



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص



حماية مصلحة الأجراء في ظل الخوصصة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص

تخصص: قانون الأعمال

إشراف الأستاذ(ة):
أ/ بلمختار سيد علي

إعداد الطالبين:

- يحيياوي أسماء

- بلول دونيا

لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) / رئيسا

الأستاذ(ة): أ/ بلمختار سيد علي مشرفا ومقررا

الأستاذ(ة): ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

الشكر

اشكر الله العلي القدير على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل المتواضع نثني ونصلي ونسلم
على نبينا الكريم عليه أفضل الصلوات وازكي التسليم القائل:

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

وبعد

عندما ترتخي الكلمات أهدابها لتعانق عنان السماء

وتتخذ من أسلوب التفرد ما يغذيها تميزا ووفاء

ستسمو حروفها لتتسج أجمل معاني الامتتان والوفاء لأستاذنا وقدوتنا: **بلمختار سيد علي**

الذي كان مثال للأستاذ المرشد الناصح

فله شكر وتقدير عرض الأرض والسماء

كما نشكره على طبيته وتواضعه وتفهمه وجديته في العمل فنرجو من المولى عزوجل ان
يمده بموفور الصحة والعافية ليظل شمعة تنير طريق العلم.

وشكرنا للسادة الأساتذة المناقشين، لجهودهم وتشريفهم بإبداء آرائهم وملاحظاتهم

الإهداء

إلى من احمل اسمه بكل افتخار... إلى من كلت أنامله ليقدم لنا السعادة... إلى أبي
إلى من أكسبني الحب والحنان... إلى رمز الحب وبلسم الشفاء... إلى القلب الناصح أمي
إلى نور حياتي... إلى ملاك الروح... إلا من لا تطيب الحياة إلى بوجوده أخي
إلى من جمعتني بهم دروب العلم... إلى صاحبات القلب الطيب والروح المرححة... إلى
أخواتي التي لم تنجبهم أمي... إلى ويسام اليز لينا لبنة شاهيناز
إلى المع ذرة تحترق لها العيون... إلى الذين كانوا بسمة في الفؤاد... إلى رفقاء دربي
الأعزاء... عبدو سيدو رحيم
إلى أخواتي دليلة حسينة زينب فاطمة نادية فتيحة سهيلة
إلى أستاذتي الفاضلة... إلى الأم والأخت والصديقة... إلى القلب المحب المعطي
أستاذتي الفاضلة غازي خديجة
إلى الإنسانية التي تمت إن تراني أستاذة بجانبها... إلى نبع الحب والعطاء... إلى روح
أستاذتي الفاضلة... بلحارث ليندة رحمها الله
إلى أستاذي الفاضل الذي لم يبخل علينا بشيء... إلى الأستاذ بلمختار سيد علي
إلى زميلتي ورفيقتي في مشواري الدراسي... إلى من تحدينا الصعاب والمشقات معا... إلى
صديقتي بلول دونيا
إلى عائلتي وكل أحبتيو أصدقائي
إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة إلى كل من يحبني في الله
اهدي عملي هذا

يحياوي أسماء

الإهداء

إلى من أبصرت بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي... إلى التي أنارت
دربي بنصائحها... إلى من كانت بحرا صافيا يجري بفيض الحب... إلى من منحني القوة
والعزيمة لمواصلة الدرب... إلى اعز وأغلى إنسانة في حياتي... إلى نبع الحنان... إلى
امي الغالية على قلبي أمد الله في عمرها

إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري... إلى من به أعلو وعليه ارتكز... إلى الرجل
الأبرز في حياتي... إلى والدي العزيز أمد الله في عمره

إلى زميلتي واعز صديقاتي... إلى من شاركت معها مشواري الدراسي ومذكرتي... إلى

أسماء يحياوي

إليكم جميعا اهدري ثمرة نجاحي سائلة الله العلي إن ينفعا به ويمدنا بتوفيقه.

بلول دونيا

مقدمة

مقدمة

أظهرت لتطور التاريخي لعلاقات العمل المعاناة التي كان يريخ تحتها العمال بكافة فئاتهم وأصنافهم، فلم يكونوا قديما سوى عبيدا للأرض والإقطاع، ثم لمصانع السخرة والاستعباد. ثم ان هذه الحالة المزرية تواصلت في ظل الليبرالية الرأسمالية المتوحشة وهيمنة الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات، ونفس الشيء يمكن قوله بالنسبة للأنظمة الديكتاتورية، التي لم يكن يهمها سوى تحقيق الإنتاجية او الأرباح ولو على حساب الطبقات العمالية المقهورة.

ومن الناحية الواقعية لم يصمد النموذج الاشتراكي الشمولي او الشيوعي في توجيه اقتصاديات الدول التي كانت تعتمد على الاقتصاد الموجّه، بما في ذلك جمهوريات الاتحاد السوفياتي وعلى رأسها دولة روسيا بعد الانتهاء من مرحلة الحرب الباردة وبروز او هيمنة المفهوم الليبرالي كنموذج اقتصاديات دول العالم.

وعلى هذا الأساس كان من الضروري إن تنتقل اقتصاديات الدول الاشتراكية وكذا الدول النامية إلى الخصخصة والتخلي عبر مراحل عن مفهوم الاقتصاد الموجه، تخفيفا على الدولة الأعباء المالية المتعلقة بضخ اعتمادات مالية وأصول مادية لشركات أثبتت فشلها أو ضعفها مقارنة بالشركات الخاصة.

وتتدرج خصوصية المؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن السياسات الإصلاحية التي تهدف الى تصحيح الاختلالات وتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية نتيجة الضغوطات الاقتصادية جراء الديون المتراكمة والتي عاقبها انخفاض كبير في التمويل الخارجي إلى انتهاج الاستدانة المالية ويرتبط بها ضرورة من إصلاح اقتصادي وخصخصة للمؤسسات الاقتصادية العمومية ومراجعة لسياسة توظيف العمال وتسريح عدد كبير منهم وهذا ما يعرف بالتسريح الاقتصادي.

وشهدت الجزائر منتصف التسعينات تحولا سياسيا واقتصاديا لأجل الخروج من أزمة الاستدانة وتحقيق الاستقرار الاقتصادي وتحسين أداء المؤسسات العمومية بجعلها قادرة على التنافسية في ظل هيمنة اقتصاد السوق مما يتوافق مع استراتيجيات النظام الاقتصادي.

وإمام عدم تكافؤ المراكز القانونية لطرفي علاقة العمل أصبح لزاما على الدول التدخل لحماية مصالح الطرف الأضعف، إلا وهو العامل، إذا كان من الضروري أن توفر له الدولة قدرا من الحماية لمواجهة التبعات والآثار السلبية السياسية للإصلاح الاقتصادي وخاصة ضمان الحقوق المكتسبة أو المقررة للعمال والمكرسة دستوريا ضمن مختلف الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان العامل.

أولا: أهمية الدراسة

تكمن الأهمية الجوهرية لدراسة هذا الموضوع كون خصوصية المؤسسات الاقتصادية العمومية حتمية اقتصادية وركيزة أساسية لسياسة التحرر الاقتصادي، فالخصوصية أسلوب مهد إلى التحول والانتقال من نظام اقتصادي اشتراكي إلى اقتصاد السوق، من خلال تشجيع القطاع الخاص وتفعيل دوره لدفع عجلة التنمية. ثم إن الطابع البرمجي لمعالجة المشاكل الاقتصادية لم يغفل النواحي الاجتماعية بل أخذها بعين الاعتبار خاصة ما يتعلق بالفئة العمالية باعتبارهم الفئة المتضررة من الخصوصية.

وبالتالي، فإن أهمية البحث تتجلى في مقارنة مدى كفاية القواعد القانونية لفرض الحماية للعمال من آثار خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية، من خلال توفير ضمانات قانونية لحماية حقوقهم في ظل الخصوصية ووضع حد لسلطة المستخدم في اتخاذ قرارات قد تهدم استقرار العامل المهني.

وعليه يعتبر هذا الموضوع ذا أهمية لإحداث التوازن بين مصالح العمال والمؤسسة العمومية الاقتصادية حتى لا يكون نظام الخصخصة انحيازي يخدم مصالح المؤسسة فقط.

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

لقد وقع الاختيار على هذا الموضوع لجملة من الأسباب الموضوعية والذاتية، يأتي على رأسها كون ان المؤسسات الاقتصادية هي عصب المال والأعمال في أي دولة من الدول ولارتباط درجة نمو الدول بمدى نجاعة وفعالية وتنافسية تلك المؤسسات على المستوى الداخلي والدولي، فميزانية بعض المؤسسات العالمية، هي من ميزانية العديد من الدول، ثم إن المؤسسة الاقتصادية ليست كيانا مشكلا من أصول مادية ومالية فقط، بل إنها تتطوي على نسيج من العلاقات العامة والخاصة المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في ظل روابط قانونية فردية وجماعية مكتسبة سابقا بالمؤسسة العمومية، او في طور التحول من نمط قانوني إلى نمط آخر، والمقصود به هنا تحديد الانتقال من وضع المؤسسة الاقتصادية العمومية إلى وضع المؤسسة الخاصة وفق برامج ومسارات محددة قانونا.

ولعل من بين أسباب اختيار الموضوع هو بيان الحقوق والضمانات القانونية المقررة للعمال في مثل هذه الحالة الذين غالبا ما يتم التضحية بحقوقهم ومراكزهم القانونية المكتسبة في ظل علاقات العمل السابقة لفائدة رؤساليين جدد اغلب همهم الحصول على أصول تلك الشركات بالدينار الرمزي وتسريح العمال تسريحا تعسفيا ولو تحت غطاء قانوني.

ثالثا: الدراسات السابقة

اهتمت الدراسات السابقة بمواضيع الخصخصة بشكل كبير لكن من الناحية الاقتصادية، اما من ناحية الاثار الناجمة التي تؤثر سلبا على حقوق العمال كانت نوعا ما قليلة ومعظم

الدراسات التي تهتم بفئة العمال تهتم بهم في إطار قانون العمل العادي، لا في إطار حمايتهم من الخصوصية.

