعمل المشترك نيابة عن أعضائها، وهو ما أدى إلى تركيز جديد على ممارسة حقي التنظيم والمفاوضة الجماعية على الصعيد الدولي.

فالانقسام النقابي في بعض الأحيان قد يُضعف من فعالية النظام و يجعله أقل جاذبية كما أن الأسباب التي تجعل الوحدة مستحيلة تساهم أيضا في إبعاد الكثير من العمال عن النقابة و يضعف قدرة المنظمة النقابية على التفاوض⁽⁴⁾. و قد تنتمي النقابات الوطنية، بحسب نوع الصناعات أو المهن التي تغطيها، إلى اتحاد نقابي

(1) أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 5.

(2) المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، "الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي الدورة 97 لسنة 2008، التقرير الأول (باء)، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى 2008، ص 29.

(3) المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، "الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، المرجع السابق، ص 27.

(4) أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 4.

عالمي واحد أو أكثر، مرتبط بالاتحاد الدولي لنقابات العمال⁽¹⁾، و عادة ما يكون اتحاد فردي عضواً كذلك في مراكز النقابات الوطنية التي ينتمي معظمها اليوم إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال.

و الاتحادات النقابية العالمية هي منظمات مستقلة و ذاتية التسيير و ديمقراطية، و قد توسع دورها بفضل العولمة و زاد عدد أعضائها و طُلب منها أن تؤدي دوراً أكبر لدى المنخرطين الذين تواجههم مشاكل تستعصى على الحلول الوطنية الصرفة، و تدافع الاتحادات النقابية العالمية عن مصالح المنخرطين فيها باستخدام أساليب شتى منها التضامن و دعم المنظمات الأعضاء، إما في شكل مساعدة مالية أو تنسيق الإجراءات المتخذة ضد أصحاب العمل أو الحكومات خلال المنازعات، إتاحة المعلومات و الخبرات و الدراسات و المنشورات المفيدة تدريب مسؤولي النقابات و أعضائها، المشاركة في الحملات و إثارة الوعي العام، بناء النقابات في البلدان التي تكون فيها ضعيفة أو غير موجودة، كما تتشط في مساعدة أعضائها المشاركين في العمل القطاعي في منظمة العمل الدولية و تتولى أيضاً التفاوض و متابعة الاتفاقات الإطارية الدولية مع المؤسسات متعددة الجنسية⁽²⁾.

كما تمثل أيضاً مصالح المنخرطين فيها في المؤسسات متعددة الجنسية أمام الهيئات الدولية، كصندوق النقد الدولي و البنك الدولي للإنشاء و التعمير و المؤسسة الإنمائية الدولية، كما تساعد جميع الشركات التي تطلب قروض من مؤسسات التمويل الدولية مقابل أن تمتثل إلى المعايير الدولية للعمل، و هذا ما حصل فعلاً في ديسمبر 2006⁽³⁾.

المطلب الثاني: تراجع عمل و حجم النقابات العمالية في ظل الخوصصة

إن النقابات العمالية تعتبر الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات و رغبات العمال من جهة، و تقوم بالمفاوضات مع أرباب الأعمال من جهة أخرى، كما تلعب أيضاً دوراً مستقلاً و هاماً في تقديم انشغالات العمال للطرف الآخر، و الاستجابة في نفس الوقت لديناميكية بناها المؤسساتية، و حتى تحافظ القيادة النقابية على البقاء، عليها أن تحصل دائماً على دعم أكثرية الأعضاء⁽⁴⁾.

فقبل خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية عاشت المنظمات النقابية في نوع من الاستقرار الاجتماعي، و النشاط السياسي الاقتصادي الاجتماعي كحليف طبيعي للمؤسسات الحكومية، و مسيري المؤسسات الاقتصادية في معركة التنمية الشاملة. إلا أنه بمجرد تبني الدولة لهذه السياسة، بدأت تعرف نوعاً من التراجع التدريجي تحت تأثير عدة عوامل، انعكست نتائجها سلباً على الأوضاع و المكتسبات الاجتماعية حيث بدأت الهوة بين المصالح النقابية من جهة، و مصالح شركائها الاقتصاديين، الاجتماعيين و السياسيين من

(1) إن إنشاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال في أول نوفمبر 2006 في فيينا، وضع حداً للانقسام الكبير الذي ميّز الحركة النقابية الدولية طيلة ما يزيد على قرن . ورغم أن عدداً من المنظمات الدولية لا يزال خارج هذا الإطار الجديد، انضم إلى الاتحاد الدولي وقت إنشائه 304 نقابات من 153 بلداً وإقليماً، أي ما يمثل 168 مليون عامل. وأدى ذلك إلى التوحيد بين منظمات مثلت على مدى التاريخ اتجاهات إصلاحية و راديكالية على حد سواء فضلاً عن اتجاهات مختلفة عقائدياً. و طبقاً للمادة 18 من قانون 90-14 فقد أقر المشرع صراحة أنه يحق للمنظمات النقابية أن تنخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية.

(2) المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، " الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، المرجع السابق، ص 29.

(3) Dharam GHAI, Op cit, p 139.

(4) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، المرجع السابق، ص 74.

جهة ثانية تتسع شيئاً فشيئاً مع توسع الأزمة الاقتصادية مع منتصف الثمانينيات إلى الآن⁽¹⁾. فما هي هذه العوامل و الأسباب التي أدت إلى إضعاف العمل النقابي و تراجعها؟ و حتى نجد إجابة شافية على هذا التساؤل، يمكننا من خلالها الإلمام و لو ببعض المسببات التي ساهمت بشكل أو بآخر في إضعاف العمل النقابي و كذا تراجع حجم النقابات العمالية. ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتطرق في الفرع الأول لأسباب تراجع العمل النقابي في ظل الخصصة، و نتناول في الفرع الثاني تراجع حجم النقابات العمالية في ظل الخصصة.

الفرع الأول: أسباب تراجع العمل النقابي في ظل الخصصة

بعد تبني أغلب دول العالم لسياسة الخصصة، و انسحابها من سوق العمل، فُتِح المجال واسعاً أمام أصحاب الأعمال لفرض سيطرتهم على تنظيم الأسواق، و تعاضم حجم و قوة رأس المال، و بتطبيق المرونة و الاستقلالية في التسيير التي زادت من تعسف أرباب العمل في تطبيق ما تقتضيه المرونة من تعديل لمقتضيات التشغيل و ظروف العمل، و قد يلجأ البعض لتسريح كل العمال بحجة تغيير نشاط المؤسسة و جلب عمال آخرين من دول أخرى، و بأبخس الأثمان...، و هذا كله أدى إلى استفحال عدة ظواهر ساهمت في تراجع العمل النقابي، و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. قد أثبتت المعطيات أنه غالباً ما تتخذ الدولة قيوداً و اشتراطات عالية إلى حد مفرط للانتساب إلى المنظمات النقابية أو اشتراطات للحصول على إذن مسبق. و من الممكن أن تستمر مثل هذه المشاكل خاصة في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية من نظام قائم على احتكار نقابي تقوده الدولة⁽²⁾.
2. إن التغييرات الهيكلية في الاستخدام، و لاسيما تلك الناجمة عن إعادة هيكلة المؤسسات و استخدام التكنولوجيات الجديدة و إسناد الأنشطة إلى الخارج و سلاسل الإنتاج، إلى جانب أنواع جديدة من علاقات الاستخدام كلها عوامل سياقية مهمة تؤثر في ممارسة المبادئ و الحقوق في مجال الحرية النقابية، و هي عوامل تتطوي على التمييز بين استخدام العمال بسبب انتمائهم النقابي⁽³⁾، يمنح العقود للعمال السابقين الذين لم يكونوا أعضاء في نقابات أو للعمال النقابيين شريطة أن يخرجوا من النقابة، و هي حالات ظهرت في أمريكا الجنوبية و آسيا.
3. وتشكل إعادة هيكلة الشركات بعد خصصتها مصدراً هاماً لتزايد عمليات التسريح، و في بعض الحالات إقفالها و إعادة فتحها لاحقاً باعتبارها كياناً قانونياً آخر، و إعادة إنشائه في مكان أو دولة أخرى تتوفر فيها الشروط الملائمة لتتقل الأيدي العاملة و انخفاض كلفتها و قوانين عمل جد مرنة...
4. كما أن الخصصة قد عملت على توسيع العمل غير المنظم (travail informel) الذي لا يخضع لمراقبة السلطات، حيث ينتمي له العمال المهمشين و الفقراء، و بالأخص النساء العاملات التي تصل نسبتهم

(1) أحمية سليمان، "التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي..."، المرجع السابق.

(2) المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، "الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، المرجع السابق، ص 11.

(3) و في هذا الشأن قد نصت المادة 50 من قانون 90-14 على أنه: "لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية..."

و راجع أيضاً حداد محمد، المرجع السابق، ص 206.

في العمل غير المنظم من 60 إلى 70% ⁽¹⁾، و كذلك التعاقد من الباطن (sous-traitance)، أو فرض التقاعد المسبق على بعض العمال نتيجة اضطلاعهم بأنشطة نقابية مشروعة. و قد شددت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية على ألا تُستخدم إعادة الهيكلة أو التعاقد من الباطن أو التقاعد المسبق كحجة للاضطلاع بأعمال التمييز المناهض للنقابات. لكن رغم ذلك فإنه قد ثبت أن بعض أصحاب العمل يرفضون الاعتراف بممارسة الحق النقابي، تحت تهديد عدم تجديد عقود عمل الأجراء المنخرطين في منظمة نقابية ⁽²⁾.

5. و في حين قد تواجه الصناعات الأقدم بعض الركود، تشهد الصناعات الجديدة والمجالات الجديدة في النشاط الاقتصادي، مثل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال حالة ازدهار، و لا بد للمفاوضة الجماعية من أن تتكيف مع هذا الواقع، مما ينبغي إعادة رسم معالم المفاوضات على أساس أصغر وأكثر ابتكارية، و قد يكون من اللازم إجراء المفاوضة الجماعية على نحو أكثر تواتراً في المؤسسات الديناميكية في القطاع الخاص.

6. و يتجلى التغيير في تنظيم الإنتاج و التغيير الهام في تركيبة اليد العاملة ⁽³⁾ و علاقات العمل في تزايد التعاقد من الباطن و المشاريع المشتركة و إسناد الأنشطة إلى الخارج على المستوى الدولي أين قد تَغيب عناصر أساسية من المفاوضة الجماعية. فعلى سبيل المثال، قد يفتقر العمال إلى الوصول إلى صانعي القرارات الحقيقيين من جانب صاحب العمل أو قد لا يحصلون على جميع المعلومات الضرورية للتفاوض بشكل فعلي.

7. و يخالف العمل غير المنظم و العمل عن طريق وكالات الاستخدام، تبعات على المفاوضة الجماعية وبسبب العلاقات التعاقدية المتعددة، قد يكون من الصعب تحديد صاحب العمل الحقيقي، أو قد لا يتم الاعتراف بالعمال ضمن وحدة المفاوضة نفسها و قد بات اتسام العمل بالسمة العارضة أو المؤقتة، الذي يصعب الوصول إلى هؤلاء العمال و تنظيمهم، و معظمهم مستخدم في المنشآت الصغيرة و المتوسطة، إلى تغطيتهم تغطية محدودة بالمفاوضة الجماعية. و قد يُحرّم العمال من وسيلة الدفاع عن مصالحهم المهنية بشكل جماعي ⁽⁴⁾. بيد أنّ بعض النقابات استطاعت أن تنظم مثل هؤلاء العمال و أن تتفاوض بالنيابة عنهم، و في جويليه 2007 نجح اتحاد العمال المتعاقدين بالباطن في شركة كوديلكو، و هي أكبر شركة نحاس في شيلي، في الحصول على أجور و ظروف عمل أفضل لأعضائه، و في الأرجنتين، تقوم نقابات العاملين في مجال التعدين بتنظيم العمال المتعاقدين و تتفاوض عنهم بالطريقة نفسها التي تتبعها بالنسبة للأعضاء الآخرين المنتسبين إليها ⁽⁵⁾.

8. و من جهة أخرى، فإن المرونة في قواعد قانون العمل و قوانين بعض الدول التي سمحت باستخدام المناطق الحرة (zones franchises)، التي ألغيت فيها كل القيود، و أطلقت حرية صاحب العمل على كاملها مما أثرت سلباً على العمل النقابي، و على إمكانية الحصول على حماية جماعية للعمال في ظل الاقتصاد الليبرالي.

⁽¹⁾ Marie-Ange MOREAU, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, Op cit , pp 52-53.

⁽²⁾ Yasmine Boudjenah, Algérie Décomposition d'une industrie: la restructuration des entreprises publiques (1980-2000) : l'Etat en question, L'Harmattan éditeur, 2002, p 139.

⁽³⁾ Michel AUDET, Esther DEOM, Anthony GILES, Alain LAROCQUE, La représentation miroir ou mirage de la démocratie au travail ?, la presse de l'université LAVAL, 1999, p 2.

⁽⁴⁾ المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، " الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، المرجع السابق، ص 21.

⁽⁵⁾ المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، نفس المرجع السابق، ص 22.

9. و هناك أيضا سبب آخر يتعلق بمسألة الانضباط، الذي يجب أن يتقيد به النقابيون بإتباعهم أثناء نشوب الصراعات التعليمية المعطاة من المنظمات النقابية. فالانضباط الضعيف يمكن أن يؤدي إلى شل عمل النقابات إذا لم يحترم أعضائها تعليمات الإضراب، و من خلال بعض الدراسات حول النشاط النقابي بالمقارنة الزمنية و المكانية، وجدنا أن العمل النقابي قد عرف تراجعاً محسوساً في بعض الدول و ضَعْفَ نسبياً في دول أخرى، فعلى المستوى الأوروبي و نخص بالذكر أوروبا الغربية، فإننا نستنتج تراجع دور المنظمات النقابية و فقدانها الدور الريادي الذي يدافع عن مطالب و حقوق العمال⁽¹⁾.

الفرع الثاني: حجم نقابات العمال بعد الخصومة

إن الأسباب التي ذكرناها سابقاً كلها أثرت سلباً على النقابات العمالية، سواءً من حيث التنظيم أو الانتساب و حتى الانضباط، و بناء على سياسة الاصطلاحات الاقتصادية المتمثلة في تحرير الأسواق المالية من الحواجز الجمركية و هيمنة الشركات المتعددة الجنسيات و تراجع الدولة و قدرتها على التدخل من أجل إقامة التوازن بين الفئات الاجتماعية و حماية العمال و بفضل بعض المؤشرات الأخرى، نجد أن دور المنظمات النقابية قد تراجع بتراجع عدد المنتسبين، و يمكننا قياس هذا التراجع من خلال ملاحظة انخفاض عدد النزاعات الجماعية⁽²⁾ و كذا قلة الإضرابات التي طالما كانت الوسيلة الأولى للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة النقابية و إقرار امتيازات أحسن للعمال، سواءً على مستوى الأجور أو ظروف العمل. و لعل الجدول رقم 06، يبين هذه الحقيقة⁽³⁾. كما أن الجدول رقم 07 يبين ترتيب الدول من حيث نسبة الانتماء النقابي حيث نجد أن السويد تصدر القائمة بنسبة 91.1 %، مما يدل على قوة نقابات العمالية في هذه الدولة و بالمقابل فرنسا هي أقل الدول مرتبة بنسبة 9.1 %.

الجدول رقم 06: نسبة الانتماء النقابي في بعض دول أوروبا

الدولة	1970	1980	1990	1995
فرنسا	22.3 %	17.5 %	9.8 %	9.1 %
ألمانيا	33 %	35.6 %	32.9 %	28.9 %
السويد	67.7 %	79.7 %	82.5 %	91.1 %
بريطانيا	44.8 %	80.4 %	34.1 %	32.9 %
إيطاليا	36.3 %	49.3 %	38.86 %	44.1 %

المصدر: أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق.

من خلال هذا الجدول نستنتج تراجع دور النقابات باستثناء بعضها كما هو الشأن في النموذج السويدي حيث نلاحظ تزايداً مطرداً في نسبة الانتماء النقابي بسبب الاستقرار الاجتماعي، السياسي و الاقتصادي والتنمية

(1) أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص ص 4،5.

(2) Susana Corradetti, L'impact de la privatisation d'entreprises publiques sur les relations professionnelles et les conditions de travail..., Op cit.

(3) أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 5.

البيئية و الثقافية و الاجتماعية التي يتمتع بها المواطن عامة، و العامل خاصة، و درجة ثقة المواطن في نظامه السياسي بالإضافة إلى السياسة القائمة على التضامن في الأجور، غير أن هذا النموذج أيضا يعاني من ضغوط تفرضها الشركات المتعددة الجنسيات التي استطاعت أن تتال من سياسة التضامن في الأجور و ذلك من خلال التهديد بتحويل رساميلها إلى دول أخرى داخل الاتحاد الأوروبي.

ويبقى النموذج المتأثر لمقتضيات العولمة على الحقل النقابي في العالم، هو النموذج البريطاني، إذ نلاحظ أنه بعد الثمانينات أين طبقت الخوصصة، انخفضت نسبة الانتماء بصورة مفاجئة (80.4 % إلى 34.1 % سنة 1990)، فقد قادت الطبيعة غير المركزية للنقابة البريطانية إلى تغذية منطلق نقابي عمالي شعوي أسهم في خلق صعوبات جمة للصناعة البريطانية و قد تصدت مارغريت تانشر إلى هذا المنطلق و استطاعت تحجيم الحركة النقابية من خلال سياستها الليبرالية التي أعطت الأولوية للتوازنات المالية للتمويلات و الاستثمارات الأجنبية، هكذا وجدت الحركة النقابية نفسها قد أضعفت اقتصاديا كما وجدت نفسها مكشوفة سياسيا حيث لم يعد بإمكانها التعويل على الغطاء السياسي لحزب العمال⁽¹⁾.

الجدول رقم 07: نسبة الانتماء النقابي (العمال المنتسبين) سنة 1995.

الدولة	النسبة	الرتبة	الدولة	النسبة	الرتبة
السويد	91,10	1	المملكة المتحدة(بريطانيا)	32,90	12
الدانمارك	80,10	2	ألمانيا	28,90	13
فنلندا	79,30	3	البرتغال	25,60	14
النرويج	57,70	4	اليونان	24,30	16
بلجيكا	51,90	5	زندا الجديدة	24,30	16
ارلندا	48,90	6	اليابان	24,00	18
إيطاليا	44,10	7	سويسرا	22,50	19
لوكسمبورغ	43,40	8	اسبانيا	18,60	20
النمسا	41,20	9	الولايات المتحدة الأمريكية	14,20	21
كندا	37,40	10	فرنسا	9,10	22
أستراليا	35,20	11			

المصدر: Dharam GHAI, Op cit , p 151.

المبحث الثاني: حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي و اللجوء إلى الإضراب

نظرا لأن وظيفة النقابة، هي الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، حرصت الاتفاقيات الدولية على منحها عدد من الوسائل لدعمها في القيام بمهمتها، و تتوفر هذه الوسائل، و تتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى، و المتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال و صاحب العمل لتنظيم علاقة العمل و وضع شروط الاستخدام و تنظيم العمل، و هناك وسائل أخرى، قد تكون أكثر ضرراً و ضغطاً على صاحب العمل، و هو اللجوء لاستخدام الحق في الإضراب⁽²⁾.

(1) أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 5.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 193، 194.

إن الحق في التفاوض الجماعي هو حق كُرس بموجب جملة من القوانين التي جاءت بعد صدور دستور 1989، ولا سيما قانون 02-90 في المادة 4 منه⁽¹⁾، إلا أن الفقرة الثالثة من هذه المادة قد جعلت شروط تطبيق أحكام التفاوض تتحدد من خلال دورية الاجتماعات في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل إلا أن هذا الأمر بقي غامضاً إلى غاية صدور قانون 11-90، الذي اعتبر القانون الأساسي لكل علاقات العمل إلى جانب الاتفاقيات الجماعية التي يبرمها الأطراف المعنيين بمعالجة ثلاث محاور أساسية و هي علاقة العمل، مشاركة العمال والتفاوض الجماعي⁽²⁾، الذي خصه المشرع بباب كامل هو الباب السادس من قانون 11-90 الذي قسمه إلى خمسة فصول.

أما بالنسبة للإضراب، فقد كان الوسيلة التي استخدمها العمال، حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم للحصول على هذا الحق و تكريسه من الناحية القانونية، و لم تتضمنه أي من الاتفاقيتين رقم 87 و 98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، و لا حتى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. لكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، اعترف به صراحة كحق للعمال يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص⁽³⁾. و قد اعتبره دستور 96 في مادته 57 حقاً معترفاً به و يمارس في إطار القانون، و هذا ما أكده المشرع من خلال نص المادة الخامسة فقرة 8 من قانون 11-90 و قانون 02-90 المشار إليه سلفاً.

و حتى نتعرف على هاتين الوسيلتين باعتبارهما حقين معترف بهما بموجب المادة 8 من قانون علاقات العمل، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، يتضمن المطلب الأول أثر الخوصصة على حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي، و في المطلب الثاني أثر الخوصصة على حق النقابات العمالية في اللجوء إلى الإضراب.

المطلب الأول: أثر الخوصصة على حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي

من خلال أحكام القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، فقد منح المشرع الجزائري الحق لأطراف علاقة العمل في حرية النقاش و الحوار حول شروط و ظروف العمل، بعدما كانت هذه الحقوق محددة وفقاً لجملة من المواد و النصوص التي تعتبر جامدة، و التي طالما وقفت حجر عثرة أمام تغيير الظروف الاجتماعية و الاقتصادية للعامل و المؤسسة، و بالتالي أصبحت الدولة بسنّها لهذا القانون تلعب دوراً أكثر أهمية في تأطير و الحث على التفاوض الجماعي، باعتبارها تكون طرفاً فيه أحياناً. و من خلال ذلك عرّفت العلاقات الاجتماعية في الوسط المهني تحولات عميقة، ترجع أساساً لوضع نظام للتفاوض الجماعي الحوار و التشاور بين الشركاء الاجتماعيين (أصحاب العمل و العمال و الدولة في بعض الأحيان).

و منذ ذلك أصبح قانون العمل الجزائري مبني على أساس الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، لاسيما في ميدان العلاقات الجماعية حيث يجد قوته في بروز الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للمؤسسات. و قد ترجمت

(1) القانون رقم 02-90 المؤرخ في 02/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم ج ر العدد لسنة 1990.

(2) قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق 2004، ص 4.

(3) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 194.

هذه الدينامية في التفاوض بعدد كبير من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية القطاعية و التي لها مدى و أهمية بالغة في تنظيم علاقات العمل يتعدى مستوى أعلى من المؤسسة و الذي يتطلب اليوم تفكيراً و تحليلاً معمقاً⁽¹⁾. إذ بدأ يلقي موضوع التفاوض الجماعي اهتماماً بالغاً على المستوى الوطني خاصة خلال العشرية الأخيرة، ويرجع ذلك إلى التحولات الاقتصادية العميقة التي شهدتها الجزائر، إثر تحولها الجذري من نظام اشتراكي تسيطر فيه الدولة على وسائل الإنتاج، حيث كانت هي المالكة و صاحبة العمل في أغلب المؤسسات الاقتصادية، أين كانت العلاقة لائحية تنظيمية، تحدد في معظم الأحيان سياسة الأجور والمساهمة في الأرباح والإدارة وشروط العمل وظروفه...، إلى نظام السوق الحرة القائم على الحرية الفردية وتوسع القطاع الخاص وتفعيل دوره في الحياة الاقتصادية، بتبني سياسة الخوصصة، مما استدعى ضرورة إيجاد آليات تواكب هذا التحول تقوم أساساً على مبدأ الاعتراف بالنقابات كمثل شرعي للحركة العمالية، والاعتراف بالمفاوضات الجماعية كوسيلة لتحديد العلاقات بين ممثلي العمال وأرباب العمل⁽²⁾.

و تشير إلى أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98⁽³⁾ و لا سيما المادة الرابعة منها، قد أشارت إلى أن الدول يمكنها أن تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع و تعزيز التطوير و الاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم و منظمات العمال. و حتى تلم بعناصر و مفهوم التفاوض الجماعي، و كذا نتعرف على أطرافه و مستوياته و ما مدى تأثيره بخوصصة المؤسسة العمومية، قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، نخصص الفرع الأول للتعرف على مفهوم التفاوض الجماعي و أطرافه، و نتناول في الفرع الثاني مستويات التفاوض الجماعي.

الفرع الأول: مفهوم التفاوض الجماعي وأطرافه

إن الحق في التفاوض الجماعي، يعتبر من أهم الحقوق الممنوحة للعمال على وجه التحديد⁽⁴⁾، إذ كُرس بموجب الدساتير و القوانين، منها مثلاً المادة 33 من الدستور الجزائري لسنة 1996⁽⁵⁾، و الدستور الفرنسي لسنة 1946 الذي نص صراحة في ديباجته على أنه "لكل العمال الحق في المشاركة عن طريق ممثليهم في التحديد الجماعي لشروط العمل". و كذا قانون 11 فيفري 1950 الذي فتح المجال واسعاً للتفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين، وسمح كذلك بتطور السياسة التعاقدية، و أصبح لهذا الحق قيمة دستورية عندما نص عليه دستور 1946، وبعدها جاء قانون 13 نوفمبر 1983 ليتبنى هذا الحق ويحدد شروطه⁽⁶⁾ و أكد ذلك قانون

(1) وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل، دورة تكوينية حول "تنمية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي" الجزائر من 17 إلى 20 سبتمبر 2006.

(2) حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة وهران كلية الحقوق، 2004/2003، ص 217.

(3) الاتفاقية الدولية رقم 98 لعام 1949، بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضات الجماعية.

(4) قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 11.

(5) تنص المادة 33 من دستور 96 على أن "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية، عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".

(6) Jean Mouly, Droit du travail, Baréal, 4^{em} édition, 2008, p261.

العمل الفرنسي الجديد، الذي اعترف للعمال بهذا الحق بموجب المادة L131-1 منه⁽¹⁾.

أولاً- مفهوم التفاوض الجماعي: يعتبر التفاوض الجماعي، وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها رضا الطرفين وهو سمة أساسية من سمات قانون العمل في القرن العشرين، و من خلاله يمكن معرفة أهمية المكانة التي أصبحت تتبوأها النقابات. و قد عرّفه جانب من الفقه على أنه حق ثابت يتم بين طرفي علاقات العمل، على مستويات عدة، بهدف استقرار العلاقات وحل النزاعات بوضع قواعد لشروط وظروف العمل، و تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها بعد اتخاذ الإجراءات القانونية لذلك⁽²⁾.

فمن جهة لم تقم أغلب التشريعات العمالية و من بينها المشرع الجزائري على النص على أي تعريف للتفاوض الجماعي، باستثناء التعريف الوارد في المنشور الوزاري رقم 72 المؤرخ في 17/7/1990 و المتعلق بالتفاوض الجماعي، و الذي يعتبره أحسن وسيلة لتحديد شروط التشغيل و العمل من أجل تحسين و توسيع الإجراءات التشريعية التي تحكم عالم الشغل، أما بالنسبة للاتفاقية الدولية رقم 98، هي الأخرى لم تورد أي تعريف للتفاوض الجماعي، إلا أنه و بالرجوع إلى ما أقره المؤتمر الدولي للعمل المنعقد سنة 1981 والذي حدد التفاوض من حيث أطرافه وأغراضه على أنه "جميع المفاوضات التي تجري بين رب العمل أو مجموعة من أرباب العمل، من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام و/أو تنظيم العلاقات بين أرباب العمل والعمال و/أو تنظيم العلاقات بين أرباب العمل أو منظماتهم، ومنظمة أو منظمات العمال"⁽³⁾.

أما المشرع المصري فقد عرف المفاوضات الجماعية صراحة، بأنها "الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل، تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال"⁽⁴⁾.

و يعني التفاوض لغة التشاور و المناقشة و تبادل الآراء و المواقف و المطالب، و التفاوض حول موضوع أو مواضيع معينة تعرف بمضمون أو محتوى التفاوض الجماعي أو الاتفاقية الجماعية، و هذا بوجود نوع من الحوار أي الأخذ و الرد، حيث يستوجب عليهما في نهاية المطاف الوصول إلى اتفاق مشترك حول مجمل المسائل و المواضيع التي عرضت للمناقشة و التفاوض حولها، عن طريق تقديم تنازلات متبادلة من كل طرف، قصد تقريب وجهات النظر و المواقف⁽⁵⁾.

(1) Article L131-1 Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs Conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de leurs garanties sociales.

(2) حداد محمد، المرجع السابق، ص ص 217-219.

(3) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص ص 11، 12. و أيضا حداد محمد، المرجع السابق، ص 219.

(4) المادة 146، من قانون العمل الموحد المصري، المشار إليه سابقا. و أنظر بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى 2010، ص 156.

(5) أحمية سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي، المفاوضات الجماعية، المرجع السابق. و قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 12.

و قد عرفه البعض على أنه الصيغة التي تتميز بالعقلانية والرشاد الشاملة لفض أي نزاع⁽¹⁾، و وسيلة عملية لمشاركة الشركاء في العالم للعمل على تبادل مستمر بشكل أفضل وذلك لضمان توفير العمل اللائق وجودة في نتائج هذا العمل⁽²⁾. كما يعد التفاوض الوسيلة التي من خلالها يقرر الشركاء الاجتماعيون باتفاق مشترك تقنين علاقاتهم في مجال شروط التشغيل والعمل من أجل إرساء مناخ اجتماعي حسن في مجال علاقات العمل على جميع المستويات⁽³⁾.

أما بالنسبة للاتفاقية الدولية رقم 154⁽⁴⁾ في مادتها الثانية، فقد عرفت التفاوض الجماعي كما يلي: "يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية"، جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، و منظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل تحديد شروط العمل و الاستخدام، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم و منظمات العمال"⁽⁵⁾. وقد يتم التفاوض الجماعي، في إطار لقاءات دورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الأطراف، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بينهم من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية⁽⁶⁾، حيث تسمح المفاوضة بتنمية مستوى الحياة وتحسين ظروف العمل⁽⁷⁾.

من خلال التعريفات السالفة الذكر تبرز أهمية التفاوض الجماعي في كونه آلية نقابية حضارية فعالة يطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، ثمرته الاتفاقية الجماعية، التي اعتبرت دستور علاقات العمل الفردية و الجماعية⁽⁸⁾.

و مهما كان مستقبل المفاوضة الجماعية ومستوياتها، لا بدّ من التشديد على أنّ المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل و العمال من أجل تحديد الأجور و ظروف العمل الأخرى لن تبقى أكثر الطرق فعاليةً و ترشيدياً للتوصل إلى اتفاقٍ حول هذه الشؤون و حسب، بل أيضاً أكثر الطرق حضاريةً لإدارة علاقات العمل. و الأدلة كثيرة على أنّ الشركات (كبيرةً كانت أم صغيرة، وطنيةً أو متعدّدة الجنسيات) التي تتبّع عملية المفاوضة الجماعية مع ممثلي منظمات العمال إنّما تنعم بمستويات أعلى من السلام الاجتماعي و الاستقرار و الإنتاجية مقارنةً مع تلك التي لا تعتمد هذه الطريقة. و من الواضح أنّه حيثما ضعفت حركة النقابات العمالية وتضاءلت وتيرة المفاوضة الجماعية، حيثما حصل ارتفاع في تفاوت الدخل، تعرّض العمال للاستغلال و الجور⁽⁹⁾.

(1) المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر، أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، بدون تاريخ نشر، ص 3.

(2) Gabriele Ullrich, Hubertus Essenberg, William Ratteree, Eidvin Hoffmann et Messaoud Hammouya, L'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, ILO, BIT, Op cit, p 62.

(3) دليل مفتشية العمل حول ما يجب معرفته عن التفاوض الجماعي الصادر عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي سنة 2000.

(4) الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي. و هو نفس ما نصت عليه الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

(5) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 14. و هذه الشروط نفسها نصت عليها المادة 120 من قانون علاقات العمل.

(6) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص ص 96، 97.

(7) Jeanne Mager Stellman, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, International Labour Office, Annick Virot, Bureau international du travail, volume I, OIT, 2000, p 21.14.

(8) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 156.

(9) وليم سمبسون، ورقة حول "الحوار الاجتماعي والثلاثية: الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية"، خلال الندوة الإقليمية التي نظمها المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، تحت عنوان "تعزيز الثلاثية وتطوير الحوار الاجتماعي في الدول العربية". التي عُقدت في الفترة الممتدة من 24 إلى 26 أكتوبر 2000 في بيروت. منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر.

ثانياً- تحديد أطراف التفاوض الجماعي: إن المفاوضات الجماعية ربطت تاريخياً بالتطور النقابي، والتي سمحت بإعادة توازن العلاقة بين المستخدم والأجراء، عن طريق نقل مستوى التفاوض، من التفاوض الفردي بين رب العمل وأحد الأجراء إلى تفاوض جماعي، بتدخل النشاط النقابي⁽¹⁾.

ومن بين أهم الصفات المميزة للتفاوض الجماعي، أنه ذو طابع جماعي من حيث الأطراف المشاركة فيه إلا أن هذه الصفة ليست شرطاً بالنسبة للطرفين، بل غالباً ما تخص الطرف العمالي بوجه خاص. إذ أنه يمكن أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد، أو ممثل مؤسسة مستخدمة واحدة. ذلك أن الواقع القانوني والعملي يجعل من النقابة الممثلة للعمال، هي وحدها المؤهلة للتفاوض نيابة عن العمال باسمهم ولحسابهم ولمصلحتهم وهو ما أدى بالتشريعات العمالية المقارنة اشتراط صفة المنظمة النقابية التمثيلية لأكثر عدد من العمال في المؤسسة أو القطاع الذي تشمله الاتفاقية حتى تؤهل للتفاوض بشأن إبرام هذه الاتفاقية، من ذلك القانون الفرنسي، الأمريكي و الجزائري، وغيرها من قوانين الدول الأخرى، و من النتائج و الآثار التي تحققها هذه الخاصية، هي إقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية و الاجتماعية بين العمال، كقوة مؤثرة في توجيه القرار نحو ما يحقق مصالحهم المادية و المهنية⁽²⁾.

و يوحى مصطلح التفاوض الجماعي بأنه، يجب أن يجري بين طرفين أو أكثر و أن تكون أطرافه جماعات لا أفراد، و بهذا يختلف عن التفاوض الفردي⁽³⁾. كما تتم عملية التفاوض الجماعي بين أطراف أصليين وهم الممثلون النقابيون⁽⁴⁾ للعمال من جهة، و بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين من جهة أخرى⁽⁵⁾. كونهم هم الذين يبرمون و يحددون شروط عقد العمل الجماعي وهم ملزمون بتنفيذه طبقاً للقواعد العامة في العقود⁽⁶⁾.

و بالرجوع إلى نص المادة 123 من قانون 90-11، نجد أن المشرع الجزائري قد جعل التفاوض الجماعي من اختصاص لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال و ممثلي المستخدمين، و قد حرص المشرع على تحديد تمثيلية الأطراف في التفاوض، و هذا تبعاً للشروط المنصوص عليها قانوناً⁽⁷⁾. فقد وضع القانون الفرنسي معايير دقيقة لتحديد تمثيلية المنظمات النقابية، أهمها عدد المنخرطين

(1) jean mouly, Droit du travail, Op cit, p261.

(2) أممية سليمان، "المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي، المفاوضات الجماعية"، دراسة منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر، المرجع السابق.

(3) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص

131.

(4) الممثلون النقابيون les délégués syndicaux يختلفون عن ممثلي العمال les délégués de personnel ، فممثلوا العمال أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة، و تتم مشاركتهم إما بواسطة مندوب العمال، أو لجنة المشاركة. و ذلك طبقاً للمادة 91 من قانون 90-11، المذكور آنفاً.

(5) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص155. و Dharam GHAI, Op cit, p143.

(6) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 284.

(7) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 53. راجع في هذا الشأن المواد 6، 34 و 35 من قانون 90-14، و بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص 157 و ما بعدها.

فيها، و نسبة الاشتراكات، خبرة و أقدمية المنظمة النقابية، و ذلك وفقا للمادة 2-132 L، إلا أن القضاء الفرنسي اعتبر أن معيار عدد المنخرطين معياراً أساسياً، بينما معيار الاستقلالية يعد معياراً ثانوياً⁽¹⁾.

أ- **ممثلو أصحاب العمل:** يجري التفاوض الجماعي على مستويات مختلفة -كما سنرى فيما بعد- و باختلاف هذه المستويات يختلف أيضا ممثلو أصحاب العمل أو المنظمة أو المنظمات التي تمثلهم، و هذا ما تقرره المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154، و تختلف معها فيه المادة 6 من الاتفاقية العربية رقم 11 التي توجب أن يكون التفاوض في حالة تخطيه مستوى المؤسسة، مع منظمة أصحاب العمل⁽²⁾.

و قد يأخذ، صاحب العمل أكثر من صورة، فالصورة الأولى، قد يكون صاحب العمل شخصا واحدا باعتباره طرفا في عقد العمل الجماعي، و قد يختار ممثله القانوني الذي ينوب عنه في التفاوض. أما الصورة الثانية، قد يكون صاحب العمل باعتباره طرفا في العقد الجماعي مجموعة أصحاب عمل و لا يكونون نقابة أصحاب عمل فيما بينهم. أما الصورة الثالثة فقد يكون طرفا في العقد مجموعة من أصحاب العمل يشكلون فيما بينهم نقابة أصحاب العمل⁽³⁾.

ب- **ممثلو العمال:** القاعدة أن العمال يُمَثَّلون في التفاوض الجماعي بمنظمتهم النقابية، و هذا ما تصرح به المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 حين تشير إلى أن التفاوض يجري مع منظمة عمال أو أكثر، وبهذا الاتجاه تأخذ الاتفاقية العربية رقم 11 حيث توجب أن يجري التفاوض على جميع المستويات مع منظمات نقابية، غير أن المادة 3 من نفس الاتفاقية، تجيز في الفقرة الأولى منها للقانون الوطني أو الممارسات الوطنية إضفاء صفة المفاوضة الجماعية على المفاوضات التي تجري مع ممثلين منتخبين من عمال المؤسسة، شرط ألا يستخدم هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية⁽⁴⁾. وتأسيسا على ما تقدم، يعتبر العمال الطرف الثاني في التفاوض الجماعي، و يأخذ هذا صورتين.

الصورة الأولى تتمثل في كون أن مجموعة العمال الذين يكونون طرفا في العقد قد يمثلون أنفسهم وقد يكونوا ممثلين عن غيرهم من العمال. فإذا كانوا ممثلين لأنفسهم فإن الأمر لا يثير مشكلة حيث لا تمتد الالتزامات الناشئة عن العقد إلى غيرهم من العمال إلا إذا انضموا إلى هذا العقد. أما إذا كانوا ممثلين غيرهم فإن المشكلة تظهر لأن القانون لم يحدد طريقة معينة لاختيارهم. أما الصورة الثانية تتمثل في نقابة أو نقابات العمال، و قد يقوم بإبرام الاتفاقيات الجماعية نقابة العمال أو أكثر من نقابة العمال في حالة الأخذ بالتعددية النقابية، فيكون لهم الحق في التفاوض بشأن شروط العقد⁽⁵⁾.

و في هذه الحالة الأخيرة يُطرح مشكل التمثيلية، فتمثيلية الأطراف في التفاوض محددة قانونا كما أن مبدأ التفاوض مع النقابة الأكثر تمثيلية محدد بطريقة مزدوجة بين القانون و الواقع. و التمثيلية تكون قانونية إذا كانت

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص 162.

(2) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، المرجع السابق ذكره، ص 132.

(3) سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 473.

(4) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي..، المرجع السابق، ص 132.

(5) سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 476.

المنظمات النقابية للأجراء مكونة منذ 6 أشهر على الأقل و تضم 20% على الأقل من مجموع العمال، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، أو تلك المنظمات النقابية التي يكون لها على الأقل نسبة 20% في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة، و قد أضاف المشرع شرطا آخر يتعلق باشتراكات الأعضاء، إذ تلزم المنظمة النقابية بتقديم عند بداية كل سنة مدنية إلى المستخدم أو السلطات الإدارية المختصة، كل الوسائل التي تثبت بموجبها نسبة و عدد اشتراكات أعضائها⁽¹⁾. إلا أنه و في ظل خوصصة المؤسسات العامة، و التي قد ساهمت في زيادة حجم القطاع غير المنظم الذي يضم خليطا غير متجانس من العمال غالبا يكون على مستوى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما أشرنا إليه سابقا، فإنه تثير تعقيدات و إشكاليات قانونية في غاية الصعوبة، في تكييف العلاقة بينهم و بين منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال⁽²⁾.

فالأطر القانونية الوطنية لممارسة هذه الحقوق، والهياكل التقليدية للعديد من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وآليات الحوار الاجتماعي الرسمية ليست قابلة للتطبيق بسرعة أو يمكن أن تستبعد العاملين في الاقتصاد غير المنظم، الذي يشمل جميع العمال والمنشآت في الأنشطة الاقتصادية التي لا تغطيها أو تغطيها بقدر غير كاف، في القانون أو في الممارسة، ترتيبات رسمية، و هذه الفئات من العمال والمنشآت إما تنشط خارج النطاق الرسمي للقانون أو أن القانون لا ينفذ بغرض حمايتها لسبب ما⁽³⁾.

و من جهة أخرى، قد يقتضي التفاوض، أن يستعين أطرافه بالخبراء والمستشارين الذين يقدمون لممثلي الطرفين المتفاوضين الخبرة والمشورة الفنية في العديد من القضايا المتصلة بموضوع التفاوض الجماعي. وهؤلاء الخبراء والمستشارون تجري الاستعانة بهم إما بضمهم إلى الوفد المفاوض أو بتكليفهم كلية بالنيابة عن الطرف المفاوض وإما الاستعانة بهم لغرض تقديم الخبرة والمشورة، دون أن تكون لهم صفة تمثيلية للأطراف المتفاوضة. يفترض أن يقتصر التفاوض الجماعي على أطرافه المباشرة حصرا، دون أن يكون لغيرهم التدخل فيه لكن ليس غريبا القول بأن تصور تفاوض جماعي يجري في معزل عن أي تأثير خارجي هو ضرب من الخيال المفرط في التفاؤل. ففي حالات معينة يجري هذا التفاوض بمشاركة مرئية من أطراف أخرى، وفي حالات أخرى، و هي الأكثر انتشارا يجري التفاوض بمشاركة مستترة أو خفية من هذه الأطراف⁽⁴⁾.

(1) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 55.

(2) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي...، المرجع السابق، ص 194.

(3) المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، "الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، المرجع السابق، ص 49. "ففي أفريقيا جنوب الصحراء يشكل العاملون في الاقتصاد غير المنظم ما يزيد على 90% من القوة العاملة، بينما يشكلون في أمريكا اللاتينية ما يزيد على 75%، وفي شرق آسيا ما يزيد على 50% من القوة العاملة. وفي بعض بلدان جنوب آسيا، تفوق هذه النسبة 90% وغالبية هؤلاء العمال هم من النساء والشباب، كما أنهم من أفقر الناس في المجتمع. وفي الغالب لا يتمثل انعدام النظام الذي يواجهونه في غياب الحماية القانونية فحسب وإنما أيضاً في غياب صوت جماعي. وعلى العموم، التغطية النقابية ضعيفة والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية شبه منعدم. والثغرة في تطبيق معايير العمل في الاقتصاد غير المنظم حقيقة تقوم في العديد من الحالات على الرواتب المتدنية، والإنتاجية الضعيفة وساعات العمل الطويلة والظروف الخطرة واستغلال العمال".

(4) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي...، المرجع السابق، ص 133، 134.

ج- الدولة كطرف مفاوض: إنه لا يمكن إغفال دور الدولة في التفاوض الجماعي، بل أن الدولة لها دور هام أنشئ بمقتضى اتفاقيات العمل الدولية و العربية⁽¹⁾. فهي التي تمارس شتى التأثيرات على سير المفاوضات الجماعية، والدولة أو الحكومة تظهر في التفاوض الجماعي في أكثر من صورة، إذ يمكن أن تكون صاحب عمل يجلس وجها لوجه ليتفاوض مباشرة مع ممثلي منظمات العمال، خاصة إذا كانت مساهما أو شريكاً في جزء من رأسمال المؤسسة، و لا سيما تلك التي تم خصصتها جزئياً. و يمكن أن لا تكون معنية على نحو مباشر بالتفاوض الجماعي، إلا أنها تعنى بما يمكن أن ينتهي إليه من نتائج⁽²⁾.

الفرع الثاني: مستويات التفاوض الجماعي

و تجدر الإشارة إلى أن التفاوض الجماعي يجري على عدة مستويات، إذ يمكن أن تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة، الفرع المهني، أو على المستوى المشترك⁽³⁾ أو المركزي و حتى الدولي. **أولاً- التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة:** و هو التفاوض الذي يجري بين نقابة عمال المؤسسة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المؤسسة⁽⁴⁾. فهذا التفاوض عادة ما يتصف بالمباشرة والبساطة، وهو أقدم المستويات التي عُرفت في التفاوض الجماعي⁽⁵⁾، ولا يزال المستوى الأكثر انتشاراً في الدول النامية.

تمنح المفاوضة على مستوى المؤسسة أصحاب العمل قدرة أكبر على تحسين الإنتاجية على ضوء ظروف العمل الخاصة بهم، و مرونة أكبر في تنظيم هيكله الأجور و شروط العمل التي تتماشى أكثر مع احتياجاتهم إلى ذلك، تؤمّن الاتفاقات على مستوى المؤسسة أيضاً الفرصة لمزيد من المعاملة الفردية للعمال و تسهّل على أصحاب العمل تكييف اليد العاملة مع إدخال التكنولوجيات الجديدة إلى المؤسسة. و لكنّ المفاوضة على مستوى المؤسسة تخضع لبعض القيود، فالتخلي عن أنظمة الأجور على مستوى الوطن أو الصناعة و الاختبار في حوافز الدفع و الأنظمة الأخرى الأسهل إدخالاً إلى المؤسسة، كلّها عوامل من شأنها أن تزيد استياء العمال الذين قد يجدون أنفسهم ضحية الغبن حيث يعملون⁽⁶⁾.

و عدد اتفاقيات المؤسسات التي تم إبرامها في الجزائر خلال الفترة ما بين 2001 و 2005 هي مشجعة من حيث الكم حيث بلغ عددها أكثر من 2.421 اتفاقية مسجلة لدى مصالح مفتشيات العمل على المستوى الوطني، تغطي أكثر من 1600000 عامل منها 91% في القطاع العام و القطاع الخاص. إلى جانب أكثر من 11790 اتفاق جماعي، موزعة بنفس النسبة بين القطاع العام والقطاع الخاص، تتعلق نسبة كبيرة منها أكثر من 60% بمراجعة نظام الأجور والتعويضات المختلفة⁽⁷⁾.

(1) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 511.

(2) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي، المرجع السابق، ص 135.

(3) Jean Mouly, Droit du travail, Op cit , p 260.

(4) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 511.

(5) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، المرجع السابق، ص 155.

(6) وليم سمبسون، ورقة حول "الحوار الاجتماعي والثلاثية.."، المرجع السابق.

(7) أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية"، المرجع السابق.

ثانياً-التفاوض الجماعي على مستوى النشاط الاقتصادي: أو ما يسمى بالتفاوض بين المهن⁽¹⁾، ويجري على هذا المستوى بين ممثلي المنظمات النقابية لكل من أصحاب العمل والعمال في هذا النشاط، و هو تفاوض يتسم بقدر كبير من الرسمية، و يدور عادة حول المصالح المهنية للعاملين في النشاط بكامله.

ثالثاً-التفاوض الجماعي على المستوى المركزي (على مستوى الدولة): ويجري بين ممثلي المنظمات النقابية المركزية(الاتحادات) لأصحاب العمل و العمال و يكون موضوعه المصالح المشتركة للعاملين في الدولة كلها و يتسم بقدر كبير من الشكلية و الرسمية و العمومية، و ينتج عنه عادة وضع قواعد عامة تكمل التشريع الوطني المنظم لعلاقات العمل، و تتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية للتنظيم و الفاعلية، و لهذا فإن ما ينتهي إليه عادة يتخذ صيغة تحديد حدود دنيا لا يجوز النزول عنها في العقود الفردية و الاتفاقيات الجماعية، و بهذا فهو يتماثل مع نصوص التشريع الرسمي من حيث الأثر و يختلف عنها في المضمون في أنه يقرر حقوقاً أفضل للعمال من تلك المقررة في التشريع.⁽²⁾

أما في مجال نتائج نظام التفاوض الجماعي الذي شرع في العمل به منذ بداية التسعينات في ظل القانون الجديد للعمل إلى نهاية سنة 2005، فيمكن وصفها بالاجبائية من الناحية الكمية خاصة، حيث بلغ عدد الاتفاقيات القطاعية الموقعة بين المركزية النقابية أي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، من جهة. والهيئات الممثلة لأصحاب العمل على المستوى المركزي، أكثر من 30 اتفاقية قطاعية تغطي أكثر من 609 مؤسسة اقتصادية عمومية و خاصة. و تشمل أكثر من 750.000 عامل، إلى جانب أكثر من 51 اتفاق قطاعي أبرم جلها في الفترة ما بين 2001 و 2005، تتعلق أكثر من 60% منها بنظام الأجور و التعويضات، فيما يتعلق 16% بنظام تصنيف مناصب العمل، و الباقي موزع على مواضيع مختلفة منها أنظمة الفئات الخاصة، و كفاءات ممارسة الحق النقابي... الخ⁽³⁾.

رابعاً-التفاوض الجماعي على المستوى الدولي: تتضمن الاتفاقات الإطارية الدولية في الغالب مبادئ

الحرية النقابية و المفاوضة الجماعية، و هي مبادرة تتعدى تغطيتها حدود البلد الواحد، و الاتفاقات الإطارية الدولية هي ثمرة المفاوضات عبر الوطنية بين فرادى المؤسسات متعددة الجنسية و اتحادات النقابات العالمية و هي تسعى إلى ترويح عدد من مبادئ العمل الدنيا و تنظيم إطار مشترك لعلاقات العمل يشمل عمليات المنشأة متعددة الجنسية عبر العالم، إذ لا يغطي عمليات فروعها فحسب، و إنما أيضا عمليات المتعاقدين معها من الباطن و مورديها. و في ديسمبر 2007، بلغ عدد تلك الاتفاقات 61 اتفاقا تغطي قرابة 5 ملايين عامل، غير أن وتيرة اعتماد الاتفاقات الإطارية الدولية تسارعت بصورة ملحوظة في الأعوام الأخيرة، ففي حين أبرم 23 اتفاقا إطاريا دوليا في 14 سنة من عام 1988 إلى عام 2002 وقّع 32 اتفاقا إضافيا في السنوات الأربع ما بين عام 2003

(1) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 31.

(2) يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي..، المرجع السابق، ص ص 136، 137.

(3) أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي و المفاوضة..، المرجع السابق.

و 2006، وبحلول ديسمبر 2007 أبرمت ستة اتفاقات إيطارية دولية أخرى⁽¹⁾، و هذا بسبب الانتشار الواسع لسياسة خصوصية المؤسسات العامة في أغلب دول العالم، و كمثال على الاتفاقية الإيطالية الدولية لدينا الاتفاق الإيطالي العالمي حول مسؤولية شركة بي أس آ بوجو سيتروان أن PSA PEUGEOT CITROEN في المجال الاجتماعي.

و النتيجة التي يمكن الخروج بها هو أن التفاوض الجماعي يبقى الوسيلة الأكثر تجاوباً من التشريع لمواكبته للتطورات الاقتصادية و الاجتماعية، يمكن أن يغطي كل مناطق الدولة أو منطقة محددة أو أن تطبق فقط على مؤسسة واحدة⁽²⁾، كما تعتبر الاتفاقيات الجماعية وسيلة للحد من نشوب المنازعات الجماعية، التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب، بكل ما ينطوي على ذلك من أضرار تهدد المصالح الاقتصادية للمؤسسة من جهة، و المصالح الاجتماعية للعمال، بل و بالمصلحة العامة متى ألحق الإضراب ضرراً بالاقتصاد الوطني⁽³⁾، و الأكثر من ذلك إذا كان الإضراب دولياً يشمل عدة نشاطات مكملة لبعضها و عبر مختلف دول العالم، مما قد يتسبب في موجة من الكساد الدولي، أو أزمة اقتصادية عالمية كأزمة عام 1929.

المطلب الثاني: أثر الخصوصية على حق النقابات العمالية في اللجوء إلى الإضراب

كثيراً ما تؤدي الطرق و الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، إلى طريق مسدود، أو إلى نتائج غير مرغوب فيها، حيث كثيراً ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول مناسبة لصالح أحد الطرفين أو كليهما. سواء بسبب تصلب المواقف، أو فشل المفاوضات، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم تنفيذها، أو عدم الوفاء بالوعود و الاتفاقات المتوصل إليها. مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط، سواء من طرف العمال و المعروفة بالإضراب عن العمل أو من طرف صاحب العمل، و المتمثلة في غلق المؤسسة، كرد فعل على الحل الأول⁽⁴⁾.

فالإضراب هو حق معترف به للعمال للدفاع عن حقوقهم، و حماية مصالحهم المادية، المهنية و الاجتماعية، و في غياب أي تعريف تشريعي للإضراب، فقد ظهرت عدة مفاهيم فقهية و قضائية لهذا الحق كما ظهرت عدة أشكال و أنواع للإضراب. إلا أن كل هذا لم يكن محل صدفة أو تأسس دفعة واحدة، بل مرّ بعدة مراحل تاريخية طويلة، و عبر نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون، منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل.

لم تهتم أغلبية التشريعات العمالية بتعريف الإضراب، بل تركت ذلك للفقه و القضاء، فقد عرفه القضاء الفرنسي على أنه "توقف جماعي إرادي عن العمل من أجل الضغط لتحقيق مطالب مهنية"⁽⁵⁾، أو أنه "توقف العمال إرادياً عن العمل، لإرغام صاحب العمل و الضغط عليه، لقبول وجهة نظرهم المتعلقة بمحل الخلاف"⁽⁶⁾.

(1) المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، "الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، المرجع السابق، ص 30.

(2) عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 32.

(3) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 159.

(4) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 137.

(5) Gabriel Guéry, Pratique du droit du travail, 10^{ème} édition 2001, Montchrestien et Gualino éditeur, p 609.