رابعاً: صعوبات البحث

كل باحث تواجهه صعوبات تعيق أعداءه لبحثه، ومن الصعوبات التي واجهتنا صعوبة الحصول على مراجع بسبب ظروف الكورونا والدراسة بنظام الأفواج أو الدفعات، خاصة وان الأعداد للمذكرة لا يكون فقط ي آخر سداسي إنما من بداية التخصص في الماستر، بالإضافة إلى نقص المراجع المختصة وتنوع المصادر القانونية وتفرعها ضمن العديد من النصوص القانونية المتلاحقة.

خامساً: المنهجية المتبعة

اتبعنا لأجل مقارنة الموضوع جملة من المناهج العلمية التي يأتي على رأسها المنهج الاستدلالي أبو المناهج الفكرية، خاصة في تحليل النصوص والمبادئ القانونية واستنباط واستخراج الأحكام القانونية منها، بالإضافة إلى المنهج التاريخي في دراسة التطورات و التحولات التي شهدتها المؤسسة الاقتصادية منذ الاستقلال وعبر مختلف الصيغ القانونية وصولاً لمرحلة خصخصة المؤسسات الاقتصادية العمومية، وعلاوة على ذلك اعتمدنا أيضاً على المنهج المقارن عندما كانت ضرورة البحث تستد العود لنصوص القانون الفرنسي والمصري بشكل خاص، أما المنهج الجدلي فيظهر استخدامه في دراسة العلاقات المتضاربة أو المتشاكسة بين مراكز العمال ومراكز أرباب العمل.

سادساً: إشكالية البحث

ما هي الضمانات القانونية المقررة لفائدة العمال الذي تمت خصخصة مؤسساتهم الاقتصادية؟

سابعاً: خطة البحث

بما إن موضوع دراستنا يتمحور حول حماية الإجراء في ظل الخصوصية، قمنا بدراسة الموضوع من خلال فصلين: تناولنا في الفصل الأول المؤسسة الاقتصادية وحتمية التوجه نحو الخصوصية الاقتصادية، بينما خصصنا الفصل الثاني للضمانات القانونية التي منحها المشرع لحماية العامل في ظل الخصوصية.

الفصل الأول:

المؤسسة لاقتصادية الوطنية وحتمية التوجه نحو الخصوصية

لقد أثبتت التجربة في المجال الاقتصادي أن الطريق نحو التنمية يمر حتما عبر المؤسسات الوطنية من خلال التحكم في كفاءتها الإنتاجية. لذلك وجب البحث عن أساليب جديدة في تسيير وظائفها لتحقيق الاستخدام الأمثل للجهود البشرية والمادية، وإقامة علاقات جيدة بينها وبين العمال وإشراكهم في التسيير والرقابة والاستشارة لأجل دفع وتطوير الاقتصادات المحلية.

وعلى هذا الأساس، شهدت المؤسسة الوطنية مع بداية الثمانينات تحولات جديدة لأجل تحسين الاقتصاد والقضاء على مختلف الاختلالات، والمعوقات التي لازمت النشاط الاقتصادي الوطني منذ الاستقلال.

ومما لا شك فيه أن أي برنامج للخصوصية يصطدم، لا محالة، بحقوق العمال مراكزهم القانونية المكتسبة في ظل المؤسسات العمومية، فالقطاع الخاص سيتولى إدارة وتشغيل المؤسسة وفقا للمعطيات الاقتصادية، وعلى أسس تجارية بحتة بهدف تحقيق أعلى درجات الربحية والقدرة التنافسية، حتى ولو كان ذلك على حساب حقوق العمال، الأمر الذي يستدعي خفض تكاليف الإنتاج الى أقصى حد ممكن.

وعليه سنتطرق خلال هذا الفصل لأهم المراحل التي شهدتها مؤسسات القطاع العام نحو الخصوصية الاقتصادية (مبحث اول) ثم مدى تأثير الخصوصية على حقوق العمال (مبحث ثاني).

المبحث الأول

تنظيم القطاع الاقتصادي من التوجيه الاقتصادي الى استقلالية المؤسسات

شهدت الجزائر بعد تحررها من التبعية الاستعمارية، تغييرا في البناء الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال عمليات التأميم والسيطرة أو ضبط نظام الملكية الخاصة، وتوطيد سيادتها على ثرواتها الطبيعية، فأصبح بناء القطاع الاقتصادي العام في جميع المجالات ظاهرة واضحة ومميزة، بهدف تشييد اقتصاد مستقل وتجاوز حالة التخلف الاجتماعي.

إن المؤسسة العمومية الاقتصادية بالصورة، التي هي عليها اليوم ليست وليدة الصدفة، بل هي نتيجة لمجموعة من التراكمات والتقلبات التي شهدتها عليها القوانين والأنظمة الاقتصادية العامة والخاصة التي تعاقبت على تنظيمها.

سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى ذكر كل المراحل التي عليها المؤسسة الاقتصادية العمومية للوصول إلى استقلاليتها.

المطلب الأول

مرحلة الاقتصاد الموجه

شهد القطاع العام في الجزائر منذ الاستقلال عدة تطورات، فالمؤسسة العمومية كانت خلال كل سنوات العمل التنموي بالبلاد الأداة الأساسية التي تستخدمها الدولة من أجل تحقيق المشاريع الاقتصادية والاجتماعية، وحل المشاكل القائمة، وبعث عملية التنمية الشاملة، فكانت المؤسسة العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

بدأت المؤسسة العمومية تطورها القانوني من خلال ما يعرف بنظام التسيير الذاتي (الفرع الأول) الذي تبنته الجزائر نتيجة الوضعية التي شهدتها آنذاك تماشياً مع الأنظمة السياسية الاشتراكية، ثم انتقلت الدولة الى مرحلة أخرى هي نظام الشركات الوطنية والمؤسسات (الفرع الثاني) بعدها اتجهت الدولة نحو الإصلاح عن طريق مرحلة التسيير الاشتراكي (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مرحلة التسيير الذاتي

يقصد بالتسيير الذاتي: "تجربة اشتراكية في ميدان الإنتاج والاستغلال الجماعي للوحدات الإنتاجية والاشتراكية، في ملكية وسائل الإنتاج واقتسام الناتج بين افراد الجماعة"¹.

¹-محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،

وعرف بعض الأكاديميين التسيير الذاتي بما يلي: " شخص معنوي يخضع للقانون الخاص مستقل ولا مركزي يسير من طرف المنتجين أنفسهم حسب مبادئ الديمقراطية المباشرة و تعتبر ملكية المؤسسة المسيرة ذاتيا ملكية اجتماعية"¹.

فيما عرفه البعض الاخر كونه: " التسيير الديمقراطي من طرف العمال للمنشأة والمستثمرات التي هجرها الأوربيون او التي تم تأميمها"².

إن تسيير المؤسسة في إطار هذا النظام كان يتم بواسطة لجنة التسيير الذاتي، التي يقوم العمال بانتخابها، ثم تقوم هذه الأخيرة باختيار رئيس لها من بينهم. وإلى جانب رئيس اللجنة هناك المدير الذي يعين من طرف الوزارة الوصية، وهو الأمر الذي خلق تناقضا ترددا في تطبيق اللامركزية الاقتصادية في عمليات تسيير المؤسسات³، فمن جهة نجد مدير معين يسيطر على المؤسسة بما يملك من صلاحيات واسعة، ومن جهة أخرى لجنة منتخبة من طرف العمال، الذين لا يملكون سوى صلاحيات شكلية أمام الصلاحيات المخولة للمدير⁴.

وقد برز المفهوم القانوني للمؤسسة العمومية في ظل ظاهرة التسيير الذاتي بمقتضى المرسوم رقم 63-95 المتضمن تنظيم وسير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذا المستثمرات الفلاحية الشاغرة، المؤرخ في 22 مارس 1963⁵. فبعد الاستقلال مباشرة شهدت الجزائر ازمة متعددة الأوجه خاصة بعد النزوح الجماعي للأوربيين، الذين تركوا معظم

¹ Mohamed Boussoumah. La nation d'entreprise publique en droit algérien. Revue algérienne des sciences juridiques. Économiques et politique. N01.mars 1989.p36

² محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسولوجي لاهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990. ص 121-122.

³ مصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 299.

⁴ حشماوي مختارية، تكوين الإطار المسيرة في الجزائر، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع والعمل والتنظيم، قسم علوم الاجتماع، جامعة وهران، 2012/2011، ص 41.

⁵ المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 22 مارس 1963، المتضمن تنظيم وسير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذا الفلاحية الشاغرة، جريدة رسمية، عدد 17، المؤرخة في 29 مارس 1963.

المؤسسات الزراعية والصناعية والخدمية الشاغرة و غياب أو ندرة الإطار القادرة على تسيير المؤسسات بشكل عام¹، بالإضافة الى غياب سياسة اقتصادية ملموسة، اذ كان على القيادة السياسية ان تترجم اهتماماتها الأساسية من خلال تدخلها في توظيف المؤسسات المتواجدة آنذاك و خلق جهاز اداري قادر على التكفل والتأقلم مع حالة الفراغ و تنظيم وضع المؤسسات الاقتصادية والتجارية وفق التوجه السياسي والايدولوجي الجديد للجزائر المستقلة².

لهذا لم تكن تجربة التسيير الذاتي في الجزائر تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم بقدر ما كانت واقعا مفروضا³ أملت مجموعة من العوامل والظروف، سيما ظاهرة الأملاك الشاغرة، كمفهوم قانوني لتنظيم تلك الأملاك وحفاظا على الاقتصاد الوطني لحماية القطاع العام ومنع انتقال الأوروبيين ومؤسساتهم إلى ملكية الأفراد، وهو ما يعني حالة من الخصوصية التي تسمى لا محالة بالاقتصاد والمقدرات الوطنية⁴.

الفرع الثاني

مرحلة نظام الشركات الوطنية

لجأت التشريعات المختلفة إلى هذا النمط في تسيير المؤسسات الاقتصادية وإخضاعها أساسا لقواعد القانون التجاري واستبعاد مظاهر السلطة العامة، التي عُرف بها نظام "التسيير

¹-محمد السويدي، المرجع السابق، ص15.

²-ساهل سيدي محمد- بلقاسم مصطفى، خصخصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، عدد 06، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، افريل 2007، ص59.

³- بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير، تخصص قانون وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2010/2011، ص47.

⁴-محمد الصغير بعلي، النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 1991، ص45.