(6) JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER, Droit du travail, Presses Universitaires de France, 6^e édition 1975, p 260.

و بالتالي يمكن تعريف الإضراب على أنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدير و محضر من طرف العمال، بهدف الضغط على صاحب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم و بين صاحب العمل⁽¹⁾.

حتى نلم بالشروط العامة و الأحكام المتعلقة بالإضراب، و نتعرف على مدى تأثير هذا الحق بخصوصية المؤسسة و انتقالها من القطاع العام إلى القطاع الخاص. قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول، التطور التاريخي لحق الإضراب، و في الفرع الثاني، التنظيم القانوني للإضراب.

الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب

تتميز الحركة العمالية في فرنسا بطابعها الثوري، لذلك، فإن تحريم القانون للتجمعات العمالية، لم يمنع العمال في فرنسا، من ممارسة العمل الجماعي، سواء في نطاق جمعيات قائمة و معروفة حتى قبل الثورة الصناعية، أو في شكل مظاهرات و إضرابات تميزت بالعنف، لعل كان أهمها، إضراب عمال الحرير في ليون الذي أطلق عليه " ثورة ليون " عام 1831، في أعقاب رفض بعض أصحاب الأعمال رفع أجور العمال، وفقا للاتفاق الذي كان قد أبرم بين أصحاب العمل و العمال، بإشراف محافظ ليون في نوفمبر 1831، ليتحول الإضراب إلى مظاهرات صاخبة بعد انضمام عمال الصناعات الأخرى، ليتدخل إثرها الجيش الفرنسي، و تحول الأمر إلى معركة دامية بين العمال و رجال الأعمال و أعضاء الجيش، و كانت النتائج أكثر من 600 ضحية⁽²⁾.

و اعتبارا من هذا التاريخ، عاشت فرنسا في جو من الاضطراب الاجتماعي المستمر، و نتيجة لذلك قد ضيقت الحكومة الخناق على الجمعيات و شددت من أحكام قانون العقوبات⁽³⁾، و أغلقت جميع السبل أمام القيادات العمالية، التي لم يبق أمامها إلا العمل السري، مستعينة في ذلك بالحركات السياسية الثورية، و لقد ساهمت في ثورة 1848، التي ترتب عنها الإعلان عن الجمهورية الفرنسية، التي أعلنت حرية العمال في إقامة منظماتهم العمالية.

غير أن الحركات العمالية بدأ دورها يزداد يوما بعد يوم، خاصة بقيام الثورة الصناعية، حيث بدأت البطالة الجماعية تسري و تتفاقم في أوساط العمال، فكانت ردود الفعل العمالية في إنجلترا، ضد استخدام الآلات متسمة بالعنف و تحطيم الآلات و حرق المصانع، مما أضعف استقرار علاقات العمل⁽⁴⁾، و في أعقاب الأزمة الاقتصادية الواقعة عام 1815، بدأ العمال في كل أنحاء إنجلترا ينظمون اجتماعات و مظاهرات، للبحث عن حلول كفيلة بإصلاح أحوالهم، كانت أهمها على الإطلاق، الاجتماع المنعقد في مانشستر في 16 أوت 1819

(1) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق الذكر، ص 139. و بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 160.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 46.

(3) شددت من أحكام المادة 291 من قانون العقوبات، لتصبح على النحو التالي: " إن نص المادة 291 (المتعلق بتحريم الجمعيات العمالية) ينطبق على الجمعيات التي تضم أكثر من عشرين عضوا، حتى و لو كانت الجمعية مقسمة إلى عدة أقسام يضم كل منها عدد أقل، سواء كانت الجمعية تعقد اجتماعاتها بصفة دورية منتظمة، أو بصفة غير منتظمة". أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 52.

(4) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مضمونها، أنواعها، طرق تسويتها، دار هومة، الطبعة

الرابعة 2007، ص 115.

الذي نتج عنه نتائج دامية أصيب إثره 400 عامل. هذا الحادث الذي دفع بالبرلمان الإنجليزي إلى إصدار قانون 1824، يتيح للعمال حق التجمع و إقامة الجمعيات، بشرط عدم استعمالها العنف أو القوة أو التهديد، مع احترام حرية العمل. و هكذا أدركت الطبقات العمالية في إنجلترا، أن تحقيق مطالب العمال، لا يقف عند حد المطالبة به عن طريق التجمعات المهنية، و استخدام حق الإضراب، بل أن الأمر يتطلب التحرك على جميع الجبهات بالأخص الجبهة السياسية منها، و هو ما يفسر لنا حركة الميثاق، ثم قيام النقابات العمالية، بعد إنشاء حزب العمال، و الجبهة المهنية⁽¹⁾.

إن الاعتراف للعمال بالحق في الإضراب، بقي ضمنياً، إلا بعد الحرب العالمية الثانية، أين اعترف الدستور الفرنسي لسنة 1946 صراحة بهذا الحق، بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته، على "أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه"، و أكد ذلك في دستور 1958. إلا أن المشرع الفرنسي لم يصدر أي نص لتنظيم ممارسة هذا الحق، باستثناء بعض الأحكام الخاصة بتنظيم ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق العامة⁽²⁾.

أما في الجزائر فقد سادت عالم الشغل اضطرابات عديدة في القطاعين العام و الخاص، كان في أغلبها اللجوء إلى الإضراب هو الإجراء الحاسم لتحقيق مطالب و مكاسب معينة، إذ رغم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص في ظل النظام الاشتراكي، الذي اعتبر الإضراب من الأعمال و التصرفات المصنفة ضمن قائمة الجرح و الجرائم التي يعاقب عليها القانون. فأول نص تضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص هو نص المادة 15 من الأمر 71-75⁽³⁾، التي نصت على أنه "لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة، و بعد مصادقة السلطات النقابية".

ثم جاء نص المادة 27 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽⁴⁾، و التي نصت على مبدأ عدم إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب، و أنما بتجميدها فقط، كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من صاحب العمل انتقاماً منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب، باستثناء حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء الإضراب، على أن يعود تقدير هذه الأخطاء لقاضي الموضوع، و ليس لصاحب العمل⁽⁵⁾. أما دستورياً فقد أكدت المادة 61 ف 2 من دستور 1976 على اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص، و رغم ذلك قد ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ⁽⁶⁾.

(1) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 53، 60.

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل..، المرجع السابق، ص 142. و JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER, Op cit, p264.

(3) الأمر رقم 75-71 المؤرخ في 16/11/1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج ر العدد 101 المؤرخة في 13/12/1971.

(4) الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

(5) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل..، المرجع السابق، ص 144.

(6) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص 116.

أما بالنسبة للقطاع العام، فلم يعترف له بحق الإضراب، حيث أن القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁾، في مادته 21 لم يأت بجديد سوى تكرار ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976، كما أن القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها⁽²⁾، لم يشر و لو بصفة عابرة لموضوع الإضراب، بل اعتبره غير ممكن الحدوث نتيجة للإجراءات التحكيمية التي أقرها هذا القانون، و التي تهدف إلى إجهاض فكرة الإضراب عند العمال، و مصادرة صريحة لحقهم في استعمال الوسيلة الأكثر فعالية في الحصول على حقوقهم المهنية و المادية، و في نفس الوقت تناقض صارخ مع مبدأ الحق النقابي المعترف به للعمال بمقتضى المادة 22 من القانون الأساسي العام للعامل، و هذا السكوت من طرف المشرع الجزائري، لا يمكن تفسيره إلا بالرفض التام لهذا الحق في القطاع العام⁽³⁾.

إلا أنه و بعد أحداث 5 أكتوبر 1988، و هي الأحداث التي أدت بالدولة إلى مراجعة نفسها، و إعادة النظر في تشريعاتها، فصدر دستور 1989 في ظل الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و التعددية الحزبية الذي اعترف بحق الإضراب في المادة 54 منه، ليُمارس في القطاعين العام و الخاص، و تصدر بشأنه قوانين و تنظيمات أهمها القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، و تسويتها و ممارسة حق الإضراب⁽⁴⁾.

و هكذا، أصبح العمال في كل من القطاعين العام و الخاص يتمتعون بنفس الحقوق في ممارسة حق الإضراب، و يخضعون لنفس الأحكام القانونية المنظمة له، إلا ما تم استثناءهم صراحة في هذا القانون بمقتضى المادة 3 منه. و حتى و إن اقتصر هذا الحق في الفترة الاشتراكية لصالح القطاع الخاص، إلا أنه من الناحية العملية لم يمارس الإضراب، إلا بعد تضرر الاقتصاد الوطني من السياسة المتبعة آنذاك، و التي نتج عنها غلق المؤسسات و حلها، ليتبع بموجة من التسريحات الجماعية للعمال، و تضرر أغليبيتهم من عدم قبضهم للأجور و التعويضات...، لتقتنع الدولة بالزامية تغيير النظام الاقتصادي للبلاد، و تبنيها للنهج الليبرالي بتنفيذها لسياسة الخوصصة، التي عرف هذا الحق ممارسة واسعة من طرف العمال سواء في القطاع العام أو الخاص، و هذا بسبب التعددية النقابية التي عرفت الجزائر.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني للإضراب في الجزائر

نظرا لخطورة الإضراب، و ما يسببه من أضرار على الحياة الاقتصادية للمؤسسة، و التي تكلف صاحب العمل مصاريف باهظة، لا سيما أجور العمال المضربين الماكثين في أماكن عملهم، كما يؤثر على استمرار المرافق العامة للدولة، و بالتالي على سير الحياة العامة للمواطن و الاقتصاد ككل⁽⁵⁾. و بناء على ذلك، فقد

(1) القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5/8/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر العدد 32 المؤرخة في 08/08/1978.

(2) القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13/02/1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج ر العدد 7 المؤرخة في 16/02/1982.

(3) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل...، المرجع السابق، ص 145.

(4) القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، و ممارسة حق الإضراب. ج ر العدد 6

المؤرخة في 07/02/1990. المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر العدد 68 لسنة 1991.

(5) رشيد واضح، منازعات العمل، المرجع السابق، ص ص 124، 125.

وضعت التشريعات العمالية المختلفة عدة أحكام و ضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بصورة شرعية، بهدف المحافظة على العلاقات المهنية الجماعية و الفردية، من جهة، و المحافظة على استقرار الأمن المهني، الاجتماعي و الاقتصادي في المؤسسات المستخدمة، بصفة خاصة، و المجتمع ككل بصفة عامة.

أولاً- أحكام و شروط شرعية للإضراب: قد وضعت لجنة الحريات النقابية إطاراً عاماً للشروط التي قد يفرضها المشرع، حتى يمكن وصف الإضراب بأنه مشروع، و قررت أن هذه الشروط، حتى يمكن اعتبارها غير متناقضة مع مبدأ الحرية النقابية، لا بد أن تكون معقولة، و بوجه عام "لا تعوق حرية الحركة النقابية". و أن المشرع، و إن كان بإمكانه تقييد الإضراب خلال فترة المفاوضات، و استنفاد وسائل التوفيق و التحكيم، فإن هذا القيد لا بد أن يقتصر بإجراءات خاصة بالتوفيق و التحكيم، تضمن الحياد التام، و الفصل في المنازعات على وجه السرعة، و تتيح للطرفين المشاركة في جميع هذه الإجراءات، و على كافة مستوياتها⁽¹⁾.

و بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، و الأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب، يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكيد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة و المصالحة، و في غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي، و هذا ما نصت عليه المادتين 24 و 25 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

ب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً من أغلبية العمال بصورة ديمقراطية، و إرادة حرة عن أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة، أو على الأقل أغلبية العمال و أن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر⁽²⁾، و في هذا السياق، فقد اعتبرت المحكمة العليا، أن الإضراب لا يعتبر شرعياً إذا شمل سوى عدد من العمال، و لم يتوفر النصاب القانوني، و هو نصف عدد العمال على الأقل⁽³⁾.

ج- وجوب الإشعار المسبق المحدد في الاتفاقيات الجماعية إن وجدت، و التي لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام⁽⁴⁾ ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بتاريخ الشروع و مدة الإضراب، إن كان محدد المدة، أو مفتوح، و هو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره و إنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم

(1) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 199.

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق الذكر، ص 149. و بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 162.

و رشيد واضح، منازعات العمل، المرجع السابق، ص 127. راجع المادة 28 من القانون رقم 90-02.

(3) قرار المحكمة العليا، ملف رقم 113332 بتاريخ 1995/06/20، نشرة القضاة رقم 54، ص 85. و القرار رقم 208048 المؤرخ في 2000/10/10.

(4) راجع المادتين 29 و 30 من القانون رقم 90-02.

النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث عن تسوية ودية للخلاف القائم، و إجراء كل الاتصالات و المفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب.

د- كما نصت المادة 31 من القانون رقم 90-02، على التزام كل من صاحب العمل و ممثلي العمال باتخاذ كل الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل، و عدم احتلالها بالقوة، و عدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل، و ذلك بتعيين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

كما يمنع على العمال، احتلال أماكن العمل بالقوة أو منعهم للعمال غير المضربين، أو لصاحب العمل أو ممثليه من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه، لاسيما إذا كان القصد من هذه التصرفات عرقلة حرية العمل، كما رأينا ذلك من قبل، و هي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء مهنية جسيمة، حيث ينص القانون السالف الذكر، في هذا الشأن في مادته 35 على أنه : " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، أما إذا احترم العمال كل هذه الشروط، إلا أنه صدر عن المستخدم أي تصرف، من شأنه إعاقة العمال بقصد الحد من حريتهم لممارسة حق الإضراب، أو بقصد الانتقام منهم، تعتبر تصرفاته باطلة و عديمة الأثر⁽¹⁾.

و إذا توفرت الشروط السابقة، فإن الإضراب يكون مشروعاً، أما إذا قام صاحب العمل بتسريح العمال بسبب أنه لم يعترف بمشروعية الإضراب، و اعتبر أن توقف العمال عن العمل خطأ جسيماً يستوجب التسريح، فإن المحكمة العليا قد أقرت الطابع غير الشرعي للإضراب بثبته رب العمل بواسطة حكم قضائي و لا يمكن إثبات هذا الطابع بأية وسيلة أخرى⁽²⁾.

ثانياً- القيود الواردة على حق الإضراب: بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، و بالتالي يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلقاً، كما أنه باستقراء قرارات لجنة الحريات النقابية، يمكن القول، أنها أبدت في العديد من المناسبات، تصميمها على مراعاة التوازن بين ممارسة حق الإضراب، و الصالح العام، إذ أقرت كمبدأ عام أنه من المقبول " تقييد حق الإضراب بل و منعه في الخدمة العامة، أو في المرافق الحيوية" و أن الاعتراف بحق التنظيم النقابي للموظفين العموميين لا يستلزم بالضرورة الاعتراف لهم بحق الإضراب"⁽³⁾.

تفرض أغلبية النظم الحديثة، عدة قيود على حرية ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات لاسيما قطاعات الوظيفة العمومية، حيث تضع القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق، عدة شروط و التزامات مسبقة على هذا الحق، مثل فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، و اسبانيا، و البرتغال و الجزائر حيث يفيد هذه الدول ممارسة حق الإضراب بعدة التزامات و قيود، يمكن أن يذكر منها: إلزام المؤسسات و العمال المضربين

(1) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق الذكر، ص 152. راجع القرار رقم 159641 المؤرخ في 14/04/1998.

(2) قرار المحكمة العليا رقم 157340 المؤرخ في 14/04/1998. و القرار رقم 163335 المؤرخ في 9/06/1998. و القرار رقم 187183 المؤرخ في

14/03/2000. راجع نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 47 و ما بعدها.

(3) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 201.

بضرورة اتخاذ إجراءات الأمن و الحماية و ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على حياة المواطنين، و ضمان أمن الأشخاص و الممتلكات و المعدات و غيرها من الالتزامات الأخرى.

أما القطاعات التي تمارس عليها هذه القيود، فهي مختلفة من دولة إلى أخرى، و هي على العموم المرافق العمومية الأساسية التي لها علاقة أو تأثير مباشرين على الجمهور المستفيد من خدمات هذه المرافق و المصالح التابعة لها، و هذا انطلاقاً من المبدأ المعروف في القانون الإداري، و المتمثل في مبدأ سير المرفق العام بانتظام و اضطراد، الذي يشكل قاعدة من قواعد سير المرافق العامة في مختلف النظم المقارنة، و من بين هذه المرافق مثلاً، المؤسسات و المرافق الحساسة التي يستهدف نشاطها إشباع حاجات عامة للجمهور، مثل البريد و المواصلات، المصالح الطبية و الاستشفائية، الكهرباء و الغاز و توزيع المياه، و النقل بمختلف أنواعه الحماية المدنية، الإذاعة و التلفزة العمومية، و ما شابه هذه المرافق في النشاط و الغاية⁽¹⁾. و إذا لم يحترم العمال هذه الإجراءات الخاصة بضمان الحد الأدنى من الخدمة، فإن قاضي الاستعجال يكون مختصاً للأمر بإيقاف الإضراب⁽²⁾.

أما بالنسبة للقانون رقم 90-02 فإن أهم قيد وضعه على ممارسة حق الإضراب، يتمثل في إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، على أن تحدد كمية و نوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، و إذا لم يتم ذلك، فيمكن أن يحدد من طرف السلطة العامة بعد استشارة ممثلي العمال، و قد حدد المشرع تلك القطاعات في المادتين 38 و 39 و من جهة ثانية، فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك و اعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب، خطأ مهنياً جسيماً⁽³⁾.

من خلال ما تقدم، نجد أن حق الإضراب، قد أصبح من أهم الحقوق المهنية، يخضع في تنظيم ممارسته لعدة قوانين و نظم، البعض منها ذو طابع رسمي، صادر عن السلطات الرسمية في الدولة، و البعض الآخر ذو طابع مهني، بواسطة الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل. و من جهة أخرى، نجد أن هذا الحق بعدما كان محصوراً في القطاع العام، و كان محتشماً في القطاع الخاص، و بعد تغيير الدولة لوجهتها الاقتصادية و السياسية، و لا سيما بعد اعترافها الصريح لمشاركة القطاع الخاص، في الحياة الاقتصادية، فإن ممارسة حق الإضراب قد عرفت انطلاقة سريعة، و هذا بسبب عدم دفع الأجور و التأخير في الدفع، و الإحصائيات تشير إلى أن سنة 1990 سجلت 2023 إضراب، ليتراجع فيما بعد، ثم يرتفع مرة أخرى خلال سنة 1993 ليصل إلى 537 إضراب، و هذا مبيّن في (الجدول رقم 08)⁽⁴⁾.

(1) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق الذكر، ص 155.

(2) راجع القرار رقم 1687722 المؤرخ في 14/04/1998.

(3) أنظر المادة 40 من القانون رقم 90-02.

(4) بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 185.

الجدول رقم 08: عدد التوقفات عن العمل حسب قطاع النشاط من سنة 1990 حتى 2002

قطاعات النشاط(1)													
02	01	00	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	
175	176	187	173	195	292	441	432	410	537	493	1034	2023	المجموع
7	8	6	10	17	12	18	20	18	45	36	35	71	الزراعة، الغابات و الصيد البحري
5	5	5	6	2	0	6	5	3	7	0	12	47	المناجم
54	58	50	45	37	64	93	68	59	63	69	173	296	الصناعة
0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	20	26	71	الطاقة(2)
31	29	56	52	51	145	253	244	217	253	223	376	661	البناء و الأشغال العمومية
3	2	5	4	6	8	10	13	11	14	15	18	67	التجارة
4	1	0	0	3	0	0	2	3	0	0	0	0	الفنادق و المطاعم
5	4	10	6	7	5	10	22	30	29	37	46	126	النقل و المواصلات
5	3	0	0	4	0	0	0	3	4	2	3	6	الوسطاء الماليين
7	14	7	6	2	8	9	9	12	3	40	115	620	الإدارة العمومية، الضمان الاجتماعي
33	18	30	16	36	27	18	17	21	52	23	131	0	التعليم
8	9	6	3	4	10	6	8	8	18	16	57	0	الصحة
7	3	5	11	12	5	3	3	4	28	6	14	0	الخدمات الاجتماعية الأخرى
6	22	7	14	14	8	15	21	21	6	6	28	58	نشاطات أخرى

المصدر: بوصافي كمال، المرجع السابق، ص 187.

(1) بسبب الإضراب (2) بما فيها التوقف لأسباب صحية

يظهر من خلال الجدول السابق أن أكثر القطاعات التي حدثت فيها إضرابات عن العمل هي قطاع البناء و الأشغال العمومية ثم قطاع الصناعة بمختلف أنواعها نظرا للاضطرابات على مستوى تنظيم العمل داخل هذه المؤسسات، بعد تحويل العمال و نقلهم بالإضافة إلى إبرام عقود عمل من الباطن مع السوق الخارجي "Les contrat de sous traitance avec des marchés extérieurs"⁽¹⁾، أما قطاع التعليم هو أكثر القطاعات المعرضة للإضراب في قطاع الخدمات، بالمقابل نجد أن قطاع الطاقة ابتداءً منذ سنة 1994 و هي الفترة التي بدأت فيها الجزائر بتطبيق الخصخصة، لم يسجل إي انقطاع أو إضراب عن العمل. كما يُلاحظ أيضا أن عدد التوقفات في مختلف القطاعات في تناقص مستمر حيث في 2002 لم تعد تشكل سوى 175 توقفا مقارنة بسنة 1990 التي عرفت رقما قياسي يقدر بـ 2023 إضراب، و هذا دليل على أن الخصخصة أثرت بشكل واضح على حق العمال في اللجوء إلى الإضراب.

(1) Yasmine Boudjenah, Algérie Décomposition d'une industrie..., Op cit, p 143.

الفصل الثاني: أثر الخوصصة على نظام المشاركة العمالية

فبعدما كان العمال مجرد أجزاء يبيعون قوة عملهم لصاحب العمل مقابل أجر، دون أن يكون لهم الحق في المشاركة في تسيير المؤسسة، فإنه و بانتشار أفكار الاشتراكية التي طالما دعت إلى أن العمال هم المنتجين و المسيرين لوسائل الإنتاج، حيث انتقلت هذه الأفكار إلى النظم الرأسمالية المبنية على مبدأ الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، التي قبلت تحت ضغط العمال، مبدأ مشاركة العمال في التسيير بكيفيات مختلفة في كل المؤسسات سواء العامة منها أو الخاصة، إذ أصبحت القوانين الاقتصادية و الاجتماعية تنص على مبدأ و كيفيات مشاركة العمال في تسيير المؤسسة بواسطة مندوبين و ممثلين عنهم في مجالس الإدارة المشرفة على تسيير المؤسسات الاقتصادية⁽¹⁾.

إن حق العمال في المشاركة في تسيير المؤسسة يختلف عن حقهم في ممارسة الحق النقابي، فإن كانت صلاحيات الممثلين النقابيين تنحصر في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال باستعمال آليات التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل و اللجوء إلى الإضراب المشروع في حالة فشل طرق التسوية الودية للمنازعات الجماعية، فإن صلاحيات مندوبي المستخدمين تتمثل في مشاركتهم في تسيير المؤسسة تصنف حسب درجتين، تقتصر الأولى على الدور الاستشاري أو الشكلي، و المتمثل في إبداء الرأي غير الملزم للهيئة المستخدمة، إلى المشاركة النسبية أو التمثيل الضيق للعمال في أجهزة التسيير مع الاعتراف لهم ببعض الصلاحيات غير الهامة في حياة المؤسسة. أما الثانية فتتمثل في الصلاحيات الفعلية أو المشاركة المتساوية من حيث الصلاحيات التي يتمتع بها كل طرف، سواء العمال أو جمعية المساهمين أو المالكين للمؤسسة⁽²⁾.

و نظرا لما لمبدأ المشاركة العمالية من أهمية بالغة في إدارة و تسيير المؤسسات الاقتصادية، و هذا لفرض التعاون بين العمال و أصحاب العمل، من أجل تحسين مستوى الإنتاج و رفع كفاءات العمال و مردود يتهم و الحفاظ على تنافسية المؤسسة و استقرارها الاقتصادي، فهي في ظل القوانين الاقتصادية و العمالية الجديدة، تعتبر إحدى الركائز التي أقيم على أساسها النظام الاقتصادي في الجزائر منذ الاستقلال فهو و إن لم يتم بصفة رسمية إلا ابتداء من سنة 1971، بمقتضى الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، و هو أول نظام للمشاركة الاستشارية، و الأمر رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص⁽³⁾.

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 169.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 163. و أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق الذكر، ص 169.

(3) الأمر رقم 71-74 و الأمر رقم 71-75 المؤرخين في 16/11/1971، ج ر العدد 101 المؤرخة في 13/12/1971. و راجع رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 151.

إلا أن التغيير الذي عرفته علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، نهاية الثمانينات أُلغيت هذه القوانين بموجب القانون التوجيهي للمؤسسات⁽¹⁾، الذي رفع نسبيا من مستوى و فعالية المشاركة العمالية في تسيير شؤون المؤسسات الاقتصادية⁽²⁾، ثم تلتها جملة من القوانين العمالية الجديدة، لاسيما قانون 90-11، و ما أقرته هذه القوانين من الاعتراف بالحقوق النقابي و توسيع دائرة مفهوم هذا الحق، و نشاطاته ليتمكن من الزحف إلى مراكز القرار على مستوى المؤسسة، خاصة تلك المتعلقة بالحياة الاجتماعية و المهنية للعمال، و الحياة الاقتصادية و التنظيمية للمؤسسة المستخدمة⁽³⁾.

و كما رأينا في الفصول السابقة من بحثنا هذا أن الظروف الاقتصادية للمؤسسة و التغيرات الطارئة، تؤثر بشكل أو بآخر على حقوق العمال، و لذلك لا بد للعمال من التدخل في تسيير مؤسساتهم و المشاركة في اتخاذ القرارات الحاسمة و الهامة في المؤسسة، خاصة بعد خوصصتها و انتقال ملكيتها إلى القطاع الخاص، و هنا نتساءل عن مدى مساهمة التشريعات العمالية و بالأخص التشريع الجزائري لهذه التحولات، و هل أن قانون 90-11 قد مكن العمال من المشاركة الفعلية في تسيير مؤسساتهم؟ و من الناحية العملية هل فعلا هذه المشاركة قد جسدت في ظل خوصصة المؤسسة الاقتصادية؟

و محاولة منا للإجابة عن هذه التساؤلات، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول نظام المشاركة العمالية قبل خوصصة المؤسسة الاقتصادية، و في المبحث الثاني نتناول نظام المشاركة العمالية في ظل الخوصصة.

المبحث الأول: نظام المشاركة العمالية قبل خوصصة المؤسسة الاقتصادية

لقد اعتبر مبدأ المشاركة العمالية في إدارة و تسيير المؤسسات الاقتصادية في القوانين الاقتصادية و العمالية منذ البداية، بداية بنظام التسيير الذاتي منذ الاستقلال و مروراً بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. إلا أنه إذا اعتبر نظام المشاركة، من المبادئ التي يقوم عليها نظام التسيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية فإن التنظيم القانوني لهذه المشاركة العمالية لم يتم بصفة رسمية إلا في سنة 1971، بمقتضى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات⁽⁴⁾.

و للإلمام بنظام المشاركة العمالية قبل خوصصة المؤسسة الاقتصادية، و بالأحرى في ظل النظام الاشتراكي، قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في الأول تكوين أجهزة المشاركة العمالية و تسييرها قبل خوصصة المؤسسة الاقتصادية، و في المطلب الثاني نتناول الصلاحيات المخولة لهذه الأجهزة.