الذاتي" وإيماناً منها بنجاعة الطرق الرأسمالية في تسيير وإدارة المشروعات التجارية والاقتصادية¹.

وتدل الدراسات المقارنة في مجال التسيير الاقتصادي على شيوع هذا الشكل في معظم الدول الرأسمالية في شكل صورتين رئيسيتين، شركات بمساهم وحيد أو شركات مساهمة عامة. أما في الدول الاشتراكية، فإن شركات المساهمة مستبعدة من حيث المبدأ، فمشروعات الدولة وإن أخذت هذا الشكل، فإنها لا تعتبر شركة مساهمة حقيقية².

ويتمثل تسيير هذه الشركات في وجود مدير عام يتم تعيينه بموجب قرار وزاري، يتولى تسيير الشركة تحت سلطة الوزارة الوصية ويتمتع بسلطات واسعة، إلى جانب وجود هيئة استشارية تساعد في تسيير شؤون الشركة تتألف من ممثلين عن بعض الوزران والحزب الواحد³.

أخذت الجزائر بهذا النمط في تسيير المؤسسات الاقتصادية بعد الصعوبات العديدة، التي واجهت نظام "التسيير الذاتي"، حيث شاع بداية من 1965 استخدام مصطلح "الشركة الوطنية"⁴، لأجل الحد من نفوذ الرأسمال الأجنبي وتحقيق الاستقلال الاقتصادي⁵.

في مطلع العام 1966 شرعت الدولة في التأميم مكثف للمناجم والبنوك والتأمين والعديد من الصناعات الأخرى⁶. ولتسيير هذا المنشأ قامت الدولة بإنشاء العديد من الشركات منها: الشركة الوطنية للمناجم "سوناريم" سنة 1966، الشركة الوطنية لمواد البناء سنة 1967،

¹ - رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، الجزائر، دار هومة، 2002، ص 85.

² - بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 55.

³ - علي زغود، المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، طبعة 2، ص 185-286.

⁴ - عيسى بن علي، "تطور المؤسسة الاقتصادية في الجزائر وحتمية تطبيق الحكم الراشد"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، العدد الرابع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2018، ص 50.

⁵ - حشماوي مختارية، المرجع السابق، ص 42.

⁶ - حشماوي مختارية، المرجع السابق، ص 42.

الشركة الوطنية للعربات والحافلات "سوناكم" سنة 1976، الشركة الوطنية للمصبرات سنة 1966 و الشركة الوطنية للمحروقات "سوناطراك" سنة 1971.

لكن ما يعاب على هذا النمط في التسيير السلطات المطلقة المخولة للمدير دون مشاركة العمال في التسيير و اتخاذ القرارات ما أدى إلى بروز مشاكل بيروقراطية¹.

الفرع الثالث

مرحلة التسيير الاشتراكي

اختلف الفقه في وضع تعريف للمؤسسة الاشتراكية، وهذا حسب المقاربة أو الزاوية التي ينظر إليها للموضوع، ففي نطاق القانون الإداري عرف الأستاذ محمد بوسماح المؤسسة الاشتراكية أنها: "صنف قانوني ينتمي إلى القانون الإداري، ويتمتع بالشخصية المعنوية ويضم وحدة او وحدات إنتاجية لها رأس مال مملوك للدولة"². ويضيف نفس الكاتب ما يلي: "...باستثناء النشاط عن طريق الوكالة، فإن المرفق العام مهما كان نوعه يكتسي أساسا شكل المؤسسة الاشتراكية. وبعبارة أخرى فالمؤسسة الاشتراكية هي المعبر الذي يمر به حتما المرفق العام"³.

اما من جهة نظر اقتصادية فإن مفهوم المؤسسة الاشتراكية يتسم بالشمولية و الميل الى الأخذ بالأشكال القانونية للمؤسسات، والذي يجمع بين فروع القانون العام و القانون الخاص، أو هو ما اضحى يسمى بالقانون الاقتصادي⁴.

¹- مصطفى عاشوري، المرجع السابق، ص 233.

²- mouhamed bousumah. La gestion socialiste des entrprise depuis son application. Essai dau bilan. Revue algerienne des sciences juridique et politique. N 01. 1983. P91.

³-بوسماح امين محمد، المرفق العام في الجزائر، ترجمة: رحال بن عمر - رحال مولاي ادريس، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2005، ص16.

⁴- الصغير بعلي، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص21.

يعرف الأستاذ محمد شطا المؤسسة الاشتراكية بقوله: "إن المؤسسة الاشتراكية في التجربة الجزائرية لا تختلف عن المؤسسة العامة بالمعنى السابق لنا تحديده، فهي لا تخرج عن كونها جزءا من المال خصصته الدولة لتمويل نشاط معين بقصد اشباع حاجة جماعية، يدار بطريق الإدارة المباشرة مفوضة الاختصاص"¹.

ان التطبيق الفعلي للنظام الاشتراكي في الجزائر لم يكن الا بتاريخ 06 نوفمبر 1971 بعد صدور وثيقة رسمية لتسيير المؤسسات العمومية بصورة جماعية وفقا للمنهج الاشتراكي، وهي: "ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات".

ويندرج هذا التحول نحو التسيير الاشتراكي للمؤسسات كنتيجة حتمية لتوجه الدولة الاقتصادي نحو الاشتراكية وتطبيق مبادئها في مجال العمل وتسيير المؤسسات ونجاعة اشراك العمال في الإدارة والتسيير وتجاوز علاقات العمل السلعية على الاجر وهو ما يجعل من العامل منتجا ومسيرا في نفس الوقت².

وترتكز الاشتراكية على نظام الإنتاج الاشتراكي القائم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والتعاون بين المنتجين، بما يحقق النهوض بالطبقة العاملة وتحسين ظروفها في الإدارة و التسيير³. ويتم ذلك عن طريق اشراك العمال في التسيير وإدارة المؤسسة عن طريق ممثلين ينتخبهم العمال في جمعية عامة وفي إطار اللجان الدائمة وفي مجلس الإدارة و هو ما يدل على تطبيق اللامركزية في مجال تسيير المؤسسات من طرف العمال انفسهم⁴.

¹-بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص59.

²-عليواش امين عبد القادر، أثر المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البويرة، 2007، ص27.

³- المواد 61-70، الامر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات،

⁴-حشماوي مختارية، المرجع السابق، ص43.

الفرع الرابع

مرحلة إعادة الهيكلة

عند تقييم الجزائر لمسارها التنموي الذي خاضته خلال العشرية الأولى (1962-1977) ونظرا لظهور العديد من النقائص والمشاكل في تلك المرحلة برز نمط جديد في التسيير عرف بإعادة هيكلة المؤسسات في إطار المخطط الخماسي الأول، الذي كان من أهم أهدافه ما يلي:

-إعادة هيكلة المؤسسات العمومية.

-تدعيم اللامركزية وتوزيع السلطة لتشمل مختلف المستويات دون التمييز بين الأنشطة الإدارية والأنشطة الإنتاجية.

-تشجيع المبادرة من طرف هيئات المؤسسة ووحداتها الإنتاجية بهدف استعمال الكفاءات البشرية استعمالا عقلانيا.

-مراعاة الملائمة القصوى بين حجج المؤسسة، ومستوى عملها واختصاصها الإقليمي.

وابتداء من عام 1980 شرعت الجزائر مجددا في إصلاحات اقتصادية أخرى، حيث أخذت عادة الهيكلة شكلين هما:

أولا: إعادة الهيكلة العضوية

هو إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة الحجم، التي كانت خاضعة للتسيير المركزي بغرض تحويلها الى مؤسسات عمومية صغيرة او كبيرة يسهل على المسير التحكم فيها والمساهمة في تحسين فعاليتها الإنتاجية. وظهر مع المخطط الخماسي الأول (1980-1984) والذي جاء في ظروف اقتصادية متدهورة خلفتها الفجوة التي شهدتها المخططات

التنموية السابقة¹، فكانت من مهامه الأساسية العمل على معالجة هذا التدهور، تحت عنوان إعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات العمومية، بهدف تقسيم الشركات الكبرى الى وحدات أصغر و أكثر تخصصا لمواجهة الصعوبات².

ثانيا: إعادة الهيكلة المالية

تتضمن مجموعة الإجراءات التي تقوم بها الدولة والمؤسسة من اجل تجسيد استقلالها المالي، وبالتالي الاستغناء على اعانات الدولة. ومن هنا تتحول المؤسسة الى وحدة اقتصادية ومالية، قادرة على التكفل بمهامها بعيدا عن الوصاية المركزية، وبالتالي يكف المسيرين تبرير عجزهم لعدم استقلاليتهم في التسيير³.

وجسد قانون المالية هذا التوجه من خلال التأكيد على ضرورة الفصل بين الذمة المالية للمؤسسة العمومية الاقتصادية والذمة المالية للدولة، حيث تزامن ذلك مع تصحيح النظام المالي والمصرفي، من خلال التخلي عن المفاهيم القديمة وفتح السوق الوطنية على الأسواق العالمية⁴.

¹ بهلول سمية، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2012/2013، ص19.

² تواتي ادريس، "التسويق والتنمية الجزائرية"، الملتقى الوطني حول الإصلاحات في الجزائر والممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 افريل 2004، ص44.

³ حشماوي مختارية، المرجع السابق، ص46.

⁴ شرفاوي حاج عبو، "الأداء الاجتماعي للإصلاحات الاقتصادية"، الملتقى الوطني حول الإصلاحات في الجزائر والممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 افريل 2004، ص02.

المطلب الثاني

مرحلة استقلالية المؤسسات

تعتبر مرحلة استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية من اهم المراحل التي أقدمت عليها الدولة في إطار التوجه نحو الاقتصاد الحر بغية تكريس انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي¹.

وجاءت هذه المرحلة بعد عملية إعادة الهيكلة التي كانت في الثمانينات². كما تعد مرحلة استقلالية المؤسسات العمومية خطوة أولى للدخول إلى اقتصاد السوق وإعداد المؤسسة العمومية الاقتصادية للدخول في نظام الخصوصية³.

الفرع الأول

استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية في ظل القانون 88-11

بحلول سنة 1988 قامت الجزائر بإصلاحات اقتصادية تهدف إلى إعادة تكييف المؤسسة العمومية الاقتصادية مع مقتضيات اقتصاد السوق، وضرورة الفصل بين الملكية والتسيير لهذه المؤسسات. ولهذا الغرض تم إصدار مجموعة من القوانين لتحقيق الأهداف

¹ -رجال علي، الأدوات القانونية لخصوصية المؤسسات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الاعمال، كلية الحقوق، بن عكنون، 2001، ص24.

² - بن صالح بهدي عيسى، ملامح هيكل المؤسسة الشبكية، مجلة الباحث، عدد12، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2004، ص09.

³ - بوهزة محمد، "بعض اثار الإصلاحات على المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، حالة بعض المؤسسات"، مجلة العلم الإنسانية، عدد01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2001، ص71.

المسطرة¹، حيث يأتي على رأس هذه القوانين القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية²،

القانون 88-02 المتعلق بالتخطيط³، القانون 88-03 المتعلق بصناديق المساهمة⁴، القانون رقم 88-04 المعدل للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري⁵.

ويعد القانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية منعطفا هاما في استقلال المؤسسة العمومية الاقتصادية، فبصدور هذا القانون أصبح بإمكان هذه المؤسسات أن تأخذ شكل شركة مساهمة أو شركة ذات مسؤولية محدودة تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها بصفة مباشرة أو غير مباشرة جميع الأسهم⁶. كما أصبحت أموال هذه المؤسسات خاضعة لأحكام القانون الخاص، بحيث تخلت الدولة عن تدخلها المباشر في تسيير أموالها، كما تمّ انشاء صناديق المساهمة بموجب القانون 88-03 المتعلق بصناديق المساهمة والتي تعرف على إنها شركات أو مؤسسات عمومية اقتصادية تشكل الوساطة التي تمكن الدولة من المساهمة في المؤسسات العمومية وممارسة حقها في الملكية⁷.

¹ - عليواش امين عبد القادر، المرجع السابق، ص 61.

² - القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية

³ - القانون رقم 88-02 المتعلق بالتخطيط

⁴ - القانون رقم 88-03 المتعلق بصناديق المساهمة

⁵ - القانون رقم 88-04 المعدل للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري

⁶ - بودة نبيل - اجيس سليم، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الاعمال، فرع القانون الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014/2015، ص 42.

⁷ - عليواش امين عبد القادر، المرجع السابق، ص 37.

ويهدف هذا النظام القانوني الجديد إلى إخضاع المؤسسات العمومية للقانون الخاص تحقيقاً لاستقلاليتها إلا أنه اشتمل قواعد استثنائية تبين طابعها العام للمؤسسات خاصة ما يتعلق بأموالها¹.

وإذا كانت استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية مسألة ضرورية لزيادة كفاءتها ونجاعتها وتحقيق التنافسية والربحية في ظل اقتصاد السوق²، وهو ما سعت إليه مجموعة القوانين الصادرة عام 1988، إلا أن ذلك لم يكن كافياً لتجسيد استقلالية المؤسسات وضمن مبدأ اللامركزية بكل إبعادها³.

¹ - أيت منصور كمال، عقد التسيير الية خصوصية المؤسسة العامة ذات الطابع الاجتماعي، رسالة في شهادة الدكتوراه في القانون، فرع القانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 11.

² - شعوبي محمد فوزي - كعاسي محمد الأمين، الاقتصاد الجزائري من منظور متغيرات حساب الإنتاج وحساب الاستغلال للفترة الممتدة ما بين 1989 و1999، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة. يومي 22-23 أفريل 2003، ص 74.

³ - بن عنتر عبد الرحمان، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية وفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 02، جوان، 2002، ص 01.

الفرع الثاني

إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات العمومية الاقتصادية

بعد فشل الإصلاحات السابقة، كان من الضروري انتهاج سياسية إصلاحية جديدة، وهو الأمر الذي تجسد بتبني سياسة إعادة الهيكلة الصناعية التي جاءت كإطار للوفاء بالالتزامات المبرمة مع صندوق النقد الدولي¹.

جاءت هذه المرحلة لتكريس نظام اقتصاد السوق وضرورة ابتعاد الدولة من النشاطات ذات الطابع التنافسي وفتح المجال اما المبادرات الخاصة، حيث كان لا بد من إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية لتغطية العجز الذي مس الاقتصاد الوطني بصفة عامة، والمؤسسة العمومية بصفة خاصة².

وتعرف إعادة الهيكلة الصناعية بأنها مجموعة من الإجراءات المتعلقة بإعادة تنظيم أدوات الإنتاج وتوزيعها وتحديثها قصد رفع فعاليتها وقدرتها التنافسية لتفادي مظاهر العجز³.

¹- للتفصيل أكثر انظر:

-عماري عمار، "الإصلاحات الاقتصادية وأثرها على اقطاع الصناعي في الجزائر"، الملتقى الدولي الأول حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، يومي 29-30 أكتوبر، ص 106-91.

-حامد نور الدين، "العولمة والإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية"، الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 افريل، 2004، ص 08.

-بن حبيلس منى، الآليات الجديدة لخصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية في ظل الامر 01-04 (دراسة تحليلية مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 2011، ص 17.

²- بهلول سمية، المرجع السابق، ص 33.

³-عليواش امين عبد القادر، المرجع السابق، ص 39-43.

الفرع الثالث

مرحلة خصخصة المؤسسات

تعد الخصخصة أو الخصخصة أكثر الظواهر الاقتصادية أهمية بالنسبة لاقتصاديات الدول، حيث عرفت في أواخر القرن العشرين جراء انهيار المعسكر الاشتراكي، وتبنى اقتصاد السوق كنظام اقتصادي، فهي بذلك تشكل أداة التحول من النظام الاقتصادي الموجه الى النظام الاقتصادي الحر. ونعني بالخصخصة نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص والحد من تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية والتخلي عن التخطيط والسماح للرأسمال المحلي أو الأجنبي بالاستثمار وفقا لقواعد اقتصاد السوق¹.

وإمام فشل إعادة الهيكلة الصناعية في تحقيق الأهداف المسطرة لها على مختلف المستويات، وجدت الجهات المسؤولة نفسها مرة أخرى أمام ضرورة تبني إصلاحات جديدة، بحيث ارتبطت قرارات الإصلاحات في هذه المرحلة كالعادة بظروف سياسية معينة كانت هي المساهم الأساسي في دفع الدولة إلى إعادة النظر في النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية من قاعدته إلى قمته، فظهر بذلك مصطلح الخصخصة على الساحة الوطنية².

إن الخصخصة جاءت لتزيد من مردودية المؤسسات وتحسين فعاليتها، وزيادة موارد الدولة، وجلب رؤوس الأموال المحلية والأجنبية، ومن هنا يتضح لنا سعي الهيئات الرسمية لإخراج المؤسسات العمومية الاقتصادية الوطنية من العجز الذي عانت منه لسنوات عديدة،

¹ -بهلول سمية، المرجع السابق، ص34.

² -pascal nguihé Kanté. Les contraintes de la privatisation des entreprises parapubliques au cameroun.de Boeck supérieur revue international de droit économique. 2002. Page603-625.

وما التغييرات المستحدثة على مستوى المؤسسات العمومية إلا حتمية القصد، منها إعادة تكيفها مع التحولات الاقتصادية التي شهدتها الاقتصاد العالمي¹.

ولجات الجزائر إلى نظام الخصخصة خلال فترة التسعينات نتيجة للضغوطات والشروط التي فرضها عليها صندوق النقد الدولي نتيجة الاستدانة مع حتمية تلبية جملة من الشروط، منها ما يتعلق بإعادة القطاع العام الاقتصادي وفتح المجال للخواص².

و من الناحية القانونية ظهرت الخصخصة في الجزائر سنة 1994 وهي خصخصة جزئية، وهذا ضمن قانون المالية التكميلي³، ثم صدر الأمر رقم 95-22 المتعلق بخصخصة المؤسسة العمومية الاقتصادية⁴، عدل هذا القانون بموجب الأمر 97-125⁵ الذي يمس الإجراءات الجهرية وإنما لم يمس الإجراءات الجهرية وإنما اكتفى بتعديل بعض الأحكام التي تتعلق بإجراءات التحفيز، ودعم الطبقة الشغيلة، وإزالة بعض العراقيل البيروقراطية، إلا أن هذا الأمر عدل بدوره بموجب الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها⁶.

اعتبرت الخصخصة في الجزائر نقطة تحول في علاقة الدولة بمؤسساتها العمومية، حيث تحولت الدولة إلى مالكة لرأس المال المؤسسات العمومية الاقتصادية عن طريق صناديق

¹-حشماوي مختارية، المرجع السابق، ص 51 و 48.

²-شحمات محمود، قانون الخصخصة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 118/119.

³-القانون رقم 94-08، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، جريدة رسمية، عدد 33، المؤرخ في 28 ماي 1994.

⁴-الامر رقم 95-22 المؤرخ في 26 اوت 1995، المتعلق بخصخصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، جريدة رسمية، عدد 48، المؤرخ في 3 سبتمبر، 1995.

⁵-الامر رقم 97-12 المؤرخ في 19 مارس 1997، المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، جريدة رسمية، عدد 15، المؤرخ في 19 مارس 1997.

⁶-الامر رقم 01-04 المؤرخ في 20 اوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصصتها، جريدة رسمية، عدد 47، المؤرخ في 23 اوت 2001.

المساهمة وليست مسيرة للمؤسسة، كما أصبحت علاقة الدولة بالمؤسسة خاضعة لقواعد الفعالية و المردودية الاقتصادية¹.

المبحث الثاني

مدى تأثير خصوصية المؤسسات الاقتصادية على العامل

يحتل عنصر العمل موقعا هاما في العملية الإنتاجية ويشكل أحد عناصر تكلفة الإنتاج، لا فقد اتجهت انظار الاقتصاديين من أصحاب القطاع الخاص والى ضرورة خفض هذا الجانب من تكلفة الإنتاج، وذلك بتقليص عدد العمال وإنهاء عقود عملهم او تعديلا بدلا من انهاءها.

وعلى هذا الأساس تصطدم في الغالب برامج الخصوصية بالموارد البشرية، ليس باعتبارها تشكل كتلة مادية ومالية في تكلفة الإنتاج، وإنما باعتبار العامل يشكل مركزا قانونيا دائما او مؤقتا وتمنع في الحالتين بجملة من الحقوق والالتزامات اتجاه المؤسسة التي كان ينتمي اليها سابقا.