(1) القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988، ج ر العدد 2 لسنة 1988.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 170.

(3) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 152.

(4) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 279.

المطلب الأول: تكوين أجهزة المشاركة العمالية و تسييرها قبل خوصصة المؤسسة

لقد وضع ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات⁽¹⁾ و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، إذ نص الميثاق على أنه: "...و بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة أي للشعب، فإن له الحق أيضا في أن يُشرك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة، و كذلك في تسييرها...و إن التسيير الذي يقوم به العمال في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات يتجسد خاصة في مجلس العمال الذي ينتخب لمدة ثلاثة أعوام من قبل مجموع العمال سواء في مستوى الوحدات أو في مستوى المؤسسة...و أن أعضاء هذا المجلس الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال، لا يمكنهم القيام بذلك على الوجه المعقول، إذا لم يهتموا بشكل كلي بنشاط نقاباتهم، و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بمعنى أنه لا بد أن يكون مجموع الأعضاء المنتخبين للمجلس من المناضلين النقابيين ...".

الفرع الأول: تكوين أجهزة مشاركة العمال

من خلال هذه المقدمة المستمدة من الميثاق، نجد أن مشاركة العمال في التسيير في ظل مرحلة السبعينات، تمثلت من خلال الأجهزة الثلاثة مجلس العمال و اللجان الدائمة، و مجلس المديرية، إلا أنه يعتبر مجلس العمال أهم جهاز لكونه مجلسا نقابيا من حيث العضوية فأعضاؤه نقابيون⁽²⁾، ينتخبون من طرف مجموع عمال المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية، حيث ينتخب جماعة عمال الوحدة مجلس عمال الوحدة، و هذه الأخيرة تنتخب مجلس عمال المؤسسة، و كلا المجلسين ينتخبا لمدة ثلاث سنوات.

كما يتكون مجلس العمال من سبعة (7) أعضاء إلى خمسة وعشرين (25) عضوا، و ذلك حسب الأهمية العددية لجماعة العمال⁽³⁾، و قد حدد المرسوم المؤرخ في 1972/03/03 الحصص التمثيلية للعمال داخل المجلس، ليعدل فيما بعد بموجب المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 1981/01/24، و يمكن أن يمارس حق الانتخاب كل عامل يبلغ تسع عشرة (19) سنة كاملة و يتمتع بحقوقه الوطنية، و له ستة أشهر على الأقل من العمل الفعلي داخل المؤسسة، و يكون كل منتخب منخرطا في نقابة العمال منذ مدة سنة على الأقل و يبلغ من العمر إحدى و عشرين (21) سنة كاملة، أي منخرطا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره النقابة الوحيدة في هذه المرحلة⁽⁴⁾، و لا ينتخب الأعضاء المعينون في مجلس المديرية و كذا العمال الأصول و الفروع من عمود النسب أو من الحواشي لرئيس المؤسسة أو الوحدة⁽⁵⁾.

(1) ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، ج ر العدد 101 المؤرخة في 1971/12/13، ص 1730 إلى 1735.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 164.

(3) راجع المادة 24 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. و أيضا سعادة محمد و عمور مصطفى، التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة تربص لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في قانون الأعمال، جامعة التكوين المتواصل، مستغانم، السنة الجامعية 1999/2000، ص 6. و بشير هدي، المرجع السالف الذكر، ص 152.

(4) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 281. و عجة الجبالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، دار الخلدونية، ط 2006، ص 122.

(5) المادة 26 من الأمر رقم 71-74 السابق الذكر.

أما بالنسبة للترشيحات، فيتم تأسيس لجنة محدثة في مستوى الوحدة أو المؤسسة، تتكون من ممثلين عن الحزب الواحد و الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الوزارة الوصية، تقوم هذه اللجنة بتجميع الترشيحات، ثم تحدد القائمة النهائية للمترشحين بعدد مضاعف للمناصب الواجب شغلها.

أما بالنسبة للجان الدائمة، فهي تعتبر أجهزة مساعدة لمجلس العمال، و هي خمسة لجان تتمثل في لجنة الشؤون الاقتصادية و المالية، و المتكونة من أعضاء يعينهم مجلس العمال من بين أعضائه، يكلفون بالقضايا المالية و الاقتصادية للمؤسسة، كما تشارك في إبرام العقود و الصفقات المتعلقة بالتمويل و التسويق، و تراقب استعمال النفود العمومية، و تهئ المشاريع الآيلة لتحسين الإيراد، و تدرس على العموم جميع مشاكل التسيير الجاري على المستويين الاقتصادي و المالي⁽¹⁾.

ثم لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية، التي تتشكل هي الأخرى كسابقها، و تكلف بدراسة المسائل المتعلقة بوضعية العمال الاجتماعية، و التسيير عند الضرورة للمؤسسات الاجتماعية و الثقافية التابعة للمؤسسة. إضافة إلى لجنة شؤون المستخدمين و التكوين المهني، التي تهتم بأمور التوظيف و التكوين و إعداد سياسة المستخدمين. ثم لجنة الشؤون التأديبية، التي ينحصر دورها في إعطاء الرأي المسبق في المسائل الخاصة بتأديب العمال. و أخيرا، لجنة حفظ الصحة و الأمن و الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة⁽²⁾.

أما ثالث جهاز تسيير يشارك فيه العمال، فهو مجلس المديرية الذي يتكون من تسعة إلى إحدى عشر عضو على الأكثر، يتم تعيينهم بموجب قرار من الوزارة الوصية، و هم المدير العام للمؤسسة رئيسا، وممثلا من مجلس العمال، و المدير المساعد (إن وجد)، و النواب المباشرين للمدير العام المسؤولين مباشرة عن الإدارة العامة في المؤسسة، إذ يعتبر مجلس المديرية السلطة العليا للوحدة أو المؤسسة، كما يجتمع مرة واحدة في الأسبوع بصفة عادية، و كلما استدعت الضرورة ذلك⁽³⁾.

الجدول رقم 09: تمثيل العمال حسب المرسوم المؤرخ في 1972/03/03

عدد ممثلي العمال	عدد عمال المؤسسة
07	من 30 إلى 150 عامل
09	من 151 إلى 300 عامل
11	من 301 إلى 500 عامل
13	من 501 إلى 1000 عامل
15	من 1001 إلى 2000 عامل
17	من 2001 إلى 3000 عامل
21	من 3001 إلى 4000 عامل
25	أكثر من 4000 عامل

(1) ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، المرجع السابق، ص 1734.

(2) راجع المواد من 49 إلى 56 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

(3) سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 7.

**الجدول رقم 10: تمثيل العمال حسب المنشور الوزاري المشترك
المؤرخ في 1981/01/24**

عدد ممثلي العمال	عدد عمال المؤسسة
25	من 4001 إلى 6000 عامل
29	من 6001 إلى 8000 عامل
31	من 8001 إلى 10000 عامل
35	من 10001 إلى 12000 عامل
39	من 12001 إلى 14000 عامل
45	أكثر من 14000 عامل

و بصدد تحليل هذا الجدول، يرى جانب من الفقه بعدم وجود تعارض بينه و بين الجدول السابق، و إنما هناك تكملة له في حدود النقص الذي شابه، بالرغم من أن النسبة الأخيرة تتعارض مع تلك التي حددها المرسوم المؤرخ في 1972/03/03، و المقدرة بخمسة و عشرين (25) ممثل عن كل أربعة آلاف عامل فما فوق، و جاء هذا التعديل ليعيد النظر في الحد الأقصى لعدد ممثلي العمال بحيث رفعه إلى 45 ممثل في حالة المؤسسات التي تستخدم أكثر من 14000 عامل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: نظام عمل مجلس العمال و سيره

لقد نصت المادة 40 من الأمر رقم 71-74 على أن "يعقد مجلس عمال المؤسسة اجتماعين عاديين في السنة، أما مجلس عمال الوحدة فيعقد أربع اجتماعات عادية في السنة، كما يجوز لكل واحد من المجلسين أن يعقد جلسات استثنائية غير عادية بطلب من مدير المؤسسة، أو بطلب من 3/2 ثلثي أعضاء المجلس"، على أن يشارك مجلس المديرية بحكم القانون في اجتماعات مجلس العمال، سواء العادية أو غير العادية⁽²⁾ و يجتمع مجلس العمال بدعوة من رئيسه، كما يتخذ هذا المجلس قراراته بأغلبية أصوات أعضائه. إلا أنه إذا لم يبلغ النصاب القانوني يدعى أعضاء المجلس للحضور من جديد بواسطة لصق الإعلانات و يمكن لهم حينئذ أن يتداولوا بصفة صحيحة مهما كان عدد الحاضرين.

و يتم استدعاء أعضاء مجلس العمال في ظرف ثمانية أيام على الأقل قبل الاجتماع، بعد إعداد مشروع جدول أعمال الاجتماعات الذي يوجه لهم من طرف مدير المؤسسة أو الوحدة و الرئيس معا. و بعد اتخاذ المجلس لقراراته يوجه محاضر اجتماعاته إلى مدير المؤسسة أو الوحدة و إلى السلطة الوصية.

(1) عجة الجليلي، المرجع السابق، ص141.

(2) راجع المادة 44 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. و أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 282.

المطلب الثاني: صلاحيات أجهزة المشاركة العمالية قبل خوصصة المؤسسات

يتمتع مجلس عمال المؤسسة بنوعين من الصلاحيات، تتمثل الأولى في الاختصاصات الاستشارية (فرع أول)، أما الثانية فهي اختصاصات تنفيذية (فرع ثاني).

الفرع الأول: الاختصاصات الاستشارية لمجلس عمال المؤسسة

من خلال قراءة النصوص القانونية التي جاء بها الميثاق، نجد أن مجلس عمال المؤسسة يعتبر الإطار العام لمشاركة العمال في تسيير المؤسسة المجسد لمبادئ الديمقراطية الاقتصادية القائمة على آليات الانتخاب⁽¹⁾ و بالتالي فقد منحه الميثاق حق التمتع بصلاحيات واسعة، نظرا لاختصاصاته النوعية، فهو يبدي رأيه في شكل توصيات عند إعداد مخطط المؤسسة و مراقبة تنفيذه، و يشارك في إعداد سياسة الموظفين و التكوين المهني و يصادق على النظام الداخلي للمؤسسة، كما يستشار في كل إصلاح خاص بالعمال و التعديلات الهامة التي يمكن أن تدخل على المؤسسة⁽²⁾. إلا أنه بالرجوع إلى هذه الاختصاصات، فهي كلها من أجل إبداء الرأي لا أكثر، و بالتالي فهي اختصاصات استشارية محضة.

و من جهة أخرى، فإن مجلس عمال المؤسسة أو الوحدة لا يعقد جلساته العادية أو غير العادية إلا بحضرة مجلس المديرية، فهذا ما يستشف منه، أن قرارات مجلس العمال لا تأخذ بكل حرية مهما كانت طبيعتها و بالتالي فإن قراراته تبقى قيد الضغوط التي يمارسها مجلس المديرية حتى و لو كان حضور هذا الأخير استشاريا.

الفرع الثاني: الاختصاصات التنفيذية لمجلس عمال المؤسسة

أما الاختصاص التنفيذي الفعلي لهذا المجلس، لا يتعدى حدود البت في توزيع حصص الأرباح المخصصة للعمال⁽³⁾، إن وجدت أرباح بطبيعة الحال، و ليس أكبر دليل على ذلك هو إفلاس تلك المؤسسات و حلها ليتقرر خوصصتها فيما بعد، بالرغم من محاولات الإصلاح و الدعم التي منحتها الدولة آنذاك. و من جهة أخرى تسيير الخدمات الاجتماعية للعمال، من خلال لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية.

أما ما عدا ذلك، فليس للمجلس أي دخل أو تأثير في حياة المؤسسة أو القرارات الحاسمة التي تتخذ فيها أو التدخل في صلاحيات مجلس المديرية، و المدير العام، اللذان ينفردان بكافة الصلاحيات الأساسية و المؤثرة في الحياة اليومية للمؤسسة، و اللذان يقومان بتسيير شؤونهم دون الرجوع إلى مجلس العمال، مما جعل مشاركة العمال قبل خوصصة المؤسسة العمومية، و في ظل النظام الاشتراكي، تبقى مشاركة غير فعالة و استشارية فقط، لأن القرارات الحاسمة فكانت تتخذ على مستوى مجلس المديرية الذي يترأسه المدير العام للمؤسسة و لا يشارك العمال فيه إلا بعضوين، و هي مشاركة محتشمة لا تؤثر في قرارات المجلس⁽⁴⁾ الذي يتكون من تسعة

(1) عجة الجبالي، المرجع السابق، ص122.

(2) راجع المواد من 29 و 30، 31، 33، و 36، 37 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

(3) راجع المادتين 34 و 35 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

(4) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 283.

إلى إحدى عشر عضو على مستوى المؤسسة، و من سبعة إلى تسعة أعضاء على مستوى الوحدة، إذ يتشكل من ممثلين معينين من طرف الدولة بموجب قرار وزاري صادر عن الوزير الوصي عن القطاع، باستثناء المدير العام المعين بموجب مرسوم رئاسي، و ممثلين اثنين عن العمال المنتخبين من قبل زملائهم بمجلس العمال⁽¹⁾.

و تبعا لنص المادة 47 من الأمر رقم 71-74 التي تمنح صلاحيات حل مجلس عمال المؤسسة إلى السلطة الوصية، فقد تفتن فيما بعد أعضاء اللجنة المركزية للإتحاد العام للعمال الجزائريين و قرروا أن هذا يتناقض و استقلالية المجلس، فطالبوا بإلغاء و تعديل المواد من 41 إلى 47 من هذا الأمر، و منح الإتحاد العام صلاحية حل مجالس العمال المخلة بالتزاماتها باعتباره المشرف الأول على الشؤون المهنية. إلا أن الوزارة الصناعة و الطاقة أصدرت منشورا وزاريا مؤرخ في 1976/11/07 يقضي بأن الأمر رقم 71-74 هو الإطار الوحيد الشرعي و التنظيمي الذي يحدد طبيعة و صلاحيات مجلس العمال، و هذا يعني أن صلاحيات المجلس تهتم أكثر بالجانب الاجتماعي و المهني للعمال، و بالتالي ليس لهم الحق في التدخل في باقي مجالات التسيير الاقتصادية و المالية للمؤسسة، نظرا لما قد تحدثه هذه المشاركة من مخاطر على مبدأ وحدة القيادة المكرس لأن تعطيل هذا المبدأ سيؤدي إلى الإضرار بمصالح المؤسسة الاشتراكية بسبب كثرة المتدخلين في التسيير⁽²⁾.

أما القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية⁽³⁾ فقد رفع نسبيا من مستوى و فعالية المشاركة العمالية في تسيير شؤون المؤسسات الاقتصادية المستخدمة، و ذلك بتمثيل العمال في مجالس إدارة المؤسسة بعضوين من العمال بحكم القانون بالنسبة للمؤسسة التي تتخذ شكل شركة المساهمة، يتمتعان بنفس صلاحيات الأعضاء الآخرين فيما يتعلق بالتصويت على القرارات الهامة في المؤسسة، و يشاركان على قدم المساواة مع الأعضاء في كافة الأعمال و القرارات الحاسمة للمؤسسة، أما بالنسبة للمؤسسة التي تتخذ شكل الشركة ذات المسؤولية المحدودة فيمثل العمال بعضو واحد في مجلس المراقبة، حيث يعتبر مجلس الإدارة هو الجهاز المسير للمؤسسة بمقتضى المادتين 26 و 29 من هذا القانون⁽⁴⁾.

و قد أضاف القانون التوجيهي للمؤسسات جانبا آخر للمشاركة من خلال أجهزة تقنية خاصة ملائمة و مكيفة تحدد بموجب قانون خاص، إلا أن هذا القانون لم يتم إصداره بعد، و ليس هناك أي توضيح بشأنه لا من طرف الحكومة، و لا من طرف اللجنة الاقتصادية و المالية للمجلس الشعبي الوطني. و لا حول ما إذا كانت هذه اللجان الخاصة هي بديل عن اللجان الدائمة التي كانت موجودة في ظل نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات⁽⁵⁾.

(1) عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 123.

(2) عجة الجبالي، المرجع السابق، ص ص 131، 133.

(3) القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12، ج ر العدد 2 المؤرخة في 1988/01/13.

(4) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 170.

(5) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 285.

بعد هذه النبذة الموجزة لحق مشاركة العمال في تسيير المؤسسة في ظل النظام الاشتراكي، قبل تبني الجزائر للنظام الليبرالي و تطبيقها لسياسة الخصوصية، ننتقل للحديث عن حق العمال في مشاركتهم في تسيير مؤسساتهم الاقتصادية بعد انتقالها من القطاع العام إلى القطاع الخاص، و ذلك ما يدعونا لدراسة نظام المشاركة العمالية في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، لنبين مدى اهتمام المشرع بهذا الحق للعمال من عدمه، و هل الدولة وسعت من اختصاصات العمال لتمنحهم المشاركة الفعلية في تسيير مؤسساتهم، أم أنها اقتصرت ذلك على دورهم الاستشاري فقط. و هذا ما سنحاول معرفته من خلال المبحث الثاني.

المبحث الثاني: نظام المشاركة العمالية في ظل الخصوصية

ذكرنا سابقا، أنه بعد أحداث أكتوبر 1988، اعترفت الجزائر بضرورة تغيير النظام الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي، مما تولد عن هذا الاقتناع التعديل الدستوري و الاعتراف بالتعددية الحزبية و النقابية و نتيجة لذلك فإن سنوات التسعينات كانت سنوات للتعدلات التشريعية و القانونية و الاقتصادية، تدعم مبادئ الليبرالية، لا سيما حرية التجارة و المنافسة، و البحث عن النوعية و الكفاءة لتحقيق استمرارية المؤسسة و قدرتها على المنافسة المشروعة في سوق العولمة الاقتصادية. و هكذا أصبح هناك نظرة جديدة تجاه المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات، و جاء قانون 90-11 بجملة من التعديلات تدعم هذا الحق، سواء من حيث تكوين أجهزة المشاركة العمالية أو إجراءات الانتخاب و التسيير، و حتى من حيث الاختصاصات و التسهيلات الممنوحة لهذه الأجهزة. و هذا ما سوف نستعرضه من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول تكوين و تسيير أجهزة مشاركة العمال و التسهيلات الممنوحة لها في ظل الخصوصية و نخصص المطلب الثاني لصلاحياتها الموسعة في ظل الخصوصية.

المطلب الأول: تكوين و تسيير أجهزة مشاركة العمال و التسهيلات

الممنوحة لها في ظل الخصوصية

بالرجوع إلى قانون علاقات العمل الحالي، نجد أن المشرع قد خصص الباب الخامس منه لمشاركة العمال و قسمه إلى أربعة فصول حدد من خلالها أجهزة مشاركة العمال و طرق تشكيلها، التي تتم عن طريق الانتخاب (فرع أول)، و عن كيفية تسييرها، و منح لها بعض التسهيلات حتى تتمكن من ممارسة الصلاحيات المخولة لها بموجب هذا القانون (فرع ثان).

الفرع الأول: تكوين أجهزة مشاركة العمال و إجراءات انتخابها في ظل الخصوصية

أولا- تكوين أجهزة مشاركة العمال في ظل الخصوصية

إن تمثيل العمال بعدما كان يتم على أساس القانون التوجيهي للمؤسسات، أي أن ينتخب الممثلين في مجلس الإدارة، أو الممثل في مجلس المراقبة من طرف مجلس العمال للمؤسسة. أصبحت بمقتضى قانون 90-11 تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة إما بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل

يحتوي على 20 عاملا على الأقل، أو بواسطة لجنة مشاركة le comité de participation تضم على الأقل مندوبين المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة التي يتجاوز عدد عمالها 50 عاملا⁽¹⁾.

إذا كان المشرع الجزائري استعمل مصطلح لجنة المشاركة، فإن المشرع الفرنسي أطلق عليها اسم لجنة المؤسسة le comité d'entreprise و التي يمكن إحداثها في كل مؤسسة أيا كان نوعها تستخدم على الأقل خمسين (50) عاملا، كما يمكن تأسيسها حتى ولم يبلغ عدد العمال هذا الحد و ذلك بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي⁽²⁾، كما لم يكتف المشرع الفرنسي بتحديد المندوبين الأصليين فقط بل حدد مندوبين إضافيين أيضا إذ يساوي عدد المندوبين الثانويين نفس عدد المندوبين الأصليين. أما المشرع المصري، و في ظل قانون العمل الملغى سماها اللجنة الاستشارية المشتركة و تنشأ في كل مشروع يبلغ عدد عماله على الأقل 50 عاملا، غير أن هذه اللجنة لم يعد لها وجود في ظل القانون الساري المفعول. أما المشرع المغربي جعل حق العمال في التسيير و المشاركة داخل الهيئة المستخدمة محصورا في مندوبي الأجراء، و يجب انتخابهم في كل مؤسسة تشغل اعتياديا ما لا يقل عن 10 أجراء دائمين، يجوز انتخاب مندوبي الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال دائمين بمقتضى اتفاق مكتوب بين الطرفين⁽³⁾.

أما المشرع الجزائري فقد حدد بموجب المادة 99 من قانون 90-11 عدد مندوبي العمال، ما بين ممثل واحد إلى ستة (6) أعضاء حسب عدد العمال في المؤسسة، مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل، عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة الألف (1000) عامل، على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية، بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث من عدد المقاعد، إلا في حالة الاتفاق على خلاف ذلك⁽⁴⁾. و هذا مبين وفقا للجدول التالي:

الجدول رقم 11: تمثيل العمال حسب قانون 90-11

عدد ممثلي العمال	عدد عمال المؤسسة
01	من 20 إلى 50 عامل
02	من 51 إلى 150 عامل
04	من 151 إلى 400 عامل
06	من 401 إلى 1000 عامل

مع إضافة مندوب واحد عن كل شريحة 500 عاملا إذا تجاوز العدد 1000 عامل، أي 07 مندوبين مقابل 1500 عامل، و 08 مندوبين عن 2000 عامل و هكذا.

(1) راجع المادة 91 من قانون 90-11. و بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، الكتاب الثاني، ص 165.

(2) Article L431-1 du code de travail français "Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales,... employant au moins cinquante salariés. Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail".

(3) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، الكتاب الثاني، ص 165.

(4) أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 287.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإضافة إلى مندوبي المستخدمين الذين يتم انتخابهم على مستوى المؤسسات أو الوحدات التي يقل عدد عمالها عن 11 عاملاً⁽¹⁾، تؤسس لجنة المؤسسة le comité d'entreprise إذا تجاوز عدد العمال خمسين (50) عاملاً، و مجموع لجان المؤسسة بمختلف أماكن العمل تشكل لجنة الهيئات le comité d'établissement التي تسهر و تراقب سير النشاطات الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة⁽²⁾، و اللجنة المركزية للمؤسسة le comité central d'entreprise التي تكلف بممارسة الاختصاصات الاقتصادية و المالية للمؤسسة⁽³⁾، و هي تتكون على الأقل من لجنتين للمؤسسة التي تضم على الأقل ألف (100) عامل و تعقد اجتماعاتها مرة على الأقل كل ستة (6) أشهر بمقر المؤسسة تحت رئاسة المستخدم⁽⁴⁾.

و إذا كانت المؤسسة فرع تابع لمجمع من المؤسسات الكبيرة أو المهيمنة entreprise dominante و مهما كان عدد عمالها، إذ تعتبر مؤسسة مهيمنة كل مؤسسة تؤثر و تهيمن على مؤسسة أخرى تملك على الأقل 10 بالمائة من رأسمال، حيث يشكل على مستوى المجمع لجنة المجمع le comité de groupe الذي يعقد اجتماعاته على الأقل مرة واحدة في السنة، و بدعوة من رئيس هذه اللجنة الذي يقوم بإعداد جدول الأعمال بمساعدة أمين لجنة المجمع الذي يبلغ إلى أعضائها في ظرف 15 يوم قبل تاريخ انعقاد الاجتماع⁽⁵⁾.

و بالتالي نجد أن المشرع الجزائري قد أهمل كل هذه التنظيمات، بالرغم من أن خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية قد ساهمت في تعديل القانون التجاري الذي نظم هذا النوع من المؤسسات، و بالأخص بالنسبة لمؤسسات الأموال، التي تعرف مساهمة عدة مساهمين وطنيين و أجانب شكلوا مجتمعات اقتصادية ضخمة، كمجمع صيدال...، إذ من الناحية العملية هي تفقد على مستواها أي تمثيل عمالي ما عدا التمثيل النقابي، و إن كانت مشاركة العمال تقتصر على مستوى فروع المجمع فقط⁽⁶⁾.

(1) Article L421-1 Le personnel élit des délégués dans tous les établissements... privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés **au moins onze salariés**. La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

(2) Article L435-2 La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article L. 435-3.

(3) Article L435-3 Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 432-1.

(4) Gabriel Guéry, Pratique du droit du travail, la réglementation du travail, les relations individuelles entre l'employeur et le salarié, les relations collectives au sein de l'entreprise, Montchrestien et Gualino éditeur, 10^{ème} édition 2001, p538.

(5) Gabriel Guéry, op cit, p 539. Et voir aussi l Article L439-1 I. - Les dispositions du présent article sont applicables aux entreprises et autres organismes mentionnés à l'article L. 431-1, **quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient**.

II. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et L.233-16 du code de commerce, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 p. 100 du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

(6) سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 16.

ثانيا- كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة

طبقا للمادة 98 من قانون علاقات العمل، حدد المشرع الجزائري كليات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-289⁽¹⁾، فأولى هذه المهمة للجنة الانتخابية تتكون في كل هيئة مستخدمة بالتساوي بين ممثلي العمال و ممثلي المؤسسة المستخدمة، على ألا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاثة (03) أعضاء⁽²⁾، و يمثل العمال في اللجنة الانتخابية الخاصة بالهيئة المستخدمة الواحدة، أعضاء يتم تعيينهم من قبل المنظمات النقابية الممثلة للعمال حسب عدد المنخرطين فيها طبقا لأحكام القانون رقم 90-14 الخاص بكليات ممارسة الحق النقابي، و في حالة عدم وجود منظمات نقابية بالهيئة المستخدمة يتم تمثيل العمال في اللجنة الانتخابية، إما بواسطة أشخاص تعيينهم لجنة المشاركة من غير أعضائها، و إما بواسطة أشخاص ينتخبهم مجموع العمال من غير مسيري الهيئة المستخدمة⁽³⁾.

إذ يقوم صاحب العمل بتقديم طلب لتعيين أعضاء في اللجنة الانتخابية إلى المنظمات النقابية الممثلة ضمن الهيئة المستخدمة في مدة لا تتجاوز 8 أيام، و إذا انتهت هذه المدة دون أن يتلقى صاحب العمل رداً عن طلبه، يخطر المستخدم مفتش العمل المختص إقليميا، الذي يقوم بتحرير محضر معاينة، و خلال أجل أقصاه 15 يوما من إثبات تحرير المحضر، يتم تعيين العمال في اللجنة الانتخابية إما بواسطة لجنة المشاركة أو أشخاص ينتخبهم مجموع العمال من غير مسيري المؤسسات⁽⁴⁾. و طبقا للمادة 6 من نفس المرسوم، يرأس اللجنة الانتخابية أكبر أعضائها سنا و هو نفسه الناطق الرسمي لها، و بذلك يكون المشرع الجزائري قد اعتمد معيار السن لرئاسة اللجنة، و نرى أن المعيار الأنسب هو معيار الكفاءة، ما دام أن هذا الأخير يعد ناطقا باسم اللجنة و يتمتع بصلاحيات تتطلب ذلك⁽⁵⁾.

أما فيما يخص اختصاصات اللجنة الانتخابية، فقد حددتها المادة 7 من المرسوم السالف الذكر، و هي عبارة عن اختصاصات سابقة لعملية الاقتراع، و هي تعتبر كأعمال تحضيرية للانتخابات، و أعمال سير الاقتراع، و أخيرا هناك اختصاصات نهائية تتمثل في جمع الطعون أو الشكاوى المتعلقة بالاقتراع و تنظر فيها ثم و كمرحلة أخيرة تقوم بتتصيب مندوبي العمال المنتخبين، و للتوضيح أكثر سنتطرق لهذه الاختصاصات من خلال العناصر الآتية:

(1) المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29/09/1990، ج ر العدد 42 المؤرخة في 03/10/1990. المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم

97-248 المؤرخ في 08/07/1997، ج ر العدد 46 لسنة 1997.

(2) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 السالف الذكر.

(3) المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 السالف الذكر.

(4) المادة 4 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المتممة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-248 سالف الذكر. و بن عزوز بن صابر، الكتاب

الثاني، المرجع السابق، ص 167.

(5) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 168.

أ - اختصاصات اللجنة قبل عملية الاقتراع:

إن أول ما تقوم به لجنة الانتخابات بعد تنصيبها، التقسيم الانتخابي من خلال إعداد أماكن العمل المتميزة التي تضمن فيها مشاركة العمال بوجود عشرين (20) عاملاً أجيراً على الأقل في كل مكان عمل على حدى، شرط تجانس جماعة العمال في النشاط و الأهداف تحت نفس السلطة الإدارية، كما تراعي اللجنة الانتخابية توزيع المناصب على الفئات العمالية المختلفة و ذلك بالتمثيل الأعدل لكل فئات العمال في مختلف أماكن العمل، و في حالة ما إذا كانت الهيئة المستخدمة الواحدة تتوفر على أماكن عمل تضم كل واحدة منها أقل من 20 عاملاً، يلتحق هؤلاء العمال بأقرب مكان للعمل أو يجتمعون لانتخاب مندوبي المستخدمين الذين يمثلونهم⁽¹⁾.

و بعد ذلك تقوم اللجنة بضبط القائمة الانتخابية التي يقترحها صاحب العمل، حيث ألزمه المشرع بموجب المادة 11 من هذا المرسوم بتسجيل كل العمال الذين يتجاوز سنهم 16 سنة كاملة، و لهم 6 أشهر من الخدمة الفعلية لدى الهيئة المستخدمة. بينما كان سن الانتخاب في ظل الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات 19 سنة كاملة، و من جهة أخرى نجد أن المشرع قد خالف قانون الانتخاب الذي يحدد السن بثمانية عشر سنة كاملة.

و يعد المستخدم داخل كل هيئة مستخدمة القوائم الانتخابية اعتماداً على السجل أو جداول المستخدمين مع التمييز بين كل فئة اجتماعية مهنية، حيث يضع قائمة خاصة بعمال التنفيذ من جهة، و أخرى خاصة بالأعوان المهرة و الإطارات الأخرى من غير مسيري المؤسسات⁽²⁾ (رؤساء المصالح و المدراء...يستثنون من القائمة)، أما بالنسبة للبيانات الواجب إدراجها ضمن هذه القوائم فتتعلق باسم و لقب العمال و تاريخ الميلاد الوظيفة، المجموعة الاجتماعية المهنية و هيكل الالتحاق. ثم تقفل القوائم الانتخابية و تعلق في آجال لا يتعدى 15 يوماً قبل تاريخ الاقتراع، و يحق لكل عامل توفرت فيه جميع الشروط القانونية، و لم يذكر اسمه في القائمة الانتخابية تقديم شكوى للجنة الانتخابية في ظرف 3 أيام الموالية لتاريخ تعليق القائمة الانتخابية، و على اللجنة البث في الشكوى في أجل أقصاه 3 أيام من تقديمها⁽³⁾.

ثم توزع اللجنة الانتخابية المقاعد حسب الأصناف المهنية، و لا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات و الأعوان المهرة في لجنة المشاركة أقل من ثلث 1/3 المقاعد المطلوب شغلها إلا في حالة تعديلات تتفق عليها اللجنة الانتخابية، حيث حرص المشرع الجزائري على هذه النسبة من المقاعد لهذه المجموعة المهنية لأنها غالباً ما تكون قليلة العدد، لذلك أراد المشرع أن يضمن لها تمثيلاً عادلاً⁽⁴⁾.

(1) أنظر المادة 7 فقرة 1 و المادة 9 و 10 من المرسوم السالف الذكر. و أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 288.

(2) أنظر المادة 12 من المرسوم السالف الذكر.

(3) أنظر المواد 14 و 15 من نفس المرسوم.

(4) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 170.

و بعد جمع الترشيحات من قبل المنظمات النقابية التمثيلية، تسلم هذه الأخيرة قوائم الترشيحات المقترحة للجنة الانتخابية في أجل 21 يوما قبل إجراء الاقتراع، و بذلك يكون المشرع الجزائري قد منح الأولوية للمنظمات النقابية التمثيلية من الناحية القانونية و للاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره المنظمة النقابية المهيمنة من الناحية العملية، في ترشيح منحريطها. ينتخب أعضاء لجنة المشاركة من بين العمال المرشحين من قبل التنظيمات النقابية، المثبتين، و البالغين من العمر 21 سنة كاملة يوم الاقتراع، و هذا ما كان سائدا في ظل النظام الاشتراكي، و هكذا يكون المشرع قد حرم باقي التنظيمات النقابية من حق المشاركة العمالية بسبب عدم تمكنهم من اختيار ممثليهم⁽¹⁾. أما بالنسبة للقانون المغربي فقد أورد شروطا أكثر مرونة من الشروط الواردة في التشريع الجزائري، حيث أن المشرع المغربي ترك حرية الترشح للعمال، و لم يقيدهم بالانتماء إلى المنظمة النقابية، كما انه لم يشترط تثبيت العمال في منصب العمل، بالإضافة إلى أنه خفض من سن الترشح و جعله 20 سنة.

كما منع المشرع الإطارات المسيرة من الترشح و هو أمر منطقي أيضا باعتبار أن هذه الفئات تخضع لأحكام خاصة، نظرا لخصوصيتها فهم ليسوا بعمال أجراء، رغم أنهم يتمتعون ببعض الحقوق التي يتمتع بها العمال الأجراء و يخضعون لبعض التزاماتهم، و ليسوا بأصحاب عمل بل يرتبطون بالهيئة المستخدمة بعقد من نوع خاص محدد قانونا، فالإطار المسير هو في آن واحد وكيل عن مجلس الإدارة، و عاملا أجييرا لأنه يرتبط بالمؤسسة بموجب عقد عمل.

بعد ضبط اللجنة الانتخابية قوائم المترشحين، تسلم هذه القوائم إلى المستخدم 15 يوما قبل تاريخ الاقتراع، و هذا الأخير يعلقها في أجل أقصاه 8 أيام قبل تاريخ الاقتراع، في كل مكان عمل و في المواقع التي تكون في متناول جميع العمال⁽²⁾، تعتبر مسألة المواعيد من النظام العمال، يترتب على تخلفها بطلان الإجراءات المتعلقة بالعملية الانتخابية⁽³⁾.

ب اختصاصات اللجنة الانتخابية أثناء الاقتراع

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-289، تحدد اللجنة الانتخابية تاريخ الاقتراع أو تواريخه لكل مكان عمل متميز، و الأصل أن تجرى الانتخابات في غير يوم عمل، و خارج أوقات العمل العادية إلا إذا وافق المستخدم على غير ذلك، كما تحدد اللجنة الانتخابية عدد مكاتب الاقتراع و يوضع مكتب اقتراع واحد على الأقل لكل 200 ناخب، يتكون كل مكتب اقتراع من 4 عمال غير مرشحين تعينهم اللجنة الانتخابية على أساس ممثلين 02 عن العمال و 02 عن المستخدم، يرأس المكتب أكبر الأعضاء سنا، من اجل ضمان السير الحسن

(1) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 171.

(2) أنظر المادة 19 من المرسوم السالف الذكر.

(3) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 173.

للانتخابات، يتعين على المستخدم أن يضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية الوسائل الضرورية اللازمة من مقر و الصناديق و أوراق الاقتراع و الظروف و جميع الوسائل الضرورية لسير عمليات التصويت سيرا حسنا⁽¹⁾.
ينتخب العمال المسجلين في القوائم الانتخابية مندوبي المستخدمين بالاقتراع الفردي الحر و السري و المباشر، الأصل أن يتم الاقتراع في الدور الأول غير أنه في حالة عدم بلوغ عدد المصوتين نصف 1/2 عدد الناخبين يجري الدور الثاني الاقتراع في أجل أقصاه 30 يوما، و في هذا الدور يمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب أن يرشحوا أنفسهم، و يتم اختيارهم من قبل اللجنة الانتخابية⁽²⁾.

كما تتلقى اللجنة الانتخابية كافة الشكاوى المتعلقة بسير الانتخابات، سواء كانت تلك الشكاوى مقدمة من قبل المترشحين أو الناخبين، و تقوم اللجنة بالنظر فيها أثناء سير الاقتراع، أما بعد انتهاء اللجنة الانتخابية وزوالها ترفع الاحتجاجات المتعلقة بالانتخابات في أجل 30 يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا، التي تبت في الموضوع بحكم ابتدائي و نهائي في أجل 30 يوما من إخطارها⁽³⁾، أما المشرع المغربي منح لكل ناخب الحق في الطعن في العمليات الانتخابية خلال 8 أيام الموالية للإعلان عن نتائج الانتخابات و يقدم الطعن لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية، التي يقع في دائرة اختصاصها مكان الانتخابات و تبت المحكمة خلال 15 يوما الموالية لتقديم المقال، بحكم نهائي لا يجوز الطعن فيه إلا بالنقض. يبدو أن الآجال الواردة في القانون المغربي أقرب منها للواقع من تلك الواردة في التشريع الجزائري لكون تشكيل لجنة المشاركة و ما تتمتع به بعد تشكيلها من صلاحيات، يستدعي اتخاذ إجراءات تتسم بنوع من الاستعجال، و الدليل على ذلك أن كل من التشريعين الجزائري و المغربي خرج عن القواعد العامة في الإجراءات المدنية التي تكرس مبدأ التقاضي على درجتين، و جعل الأحكام المتعلقة بالموضوع ابتدائية و نهائية، لذلك يبدو أن الآجال الواردة في التشريع الجزائري لا تتماشى مع هذا المنطق⁽⁴⁾.

ج- اختصاصات لجنة الانتخابات بعد الاقتراع

فور انتهاء عمليات الاقتراع، يتم فرز الأصوات علانية، يحرر رئيس مكتب الاقتراع بعد الانتهاء من عملية الفرز محضر الانتخابات، و يوقعه جميع أعضاء المكتب، و تدون فيه كل الإشكالات و الاحتجاجات التي سايرت عملية الاقتراع، و في الأخير تعد اللجنة الانتخابية المحضر النهائي لنتائج الاقتراع و تعلن عنها في كل مكان عمل على حدى، و ترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁽⁵⁾. يعتبر فائزا في الانتخابات المترشحون الذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات، و عندما يحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار من أجل الفصل

(1) أنظر المواد 20، 21 و 22 و 23 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

(2) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 174.

(3) أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر، التي تحيلنا إلى المادة 100 من قانون علاقات العمل.

(4) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 176.

(5) أنظر المواد 25 و 26 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

بينهم، أما إذا كان المترشحون الفائزون يتمتعون بنفس الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة يعتبر فائزا المترشح الأكبر سنا⁽¹⁾، و هو أيضا ما ذهب إليه المشرع المغربي.

و بعد الإعلان عن النتائج النهائية، تستدعي اللجنة الانتخابية كل المندوبين المنتخبين في أجل أقصاه 8 أيام قصد الشروع في انتخاب لجنة المشاركة من بينهم عن طريق التصويت السري، بعد تشكيل أعضاء اللجنة ينتخب المكتب الذي يتكون من رئيس و نائبه عندما تتكون لجنة المشاركة من مندوبين على الأقل و بعد انتخاب المكتب تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي.

حدد المشرع الجزائري مدة عضوية مندوبي المستخدمين 3 سنوات، و يمكن أن تسحب هذه العضوية بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة، أو بناء على طلب ثلث العمال المعنيين على الأقل، و في حالة شغور منصب أحد مندوبي المستخدمين لأي سبب كان يتم تعويضه بالمترشح الموالي مباشرة لآخر فائز في الترتيب عند الانتخابات⁽²⁾.

من خلال استعراضنا لأحكام انتخاب مندوبي العمال و تشكيل لجنة المشاركة بعد خوصصة المؤسسة الاقتصادية في ظل قانون العمل الحالي، و كذا النصوص التنظيمية المكملة له، نجدها جاءت أكثر فعالية و تنظيم من الأحكام الواردة قبل خوصصة المؤسسات في ظل الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث أصبحت تتولى عملية الانتخابات لجنة واحدة على مستوى الهيئة المستخدمة، بعدما كانت تسند إلى لجنتين الأولى على مستوى المؤسسة و تسمى لجنة الترشيحات، و الثانية على مستوى الولاية و تدعى لجنة الانتخابات، و أصبحت للجنة الانتخابات في القانون الساري المفعول كافة الصلاحيات المتعلقة بالعملية الانتخابية ابتداء من مرحلة التحضير إلى غاية الإعلان عن نتائج الانتخابات و تنصيب لجنة المشاركة. رغم حفاظ المشرع على بعض الصلاحيات للنقابة الأكثر تمثيلا في المؤسسة و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين لكن ذلك لا يؤثر كثيرا في حالة تعدد التمثيل النقابي داخل المؤسسة الواحدة، و في حالة عدم وجود أي تمثيل نقابي أصلا. و من جهة أخرى فقد حرص المشرع على تمثيل جميع الفئات العمالية في لجنة المشاركة و أعطى الأولوية لفئة العمال المهرة و الإطارات رغم قلة عددها في أغلب الأحيان، و هنا نجد أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما لمعيار الكفاءة الذي تتطلبه المنافسة في ظل الخوصصة.

الفرع الثاني: نظام عمل لجان المشاركة و التسهيلات الممنوحة لها في ظل الخوصصة

أولاً- تسيير عمل لجان مشاركة العمال

قبل خوصصة المؤسسات الاقتصادية، و في ظل الأمر رقم 71-74 كان مجلس عمال المؤسسة يعقد اجتماعين عاديين في السنة، أما مجلس عمال الوحدة فيعقد أربع اجتماعات عادية في السنة، كما يجوز لكل واحد من المجلسين أن يعقد جلسات استثنائية غير عادية بطلب من مدير المؤسسة، أو بطلب من 3/2 ثلثي

(1) المادة 98 فقرة 5 من قانون 90-11 المعدلة بالمادة 14 من الأمر رقم 96-21. و بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 177.

(2) أنظر المادة 101 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أعضاء المجلس⁽¹⁾، أما بعد خوصصة المؤسسات، و في ظل قانون 90-11 الذي ضاعف عدد اجتماعات لجنة المشاركة التي تجتمع في دورات عادية مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر على الأقل، و استثناء أي في دورات غير عادية بناء على طلب رئيسها، أو بطلب من أغلبية أعضائها، و يجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها، كما يجوز للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه اجتماعات لجنة المشاركة⁽²⁾.

زيادة إلى الاجتماعات التي تعقدها لجنة المشاركة برئاسة رئيس مكتبها، يجوز للمستخدم أو ممثله المخول قانونا أن يتأسس مكتب لجنة المشاركة مرة واحدة على الأقل كل 3 أشهر، و يجب على المستخدم أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل 30 يوما على الأقل من تاريخ انعقاد الاجتماع شرط أن لا تخرج المواضيع المقترحة ضمن جدول الأعمال عن اختصاصات لجنة المشاركة، كما يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح على المستخدم إدراج نقاط أخرى في جدول الأعمال الذي يعده المستخدم، شريطة أن تدخل ضمن اختصاصات اللجنة، حيث ترسل تلك الاقتراحات مع الملفات المطابقة لها إلى المستخدم في أجل أقصاه 15 يوما قبل تاريخ انعقاد الاجتماع⁽³⁾.

أما في التشريع الفرنسي إن عدد اجتماعات لجنة المؤسسة مرتبط بحجم المؤسسة⁽⁴⁾، إذ تجتمع على الأقل مرة في الشهر إذا كان عدد عمال المؤسسة لا يقل عن 150 عاملا بناء على طلب من صاحب العمل، أو ممثله القانوني، و مرة في كل شهرين على الأقل إذا كان عدد العمال يقل عن 150 عاملا⁽⁵⁾. كما يتأسس هذه الاجتماعات المستخدم أو ممثله القانوني الذي يعد جدول الأعمال مع أمين اللجنة الذي يعينه المستخدم من بين الأعضاء الأصليين للجنة المؤسسة⁽⁶⁾.

أما إذا كانت الهيئة المستخدمة تضم أكثر من مكان عمل، فإن المستخدم يعين ممثلاً عنه مخول قانونا بمساعدة مساعديه الرئيسيين بعقد الاجتماعات مع مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متمايز على حدة مرة واحدة على الأقل كل 3 أشهر، و يتم تبليغهم بجدول أعمال هذه الاجتماعات 7 أيام على الأقل قبل تاريخ عقد هذه الاجتماعات⁽⁷⁾.

(1) المادة 40 من الأمر رقم 71-74 السالف الذكر .

(2) أنظر المادة 103 من قانون 90-11 السالف الذكر .

(3) أنظر المادة 103 من قانون 90-11 السالف الذكر .

(4) Gabriel Guéry, Pratique du droit du travail, la réglementation du travail, les relations individuelles entre l'employeur et le salarié, les relations collectives au sein de l'entreprise, Montchrestien et Gualino éditeur, 10^{ème} édition 2001, p524.

(5) Article L434-3 Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

(6) Article L434-2 Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

(7) أنظر المادة 105 من قانون 90-11 السالف الذكر .

من خلال هذه المقارنات نجد أن المشرع الفرنسي قد أصاب في ربطه لعدد اجتماعات اللجنة بعدد العمال أو حجم المؤسسة، لأنه كلما زاد عدد العمال كلما زادت بها المشاكل الاجتماعية و الضغوط على الهيئة المستخدمة، التي تحتاج لمعالجة هذه المسائل في أقرب الآجال و ذلك بتدخل لجان المشاركة. و لذلك كان على المشرع الجزائري أن يحدو حذو المشرع الفرنسي، بحيث يقلص مدة دورات الاجتماعات في المؤسسات الصغيرة، و يرفعها في المؤسسات الكبيرة ذات الطابع الاستراتيجي على غرار مؤسسة sonatrach و مؤسسة sonalgaz و اتصالات الجزائر و غيرها⁽¹⁾.

ثانيا-التسهيلات الممنوحة للجان المشاركة في ظل الخوصصة

حتى تتمكن لجان المشاركة من قيام بالمهام و الصلاحيات الموكلة لها، منح المشرع لأعضائها بعض التسهيلات و الوسائل⁽²⁾، حيث ألزم القانون صاحب الهيئة المستخدمة بمنح مندوبي المستخدمين و أعضاء لجنة المشاركة أوقات تفرغ في حدود عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر، على حساب المستخدم ما عدا خلال عطلم السنوية، و دون حساب الأوقات التي يقضيها الممثلون في الاجتماعات التي يطالب أو يبادر بها صاحب العمل⁽³⁾. و يتم تحديد كيفية حساب هذه الساعات بموجب اتفاق بين أعضاء اللجنة و المستخدم و المقصود هنا بالاتفاق هو الاتفاق المبرم مع أعضاء لجنة المشاركة الذي أطلق عليه المشرع الفرنسي اسم les accords atypique أي الاتفاقيات من نوع خاص، و هي تختلف عن الاتفاقات الجماعية للعمل التي تلحق أو تكمل اتفاقية جماعية و التي تبرم بين المستخدم و الممثلين النقابيين، و الذي أطلق عليه كل من المشرعين الجزائري و الفرنسي اسم les accords collectifs⁽⁴⁾.

كما أجاز المشرع الجزائري لمندوبي المستخدمين بعد الاتفاق مع المستخدم على حساب ساعاتهم لينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين، حيث غالبا ما يتنازل مندوبي المستخدمين عن حقهم في الاستفادة من هذه الساعات لفائدة رئيس مكتب لجنة المشاركة أو نوابه.

إذا كان المشرع الجزائري، قد منح لأعضاء لجنة المشاركة و مندوبي العمال الحق في التمتع بعشر 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر لإتاحة لهم الوقت الكافي الذي يمكنهم من أداء مهامهم التمثيلية على أحسن وجه، فإن المشرع المغربي منحهم 15 ساعة في الشهر، أما المشرع الفرنسي كنا قد رأينا سابقا أنه حدد عدد مندوبي المستخدمين حسب حجم و عدد العمال داخل الهيئة المستخدمة، و لم يقتصر على مندوبي المستخدمين و لجنة المؤسسة قط، بل أضاف اللجنة المركزية للمؤسسة و لجنة المجمع، و بالتالي فقد منح لكل عضو من أعضاء هذه اللجان الاستفادة من قدر ساعي يختلف بحسب عدد عمال المؤسسة التي يمثلها، و هكذا فإن مندوبي المستخدمين في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملا، فقد يستفيدون من 10 ساعات في الشهر، أما أعضاء لجنة المؤسسة الدائمين و التي تشغل أكثر من 50 عاملا يستفيدون من 15 ساعة في

(1) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 180.

(2) Gabriel Guéry, op cit, p 520 et suite.

(3) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 288. و أنظر المادتين 106 و 108 من قانون 90-11 السالف الذكر.

(4) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 180.

الشهر، و ترتفع المدة إلى 20 ساعة في الشهر بالنسبة للمندوبين الذين يمارسون مهام اقتصادية داخل لجنة المؤسسة و التي يتجاوز عدد عمالها 500 عامل، و لا يمكن أن تتجاوز هذه المدة 20 ساعة إلا استثناء⁽¹⁾، أما بالنسبة لممثلي العمال الثانويين فلا يستفيدون من هذا الحجم الساعي إلا إذا ناب أحدهم عن مندوب أصلي.

و كان من الأجر على المشرع الجزائري أن يحدو حدو المشرع الفرنسي ليميز بين الحجم الساعي الشهري الذي يمنح لمندوبي العمال و أعضاء لجنة المشاركة، بالنسبة لمندوبي العمال، و يأخذ بعين الاعتبار حجم و عدد عمال المؤسسة، خاصة بعد خوصصة المؤسسات العمومية الكبيرة و انتشار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تدعمها الدولة، فأغلب المؤسسات الصغيرة لا تحتوي على لجنة المشاركة باعتبار أن عدد عمال هذه المؤسسات منخفض و قليل فهو يقل عن 50 عاملا الأصل أن يتمتع مندوبيها بحجم أقل من الحجم الذي يتمتع به أعضاء لجنة المشاركة باعتبار أن عدد عمال هذه المؤسسات مرتفع أي يزيد عن 50 عاملا، كما ان المؤسسات التي يرتفع عدد عمالها إلى حد كبير كأن يزيد عن 1000 عامل الأصل أن يتمتع أعضاء لجنة المشاركة فيها بحجم ساعي أكبر من المؤسسات التي يزيد عدد عمالها عن 50 و لا يصل إلى عدد عمال ضخم كالمؤسسات الكبرى في الجزائر⁽²⁾، فكان لابد للمشرع الجزائري أن يعيد النظر في هذه النقطة بالذات، حتى تكون مشاركة العمال فعالة و تعطي ثمارها كما يلزم.

و من جهة أخرى، ألزم القانون صاحب العمل بتسهيل عمل اللجنة و ذلك بتوفيره لها كافة الوسائل من أماكن الاجتماع و مكتب خاص بها لإنجاز أعمالها السكرتارية⁽³⁾، غير أنه لم يحدد طبيعة هذه الوسائل، مما قد يؤدي إلى خلاف بين كل من أعضاء لجنة المشاركة و المستخدم في تحديد مفهوم الوسائل الضرورية، فما تراه لجنة المشاركة وسيلة ضرورية لممارسة مهامها، يعتبره صاحب العمل من وسيلة غير ضرورية حتى يتخلص من صرف نفقات إضافية و للتهرب من تنفيذ التزامه، أما المشرع الفرنسي كان أكثر وضوحا و دقة في تحديده الوسائل الضرورية على رأسها المقر المهيأ و المجهز بالوسائل الضرورية لتسيير المكتب في أحسن الظروف من بينها مثلا مكتب، طاوولات، كراسي، خزانات و توصيل المكتب بخط هاتفي و آلات النسخ و السماح للمكتب باستعمال أماكن الإشهار...، و منحها أيضا الشخصية المعنوية طبقا للمادة L.431-6 (حتى تتمكن من التمثيل أما القضاء، فتح رصيد بنكي أو حساب بريدي..)⁽⁴⁾ كما ألزم صاحب العمل بتقديم إعانة مالية سنوية تعادل نسبة 0.2% من الكتلة الأجرية الخام لتسيير المكتب و تزويده بالوسائل المادية

(1) Article L424-1 Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dix heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois. Et voir aussi Jean-Luc KOEHL, droit du travail et droit social, op cit, p 150.

(2) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 181.

(3) أنظر المادة 109 من قانون 90-11 السالف الذكر.

(4) Gabriel Guéry, op cit, p p 530 et 531.

و البشرية طبقا للمادة L.434-8⁽¹⁾، إلا إذا قدم المستخدم هذه الوسائل بما يعادل هذه النسبة⁽²⁾. و من جهة أخرى يلتزم صاحب العمل بتقديم بعض الإعانات المالية في إطار النشاطات الاجتماعية و الثقافية التي تقوم بها اللجنة. كما يستفيد الأعضاء الدائمون في لجنة المؤسسة من تكوين اقتصادي لمدة لا تتجاوز خمسة(5) أيام تتدرج ضمن مدة العمل، و لا يقتطع من الحجم الساعي المخصص للقيام بمهام اللجنة، و يمكن تجديد هذا التكوين طيلة عهدة لجنة المؤسسة و هي أربع سنوات⁽³⁾.

كما أجاز المشرع الجزائري للجنة المشاركة اللجوء إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل، في المسائل التي تتدرج ضمن صلاحياتها، و من أمثلة ذلك إحالة الملف الاجتماعي المعروض عليها من قبل صاحب العمل بغية إبداء رأيها فيه، رغم أن عرض الملف يعتبر إجراء شكليا جوهريا، إلا أن رأيها فيه استشاري غير ملزم بالنسبة لصاحب العمل، لكن قد يكون هذا الرأي الاستشاري مؤثرا، إذا ما استغلت لجنة المشاركة الوسائل المخولة لها قانونا، كاعتمادها على خبير مختص لفحص مضمون التقرير، فإذا أبدت هذا الرأي بجدية و موضوعية، كما يبدو رأي لجنة المشاركة المطابق عليه عند عملية التفاوض الجماعي حول الملف الاجتماعي و من تم يحدث التكامل بين جهازين ممثلين للعمال المنظمة النقابية من جهة ، و لجنة المشاركة من جهة أخرى⁽⁴⁾.