وعليه سنتناول في مبحثنا هذا لمدى تأثير الخصوصية على الاستقرار المهني (المطلب الأول) ثم بعدها تأثير الخصوصية على الحق في العمل والأجر (المطلب الثاني).

¹-ناصر مراد، الإصلاحات الضريبية في الجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد الثاني، 2003، ص25.

المطلب الأول

مدى تأثير الخصوصية على الاستقرار المهني

أدت التحولات الاقتصادية المعاصرة وفي مقدمتها الخصوصية إلى زعزعة الاستقرار المهني للعمال، حيث أصبح من الممكن تعديل عقود عملهم بما يتماشى مع الظروف الاقتصادية المستجدة، الأمر الذي قد يصل إلى إنهاء عقود العمال وتسريحهم تسريحا اقتصاديا ودخولهم إلى عالم البطالة، إذا لم تتمكن الدولة من إعادة إدماجهم وفقا لبرامج الحماية الاجتماعية المقررة.

الفرع الأول

سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل

تعد سلطة صاحب العمل في تعديل عناصر عقد العمل من أحد المواضيع التي تصطدم فيها القواعد القانونية العامة مع القواعد القانونية الخاصة، حيث إن القواعد العامة لا تجيز نقض العقد أو تعديله إلا باتفاق طرفيه، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 106 من القانون المدني، في حين نجد إن القواعد الخاصة بعقد العمل تجيز لصاحب العمل إدخال تعديلات على العقد¹.

ومن خلال هذا الفرع سنبين مدى سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل (أولا) بينما نتطرق إلى سلطة صاحب العمل في التعديل غير جوهري.

¹-شامي نادية، أثر الخصوصية على حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017-2018ن ص28.

أولاً: سلطة رب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل

يتمتع صاحب العمل في إطار خصوصية المؤسسات العمومية بسلطات واسعة لتنظيم العمل في مؤسسته، وهذا التنظيم يكون مواكبا للتطورات حسب المتطلبات الاقتصادية. واستنادا إلى سلطته التنظيمية في إدارة المؤسسة تمكنه تعديل شروط العقد تعديلا جوهريا، حيث يترتب على ذلك المساس بحقوق العامل ومكتسباتهم بشكل ملموس وخطير¹، في هذا الإطار نجد ان المشرع الجزائري لم ينص على حالة التعديل الجوهري لعقد العمل من طرف المستخدم في الوضع العادي للمؤسسة، غير انه تعرض لإمكانية التعديل الجوهري في حالة مرور المؤسسة بظروف اقتصادية صعبة².

وإذا كان الأصل أن المستخدم لا يمكنه إجراء هذا التعديل إلا بموافقة العامل، فإن مصلحة العمل قد تقتضي إجراء تعديل جوهري في العقد، فهل تغلب مصلحة العامل ونطبق مبدأ شريعة المتعاقدين؟ وبالتالي نمنع المستخدم من التعديل الجوهري، أم تغلب مصلحة المستخدم ومصلحة المؤسسة، ونسمح للمستخدم بالتعديل متى اقتضت مصلحة العمل لذلك³؟

وعلى هذا الأساس اختلف الفقهاء حول إعطاء المستخدم سلطة الانفراد بإجراء التعديل في عقد العمل، فأقر جانب من الفقه بعدم احقية المستخدم في اجراء هذا النوع من التعديل، الا في الحالات التي يجيزها قانون العمل، في حين ذهب جانب اخر من الفقه الى إعطاء المستخدم سلطة مطلقة في اجراء التعديل الجوهري، وانّ هذه السلطة لا تقتصر على الحالات التي نص عليها قانون العمل، بل تتعدى الى حالات أخرى حفاظا على حقوق

¹-دهليس خديجة- باسين حكيمة، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص28.

²- شامي نادية، المرجع السابق، ص28.

³-عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص49.

العمال من تعسف المستخدم في تعديل عقد العمل. و من هنا كان من الواجب إخضاع أي تعديل لضوابط موضوعية وأخرى شكلية¹.

أ- الضوابط الشكلية:

إن القوانين التي أجازت لصاحب العمل إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل كانت قد قيدته بضوابط موضوعية منها:

1- أن يكون التعديل مستند لحالة الضرورة أو القوة القاهرة:

لصاحب العمل إن يخرج على القيود المشترطة في الاتفاق بان يكلف العامل بعمل جديد غير متفق عليه إذا دعت الضرورة إلى ذلك في حالة القوة القاهرة²، فتكليف العامل بأداء عمل مختلف عن عمله الأصلي اختلافا جوهريا لا يستند إلى رغبة العامل، بل لتوفر حالة استثنائية تتجسد في حالتها الضرورة و القوة القاهرة تفاديا للإضرار بالمؤسسة التي يعد العامل احد العناصر الأساسية فيها³.

2- أن يستند التعديل الجوهري الى أسباب جدية وحقيقية:

الأصل ان صاحب العمل يلتزم بعدم المساس بعقد العمل الأصلي وبحقوق العمال، لكن من جهة أخرى له الحق في الحفاظ على مؤسسته وإعادة تنظيمها متى طرأت عليها ظروف صعبة، حينها يحق له اجراء تعديلات جوهريّة على عقد العمل

¹ بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2013، ص124.

² شامي نادية، المرجع السابق، ص29.

³ - لوسي اسكه نيان-حمود غزال، "القيود الواردة على سلطة تعديل عقد العمل"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الأول، 2013، ص419.

للحفاظ على المشروع، بشرط إن تكون الأسباب حقيقية ومشروعة¹. وكل تعديل يستند إلى أسباب أخرى لا تتعلق بمصلحة الإنتاج يقع باطلا، ويكون تعسفا كالتعديل الذي يستند إلى كبر سن العامل، أو ضخامة أجرته، أو إن المبرر قليل الأهمية لا يتناسب مع الإضرار التي تصيب العامل نتيجة التعديل².

3- أن يكون الهدف من التعديل تحقيق مصلحة العمل:

فإذا انتفت هذه المصلحة أصبح التعديل تعسفيا، كان يكون القصد هو الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه³.

ب- الضوابط الشكلية:

إضافة إلى الضوابط الموضوعية المذكورة سابقا هناك ضوابط شكلية تتعلق بضرورة إخطار العامل بقرار التعديل سواء كان عاملا عاديا أو نقابيا.

1- إخطار العامل بقرار التعديل:

يجب على المستخدم عندما يقوم بإجراء تعديل عقد العمل تعديلا جوهريا إخطار العامل بقرار التعديل، وإن يمهل فترة زمنية كافية للتفكير واتخاذ قراره بالقبول أو الرفض⁴.

وضمن هذا الإطار نص المشرع المصري على قيدين: القيد الأول يتعلق بما ورد في المادة 198 من قانون العمل الحالي، والمتعلق بإجبارية إخطار رب العمل للمنظمة النقابية المختصة بأنه سوف يقوم بتعديل عقد العمل بدلا من تقليص حجم العمالة أو قيامه بإغلاق

¹- جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي المصري، دار الكتب القانونية، المجلة الكبرى، مصر، 2008، ص122.

²- شامي نادية، المرجع السابق، ص30.

³- بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص125.

⁴- دهليس خديجة-باسين حكيمة، المرجع السابق، ص34.

المؤسسة كليا او جزئيا. في حين إن القيد الثاني فيتعلق بأحقية رب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، وبالتالي بحق له تعديل عقد العمل بدلا من الإنهاء، ويكون العامل ملزما بهذا التعديل حتى ولو كان جوهريا، لان فيه مصلحة مشتركة لكل من طرفي علاقة العمل¹.

2- حماية العمال النقابيين:

إذا كان العامل عضوا في منظمة نقابية، فان معظم التشريعات تفرض قيودا على سلطة المستخدم في تعديل عقد هذا العامل، حتى يتمكن من القيام بممارسة عمله النقابي بحرية تامة².

ومن بين التشريعات التي قدمت حماية فعالة للعمال النقابيين التشريع الجزائري، حيث نص القانون الجزائري على عدم إمكانية تسريح او تحويل أي مندوب او ممثل العمال. وتكريسا لمبدأ حماية العمال النقابيين نصت المادة 53 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على انه: " لا يجوز للمستخدم ان يسلط عقوبة العزل او التحويل او اية عقوبة تأديبية على عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي"³.

وعليه، نستنتج انه يمنع تحويل او نقل المندوب النقابي من منصب عمله الذي يشغله الى منصب اخر حتى ولو في نفس الورشة، او في نفس المصلحة إذا كان هذا النقل بسبب نشاطه النقابي.

¹- جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص128.

²- نفس المرجع، ص89.

³- القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

وتأكيدا لحماية العمال النقابيين فان أية مخالفة يعاقب عليها بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج الى 50000 دج، وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج الى 100000 دج وبالحبس من 30 يوم الى 06 أشهر او بإحدى هاتين العقوبتين¹.

ثانيا: التعديل غير الجوهري لصاحب عقد العمل

استقر القضاء الفرنسي على احقية المستخدم في تعديل شروط عقد العمل، على أن يكون هذا التعديل مشروعاً لا يمس شخصية العامل ولا الشروط الجوهرية في عقد العمل². ومن الطبيعي ان يعترف القانون للمستخدم بإمكانية تعديل شروط عقد العمل غير الجوهرية باعتباره صاحب المشروع، وهو الذي يجني ثمار نجاحه ويتحمل نتائج عثراته وفشله.

وتستند سلطة المستخدم في اجراء التعديل غير الجوهري الى عدة أسس قانونية كالسلطة التنظيمية لصاحب العمل او موافقة العامل على التعديل، مبدا حسن النية، او استنادا لنصوص القانون المحدد³.

أ-أسس سلطة المستخدم في اجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل:

تستند سلطة المستخدم في اجراء التعديل غير الجوهري على عقد العمل الى السلطة التنظيمية للمستخدم او الى موافقة العامل على التعديل او الى مبدا حسن النية او النصوص القانونية.

¹-nasri hafnaoui .de la modification de certains elements du contrat de travail. Revue el djeich. N414.janvier. p26.

²-بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص118.

³-بقة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل،دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2004/2003، ص52.