المشرع الفرنسي سمح للجنة المؤسسة بالاستعانة بخبراء مختلفين سواء محاسبين أو خبراء في التكنولوجيا على أن يتقاضوا أجرا على حساب المستخدم⁽⁵⁾. أما المشرع الجزائري و تسديدا لنقطة الخبرات أوجب على صاحب العمل تخصيص ميزانية خاصة بلجنة المشاركة⁽⁶⁾، إلا أنه ترك كيفية تحديد هذه الميزانية عن طريق التنظيم، إلا أن النص التنظيمي لم يصدر إلى يومنا هذا، مما يزيد من تعسف صاحب العمل في توفير الوسائل المادية و البشرية الخاصة بتسيير عمل لجان المشاركة، و هو في نظرنا تقييد لأعضاء اللجنة و أمر من شأنه إعاقة اللجنة دون ممارسة مهامها يستوجب على المشرع استدراكه في أقرب الآجال.

و من جهة أخرى، فإن المشرع الجزائري و على غرار الحماية المقررة للممثلين النقابيين أثناء ممارسة مهامهم النقابية، يحظى مندوب العمال و أعضاء لجنة المشاركة عند ممارسة نشاطاتهم المتعلقة بتمثيل العمال بحماية قانونية أقرتها المادة 113 من قانون علاقات العمل، بحيث لا يجوز للمستخدم تسريح أو تحويل أو توقيع أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها في حق أحدهم، إلا أن المشرع لم يبين كيفية حماية مندوبي المستخدمين من تعسف صاحب العمل.

(1) Article L434-8 Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

(2) Cass.soc.26 septembre 1989. Et voir aussi. Gabriel Guéry, op cit, p 531.

(3) voir l'article L451-1, et Gabriel Guéry, op cit, p 533.

(4) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 183.

(5) voir l'article L434-6 du code de travail français, et Gabriel Guéry, op cit, p 534 et suites. Cass.soc.29 octobre 1987; 16 mai 1990; 23 avril 1992...

(6) أنظر المادة 111 من قانون 90-11 السالف الذكر.

على خلاف المشرع الجزائري أقرت التشريعات العمالية المقارنة حماية قانونية لمندوبي المستخدمين من تعسف صاحب العمل، فالمشرع الفرنسي ألزم صاحب العمل الذي يريد اتخاذ إجراءات تأديبية تتعلق بتسريح مندوب المستخدمين أن يطلب رأي لجنة المؤسسة أولاً، ثم ترخيصاً كتابياً من مفتشية العمل المختصة إقليمياً و في حالة ارتكاب المندوب لخطأ جسيم جاز للمستخدم توقيفه عن العمل في انتظار القرار النهائي للفصل بعد ترخيص من مفتشية العمل، و في حالة رفض مفتشية العمل تسريح المندوب يعاد إدراجه إلى منصب عمله مع تمتعه بكافة حقوقه، أما المشرع المغربي ألزم صاحب العمل قبل اتخاذه لأي إجراء تأديبي ضد مندوب الأجراء سواء تعلق الأمر بنقله من مصلحة إلى أخرى أو من منصب عمل إلى آخر، أو توقيفه عن شغله، أو فصله عنه، بموافقة العون المكلف بالتشغيل، غير أنه يمكن لصاحب العمل في حالة الخطأ الجسيم أن يقرر حالة التوقيف المؤقت في حق مندوب الأجراء، و عليه أن يشعر فوراً العون المكلف بتفتيش الشغل بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه، و على العون أن يتخذ قراره بالموافقة أو بالرفض خلال 8 أيام الموالية لإشعاره، كما يجب أن يكون قراره معللاً⁽¹⁾.

المطلب الثاني: توسيع صلاحيات أجهزة المشاركة العمالية في ظل الخوصصة

بالتعمق في الصلاحيات المخولة للجنة المشاركة بعد خوصصة المؤسسات الاقتصادية، الواردة في المواد من 94 إلى 96 من قانون علاقات العمل، فإنها لا تختلف من حيث المضمون و الفعالية عن صلاحيات مجلس العمال في ظل قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات و هذا لكونها بديل له من حيث التسمية فقط. و لم يدخل عن النظام السابق أي اختصاص جديد ذو فعالية لهذه اللجنة، باستثناء الاختصاصات المتمثلة في انتخاب الرئيس و نائبه، و وضع النظام الداخلي، و تسيير مصالح و مرافق الخدمات الاجتماعية التابعة للمؤسسة. فإن باقي الصلاحيات لا تتجاوز حدود الإعلام الدوري لبعض المسائل التي تحدث داخل المؤسسة أو التي تناقش في مجلس الإدارة أو في لجنة المشاركة. أو إبداء الرأي في بعض القرارات قبل تطبيقها بالإضافة إلى مراقبة تطبيق القوانين و النظم الخاصة بالتشغيل و الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل⁽²⁾.

و لذلك فقد ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، يدرس الفرع الأول الصلاحيات الاستشارية و الإعلامية للجان المشاركة، و الفرع الثاني صلاحيات المراقبة و التسيير للجان المشاركة.

الفرع الأول: الصلاحيات الاستشارية و الإعلامية للجان المشاركة

سنعرض أولاً للصلاحيات الاستشارية للجان المشاركة ثم إلى الصلاحيات الإعلامية لهذه اللجان على

النحو الآتي:

(1) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 187. و سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 26.

(2) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 288، 289. Et voir aussi Jean-Luc KOEHL, op cit, p 149.

أولاً- الصلاحيات الاستشارية للجان المشاركة

بالنظر إلى طبيعة الصلاحيات الموكلة لمندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة، فإن المشرع اعتبرها الهيئة الاستشارية و الإعلامية الرئيسية في المؤسسة⁽¹⁾. حيث تتمتع بصلاحيات استشارية واسعة فلا يجوز للمستخدم أن يتخذ بعض قراراته بالأخص تلك المتعلقة بالشؤون الاقتصادية و التنظيمية للمؤسسة، إلا بعد أن تبدي لجنة المشاركة رأياً فيها، و هذا إجراء جوهري يترتب على تخلفه بطلان هذه القرارات⁽²⁾.

أ -إبداء الرأي في القرارات التنظيمية:

و القرارات التنظيمية هي تلك القرارات المتعلقة بتنظيم العمل كمقاييس العمل و مدته، و طرق تحفيز العمال، القرارات المتعلقة بالنظام الداخلي، و مخططات التكوين المهني و نماذج العقود.

1-القرارات المتعلقة بتنظيم العمل:

و تشمل القرارات الخاصة بمقاييس العمل و التي يقصد بها معايير العمل و الإنتاج التي يحددها المستخدم للوصول إلى النتائج المرجوة، و بالأخص تلك المعايير المطابقة للمواصفات الدولية حتى تحافظ المؤسسة على قدرتها التنافسية في السوق الدولي و الوطني، و عليه تبدي لجنة المشاركة رأياً في هذه المقاييس، و إعطاء رأياً إن كانت حقيقية أو مبالغ فيها. و من بين القرارات المتعلقة بتنظيم العمل أيضاً طرق تحفيز العمال و مراقبة العمل و توقيت العمل⁽³⁾، و يتم تحديد هذه العناصر عن طريق التفاوض الجماعي و مع ذلك فإن المشرع ألزم المستخدم عرضها على مندوبي المستخدمين لإبداء رأيهم فيها.

2-إبداء الرأي في محتوى النظام الداخلي للمؤسسة

النظام الداخلي هو "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط، يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ"⁽⁴⁾. و عندما تشغل المؤسسة أكثر من 20 عاملاً تكون ملزمة بإعداد نظامها الداخلي، كما يمكن للمؤسسة التي تشغل أقل من 20 عاملاً أن تعد نظاماً داخلياً حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة داخل هذه المؤسسات، و يجوز أيضاً للمؤسسة التي تحتوي على مجموعة من الوحدات تشغل كل منها 20 عاملاً على الأقل أن تعد نظاماً داخلياً واحداً يطبق على كل الوحدات التابعة لها إلا إذا كانت وحدة أو عدة وحدات منها تتمتع بخصوصيات تقتضي بالضرورة إعداد نظام داخلي خاص بها و هو ما ذهبت إليه مجموعة كبيرة من الهيئات المستخدمة منها مؤسسة سوناطراك، و سونالغاز و اتصالات الجزائر و غيرها حيث وضعت نظاماً داخلياً واحداً خاصاً بكل الوحدات التابعة لها⁽⁵⁾.

(1) Gabriel Guéry, op cit, p 541.

(2) قرار المحكمة العليا رقم 173997 المؤرخ في 1999/03/9. للإطلاع على مضمون القرار راجع نبيل صقر و فراح محمد الصالح، المرجع السابق ص 412.

(3) تم دراسة هذه النقاط بالتدقيق ضمن الفصل الثاني من الباب الأول من مذكرتنا الحالية.

(4) أنظر المادة 77 من قانون علاقات العمل السالف الذكر.

(5) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 192.

نظرا للأهمية التي يحتلها النظام الداخلي باعتباره مصدرا هاما من مصادر قانون العمل، أوجب المشرع الجزائري على المستخدم قبل تنفيذه للنظام الداخلي عرضه على لجنة المشاركة لكي تبدي رأيها فيه، و الأصل أن يعرض المستخدم مشروع النظام الداخلي على لجنة المشاركة و إن لم توجد يعرض على ممثلي العمال و هو أيضا ما كرسه المشرع الفرنسي، حيث ألزم صاحب العمل بعرض مشروع النظام الداخلي على لجنة المؤسسة و في غيابها على مندوبي المستخدمين لإبداء رأيهم، كما يجب عرضه على لجنة النظافة و الأمن و شروط العمل في المسائل المتعلقة بالنظافة و الأمن و طب العمل.

إلا أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة رأي لجنة المشاركة و الآثار المترتبة على قبولها أو رفضها لأحكام النظام الداخلي الذي يضعها المستخدم، و بالتالي فهذا الأخير غير ملزم بالرأي الذي تبديه لجنة المشاركة حتى و لو كان يشمل على أحكام تضر بمصلحة العمال. و من جهة أخرى، فإنه لم يحدد طريقة تعبير لجنة المشاركة على رأيها حول مشروع النظام الداخلي، على خلاف ذلك و بموجب التعليمات المؤرخة في 15 مارس 1983 أكد المشرع الفرنسي على أن رأي العمال يترجم بناء على محضر اجتماع لجنة المؤسسة، أو بناء على وثيقة مكتوبة ناتجة عن اجتماع مندوبي المستخدمين، يجب أن تخضع استشارة ممثلي العمال إلى القواعد العامة، إذ يجب على المستخدم أن يضمن الإعلام الكافي كتابة و بشكل دقيق و أن يمنح الوقت الكافي للفحص حتى يتسنى للجنة إبداء رأيها و ملاحظاتها⁽¹⁾.

3-القرارات المتعلقة بمخططات التكوين المهني و تحديد المعارف و تحسين المستوى و التمهين

نظرا للتطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده عالم الشغل اليوم، و حتى يتمكن العامل من مسايرة هذا التطور، فإن التكوين يعتبر من أهم الحقوق المقررة قانونا للعمال لمواكبة التطور التكنولوجي و اكتساب المعارف الحديثة، و رفع مستواهم المهني و التقني، و هو من الالتزامات التي يتحملها المستخدم، و لذلك فقد ألزمه المشرع بوضع برنامج خاص بالتكوين، و عرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها و ملاحظاتها فيه⁽²⁾.

ب- إبداء لجنة المشاركة رأيها في القرارات الاقتصادية

تندرج ضمن القرارات الاقتصادية أو المالية القرارات المتعلقة بإعادة هيكلة الشغل و القرارات المتعلقة بالمخططات السنوية و حصيالات تنفيذها.

1-القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل

تعتبر قرارات مشاريع إعادة هيكلة الشغل من أهم القرارات التي تستشار فيها لجنة المشاركة و التي تتميز بالطابع الاقتصادي لما تكتسبه من أهمية بالنسبة لكل من العمال و صاحب العمل، و خاصة بعد خوصصة المؤسسات الاقتصادية التي يقوم مالكوها الجديد بإعادة هيكلتها ماديا و بشريا لأسباب اقتصادية، فيلجأ إلى التسريح الجماعي للعمال بعد استنفاده لكل الطرق الخاصة بإعادة تنظيم مؤسسته قبل اللجوء إلى عملية التسريح، فيقوم بتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال تقليص عددهم، إدماج عدة مؤسسات في مؤسسة

(1) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 193.

(2) سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 31.

واحدة، أو نقل بعض أقسام المؤسسة أو إلغاؤها مما يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل، أو كأن يجهز المستخدم مؤسسته بآلات و تقنيات تكنولوجية حديثة لتحسين نوعية الإنتاج وزيادته و الحفاظ على تنافسية المؤسسة⁽¹⁾.

و هذه الإجراءات كلها تندرج ضمن الجانب الاجتماعي الذي يعده المستخدم قبل اللجوء إلى عملية التسريح⁽²⁾، و لذلك ألزم الجزائري المستخدم بعرض الملف الاجتماعي، مباشرة بعد المصادقة عليه من قبل الأجهزة المؤهلة قانونا التابعة للهيئة المستخدمة على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيه. إن رأي لجنة المشاركة في هذه الحالة يبقى مجرد رأي استشاري غير ملزم لصاحب العمل لكنه يعد إجراء شكليا جوهريا.

2-المخططات السنوية و حصيلات تنفيذها

إن المخططات السنوية للهيئة المستخدمة تشمل التوقعات السنوية فيما يتعلق بتطور هياكل الشغل الإجراءات المتبعة للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، مخططات التكوين المهني، مشاريع الاستثمار و التكنولوجية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى مخططات توزيع أوقات العمل و تكيفها مع نمط الإنتاج، برمجة العطل السنوية. و نظرا لأهمية هذه المخططات أوجب المشرع على صاحب العمل بعد إنجاز المخططات السنوية و قبل تنفيذها عرضها على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيها، و يقدم لها حصيلات تنفيذ مخططات السنة المنصرمة من أجل تقييمها و إبداء ملاحظاتها⁽³⁾.

ثانيا- الصلاحيات الإعلامية للجان المشاركة

طبقا للمادة 94 فقرة أولى من قانون 90-11 فإن لجنة المشاركة تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل، تتعلق تلك المعلومات بتطوير إنتاج المواد و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين و هياكل الشغل، نسبة تغيب العمال و حوادث العمل و الأمراض المهنية و بمدى تطبيق أحكام النظام الداخلي، كما تتعلق تلك الصلاحيات بإعلام العمال، و كذا الاطلاع على الكشوف المالية للمؤسسة.

أ- تلقي المعلومات و إعلام العمال

يجب على المستخدم أن يبلغ لجنة المشاركة خلال كل 3 أشهر ببعض المعلومات التي تهتم عمال المؤسسة، و تتعلق تلك المعلومات بتطوير إنتاج المواد و المبيعات و إنتاجية العمل، كما يجب عليه أن يبلغها أيضا بتطور نسبة التغيب و كذا حوادث العمل و الأمراض المهنية، تكتسي هذه المعلومات أهمية بالغة، إذ تمكن لجنة المشاركة من اتخاذ كافة الوسائل الضرورية لفرض احترام قواعد الوقاية الصحية و الأمن، كما يجب

(1) سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 31.

(2) راجع في هذا الشأن الفرع الأخير من الفصل الأول من الباب الأول من هذه المذكرة بعنوان "الحماية المقررة للعمال المسرحين".

(3) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 195. و سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 32.

على المستخدم أيضا أن يشعرها بمدى تطبيق الأحكام الواردة في النظام الداخلي، و خاصة تلك المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و التدابير المتعلقة بالأمن و الصحة، و طب العمل.

و من جهة أخرى، تعتبر لجنة المشاركة وسيلة اتصال بين العمال و صاحب العمل حيث تبلغهم بكل المعلومات التي يسمح بها المستخدم و التي يحددها النظام الداخلي، أما تلك المعلومات الخاصة بالتصاميم و نماذج الصنع و غيرها تعتبر من قبيل الأسرار المهنية الممنوعة على العمال، لأنها تمس بالمصلحة الاقتصادية للمؤسسة.

ب- الاطلاع على الكشوفات المالية

تعتبر الوثائق الشاملة ميزانية المؤسسة و هي من أهم الكشوفات المالية التي تطلع عليها لجنة المشاركة و هي عبارة عن جدول حسابي يضم في جانبه الأيمن الأصول و في جانبه الأيسر الخصوم، حيث تتمثل الأصول في الاستثمارات و تتضمن المصاريف الإعدادية، القيم غير المادية، العقارات و المنقولات، تجهيزات الإنتاج و المعدات ووسائل النقل، كما تشكل مجموع الأصول المخزونات و حقوق المؤسسة كأموالها الجاهزة و حسابها الجاري في البنك. أما الخصوم تتضمن الأموال الخاصة و هي الحصص التي يقدمها المساهمين في رأس المال عند تأسيس المؤسسة، الاحتياطات المكونة من الأرباح في انتظار التوزيع، كما تشمل الديون بمختلف أنواعها.

و من الكشوف المالية أيضا جدول حساب النتائج و هو عبارة عن جدول تحليلي يجمع حسابات التسيير من نفقات و إيرادات، من خلالها نتحصل على نتيجة الدورة المحاسبية (فائدة و ربح أو خسارة للمؤسسة)، أما باقي الوثائق المالية المختلفة هي جداول عمليات الجرد المادي و الحسابي للممتلكات و جدول جرد المخزونات... من خلال هذه الوثائق و الكشوف يمكن للجنة أن تقف على وضعية المؤسسة المالية، كما يمكن لها عند الحاجة أن تستدعي محافظ الحسابات الذي يقدم لها كافة التوضيحات الضرورية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: صلاحيات المراقبة و التسيير للجان المشاركة

أولاً- صلاحيات المراقبة الممنوحة للجان المشاركة

تعتبر الصلاحيات الفعلية و التقريرية لأجهزة المشاركة العمالية في ظل الخوصصة بالمقارنة مع اختصاصاتها الاستشارية و الإعلامية ضئيلة جدا، و هي في الحقيقة لم ترق إلى درجة المشاركة الفعالة في التدخل في شؤون المؤسسة الهامة، و لم تمنحهم السلطات القانونية و الإدارية التي تمكنهم من فرض رأيهم أو على الأقل الأخذ به عند صياغة القرارات الاستراتيجية للمؤسسة⁽²⁾. و تتمثل الصلاحيات الفعلية في مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل و تلك الخاصة بمجال الضمان الاجتماعي.

(1) سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص ص 34 و 35.

(2) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 289.

أ- مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن

ضمان الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل هو التزام ملقى على عاتق صاحب العمل، لذلك ألزمه المشرع باحترام قواعد الصحة و الأمن، و بتوفير طب العمل، و إعلام و تكوين العمال في هذا المجال قصد تفادي مخاطر حوادث العمل و الأمراض المهنية، و مختلف الأخطار و الأضرار الأخرى. تعتبر لجنة المشاركة من الأجهزة الداخلية المختصة بمدى تطبيق أحكام الأمن و الوقاية الصحية⁽¹⁾، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال و اقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العمال و ظروفهم في المؤسسة، بينما تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن⁽²⁾ صاحبة الاختصاص التقني في هذا المجال و دورها أكثر تخصصا في مجال حفظ الصحة و الأمن.

رغم أن تأسيس لجنة المشاركة التزام قانوني يقع على عاتق الهيئة المستخدمة يترتب على مخالفة هذا الالتزام عقوبة جزائية، إلا أننا لاحظنا من الناحية العملية عدم وجود هذه اللجنة في المؤسسات العمومية الكبرى ذات الطابع الاستراتيجي⁽³⁾.

ب مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي

من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق المستخدم هي التصريح بعماله لدى صندوق الضمان الاجتماعي في أجل اقصاه 10 أيام من بداية نشاط العامل، و دفع اشتراكات التأمين شهريا، و من هنا تبدأ مراقبة أجهزة المشاركة لتنفيذ المستخدم لهذه الأحكام بالاستعانة بمراقبة صندوق الضمان الاجتماعي بعد إبلاغه.

ثانيا- صلاحيات التسيير الممنوحة للجان المشاركة

أ- تسيير الخدمات الاجتماعية

قد أولت المادة 94 فقرة 4 من قانون علاقات العمل للجنة المشاركة بالحق في تسيير و مراقبة الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة بعد اتفاق بينها و بين المستخدم يحدد شروط و كفاءات ممارستها و كيفية الرقابة عليها، و هو أيضا ما كرسه المشرع الفرنسي الذي أسند تسيير النشاطات الاجتماعية و الثقافية للجنة المؤسسة. و تبعا للمرسوم رقم 82-179⁽⁴⁾ فإن الخدمات الاجتماعية هي كل الامتيازات و الانجازات التي تهدف إلى تحسين معيشة العامل و تكمل أجره، و هي تشمل مجال الصحة كالاستفادة من العلاج أو زيارات طبية تتكفل بها لجنة الخدمات والمساهمة في أعباء السكن و الثقافة و الترفيهية، و يستفيد من هذه الخدمات العمال المزاولون لنشاطهم المهني و أفراد أسرهم، و العمال المتقاعدين، و حتى أسر العمال المتوفين.

(1) أممية سليمان، المرجع السابق، ص 138.

(2) المؤسسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 و المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن ج ر العدد 4 المؤرخة في 09/01/2005.

(3) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 199.

(4) المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، المعدل و المتمم، ج ر العدد 20 لسنة 1982.

و حتى تسهل لجنة المشاركة عملها، غالبا ما تقوم بتكوين لجنة تدعى لجنة الخدمات الاجتماعية، و هذه الأخيرة تحدد سنويا برنامجها و طبيعة نشاطاتها بموجب محضر يتم إعلام العمال بمحتواه حتى يتمكنوا من الاستفادة من هذه الخدمات، إذ غالبا ما تتمثل المساعدة الاجتماعية في مبالغ مالية تقدم للعمال و ذوي حقوقهم في حالات الفرح كالزواج و اختتان الأولاد أو ازدياد مولود أو التكفل بمصاريف الحج أو العمرة، أو في حالات الحزن كوفاة العامل أو أحد أصوله أو فروعها، كما تشمل الخدمات الاجتماعية الخدمات الصحية و المتمثلة في إنشاء مصلحة لطب العمل و تجهيزها للقيام بدورها على أحسن وجه أو إبرام اتفاق مع إحدى العيادات الطبية في حالة استحالة إنشاء مصلحة خاصة داخل المؤسسة، بالإضافة إلى دور الأمومة و رياض الأطفال و التي هي منعدمة من الناحية العملية في العديد من الهيئات المستخدمة، كما تشمل توفير الرياضة الجماهيرية لفائدة عمال المؤسسة و أنشطة الثقافة و التسلية، و تنظيم مراكز الراحة و الاستجمام و الاصطياف للعمال و أسرهم أيضا الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء، و كذا نظام التقاعد المسبق⁽¹⁾.

أما بالنسبة لتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية للعمال، فإن المرسوم رقم 82-179 قد أوجب على صاحب العمل اقتطاع مبلغ مالي سنوي يعادل نسبة 3% من كتلة الأجر الخام بما في ذلك العلاوات و التعويضات على اختلاف أنواعها اعتمادا على حسابات السنة المالية السابقة، و تقسم هذه النسبة إلى ثلاثة حصص، تخصص الأولى في نسبة 2% للمساعدات الاجتماعية، الخدمات الصحية، رياض الأطفال الرياضة العمالية، أنشطة الثقافة و التسلية الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة العمالية مثل الرحلات و مراكز الاستحمام و التعاونيات الاستهلاكية. و الحصة الثانية تقدر بنسبة 0.5% للمساهمة في تمويل صندوق ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء، و 0.5% لتمويل نظام التقاعد المسبق. أما بالنسبة للموارد الأخرى التي يمكن أن يمول بها صندوق الخدمات الاجتماعية هي في الواقع غير محققة، منها الموارد المحصلة عن تقديم الخدمات و تلك الناتجة عن التظاهرات الرياضية و الثقافية التي تنظمها الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية، مساعدات الهيئات و المؤسسات العمومية، الهبات و الوصايا التي يمكن أن تقدمها الهيئات أو الأشخاص و كذا المساهمات المالية التي يمكن تقديمها من طرف العمال.

ب- المشاركة في أعمال مجلس الإدارة و مجلس المراقبة.

طبقا للمادة 95 من قانون علاقات العمل، و التي تنص على أنه: "عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة و خمسين (150) عاملا، و عندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في المجلس طبقا للتشريع المعمول به". كنا قد أشرنا سابقاً، أن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية هو أول قانون يكرس مشاركة العمال في مجلس الإدارة داخل شركة المساهمة، حيث يتكون المجلس من 7 أعضاء كحد أدنى و 12 عضوا كحد أقصى من بينهم ممثلان ينتخبان بقوة القانون عن العمال، إلا أنه الغي فيما بعد بموجب الأمر رقم

(1) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 201. و أحمية سليمان، "الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع

الجزائري. أطروحة دكتوراه دولة في القانون، المرجع السابق الذكر، ص 353.

95-25 المتعلق بكيفيات تسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة⁽¹⁾، و لقد كرس هذا الأمر وجوب احتواء مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب كل حالة على مقعدين اثنين (2) لصالح العمال الأجراء الذين يتم تعيينهما من طرف لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من سائر العمال⁽²⁾.

و بالرجوع إلى أحكام القانون التجاري المعدل و المتمم يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة الذي خولت له كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة كما يمارس مجلس المراقبة مهمة الرقابة الدائمة للشركة، و في هذا الصدد يمكنه في أي وقت من السنة إجراء الرقابة التي يراها ضرورية، كما يمكنه أن يطلع على الوثائق التي يراها مفيدة للقيام بمهمته، يتألف كل من مجلس الإدارة و مجلس المراقبة من 3 أعضاء على الأقل و 12 عضوا على الأكثر، تنتخب هؤلاء الأعضاء الجمعية العامة التأسيسية أو الجمعية العامة العادية على ألا تتجاوز مدة عضويتهم 6 سنوات⁽³⁾. و الجدير بالذكر أن حضور ممثلي العمال لاجتماعات المجلسين هو أمر ضروري، حتى يتمكن من الإدلاء بصوتيهما أثناء التداول، و إلا اعتبرت القرارات المتخذة باطلية، إلا أنه نظرا للتمثيل الضئيل للعمال في المجلسين (عضوين في مجلس الإدارة و عضو واحد في مجلس المراقبة) و هذا التوزيع يعتبر في نظرنا غير ديمقراطي، مما يجعل تمثيلهما غير فعال، بالأخص إذا وصل عدد الأعضاء في المجلسين إلى حده الأقصى.

وبالرغم من أن الأمر رقم 95-25 لم يبلغ مبدأ مشاركة العمال في مجالس الإدارة في حين أن قانون الخوصصة تخلى عن هذا المبدأ، بالنظر إلى أحكام الفقرة الثانية من المادة 36 من الأمر رقم 95-22، ثم أكد الأمر رقم 01-04 السالف الذكر بموجب المادة 28 منه على هذا التخلي حيث لا يتمتع العمال الأجراء الذين استفادوا مجانا من 10 % على الأكثر من رأسمال المؤسسة التي تم خوصصتها لا بحق التصويت و لا حق التمثيل داخل مجلس الإدارة، و هذا الإقصاء الذي تعده المشرع أو ربما أغفله يتناقض مع القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و الذي يعترف بمبدأ المشاركة العمالية⁽⁴⁾.

و في الختام يمكن أن نشير إلى أنه و منذ بداية العمل بالصيغة الجديدة لنظام المشاركة، أي منذ سنة 1990 إلى منتصف سنة 1996، فقد بلغ عدد لجان المشاركة التي تم تنصيبها خلال هذه الفترة 893 لجنة تمثل 677.951 عامل، إذ تشير التقارير السنوية لوزارة العمل و الحماية الاجتماعية إلى أن نسبة تواجد لجان المشاركة في مؤسسات القطاع الخاص بالمقارنة مع القطاع العام تتراوح بين 10 و 14 % فقط مقابل 90 إلى 86 % في القطاع العام. مما تبين الوتيرة التي تسير بها عملية تنصيب لجان المشاركة، و النصيب الضئيل للمؤسسات الخاصة من هذه الهيئات التي يقتصر نشاطها على القطاع العام بصفة خاصة⁽⁵⁾.

(1) الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25/09/1995، ج ر العدد 55 المؤرخة في 27/09/1995.

(2) راجع المادة 25 من الأمر رقم 95-25 السالف الذكر. و أيضا سعادة محمد و عمور مصطفى، المرجع السابق، ص 44.

(3) بن عزوز بن صابر، الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص 203.

(4) عجة الجبلاي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، المرجع السابق، ص 441، 442.

(5) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص 292، 293.

الخاتمة:

لقد تناولت في هذا البحث نقطتين رئيسيتين هما الخصخصة و علاقات العمل، و إن كانت الأولى تعتبر مصطلحا اقتصاديا محضا، فإنها دون شك، أثرت و بشدة على السياسات الاجتماعية في مختلف أنحاء دول العالم- و بالأخص الدول التي تبنت في السابق النظام الاشتراكي- و لاسيما على تشريعات العمل، و قد أعطت نمطا جديدا لتنظيم علاقات العمل سواء الفردية منها أو الجماعية.

فالخصخصة في الجزائر، بدأ في تنفيذها خلال التسعينات، و هذا إثر عدم تحقيق أهداف الإصلاحات الاقتصادية التي طبقتها الحكومة في الثمانينات و التي لم تعط ثمارها، فبالرغم من المحاولات المتعددة لإنقاذ مؤسسات الدولة من الحل و الإفلاس جراء تطبيق سياسة إعادة الهيكلة المالية و العضوية و استقلالية المؤسسات العمومية، و نظرا لإعداد برنامج إصلاحي جديد بدعم من صندوق النقد الدولي الذي فرض على الدول بالمقابل اعتمادها نظام اقتصاد السوق، و الذي تعتبر الخصخصة البوابة و المسلك المؤدي إليه.

و بالرغم من أن الجزائر تبنت سياسة الخصخصة في بداية التسعينات، إلا أن تطبيقها كان بطيئا و يمشي بوتيرة جد متباطئة، و هذا ما يعبر عن التعديلات التشريعية المتسارعة التي قام بها المشرع في غضون عشرية واحدة، فابتداء من الأمر رقم 95-22 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الذي ألغي بعد ست سنوات فقط بموجب الأمر رقم 01-04، و ما سايره من تعديلات في التشريعات المكملة الاقتصادية و الاجتماعية، كقانون الاستثمار، قانون النقد و القرض، قوانين المنافسة، القانون التجاري و قانون علاقات العمل المعدل و المتمم فكل هذا و إن دل على شيء فإنه يدل على تخبط المشرع بين الإيديولوجيات المختلفة، و تخوف الدولة من التخلي عن تراث مبادئها السياسية و الاقتصادية التي اكتسبتها في ظل النظام الاشتراكي من جهة، و من شبح العولمة الاقتصادية و ما قد يتولد عنها من إقصاء و تهميش للدول الراضية الانصياع لها من جهة أخرى.

هذا كله إلى جانب أن الدولة الجزائرية رأت في هذه السياسة البديل الوحيد لإنقاذ مؤسساتها من الأزمات المتتالية التي عاشتها في أحقاب الاشتراكية، و هذا انطلاقا من فكرة أن القطاع الخاص هو أكثر فعالية و كفاءة من القطاع العام، و دعم القطاع الخاص و منحه الحرية و المنافسة من شأنه أن يرقى باقتصاد الدولة إلى المصاف العالمي، و تتخلص الدولة من ثقل الأعباء الاجتماعية و الاقتصادية التي طالما أثقلت ميزانيتها.

و بعد انسحاب الدولة من السوق، يجعلها ملزمة بتغيير كل ما هو مرتبط بتنظيم هذه السوق، و بالتالي كان لابد للدولة أن تتماشى مع متطلبات الليبرالية المبناة على مبدأ الحرية الفردية الذي فصح المجال واسعا أمام أطراف علاقة العمل للبحث عن قواعد تكون أكثر ملائمة للظروف الاقتصادية و التغيرات المستمرة التي تعيشها مؤسساتهم في ظل العولمة، و ذلك من خلال ممارستهم لحقهم في التشاور و التفاوض و الخروج باتفاقيات و اتفاقات جماعية من شأنها أن تملئ تلك الفراغات التي تخلت الدولة عن تنظيمها، و ذلك مجارة منها لطبيعة نشاط و ظروف كل مؤسسة.

و انطلاقا مما تم تحليله فيما سبق في بحثنا هذا و المتعلق بأثر الخصخصة على علاقات العمل الفردية و الجماعية. يمكن تلخيص النتائج المتوصل إليها في النقاط التالية:

- 1 - إن الخصوصية في الجزائر قد أثرت على علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، و هذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى تعديل قوانين العمل و الضمان الاجتماعي، و تلك القوانين كلها تعكس انتقال علاقات العمل من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية، فمخ المشرع الحرية لأطراف العلاقة الفردية و الجماعية على حد سواء في التفاوض حول بنود العقد الفردي أو الجماعي، حتى تتماشى تلك الأحكام التفاوضية المتفق عليها مع خصوصية كل مؤسسة، سواء من حيث حجمها أو طبيعة نشاطها.
- 2 - و قد أثرت الخصوصية على أطراف عقد العمل، فبعدما كان المستخدم هو ممثل عن الدولة يقوم بتسيير و إدارة المؤسسة، أصبح المستخدم بعد الخصوصية يتمثل في عدة أشخاص سواء طبيعيين أو معنويين مستثمرين وطنيين أو أجنبى، و من جهة أخرى تنازلت الدولة عن جزء من رأسمال مؤسساتها لصالح العمال ليصبحوا مالكيين و مساهمين في هذه المؤسسة، و أصبحت عملية تسيير الإدارة خاضعة للقانون التجاري.
- 3 - و بعد خصوصية المؤسسة، فإن مستخدمها الجديد الذي يكون له حق إدارتها و تسييرها و إعادة تنظيمها منحه القانون الحق في تعديل عناصر العقد غير الجوهرية حتى تستمر علاقة العمل و يحافظ العمال على مناصب عملهم و على حقوقهم المكتسبة من أجر و تعويضات و العمل في ظروف ملائمة على الأقل كتلك التي كانت مهياة لهم قبل خصوصية المؤسسة.
- 4 - و من جهة أخرى، و لما كانت الخصوصية سببا رئيسيا في فقدان الكثير من العمال لمناصب عملهم دفعت بالمشرع إلى تطبيق فكرة المرونة سواء على الأجر أو ظروف العمل، فسمحت باستخدام العمال لبعض الوقت أو العمل بالفرق أو العمل لساعات إضافية.. كما وسعت من صلاحيات المستخدم في تحويل و نقل العمال تحت غطاء السبب الاقتصادي و تحقيق المصلحة الاقتصادية للمؤسسة، و جعلت من قاضي الموضوع هو الحكم في تعسف المستخدم من عدمه في حالة رفض العامل لهذه التعديلات.
- 5 - منحت الخصوصية لصاحب العمل الحق في اللجوء إلى وقف المؤسسة مؤقتا لأسباب اقتصادية من شأنها التأثير سلبا على دخل العمال بالفقد أو التخفيض تبعا لمبدأ الأجر مقابل عمل مؤدى.
- 6 - و حتى يحمي المشرع العمال من الأثر السلبي للخصوصية و المتمثل في التسريح الجماعي للعمال فقد فرض على صاحب العمل جملة من الإجراءات من أجل حفاظ العمال على مناصب عملهم، كإعداد الملف الاجتماعي و عرضه على ممثلي العمال لإبداء رأيهم حوله و إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا و منح العمال الحق في الاستفادة من نظام التقاعد المسبق و التعويض عن الذهاب الإرادي و التأمين عن البطالة.
- 7 - إن الخصوصية قد أثرت سلبا على العمل النقابي، فبالرغم من تبني الجزائر للتعددية النقابية، و بالرغم من تزايد عدد النقابات الذي وصل إلى الخمسين (50) نقابة في الجزائر، فإن حجم هذه النقابات يبقى ضئيلا و يبقى الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو النقابة المهيمنة على الساحة النقابية مما يخولها الحق في التفاوض و الحوار الاجتماعي مع الدولة و الشركاء الاقتصاديين باعتبارها النقابة الأكثر تمثيلا.

8 - كما أثرت الخوصصة على التنظيمات النقابية الوطنية، و دفعتها إلى البحث عن بديل آخر يواجه عملية التشتيت و التفتت التي عرفتها هذه المنظمات في مختلف الدول، و حتى تتساير مع متطلبات العولمة و مجابهة المؤسسات الاقتصادية العالمية و الشركات متعددة الجنسيات التي غالبا ما تبحث عن تدني لظروف العمل و عن اليد العاملة الرخيصة في دولة تفقر تشريعاتها العمالية إلى متطلبات الحماية القانونية و الاجتماعية لعمالها، و هكذا دفعت الخوصصة النقابات العمالية عبر العالم إلى توحيد الجهود بخلق اتحادات نقابية دولية تدافع على المستوى الدولي و الإقليمي على حقوق عمالها.

9 - كما دعم المشرع الآلية التنظيمية التي تجسد حقيقة النظام الليبرالي ألا و هي التفاوض الجماعي للخروج بالاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل التي أصبحت تشكل القانون المنظم للعلاقات المهنية في المؤسسات الخاضعة للقانون الخاص، و قد أصبحت تتمتع بمنظومة قانونية متكاملة تُوطر مضمونها و كفاءات إبرامها و تنفيذها و تسوية الإشكالات و النزاعات التي تثور بشأنها، و بما أن التفاوض الجماعي يكون من حق النقابة الأكثر تمثيلا، فهذا الاعتراف يقصي باقي النقابات من ممارسة هذا الحق و هذا مخالف لقواعد الديمقراطية و الحرية التي جاء بها النظام الليبرالي، من جهة، و لا يسمح بتحقيق التوازن بين مصالح الطرفين الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية، و من شأنه خلق الفتنة بين أوساط العمال و ممثليهم النقابيين، و لا يسمح بتحقيق السلم الاجتماعي بينهما، من جهة ثانية.

10 - أما فيما يخص أثر الخوصصة على المشاركة العمالية في تسيير و إدارة المؤسسة، فكما رأينا أن الخوصصة لم تضيف الكثير للعمال أو ممثليهم، فقانون العمل رغم التعديلات التي مسته في ظل هذه السياسة إلا أنها لم تزد من صلاحيات العمال في التسيير بل تبقى مشاركتهم مجردة و غير فعالة و تقتصر على إبداء الآراء الاستشارية التي لا تلزم المستخدم بالأخذ بها، و حتى و إن كانت هذه الاستشارة تعتبر إجراء جوهريا لكن ما الفائدة منه إن لم يحقق للعمال المشاركة الفعلية في التسيير و الإدارة.

و انطلاقا من كل ما سبق، و بناء على النتائج المستخلصة المذكورة أعلاه فإنني أقدم في نهاية هذا

البحث بالاقترحات التالية:

- 1 - ضرورة إعادة النظر في المنظومة القانونية المنظمة للاتفاقيات الجماعية بما يتناسب و تطور الوعي النقابي و التفاوضي لدى أطراف الإنتاج.
- 2 - إعادة النظر في نظام الأجور و مختلف التعويضات و العلاوات الأكثر حساسية سنويا حتى يساير الحد الأدنى للأجر المتغيرات السريعة في تحديد أسعار السلع و الخدمات، ليمتاز بالدقة و الوضوح، و تكون نسبة منه مرتبطة بإنتاجية العمل، و هذا لإلغاء فكرة الأجر الوطني المضمون سواء بذل العامل جهدا أو لا.
- 3 - اللجوء إلى فكرة المرونة للتنظيم القانوني لوقت العمل و تخفيض مدة العمل في حدود 35 ساعة أو أقل كما تطالب بعض الدول بذلك (32 ساعة عمل في الأسبوع) و خاصة بالنسبة للمرأة العاملة التي تفضل العمل غير المنظم هروبا من طول ساعات العمل المنظم.

4 - تدعيم برامج التكوين و التكوين المهني المتخصص داخل المؤسسات الاقتصادية، و فرض دورات تكوينية دائمة لكل فئات العمال سواء عمال التنفيذ أو التحكم و الإداريين، و أخرى استثنائية كلما تطلبت الظروف و المتغيرات الاقتصادية للمؤسسة.

5 - تدعيم مجال التمثيل النقابي و إعادة النظر في أحكامه، و جعله تمثيلا عادلا لكل النقابات المختلفة داخل الهيئة المستخدمة، أو على مستوى القطاع. و تكوين الممثلين النقابيين في مجال علاقات العمل و التفاوض الجماعي و حتى التسيير و الإدارة وكذا في مجال الصحة و الأمن، وذلك بالعمل على تنظيم فترات تدريب و تكوين خاصة بمنح الممثلين النقابيين الحدود الدنيا من تقنيات وآليات التفاوض الجماعي، و تطوير معارفهم التي تحقق مطالب العمال الذين يمثلونهم، و التحكم في المعطيات و المعلومات التي يقدمها المستخدم في مجال الإعلام الاقتصادي والتي تشكل عامل من عوامل نجاح أو فشل هؤلاء الممثلين في تحقيق أهدافهم حتى تتحقق المساواة الحقيقية في المؤهلات و الإمكانيات التي يجب أن تتوفر لدى كل من الفريقين، و هو ما لا يتأتى إلا بحسن اختيار العناصر المؤهلة التي يمكنها أن تكون أداة فعالة في عملية التفاوض و ليس فقط فريق شكلي لتفاوض شكلي لا ينتج إلا اتفاق شكلي لا يخدم العمال ولا يخدم مصلحة المؤسسة ككل.

6 - إعادة النظر في نظام المشاركة العمالية، و منح العمال مقاعد إضافية في مجلس الإدارة تتوافق مع تمثيل كافة المنظمات النقابية داخل المؤسسة الاقتصادية، و توسيع نظام المشاركة ليساير الأشكال الجديدة للمؤسسات في ظل الخوصصة من جهة و حجمها من جهة أخرى، و منح العمال نفس الأصوات مع الأعضاء الآخرين داخل مجلس الإدارة و الرقابة، حتى تكون لهم مشاركة فعلية في التسيير و الإدارة.

7 - إعادة النظر في قانون الخوصصة الذي حرم العمال من حق التمثيل و التصويت في مجلس الإدارة ليتماشى مع أحكام قانون علاقات العمل.

8 - تكوين قضاة القضاء الاجتماعي العمالي على مختلف مستويات الجهات القضائية للتحكم أكثر في القضايا التي تطرحها تطبيقات الخوصصة، و المساعدة على تشكيل اجتهاد قضائي يمكن أن يساهم في إثراء المنظومة القانونية المنظمة لعلاقات العمل.

رغم الصعوبات و الأزمات التي خلفتها مختلف العوامل الأمنية و الاقتصادية الداخلية و الدولية، و تلك المتعلقة بإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني و ما نجم عليها من أزمات و صراعات بين المؤسسات المستخدمة و النقابات العمالية نتيجة إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية التي صاحبت تطبيق سياسة الخوصصة فإنه لابد للمشرع من مراجعة القوانين المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية بما يتناسب و مقتضيات الوضع الراهن الذي أفرزته مختلف المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية الداخلية و الخارجية على عالم الشغل منذ صدور تشريعات العمل في بداية عشرية التسعينات من القرن الماضي إلى الآن.

قائمة المراجع

أولا - المؤلفات باللغة العربية:

1- المؤلفات العامة

- 1 - الدكتور المرصفاوي فتحي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية بنغازي، ليبيا، 1973.
- 2 - محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 1981.
- 3 - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، الطبعة الثانية، 1982.
- 4 - باتريشيا أونسو جامو، محمد العريان، الآثار الاجتماعية للتصحيح الاقتصادي في الدول العربية الفصل الأول "الإصلاح الاقتصادي و النمو و العمالة و القطاع الاجتماعي في الاقتصادات العربية" الآثار الاجتماعية للتصحيح الاقتصادي في الدول العربية، صندوق النقد العربي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي و الاجتماعي، أبو ظبي، يناير 1996.
- 5 - رولف فان درهوفن، مسعود كارشناس، جورج شيراسكي، الآثار الاجتماعية للتصحيح الاقتصادي في الدول العربية، الفصل الخامس " التخصيصية و قضايا العمل و العمال في سياق الإصلاح الاقتصادي" صندوق النقد العربي، الصندوق الاقتصادي الاجتماعي، أبو ظبي، يناير 1996.
- 6 - الدكتورة منى قاسم، الإصلاح الاقتصادي في مصر - دور البنوك في الخصخصة و أهم التجارب الدولية الدار المصرية اللبنانية، ط 1997.
- 7 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 11/1998.
- 8 - الدكتور أحمد ماهر، دليل المدير في الخصخصة، مركز التنمية الإدارية، جامعة الاسكندرية، 1998.
- 9 - الدكتور أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع 1999.
- 10 - محمد مطر، إدارة الاستثمارات (الإطار النظري و التطبيقات العملية)، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع عمان، الأردن، 1999.
- 11 - بوحفص حاكمي، " سوق العمل و انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي-دراسة حالة الجزائر" التشريعات الاجتماعية: مسألة التشغيل، الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع، 2001.
- 12 - بن عزوز بن صابر، هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل، التشريعات الاجتماعية مسألة التشغيل مداخلات في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع 2001.
- 13 - حد هوم راشدي، "موقع نظام التأمين على البطالة في السياسة العمومية للشغل"، التشريعات التشريعات الاجتماعية مسألة التشغيل مداخلات في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع، 2001.

- 14 - مزغراني بومدين، أنظمة الضمان الاجتماعي المتخصصة بالتأمين على البطالة، التشريعات التشريعات الاجتماعية مسألة التشغيل مداخلات في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع، 2001.
- 15 - رضا الخفاوي، "الصندوق القومي للضمان الاجتماعي، تونس"، التشريعات الاجتماعية مسألة التشغيل مداخلات في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، وهران، ابن خلدون للنشر و التوزيع 2001.
- 16 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
- 17 - فتحي عبد الرحيم عبد الله و أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية منشأة المعارف الاسكندرية، ط 2002.
- 18 - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، ط 2003.
- 19 - الدكتور سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة، مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الأول 2004.
- 20 - الأستاذ عجة الجيالي، الكامل في القانون الجزائري للاستثمار، الأنشطة العادية و قطاع المحروقات دار الخلدونية للنشر و التوزيع، 2006.
- 21 - الأستاذ عجة الجيالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة دار الخلدونية للنشر و التوزيع، 2006.
- 22 - الدكتور أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية-الجزء الثالث- الكتاب الأول "النقابات العمالية" دار النهضة العربية، القاهرة 2006.
- 23 - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 9-2007.
- 24 - خالد المسناوي، الفصل الخامس "برنامج التقاعد الطوعي في المغرب"، صندوق النقد العربي معهد السياسات الاقتصادية، المؤسسات والنمو الاقتصادي في الدول العربية، من تأليف، سعود البريكان، علي البلبل إبراهيم الكراسنة، وقائع الندوة المنعقدة في 19-20 ديسمبر 2006، أبو ظبي، في إطار برنامج التدريب الإقليمي المشترك بين صندوق النقد العربي وصندوق النقد الدولي، طبعة 2007.
- 25 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر مضمونها، أنواعها و طرق تسويتها، دار هومة، الطبعة الرابعة 2007.
- 26 - الدكتور يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2008.
- 27 - الدكتور بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2009.

- 28 -نبيل صقر و فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا و تطبيقا، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى، طبعة 2009.
- 29 -الدكتور عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته و آثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، 02-2009.
- 30 -محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار الميسرة، ط 2009.
- 31 -الدكتور بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2010.
- 32 -هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار ريحانة للنشر و التوزيع، دون سنة نشر.
- 33 -الدكتور عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول(مصادر الالتزام) دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر.
- 34 -الدكتور يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، محاضرة بعنوان:"الأجور في قوانين العمل العربية"، أقيمت في الحلقة النقاشية حول شروط و ظروف العمل التي نظمها البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل في تونس خلال الفترة 26-30 تشرين الأول 1992، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن دون تاريخ نشر.
- 35 -الدكتور يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، محاضرة بعنوان:" سياسات الأجور و جوانبها الاقتصادية و القانونية" محاضرة أقيمت في الدورة التدريبية حول إدارة العمل التي نظمها البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل في تونس خلال الفترة 5 ايلول-1 تشرين الأول 1988، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، دون تاريخ نشر.

2- المؤلفات الخاصة

- 1 - الدكتور محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2004.
- 2 - ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية و التصحيحات الهيكلية، آراء و اتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2005.
- 3 - الدكتور جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل-دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، طبعة 2006.

3-الرسائل الجامعية

- 1 - بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة السانبا وهران، 2000.

- 2 - سعادة محمد و عمور مصطفى، التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة تريض لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في قانون الأعمال، جامعة التكوين المتواصل مستغانم، السنة الجامعية 2000.
- 3 - بوزقزة ياسين، "اتجاهات العمال نحو تطبيق سياسة الخصوصية في الجزائر دراسة حالة الوحدة الخامسة UP5 للمؤسسة الوطنية للمواد الدسمة ENCG الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، السنة الجامعية 2001.
- 4 - إغلمان بهية، تأثير الخصوصية على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير فرع التسيير، 2002.
- 5 - بوجلال مصطفى، استقلالية المؤسسة العمومية الصناعية و أثرها على علاقة العمل و الإنتاج في مؤسسة الأقمشة الصناعية الجزائرية "TINDAL" بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل، 2002.
- 6 - شويحة زينب، علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة و مالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، 2002.
- 7 - مقراني أنور، "موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة دراسة سوسولوجية في مؤسستي ARGILOR و ATTIA électroniques ، ب بن حمادي برج بوعرييج"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، السنة الجامعية 2002.
- 8 - بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام، فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2004.
- 9 - حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2004.
- 10 - قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2004.
- 11 - عمومن رمضان، علاقة قيم العمل بالاتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية مشرفين - منفيين، دراسة ميدانية بمؤسسة المواد الدسمة E N C G بالجزائر العاصمة، مذكرة ماجستير تخصص علم النفس العمل و التنظيم، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا 2005.
- 12 - بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006.

- 13 - خياطي عبد القادر، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق العمل، مذكرة نهاية الدراسة، تخصص إدارة محلية، الدورة 39، المدرسة الوطنية للإدارة، 2006.
- 14 - سعداوي موسى، دور الخوصصة في التنمية الاقتصادية، حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع تخطيط، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2007.
- 15 - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، ديسمبر 2008.
- 16 - بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، فرع عقود و مسؤولية، 2008.
- 17 - بوسعد زكية، أثر برامج تقليص العمال على الكفاءات في المؤسسة العمومية الاقتصادية- دراسة حالة: مؤسسة مطاحن الأوراس- باتنة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم موارد بشرية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008.
- 18 - حميدي ربيعة، بابا بركاهم، خوخي فوزية، دور التدريب في تحسين كفاءة الموارد البشرية. دراسة حالة مستشفى "محمد بوضياف" بالمدينة، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، في قسم العلوم الاقتصادية تخصص مالية السنة الجامعية 2008.
- 19 - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2008.

4 - المقالات و البحوث و الدراسات المختلفة

أ- المجالات

- 1 - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة سلسلة عالم المعرفة، العدد 226 الكويت، أكتوبر 1998.
- 2 - سيد فتحي أحمد الخولي، تباين الأجور و الرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، كلية الاقتصاد و الإدارة، جامعة الملك عبد العزيز جدة، ديسمبر 2003.
- 3 - زعباط عبد الحميد، "الشراكة الأورو-متوسطية و أثرها على الاقتصاد الجزائري"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السادس الثاني 2004، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف.
- 4 - زيدان محمد، "الاستثمار الأجنبي المباشر في البلدان التي تمر بمرحلة انتقال- نظرة تحليلية للمكاسب و المخاطر"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السادس الثاني 2004، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف.

- 5 - دبون عبد القادر، سويسي الهواري، أثر الخوصصة في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الباحث، العدد 03-2004.
- 6 - عبد الهادي الرفاعي، وليد عامر، سنان علي ديب، "العولمة وبعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنها"، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (27) العدد (1) 2005، جامعة تشرين، سوريا.
- 7 - لخضر عزي، محمد اليعقوبي، السعيد فكرون، تحليل آثار برنامج التعديل الهيكلي على النشاط الاقتصادي لمنطقة المسيلة (دراسة اقتصادية اجتماعية)، مجلة الجندول، السنة الثالثة، العدد 24، سبتمبر 2005.
- 8 - أ.كريم زينب، آثار خوصصة المؤسسات العمومية على علاقة العمل، مجلة العلوم القانونية و الإدارية الصادرة عن كلية الحقوق بجامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، العدد 2 أبريل 2006.
- 9 - عبد السلام مسعود رحومه، تجارب الخصخصة وآثارها في رفع الكفاءة الاقتصادية، ليبيا، مجلة علوم إنسانية (مجلة الجندول) السنة الرابعة: العدد 29، تموز (يوليو) 2006.
- 10 - محمد معن ديوب، المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الخصخصة، "مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية"، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (2) 2006.
- 11 - طارق الخير، عبد الواسع عبد الغني المخلافي، "الأسس العلمية لتحقيق العدالة في هياكل الأجور الوظيفية"، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (2) 2006.
- 12 - شوثري أمال، ابن فرج زوينة، "التكامل الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العربية بين مشروعية الطرح واتفاقية الكويز"، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية . يومي 17 و 18 أبريل 2006 ، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف- الجزائر.
- 13 - ماهر حسن المحروق و أيهاب مقابله، "المشروعات الصغيرة و المتوسطة أهميتها و معوقاتهما" الأكاديمية العربية للعلوم المالية و المصرفية، بنك الإنماء الصناعي، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة الأردن، ايار 2006.
- 14 - نادية عبد النعيم، "الخصخصة و آثارها على التنمية"مجلة العمل العربي، العدد 83، أبريل-ماي سنة 2008.
- 15 - مجلة العمل العربي، العدد 84، جويلية، أوت، سبتمبر 2008، منظمة العمل العربية، " مصر ترصد 500 مليون جنيه لتدريب الشباب وفق متطلبات سوق العمل".
- 16 - مجلة العمل العربي، العدد 84، جويلية، أوت، سبتمبر 2008، منظمة العمل العربية، " دراسة أكاديمية تطالب بالتركيز على التدريب التحويلي لمواجهة أزمة البطالة و التشغيل في الوطن العربي".