1- الاستناد الى سلطة المستخدم التنظيمية في التعديل:

بموجب السلطة التنفيذية للمستخدم، فإنه يحق له ان يعين كل عامل ويحدد صلاحياته وكيفية أداء عمله ومكان ممارسته لعمله. وله بموجب سلطته التنظيمية، اذا رأى ان هذا التغيير ضروري، ان يحدد عدد مناصب الشغل و فصل من يراهم خارج هذا التحديد او تحديد ساعات العمل¹.

وعليه تمتد سلطة المستخدم التنظيمية الى كل ما يتصل بالعمل، وتعديل ما ليس جوهريا من بنود العقد².

2- الاستناد الى اتفاق الطرفين لتعديل العقد:

يمكن للمستخدم ان يستند في تعديل العقد تعديلا غير جوهري إلى الاتفاق الصريح سواء ورد الاتفاق في عقد العمل الفردي أو في عقد العمل الجماعي، أو في النظام الداخلي للمؤسسة³.

وقد يرد هذا الاتفاق على مكان العمل او زمانه او على صلاحيات العامل، حيث يمكن للمستخدم اجراء تعديل على أي عنصر من العناصر المتفق عليها دون الرجوع الى العامل. وقد يرد الاتفاق مقيدا بشرط ما، كالاحتفاظ ببعض المزايا التي كان يتقاضاها العامل في عمله السابق قبل انتقال ملكية المؤسسة بعد الخصوصية، او ان يكون التعديل بصفة مؤقتة لحين تعيين عامل اخر في مكان العمل المنقول اليه العامل، وفي هذه الحالة يتعين على المستخدم ان يتقيد بها القيد، والا جاز للعامل رفض هذا التعديل⁴.

¹ - عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص39.

² - بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، ص119.

³ - عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص40.

⁴ - عصام أنور سليم، قانون العمل، ص2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص509.

وبهذا الشأن قضت المحكمة العليا ضمن قرارها الصادر في 1993/11/14 ان العقد شريعة المتعاقدين، كما حملت الطاعنة عدم احترامها بنود العقد كونها قد عينت المدعى عليه بمنصب عمل غير متفق عليه بعقد العمل، في حين ان قراءة الوثيقة المتضمنة تشغيل السيد "و-ع" نجد ان مكان العمل هو مقر الوحدة و مشاريعها، ومادامت وحدة تسمييات التي عين بها المدعى عليه خو المشرع تابع للطاعنة فان تعيين المدعى عليه في تسمييات قد حصل في اطار عقد العمل وان المحكمة بتحميلها الطاعنة مسؤولية عدم احترامها للعقد كونها عينته في منصب متفق عليه تكون على خطأ مما رتب النقض على حكمها¹.

3-مبدأ حسن النية:

يعد هذا المبدأ من المبادئ الأساسية في القوانين المدنية، حيث نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ ضمن المادة 107 من القانون المدني² بقوله: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن النية"، أما المشرع المصري فقد كرس هذا المبدأ من خلال نص المادة 147 قانون مدني مصري³، حيث نصت: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

ويفترض في عقد العمل أن ينفذ من الطرفين بحسن نية لما يقتضيه من ضرورة التعاون والتضامن والوفاء بإخلاص من طرف العامل والمستخدم، انما بدا حسن النية يعد أساسا

¹-نبيل صقر-فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، دار هومة، عين مليلة، الجزائر، 2009، ص360.

²-الامر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية، عدد78، معدل ومتمم.

³- القانون المصري، رقم131، لسنة 1948، وفقا لأحدث التغييرات، دار الاعلام للإصدارات القانونية، القاهرة، 2009.

لسلطة المستخدم في اجراء التعديل غير الجوهري للعقد ويترتب عن الاخلال به مصدرا للمسؤولية العقدية¹.

4- الاستناد الى النصوص القانونية:

تجد سلطة المستخدم في التعديل غير الجوهري لعقد العمل أساسا لها في قانون العمل، إلا أن المشرع الجزائري لم يفصل في تعديل عقد العمل وجاء بعبارات عامة، حيث نصت المادة 62 من قانون علاقات العمل الفردية 90-11 على ما يلي: "يعد عقد العمل إذا كان للعمل إذا القانون او التنظيم او الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

اما المادة 63 من قانون علاقات العمل الفردية 90-11 فقد اشترطت موافقة كل من العامل والمستخدم على تعديل شروط العقد وطبيعته²، وهذا ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا³، فأساس الزامية العقد مستمدة من الاتفاق، ونفس الشيء بالنسبة للتعديل، لكن في كل الأحوال يجب مراعاة احكام قانون العمل في بعض المسائل كالحد الأدنى للأجر و الحد الأقصى لساعات العمل وبعض القيود الواردة في عمل الأطفال والنساء،

¹ - بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 120.

² - تنص المادة 63 من قانون علاقات العمل الجزائري على انه: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة احكام هذا القانون".

³ - ملف رقم 101448، الصادر بتاريخ 1993/11/24، بين (م-ع) ضد (الديوان الوطني للتمور)، حول موضوع (نقل العامل لداعي الصالح العام دون موافقته، عدم موافقة المعني، ينبغي الرجوع الى بنود العقد او النظام الداخلي، الصالح العام ليس له دول)، المجلة القضائية، العدد 4، 1993.

وعدم تشغيلهم في العمل الليلي الا برخصة من مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا ما نصت عليه المادة 28 و المادة 29 من قانون علاقات العمل¹.

ب-ضوابط سلطة المستخدم في اجراء التعديل غير الجوهري:

إذا كان للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهري، فان هذه السلطة ليست مطلقة، بل مقيدة بضوابط وقيود تضمن عدم الاضرار بحقوق العامل الجوهريه والاساسية والتي من أهميتها:

1-عدم الاضرار بالعامل:

سواء كان الضرر ماديا، كتخفيض الاجر، او كان معنويا كنقل العامل الى منصب أدنى، أو جسمانيا يقتضي من العامل بذل جهد أكبر من العمل الذي كان يبذله قبل التعديل².

2-الا يترتب على التعديل غير الجوهري تعديلا جوهريا:

كان يؤدي تغيير مكان العمل الى تعديل جوهري في نوعية العمل³، او الانتقاص من الاجر او الحقوق والمزايا التي كان يحصل عليها قبل نقله، او يترتب على هذا النقل تنزيل العامل الى مركز اقل من المركز الذي كان يشغله⁴.

¹-تنص المادة 28 من قانون علاقات العمل الجزائري على انه: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي".

-تنص المادة 29 من نفس القانون على انه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أي اعمال ليلية غير انه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا ان يمنح رخصا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

²-محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر، 1997، ص472.

³-شامي نادية، المرجع السابق، ص34.

⁴-. محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص386.

3- ألا يكون العنصر المعدل هو الدافع للتعاقد:

لا يجوز للمستخدم تعديل عنصر من عناصر عقد العمل إذا كان هذا العنصر دافعا للتعاقد، حتى ولو لم يكن عنصرا جوهريا في العقد، كالعمل الليلي بالنسبة لطالب يدرس بالنهار، أو قرب مكان العمل من مقر العامل.

وعليه، إذا كان العنصر محل التعديل هو الدافع الأساسي للتعاقد فإنه يعد قييدا على سلطة المستخدم في القيام بتعديله، ويصبح عنصرا جوهريا يخضع لقواعد تعديل العناصر الجوهرية لعقد العمل¹.

الفرع الثاني

سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل

إنّ التعديل في المركز القانوني للمستخدم كأثر لانتقال ملكية المؤسسة قد يكون له اثر سلبي على استقرار علاقات العمل، حيث يتمثل هذا الأثر أساسا في إنهاء عقود العمل للعديد من العمال²، إذ ليس من المنطقي إنهاء جميع علاقات العمل، بل أن التقليل منها احتمال جد وارد بالنظر لطبيعة المؤسسة المخصصة، فإذا دعت الضرورة الاقتصادية إلى تحجيم و تقليل عدد المستخدمين تلجأ المؤسسة إلى ذلك. وهو ما يضيف مشروعية على عملية التسريح أو التقليل الاقتصادي³.

¹- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص122

²- الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصوصية على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1999، ص422.

³-شامي نادية، المرجع السابق، ص34.

أولاً: الإنهاء المشروع لعقد العمل

يستحدث المالك الجديد للمؤسسة الاقتصادية تغييرات جوهرية في المؤسسة المخصوصة، حيث نص المشرع الجزائري على جواز ذلك منذ الامر 75-32 حيث مكنه من اللجوء إلى التقليل من عدد العمال، كما كرس القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في المادة 69 بنصه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد من المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية....¹.

وإذا كان المشرع الجزائري قد منح المستخدم حق اللجوء إلى إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، إلا أنه قيده في نفس الوقت بمعايير موضوعية و شكلية تضبط اختيار العمال المعنيين بالتسريح قبل القيام بتقليص عددهم، فيجب أن يلجأ المستخدم أولاً إلى تخفيض ساعات العمل الجزئي، ثم الإحالة إلى التقاعد ثانياً²، خاصة وأن الإنهاء الاقتصادي يكون في ظروف تقلل غيرها فرص العمل و تنتشر فيها البطالة كخطر اجتماعي لا يهدد العامل فقط، بل يصل تهديده إلى المجتمع برمته، مما يستدعي التعامل مع هذه المشكلة بكل حذر وموضوعية في إطار تنظيم قانوني فعال يكفل التوفيق بين الاعتبارات التي يملها الاستقرار القانوني لعلاقات العمل والاعتبارات الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق الريح والنمو الاقتصادي³.

وعلى هذا الأساس، يجب أن تخضع عملية التسريح الاقتصادي لنظام قانوني فعال يحدد ضوابط تمنع أي تلاعب أو مساس بمقتضيات الحماية الاجتماعية لعمال من جهة، وتواكب المتغيرات الاقتصادية المتسارعة، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال وضع ضوابط موضوعية، كضرورة استناد الإنهاء لأسباب حقيقية وجدية، وألا يكون التسريح سببه شخص

¹-انظر المادة 69 من المر 90-11 السابق الذكر

²-شامي نادية، نفس المرجع، ص35.

³- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، دون سنة نشر، ص6.

العامل، وان يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يراقب سبب الإنهاء ومدى تناسبه مع الضرر الذي قد يلحق بالعامل¹. وعلاوة على ذلك، يتقيد رب العمل بضوابط إجرائية شكلية مع توفير ضمانات قانونية للعامل المسرح اقتصاديا، لان التسريح الذي يلي خصوصية المؤسسة الاقتصادية يشكل تسريحا اقتصاديا ويأخذ نفس أحكامه².

وتنقسم هذه الضمانات الى ضمانات موضوعية وأخرى إجرائية

أ- ضمانات موضوعية:

نص المشرع الجزائري على مجموعة من المعايير التي على أساسها يتم تعيين العمال المسرحين، حيث ورد نص المادة 71 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بنصه: "تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليها، على أساس معايير لاسيما الاقدمية و الخبرة والتأهيل لكل منصب عمل"³. إن تحديد المعايير الموضوعية أورده المشرع على سبيل المثال لا الحصر، كما ان عبارات النص لا تفيد بلفظها او فحواها إلزام صاحب العمل بتقديم معيار على اخر، او إلزامه بالنظر اليها جميعا دون ترتيب أولية لبعضها البعض⁴.

كما يمكن صاحب العمل تحديد المعايير التي تحكم اختيار من ستنتهي خدمته من العمل، اذا لم يوجد اتفاق عمل جماعي بعد التشاور مع لجان المؤسسة او ممثلي العمال، وتأخذ هذه المعايير بعين الاعتبار ما يلي من عناصر: الأعباء المالية، مدة الخدمة في

¹-جمال أبو الفتوح، المرجع السابق، ص220.

²- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص129.

³-المادة 69 من الامر 90-11 السابق الذكر.

⁴-حسن بقة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص168.

الوحدة الاقتصادية أو المؤسسة، مركز العامل، المعوقين وكبار السن و الصفات المهنية بالنسبة لكل طائفة من طوائف العمل¹.

ومما سبق يتأكد إن اختيار العمال المعنيين بإجراءات التقليل لا يكون عشوائيا، انما يستند إلى ضوابط ومقاييس تراعى فيها مصلحة المؤسسة وكذا مصلحة العامل في نفس الوقت².

ب- الضمانات الشكلية:

علاوة على الضمانات الموضوعية المذكورة أعلاه، فان هناك جملة من المعايير والضمانات الشكلية الواجب مراعاتها من قبل صاحب المؤسسة قبل الشروع في إجراءات التسريح الاقتصادي ونذكر من بينها:

1- اعداد قرارات التسريح وعرضها على لجنة المشاركة:

باعتبار التسريح يكون من قبل صاحب العمل، فيجب عليه اعداد تقرير مفصل يتضمن الأسباب الداعية لقرار التسريح الجماعي، حيث يتضمن تقريره كافة الإجراءات المناسبة المتخذة لتفادي التسريح وكذا الضمانات القانونية لحماية العمال المعنيين به. كما يجب ان يتضمن اعداد وفئات العمال المسرحين مع بيان مستوياتهم في السلم المهني الداخلي للمؤسسة، مع بيان اجورهم الشهرية³.

بعد اعداد التقرير يقدم المستخدم او ممثله على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تتم في إطار ما يعرف بلجان

¹-حسن عب الرحمان، المرجع السابق، ص166.

²-فتحي وردية، التسريح الاقتصادي من الرقابة الى التفاوض، الملتقى الوطني الثاني الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10-11 مارس 20 ص170.

³- العيدان ليندة-كريم ليتيسيا، تسريح العمال في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2017، ص18-19.

المشاركة، حيث تعقد خصيصا لهذا الغرض وتقوم بفحص التقرير وإبداء رأيها في أجل أقصاه 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب¹.

2-التفاوض الجماعي:

بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة يلتزم صاحب العمل بتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال، وهذا ما أكدته المادة 20 من التوصية الدولية رقم 16 الصادرة عن منظمة العمل الدولية: "ينبغي لصاحب العمل الذي يعترم اجراء تغييرات هامة في الإنتاج او البرنامج او الهيكل او التكنولوجيا، يرجع ان تترتب عليه عمليات انتهاء استخدام، ان يستشير ممثلي العمال المعنيين بأسرع ما يمكن..."².

يقوم ممثلو العمال بالتفاوض مع الهيئة المستخدمة حول الجانب الاجتماعي، ويترتب على هذه المفاوضات تحرير محضر موقع عليه من الطرفين، يثبت نقاط الاتفاق، وعند الاقتضاء، تثبت المسائل التي تكون محل تحفظ او اختلاف. وفي هذه الحالة يباشر المستخدم او ممثلو العمال برفع الخلاف الى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم وجوبا بمحاولة المصالحة، حيث يستدعى مفتش العمل طرفي الخلاف الى جلسة أولى خلال الثمانية اياك الموالية للإخطار³.

¹-رجال امال، حماية العمال في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2007/2008، ص51.

²-شامي نادية، المرجع السابق، ص38.

³-القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، معدل و متمم.

3- التزام المستخدم بإعلام مفتشية العمل:

جاء في التشريعات السابقة لصدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ضرورة حصول المستخدم على إذن من مفتشية العمل المختصة، إلا أنه تم إلغاء هذا الإجراء وذلك تقليصاً من دور مفتشية العمل، فالملاحظ أنّ نص المادة 69 من القانون 90-11 لم يقيد المستخدم بإجراء الحصول على الترخيص، حيث نص على ما يلي:

"يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

وإذا كان تقليص عدد العمال ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي، فالمشرع لم ينص على ضرورة الحصول على الإذن لاستكمال إجراءات الإنهاء¹.

وعليه فقد أصبح دور الإدارة هو التأشير على القوائم الاسمية للأجراء المعنيين بالتقليص والتسريح لأسباب اقتصادية، إلى جانب تسجيل الاتفاق الخاص بالجانب الاجتماعي قبل الشروع في التطبيق، ويجب على المستخدم إعلام مفتشية العمل بعملية التقليص².

4- عدم اللجوء إلى توظيف جديد:

نصت المادة 69 من القانون 90-11 على: "يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص". من خلال نص المادة فإنه إذا قام صاحب العمل بإجراء التقليص من

¹ - الأمر 90-11 السالف الذكر.

² - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 195.

عدد العمال، فإنه لا يمكن اللجوء الى توظيفات جديدة في نفس الأماكن، والا اعتبر انتهاء علاقات العمل التي قام بها تتدرج تحت ستار التسريح التعسفي¹.

ثانيا: الانهاء غير المشروع لعقد العمل

الأصل ان انتهاء عقد العمل حق مشروع لطرفي العلاقة التعاقدية، اما عن المشروعية من عدمها فنعني بها مبرر الانهاء الناجم عن السبب الحقيقي والجدي وليس الانهاء في حد ذاته.

وعلى هذا الأساس، فان الإرادة المشتركة للمتعاقدين لم تقيد صاخب العمل بسبب معين او بوقت محدد، غير أنه ورغبة من المشرع في درء الآثار السلبية المحتملة لاستعمال الحق في الانهاء الانفرادي، استلزم استناد انتهاء علاقة العمل لمبرر مشروع.

ويكون المبرر مشروعاً متى يحقق مصلحة مشروعة تفوق الأثر السلبي الذي يلحق بالطرف الآخر، فاذا تحقق ذلك كان هذا الانهاء مستندا لمبرر مشروع، اما إذا لم يتحقق ذلك كان تعسفياً لعدم استناده لمبرر مشروع².

ان غياب السبب المشروع لا يمكن ان يؤدي الى بطلان هذا الانهاء، فيبقى الانهاء صحيحاً رغم عدم مشروعية الباعث، ويقتصر أثر عدم المشروعية في هذه الحالة على إلزام المستخدم بتعويض العامل، غير ان تقييد حق المستخدم في انتهاء عقد العمل تحت مسمى النظام العام، انما فرضته اعتبارات اجتماعية. ولهذا فان الحكم بالبطلان الانهاء والزام

¹ - شامي نادية، المرجع السابق، ص 39.

² - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 132.

المستخدم بإعادة العامل الى منصب عمله اعتداء على السلطة التنظيمية للمستخدم وعلى حرية طرفي العقد في انهاءه¹.

المطلب الثاني

مدى تأثير الخصوصية على الأجر والعمل

رغم ما نصت عليه الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير على حق الإنسان في العمل، إلا إن التحولات الاقتصادية الراهنة وفي مقدمتها الخصوصية، جعلت من الحق في العمل والآثار المترتبة عنه، خاصة الحق في الأجرة وملحقاتها، محل منازعة الى درجة حرمان الكثير من العمال من العديد من حقوقهم المشروعة، بل وجعلت منهم أرقاما كبيرة في عدد البطالين.

ويتضح جليا بأن لجوء اغلب أنظمة الدول، بما فيها الدول الاشتراكية سابقا، الى خصوصية مؤسساتها أثر بشكل جلي على الحق في العمل كحق من حقوق الانسان وما يترتب عنه من أجرة ملائمة.

وعليه سنتناول في المطلب الأول مدى تأثير الخصوصية على الحق في العمل، اما المطلب الثاني فسنخصصه لمدى تأثير الخصوصية على اجر العامل

الفرع الأول

مدى تأثير حق العامل بالخصوصية

أدى تطبيق سياسة الخصوصية إلى الإخلال بما ورد في مختلف القوانين الأساسية، إثر عجز الدولة عن تملك الوسائل والإمكانات وإخفاؤها في توفير فرص جديدة للعمل، باعتبار

¹-محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص365. وانظر أيضا - حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، ص235.

ان توفير فرص العمل في ظل النظام الاقتصادي الحر يكون بمبادرة أرباب الأعمال، ولا يمكن للدولة ان تجبر هؤلاء على توفير فرص عمل جديدة. كما لا يمكنها ان تجبرهم على الحفاظ على مناصب العمل.

وعليه سوف ندرس في هذا الفرع اثار العمالة الزائدة في ظل الخصخصة وانعكاسات الخصخصة على البطالة.

أولاً: اثار العمالة الزائدة في ظل الخصخصة

أدى تطبيق برنامج الخصخصة الى ظهور مشكلة من شأنها تهديد استقرار العمال وأمنهم الاقتصادي، ألا وهي مشكلة العمالة الزائدة، اذ أصبح الاستغناء عن العمال الزائدين عن حاجة المستخدم الجديد بعد خصخصة مؤسساتهم العمومية، وسيلة لتحقيق الربحية والفعالية الاقتصادية، دون النظر الى الاثار السلبية التي قد تسببها هذه المشكلة، وفي مقدمتها الحرمان من الحق في العمل¹.