- 17 - مجلة العمل العربي، العدد 84، جويلية، أوت، سبتمبر 2008، منظمة العمل العربية، "المستثمرون العرب يؤكدون على تدني التكامل التجاري بين الدول العربية و يحذرون من خطورة ارتفاع نسبة البطالة".
- 18 - بيان هاني حرب، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي" المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط / المملكة المغربية، 21-23 أكتوبر 2008.
- 19 - معتصم سليمان، "العلاقة المتبادلة بين القطاع الخاص و التكامل الاقتصادي العربي"، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل، جامعة الدول العربية، الرباط، المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008.
- 20 - حسن عبد الحكيم، "آراء المسؤولين حول سياسات التشغيل في الوطن العربي و الحد من مشكلة البطالة"، مجلة العمل العربي، العدد 86، جانفي، فيفري، مارس 2009، رأي السيدة عائشة عبد الهادي وزيرة القوى العاملة و الهجرة في مصر حول "مطلوب تفعيل آليات الموازنة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل"، منظمة العمل العربية.
- 21 - مجلة العمل العربي، العدد 86، جانفي، فيفري، مارس 2009، منظمة العمل العربية، "إعلان الدوحة حول التنمية و التشغيل".
- 22 - محمد محمود الإمام، "التنمية و التشغيل" خبير تنمية بشرية، مجلة العمل العربي، العدد 86 لسنة 2009.
- 23 - مجلة العمل العربي، العدد 86، جانفي فيفري، مارس 2009، مقال الدكتورة ندى الناشف، المدير الإقليمي لمكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي للدول العربية.
- 24 - آيت منصور كمال، الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخوصصة، مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 10 و 11 مارس 2010 بجامعة جيجل.
- 25 - أ. بلميهور عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 10 و 11 مارس 2010 بجامعة جيجل.
- 26 - مسعودان الياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين (المادة 74 من قانون 11/90) الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري" يومي 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل.
- 27 - الدكتورة صبايحي ربيعة، إصلاح المؤسسة الاقتصادية و مصير العامل الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، يومي 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل.

ب- التقارير الدولية و الدراسات المختلفة

- 1 منظمة العمل العربية، التقرير العربي الموحد لسنة 2002، حول الخصخصة في الدول العربية.
- 2 منظمة العمل العربية، التقرير العربي الموحد لسنة 2003 "أسواق العمل في الدول العربية".
- 3 تقرير دافوس لسنة 2003، تحت عنوان "تقرير المنافسة الدولية".
- 4 - قدي عبد المجيد، "إشكالية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة"، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، يومي 09 و 10 مارس 2004 بجامعة ورقلة كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، على الموقع الإلكتروني: منتدى المهندسين.
www.ingdz.com/vb/showthread.php?t=3248
- 5 - عبد النور بوهدة، مداخلة مدير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة التي ألقاها أثناء زيارة وزير العمل لجنوب إفريقيا للجزائر، في نوفمبر 2005، النشرة الشهرية لصندوق التأمين على البطالة.
- 6 - العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، سبتمبر 2006.
- 7 - منظمة العمل العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2007، " الفصل العاشر: تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية".
- 8 - المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، " الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة"، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي الدورة 97 لسنة 2008، التقرير الأول (باء)، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى 2008.
- 9 - تصريح السيد وزير العمل و التضامن الوطني " جمال ولد عباس"، يوم الأربعاء 2008/02/13 على موقع المغربية، بتاريخ 2008/02/15.
- 10 - أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وثيقة منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر، بدون تاريخ نشر.
- 11 - وليم سمبسون، ورقة حول "الحوار الاجتماعي والثلاثية: الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية"، خلال الندوة الإقليمية التي نظمها المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية تحت عنوان "تعزيز الثلاثية وتطوير الحوار الاجتماعي في الدول العربية". التي عُقدت في الفترة الممتدة من 24 إلى 26 أكتوبر 2000 في بيروت. منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر.
- 12 - رياض دهال و حسن الحاج، حول طرق الخصخصة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت.
- 13 - سالمى جمال، مداخلة بعنوان " تكيف منظومة الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات الاقتصادية بالجزائر مع تحديات الألفية الثالثة"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البليدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجمعية العلمية، نادي الدراسات الاقتصادية، على الموقع الإلكتروني: www.clubnada.jeeran.com

ج- الجرائد اليومية و الانترنت

- 1 - جريدة الخبر اليومية، العدد 3923، الصادرة في 2003/11/01.
- 2 - زينة حمدان، "مساع نقابية لزيادة أجور موظفي القطاع الخاص"، صحيفة الحقيقة الدولية الأسبوعية، عمان، الأردن 2008/01/06.
- 3 - جريدة المغاربية، مقال منشور تحت عنوان: "وزير الصناعة الجزائري يقول إن الخصخصة مفيدة للجزائر"، بتاريخ 2009/01/23، على الموقع الإلكتروني: <http://www.magharebia.com/cocoon/awi/xhtml1/ar>
- 4 - جلال بوعاتي، "الوجه الخفي لسياسة أجور الشركات الأجنبية، رواتب خيالية تغطي تهريب ملايين الدولارات للخارج" جريدة الخبر، السبت 2009/04/4، العدد 5596.
- 5 - عبد القادر حريشان، "جزائريون يغتربون في الصحراء لتحسين رواتبهم"، جريدة الخبر، السبت 2009/04/4، العدد 5596.
- 6 - صواليلي حفيظ، "نائب رئيس المجلس الاجتماعي و الاقتصادي الأسبق مصطفى مقيدش لـ"الخبر" لابد من إعادة النظر في منظومة الأجور الوطنية"، جريدة الخبر، السبت 2009/04/4، العدد 5596.
- 7 - رياض إبراهيم أحمد، "الرواتب والأجور.. الخاص طيارة.. والعام بالقطارة!!"، مقال منشور بصحيفة النداء ليوم الثلاثاء/21/نيسان/2009، على الموقع الإلكتروني: <http://www.annidaa.org/preview.php?id>
- 8 - ح.سليمان، "الحكومة تعتقد أنها تدفع أجورا و الجزائريون يتظاهرون بـ"العمل"، جريدة الخبر 2009/04/04، العدد 5596.
- 9 - سوار الذهب أحمد عيسى، عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة إفريقيا العالمية، على موقع: منتدى طلاب وطالبات المحاسبة <http://www.t-koshak.com>
- 10 - موثانيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، الأجر، على موقع الموسوعة العربية: <http://www.arab-ency.com>
- 11 - عبد الفتاح الجبالي، "اختلالات الأجور في المجتمع المصري... المشكلة والحل"، على موقع "المدرس الأول" الإلكتروني: <http://www.majalisna.com/w/ali5ron/index.php?show=Content&CID=28936>
- 12 - عبدالفتاح الجبالي، "الأجور.. قضية حياة أو موت"، مقال منشور بالجريدة اليومية البديل، 2008/03/23. http://www.elbadeel.net/index.php?Itemid=126&id=14903&option=com_content&task=view
- 13 - محمد غسان طيارة، "إصلاح سياسة الرواتب و الأجور في سورية"، مقال منشور بتاريخ 2006/06/28 على الانترنت: http://www.syria-news.com/readnews.php?sy_seq=32955

ثانيا - المؤلفات باللغة الفرنسية:

1- Les ouvrages généraux

- 1- ERNEST MANDEL, Traité d'économie marxiste, Tome I, René Julliard, 1962.
- 2- Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, Presses Universitaire de France, 6^e édition, 1^{er} tri 1975.
- 3- Jean-Luc KOEHL, Droit de l'entreprise Droit du travail et Droit social, Edition Marketing, 1994.
- 4- Marie- Laure Morin, Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit, LGDJ, Paris, 1994.
- 5- Pierre Cahuc, André Zylberberg, Économie du travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage, Boeck université, 1996.
- 6- Leila Abdeladim, les privatisations d'entreprises publiques dans les pays du Maghreb Maroc-Algérie -Tunisie, Etude juridique, Les Editions internationales 1998.
- 7- Michel Lafougère, Council of Europe, L'Europe face au défi de la mondialisation, les conséquences sociales de la restructuration des économies en Europe, emploi et société, 1998.
- 8- Michel AUDET, Esther DEOM, Anthony GILES, Alain LAROCQUE, La représentation miroir ou mirage de la démocratie au travail ?, la presse de l'université LAVAL, 1999.
- 9- Organisation internationale du Travail (Genève), Gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution (eau, gaz et électricité), ILO, BIT, Genève, 12-16 avril 1999 .
- 10- Mme Susana Corradetti, L'impact de la privatisation d'entreprises publiques sur les relations professionnelles et les conditions de travail dans les secteurs des transports aériens et terrestres(ferroviaires), Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, BIT Genève, 1999.
- 11- Jeanne Mager Stellman, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, International Labour Office, Annick Virot, Bureau international du travail, volume I, OIT, 2000.
- 12- Lakhdar Sekiou, Collectif, Louise Blondin, Bruno Fabi, Mohammed Bayad, Jean-Marie Peretti, David Alis, Françoise Chevalier, Gestion des ressources humaines, De Boeck Université, 2^{em} édition, 2001.
- 13- Gabriele Ullrich, Hubertus Essenberg William Ratteree Eidvin Hoffmann Messaoud Hammouya, L'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, ILO, BIT, Sectoral Activities Programme, Genève, 15-19 octobre 2001.
- 14- Gabriel Guéry, Pratique du droit du travail, la réglementation du travail, les relations individuelles entre l'employeur et le salarié, les relations collectives au sein de l'entreprise, Montchrestien et Gualino éditeur, 10^{ème} édition 2001.
- 15- Yasmine Boudjenah, Algérie Décomposition d'une industrie: la restructuration des entreprises publiques (1980-2000) : l'Etat en question, L'Harmattan éditeur, 2002.
- 16- Dharam GHAI, Travail décent: concept et indicateurs, Revue internationale du Travail, vol. 142 (2003), no2 , OIT .
- 17- Anne Bussery, le guide général de vos droits, Bussière camedan imprimeries, France, mai 2003.
- 18- Martin poirier et martin petit, les impacts de la privatisation de la vente des produits de l'alcool en Alberta, IRIS, Institut de recherche et d'informations socio- économiques, octobre 2003.
- 19- Jean-claude Berthélemy, Céline Kauffmann, Marie-Anne Vaffort et Lucia Wegner, Privatisation en Afrique Subsaharienne: Un état des lieux, OCDE, 2004.

- 20- Hazem Ben Aissa, Histoire des conditions de travail dans le monde industriel en France, 1848-2000, L'Harmattan, 2005.
- 21- Nacer-Eddine SADI, la privatisation des entreprises publiques en Algérie, Objectifs, modalités et enjeux, L'Harmattan, Paris, 2005.
- 22- Marie-Ange MOREAU, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, Confrontations et mutations, DALLOZ ; 2006.
- 23- Marie-Ange MOREAU, Evolutions du droit du travail, flexibilités et cohésion sociale: vers la recherche de nouvelles voies pour soutenir les restructurations et les transitions ?, LAW N° 2006/24, European university institute, Département of law.
- 24- Odile Castel, Privatisations dans les pays en voie de développement : éléments d'analyse, Peuples Solidaires, Juin 2006.
- 25- Wladimir Andreff, Economie de la transition, la transformation des économies planifiées en économies de marché, Licence-Master / Economie, Bréal, 2007.
- 26- Jean Mouly, Droit du travail, Baréal, 4^{em} édition, 2008.

2- Les articles et les thèses

- 1- Mr DIENA DIAKIESE SERGE, La modification du contrat de travail en droit congolais, D.E.A de droit économique et social, Université Protestante au CONGO, Faculté de droit, Année universitaire 2004/2005.
- 2- BIT, Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail, Document de base, OIT, Genève, 1999.
- 3- OIT, Rapport V, Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes, Par Conférence internationale du travail, Session 88 Genève, Bureau International du Travail (BIT), 2000.
- 4- Samar Nasreddine, Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail, Université de Ouargla, Revu du chercheur / n° 01/2002.
- 5- Nadia Bouacha, Le phénomène de privatisation en Algérie, mémoire Master II droit des affaires internationales, Université François Rabelais de Tours, Année 2005.
- 6- Agence Française de Développement, Les privatisations en Zone Franche; Synthèse des travaux du groupe de travail, MINEFI/AFD , Document de travail, N°28 ,septembre 2006.
- 7- OIT, Rapport du BIT sur la «Tendances mondiales de l'emploi, Genève, janvier 2007.
- 8- Le rapport II, de l'OIT sur " La mesure du temps de travail ", Dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008.

ثالثا - التشريعات الدولية و الداخلية:

1 - التشريعات الدولية

- 1 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.
- 2 - الاتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928، الخاصة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور .
- 3 - الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور.
- 4 - الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي.
- 5 - الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتفاوض الجماعي.
- 6 - الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951، الخاصة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة).

- 7 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951، المتعلقة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، و كذا التوصية رقم 90 المتعلقة بالمساواة في الأجر.
- 8 - الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952، والتي يهدف الضمان الاجتماعي إلى حمايتها.
- 9 - الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 الخاصة بتحديد المستويات الدنيا للأجور مع إشارة خاصة للدول النامية.
- 10 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 175 لسنة 1994 بشأن العمل لبعض الوقت.
- 11 - الاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان المبرمة في نيروبي و المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم رقم 87-37 المؤرخ في 03/02/1987.

2- التشريعات المقارنة

- 1 - الدستور المصري.
- 2 - القانون المدني المصري.
- 3 - قانون العمل المصري الملغى رقم 137 لسنة 1981.
- 4 - القانون رقم 156 لسنة 2002 المؤرخ 18 جوان 2002، المتضمن إنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال (في مصر).
- 5 - القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل الموحد المصري، ج ر العدد 14 المؤرخة في 7 إبريل 2003. المعدل بالقانون رقم 90 لسنة 2005.
- 6 - الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11/09/2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 65 لسنة 1999 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، ج ر العدد 5167 المؤرخة في 8/12/2003.
- 7 - قانون العمل التونسي رقم 66-27 المؤرخ في 30/04/1966، المعدل و المتمم بالقانون رقم 73-77 المؤرخ في 8/12/1973 و بالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11/08/1976 و بالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15/07/1996.
- 8 - القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.
- 9 - قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، المعدل و المتمم، بموجب المعدل المؤقت رقم 51 لسنة 2002، ج ر العدد 4567 المؤرخة في 10/10/2002.
- 10 - قانون العمل الليبي المؤرخ في 01/05/1970.
- 11 - القانون رقم 8-1980، المتعلق بتنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.
- 12 - الدستور الفرنسي للجمهورية الخامسة لسنة 1958.
- 13 - القانون المدني الفرنسي.

- 14 - قانون العمل الفرنسي رقم 459 المؤرخ في 02/08/1989، المعدل و المتمم بموجب قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17/01/2002، والأمر رقم 329-2007 المؤرخ في 12/03/2007.
- 15 - القرار الوزاري المصري رقم 185 لسنة 2003 بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات.

3- الدساتير

- 1 - دستور الجزائر لسنة 1976.
- 2 - دستور الجزائر لـ 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07/12/1996، ج ر العدد 76 المؤرخة في 08/12/1996، المتمم بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10/04/2002، ج ر العدد 25 مؤرخة في 14/04/2002، المعدل بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج ر العدد 63 المؤرخة في 16/11/2008.

4- النصوص التشريعية و التنظيمية الداخلية

4-1- النصوص التشريعية

- 1 - ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، ج ر العدد 101 المؤرخة في 13/12/1971.
- 2 - الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16/11/1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ج ر العدد 101 المؤرخة في 13/12/1971.
- 3 - الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16/11/1971، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ج ر العدد 101 المؤرخة في 13/12/1971.
- 4 - الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج ر العدد 39 لسنة 1975.
- 5 - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر العدد 39 لسنة 1975.
- 6 - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل و المتمم.
- 7 - القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 المؤرخة في 08/08/1978.
- 8 - القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13/02/1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج ر العدد 7 المؤرخة في 16/02/1982.
- 9 - القانون رقم 82-06، المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 09 لسنة 1982.

- 10 - القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات، ج ر العدد 2 لسنة 1988.
- 11 - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر رقم 6 المؤرخة في 07/02/1990. المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر العدد 68 لسنة 1991.
- 12 - القانون رقم 90-10 المؤرخ في 14/04/1990، المتعلق بالنقد و القرض، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26/08/2003، ج ر العدد 52 لسنة 2003.
- 13 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، ج ر العدد 17 لسنة 1990.
- 14 - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر رقم 23 المؤرخة في 6/07/1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991، و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996.
- 15 - الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26/08/1995، و المتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية، المعدل و المتمم، ج ر العدد 48 المؤرخة في 03/09/1995.
- 16 - الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25/09/1995 المتعلق بكيفيات تسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج ر العدد 55 المؤرخة في 27/09/1995.
- 17 - الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11/01/1997. الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، و يحدد شروط منحه و كفاءته، ج ر العدد 3 لسنة 1997.
- 18 - القانون رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل .ج.ر العدد 03 لسنة 1997.
- 19 - الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 متعلق بتطوير الاستثمار ، المعدل و المتمم، ج ر العدد 47 المؤرخة في 22/08/2001.
- 20 - الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خصوصتها، المعدل و المتمم، ج ر العدد 47 المؤرخة في 22/08/2001.
- 21 - القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11/12/2006، و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل ج ر العدد 80 المؤرخة في 11/12/2006.
- 2-4 - المراسيم و التنظيمات:**
- 1 - المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، المعدل و المتمم، ج ر العدد 20 لسنة 1982.

- 2 - المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 المؤرخة في 13/09/1982.
- 3 - المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29/09/1990، ج ر العدد 42 المؤرخة في 03/10/1990. المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 08/07/1997، ج ر العدد 46 لسنة 1997.
- 4 - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيرى المؤسسات، ج ر العدد 42 المؤرخة في 03/10/1990.
- 5 - المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25/04/1993 المتضمن تعديل القانون التجاري، ج ر العدد 27 المؤرخة في 07/04/1993.
- 6 - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 34 المؤرخة في 01/06/94.
- 7 - المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن إحداث التقاعد المسبق، ج ر العدد 34 المؤرخة في 01/06/94.
- 8 - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر العدد 34 المؤرخة في 01/06/94.
- 9 - المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر العدد 82 لسنة 1997.
- 10 - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، " رأي يتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة"، ج ر العدد 30 لسنة 1999، المؤرخة في 25/04/1999.
- 11 - المرسوم التنفيذي رقم 01-353 المؤرخ في 10/11/2001 يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسساتهم العمومية و كيفيات ذلك، ج ر العدد 67 المؤرخة في 10/11/2001.
- 12 - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 و المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن ، ج ر العدد 4 المؤرخة في 09/01/2005.
- 13 - المرسوم التنفيذي رقم 09-416 المؤرخ في 16/12/2009، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر العدد 75 المؤرخة في 20/12/2009.

الفهرس

01	المقدمة
09	الباب الأول: أثر الخصوصية على علاقات العمل الفردية
11	الفصل الأول: أثر الخصوصية على أطراف عقد العمل و استمراره
11	المبحث الأول: أثر الخصوصية على أطراف عقد العمل
12	المطلب الأول: أثر الخصوصية على العمال الأجراء
12	الفرع الأول: التنازل عن ملكية المؤسسة لصالح العمال
13	أولاً: تحول العمال إلى مسيري مؤسسات
13	ثانياً: تحول العمال إلى أرباب عمل
14	الفرع الثاني: استمرار علاقة العمل بين العمال و رب العمل الجديد
16	المطلب الثاني: أثر الخصوصية على أصحاب العمل
17	الفرع الأول: دور رب العمل كمستثمر جديد
18	أولاً: ضخ استثمارات جديدة و دورها في استمرار علاقات العمل
19	ثانياً: دور التدريب و التكوين في استمرار علاقات العمل
22	الفرع الثاني: مسؤولية صاحب العمل الجديد في مواجهة الالتزامات الناشئة قبل الخصوصية
24	المبحث الثاني: أثر الخصوصية على استمرار عقد العمل
25	المطلب الأول: صلاحيات صاحب العمل في تعديل عقد العمل
26	الفرع الأول: مدى أحقية رب العمل في تعديل عقد العمل
30	الفرع الثاني: أثر تعديل عقد العمل على الحقوق المكتسبة للعمال
30	أولاً: تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة
31	ثانياً: مدى اعتبار الأجور داخلة ضمن الامتيازات المكتسبة
32	ثالثاً: دور القاضي في تحديد الحقوق المكتسبة
32	المطلب الثاني: صلاحيات صاحب العمل في إنهاء عقد العمل
33	الفرع الأول: سلطة رب العمل الجديد في إنهاء عقد العمل
34	أولاً: موقف التشريع من سلطة صاحب العمل الجديد كسبب لإنهاء عقد العمل
35	ثانياً: موقف القضاء من سلطة صاحب العمل الجديد كسبب لإنهاء عقد العمل
36	الفرع الثاني: الحماية المقررة للعمال المسرحين
36	أولاً: الحقوق المقررة للعمال المسرحين وفقاً للإجراءات القانونية
37	ثانياً: الحقوق المقررة للعمال المسرحين تعسيفياً

- 39 الفصل الثاني: أثر الخصصة على توازن علاقة العمل الفردية
- 39 المبحث الأول: أثر الخصصة على أجور العمال
- 42 المطلب الأول: النظريات الاقتصادية و السياسة الجديدة لتحديد الأجور
- 43 الفرع الأول: النظريات الاقتصادية في تحديد الأجور
- 43 أولا: النظريات الليبرالية في الأجور
- 46 ثانيا: النظرية الماركسية في الأجور
- 46 الفرع الثاني: السياسة الجديدة لتحديد الأجور
- 47 أولا: تدخل الدولة في تحديد الأجور
- 51 ثانيا: الأساليب الاتفاقية لتحديد الأجور
- 54 المطلب الثاني: تباين الأجور و مدى تأثيرها بالخصصة
- 55 الفرع الأول: تباين الأجور بين القطاعين العام و الخاص
- 61 الفرع الثاني: مدى تأثير أجور العمال بالخصصة
- 62 أولا: التأثير السلبي للخصصة على الأجور
- 65 ثانيا: التأثير الإيجابي للخصصة على الأجور
- 66 المبحث الثاني: أثر الخصصة على ظروف العمل
- 68 المطلب الأول: التنظيم القانوني لمدة العمل و مدى تأثيرها بفكرة المرونة في ظل الخصصة
- 69 الفرع الأول: التنظيم القانوني لمدة العمل في ظل الخصصة
- 75 الفرع الثاني: مدى تأثير مدة العمل بفكرة المرونة في ظل الخصصة
- 80 المطلب الثاني: نقل العمال بغير موافقتهم و تراجع بعض الضمانات المقررة قانونا في ظل الخصصة
- 81 الفرع الأول: نقل العمال بغير موافقتهم
- 84 الفرع الثاني: تراجع بعض الضمانات المقررة للعمال قانونا بسبب الخصصة
- 85 أولا: سلامة و صحة العمال
- 86 ثانيا: تقاضي الأجر خلال فترة الوقف عن العمل
- 87 ثالثا: الراحة القانونية و العطل
- 88 الباب الثاني: أثر الخصصة على علاقات العمل الجماعية
- 89 الفصل الأول: دور النقابات العمالية في ظل الخصصة
- 91 المبحث الأول: الدور الجديد للنقابات العمالية في ظل الخصصة
- 92 المطلب الأول: دور النقابات لمواجهة سياسة الخصصة
- 93 الفرع الأول: مواجهة نقابات العمال للمتغيرات التي تفرضها الخصصة
- 96 الفرع الثاني: عولمة النقابات العمالية لمواجهة الخصصة

- 99 المطلب الثاني: تراجع عمل و حجم النقابات العمالية في ظل الخصوصية
- 100 الفرع الأول: أسباب تراجع العمل النقابي في ظل الخصوصية
- 102 الفرع الثاني: حجم نقابات العمال بعد الخصوصية
- 103 المبحث الثاني: حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي و اللجوء إلى الإضراب
- 104 المطلب الأول: أثر الخصوصية على حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي
- 105 الفرع الأول: مفهوم التفاوض الجماعي و أطرافه
- 106 أولا: مفهوم التفاوض الجماعي
- 108 ثانيا: تحديد أطراف التفاوض الجماعي
- 111 الفرع الثاني: مستويات التفاوض الجماعي
- 111 أولا: التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة
- 112 ثانيا: التفاوض الجماعي على مستوى النشاط الاقتصادي
- 112 ثالثا: التفاوض الجماعي على المستوى المركزي (على مستوى الدولة)
- 112 رابعا: التفاوض الجماعي على المستوى الدولي
- 113 المطلب الثاني: أثر الخصوصية على حق النقابات العمالية في اللجوء إلى الإضراب
- 114 الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب
- 116 الفرع الثاني: التنظيم القانوني للإضراب في الجزائر
- 117 أولا: أحكام و شروط شرعية للإضراب
- 118 ثانيا: القيود الواردة على حق الإضراب
- 121 الفصل الثاني: أثر الخصوصية على نظام المشاركة العمالية
- 122 المبحث الأول: نظام المشاركة العمالية قبل خوصصة المؤسسة الاقتصادية العمومية
- 123 المطلب الأول: تكوين أجهزة المشاركة العمالية و تسييرها قبل خوصصة المؤسسة
- 123 الفرع الأول: تكوين أجهزة مشاركة العمال
- 125 الفرع الثاني: نظام عمل مجلس العمال و سيره
- 126 المطلب الثاني: صلاحيات أجهزة المشاركة العمالية قبل خوصصة المؤسسات
- 126 الفرع الأول: الاختصاصات الاستشارية لمجلس عمال المؤسسة
- 126 الفرع الثاني: الاختصاصات التنفيذية لمجلس عمال المؤسسة
- 128 المبحث الثاني: نظام المشاركة العمالية في ظل الخصوصية
- 128 المطلب الأول: تكوين و تسيير أجهزة مشاركة العمال و التسهيلات الممنوحة لها في ظل الخصوصية
- 128 الفرع الأول: تكوين أجهزة مشاركة العمال و إجراءات انتخابها في ظل الخصوصية
- 128 أولا: تكوين أجهزة مشاركة العمال في ظل الخصوصية

131	ثانيا: كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين و أعضاء لجنة المشاركة
135	الفرع الثاني: نظام عمل لجان المشاركة و التسهيلات الممنوحة لها في ظل الخوصصة
135	أولا: تسيير عمل لجان مشاركة العمال
137	ثانيا: التسهيلات الممنوحة للجان المشاركة في ظل الخوصصة
140	المطلب الثاني: توسيع صلاحيات أجهزة المشاركة العمالية في ظل الخوصصة
140	الفرع الأول: الصلاحيات الاستشارية و الإعلامية للجان المشاركة
141	أولا: الصلاحيات الاستشارية للجان المشاركة
143	ثانيا: الصلاحيات الإعلامية للجان المشاركة
144	الفرع الثاني: صلاحيات المراقبة و التسيير للجان المشاركة
144	أولا: صلاحيات المراقبة الممنوحة للجان المشاركة
145	ثانيا: صلاحيات التسيير الممنوحة للجان المشاركة
148	الخاتمة
152	قائمة المراجع
167	الفهرس