ولا ينبغي انكار الاثار السلبية الناتجة عن تطبيق الخصخصة من حرمان العامل من العمل، وفقدانه لدخله فقط، بل انه سيفقد بذلك امه الاجتماعي ويتعرض للفقر والحرمان هو واسرته²، ويعيش في حالة يفتقد فيها للاطمئنان على يومه وغده، كما يزداد سوءا إذا لم يصاحب عملية الاستغناء عن العمالة نوع من الحماية الاجتماعية. الأمر الذي قد يدفع بالعمال المسرحين الى الانحراف ومحاولة تأمين معيشتهم من أي مورد كان، حتى ولو كان ذلك مخالفا للقانون وباللجوء الى الجريمة والجريمة المنظمة العابرة للحدود، كما إن الحرمان

¹-محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص288.

²- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانوني للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص134.

من حق العمل من شأنه ان يؤدي الى انتشار التذمر بين أوساط المسرحين ويوفر بيئة خصبة للعنف والجريمة¹.

ثانيا: انعكاسات الخصوصية على البطالة

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية اقتصادية وجدت مع وجود الإنسان، لكنها ازدادت حدة في العصر الحديث. وتشير اغلب التوقعات إلى أنها ستظل باقية ببقاء البشرية، بل وأكثر من ذلك، فان الاقتصاديين والخبراء الاجتماعيين يرون ان البطالة ظاهرة تتفاقم على مر الزمان خاصة في الدول النامية، حيث تؤكد الإحصاءات الاقتصادية انها ظاهرة منتشرة انتشارا واسعا، فضلا عن اتجاه معدلاتها الى الزيادة، كما تمثل البطالة مشكلة عالمية تعامي منها جميع المجتمعات المتقدمة والنامية، كما انها تمثل خطرا اجتماعيا يهدد البشرية جمعاء².

ان القضاء على البطالة يعد من قبيل المستحيلات حتى بالنسبة للدول المتقدمة، ناهيك عن الدول النامية، وبالتالي فان القبول بمعل من البطالة امر منطقي. ومادام توفير الحق في العمل والدخل المناسب واجب على المجتمع وحق لكل عامل، فان وجود البطالة في اب مجتمع يمثل استثناء وخروجاً عن القاعدة العامل، يشكل خلا اقتصاديا وعبيا اجتماعيا وفشلا في السياسة العامة للدولة³.

¹ - حسن عطي حجي، المرجع السابق، ص 226.

² - إسماعيل فهيم محمد الحنش، تامين البطالة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 75.

³ - أبضد حسن البرعي، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطة قومية للعلاج، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد 21، افريل 1997، ص 131.

تعد التخوفات التي تثيرها السياسة الاقتصادية المعاصرة، خاصة تلك المتعلقة ببرامج التثبيت الاقتصادي¹ والتكيف الهيكلي واتباع سياسة الخصخصة مشروعة كون هذه السياسات تدعو الى تخفيض الانفاق الحكومي والتخلي عن سياسة الدعم والتشغيل وكافة المساعدات الموجهة الى الطبقة الفقيرة، بحجة ان سياسة الدعم والتشغيل تشكل عقبة رئيسية تحول النمو الاقتصادي. لذلك جاءت الوصفات الاقتصادية المعاصرة خالية من اية سياسة للتعامل مع الابعاد الاجتماعية المصاحبة للخطوات الاقتصادية، خاصة تلك الناشئة عن تطبيق الخصخصة، وعلى وجه خاص مشكلة الحق في العمل وما يترتب عنها من بطالة².

ويعتبر التركيز على حقوق العمال في ظل الخصخصة من المسائل التي يجب ان تحظى بالاهتمام اللازم باعتبارها قضية تقع في قلب المشاكل الاجتماعية لتأثيرها على مستويات البطالة وعلى علاقات العمل بشكل عام. وبهذا لا بد من التركيز على الإصلاح الاجتماعي باعتباره عنصرا مكملا للإصلاح الاقتصادي والمالي، وضرورة احتواء كل برنامج للخصخصة خطة واضحة لحماية العمال³.

¹ - يقصد ببرامج التثبيت الاقتصادي: تلك السياسات القصيرة الاجل، والتي لا تتجاوز ثلاث سنوات، والتي يقوم صندوق النقد الدولي بصياغتها من اجل المساهمة في معالجة الاختلالات الطارئة التي تحدث في الاقتصاد الوطني مثل العجز في ميزان المدفوعات، العجز في الميزانية العامة، تدهور العملة الوطنية، وتخصيص برامج التثبيت الاقتصادي بجوانب الطلب الكلي بشقيه الاستهلاكي والاستثماري، وتحاول ان تجعله متوازنا مع اجمالي الناتج المحلي. اما برامج التكيف الهيكلي فهي من اختصاص البنك الدولي، وتهدف الى تحقيق الاستقرار الكلي الشامل على المدى الطويل، ويتقدم بها البنك لمعالجة الاختلالات العميقة التي لم تفلح معها برامج التثبيت كالمعدلات العالية للتضخم والعجز الكبير في ميزانية المدفوعات وتهدف الى الإصلاح المؤسسي بهدف الوصول الى تحقيق الكفاءة في استخدام الموارد وتعزيز التجارة وتشجيع الاستثمار الأجنبي.

² - بقية عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص141.

³ - نعيم فاهم حنا، " أثر الخصخصة على حقوق العمالة ومشكلة البطالة في مصر"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997، ص

وبالرغم من وجود تامين مستقبل العمال في ظل الخصخصة، إلا انه لا يفهم من ذلك المبالغة في تكريس الضمانات للعمال على حساب المؤسسات المخصصة وتكبيرها بقيود تحد من قدرتها على النجاح. وبهذا يجب التعامل مع سياسية الخصخصة كأى قرار اقتصادي بما يحمله من تكاليف وأعباء ومن تأثيرات سلبية على حقوق العمال، والذي يستوجب معه اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الآثار السلبية لهذه الظاهرة¹.

الفرع الثاني: مدى تأثير اجر العامل بالخصخصة

اهتمت القوانين المعاصرة اهتماما كبيرا بموضوع الاجر باعتباره التزام اساسي يقع على عاتق صاحب العمل وركن من اركان عقد العمل لا قيام للعقد بدونه. كما أنّ وصف العقد بأنه عقد عمل يعتمد على كون هذا العمل باجر ام لا، فلا يتصور وجود عقد عمل الا اذا كان العمل ماجورا.

وقد كان لتبني سياسة الخصخصة اثار عديدة على أجور العمال في المؤسسات التي تمت خصصتها منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي.

أولا: الآثار الإيجابية للخصخصة

إذا كانت للخصخصة اثار سلبية على أجور العمال من ناحية تقليص فرص العمل وحرمان الغالبية العظمى من الحق في العمل، فان الامر مختلف بالنسبة للعمال الذين سوف يستثمرون في العمل بالمؤسسات المخصصة، فهم يستحصلون على مجموعة من المزايا، خاصة ما تعلق بالأجور الجديدة، التي قد تكون ملائمة ومناسبة للعمال الذين تم استبقاؤهم بالمؤسسة.

¹⁻¹ بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة و التسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص142.

ويمكن حصر هذه المزايا من خال معرفة الآثار المباشرة للخصوصية، ثم الآثار غير المباشرة.

أ- الآثار المباشرة للخصوصية: يقصد بها تلك المزايا التي يحصل عليها العمال في المؤسسات المخصوصة بشكل واضح وقابل للقياس بطريقة ملموسة ومقبولة¹، وتتقسم هذه الآثار الى آثار مكتسبة وأخرى مستجدة:

1- بالنسبة للآثار المكتسبة: وتتعلق أساسا بارتفاع الأجرة النقدية وزيادة المزايا العينية، ففي الغالب ان أجور العمال في القطاع الخاص تتفوق في بدايتها ونهايتها عن تلك المعمول بها في القطاع العام. كما ان قيمة العلاوات في القطاع الخاص أكبر من مثيلاتها في القطاع العام مع استفادة عمال القطاع الخاص من مزايا كثيرة خاصة ما تعلق منها بالعلاوات الخاصة²، ومعنى ذلك ان الأجور النقدية التي يحصل عليها العمال في شركات القطاع الخاص هي أكبر بفارق ملموس مقارنة بتلك التي يحصل عليها في القطاع العام. لذلك يمكن القول ان الخصوصية تؤدي الى رفع أجور العمال الذين تستمر عقود عملهم بعد ملكية المؤسسة العامة الى القطاع الخاص³.

2- بالنسبة للآثار المستجدة: تترتب على خصوصية مؤسسات القطاع العام عدة آثار إيجابية نذكر منها:

-زيادة فرص الاستفادة من الخدمات الاجتماعية: من الملاحظ ان شركات القطاع تعطي عناية خاصة للخدمات الاجتماعية للعاملين بها، وذلك من اجل الحفاظ على مستوى من

¹-محمود السيد الناغي، دراسة الآثار الإيجابية للخصوصية على الحقوق المالية،مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997، ص74.

²-بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق،ص145.

³-جما أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص357.

الولاء للمؤسسة والارتباط بها، ومن ثم ارتفاع مستوى الأداء بها، وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها.

ان توفير خدمات اجتماعية للعاملين كالرحلات، الإقامة، المصاريف، الحج والعمرة، العلاج والاعانات في المناسبات الاجتماعية السارة وغير السارة، مرتبط بنجاح المؤسسة ومدى انخراط العمال في المشاريع الربحية للمؤسسة¹.

- الاستفادة من الإعفاءات الضريبية: تستفيد المؤسسات المخصصة وفقا لنظام تملك العاملين للاسهم من إعفاءات ضريبية ل 60% من فائدة القروض الممنوحة واعفاء ضريبي لأرباح الأسهم الموزعة²، كما اقر المشرع المصري بمقتضى قانون الضريبة الموحدة على الدخل رقم 187 لسنة 1993 مجموعة من الإعفاءات الضريبية وخاصة من هذه الاعفاء الضريبي على المرتبات في حدود الفين جنيه سنويا³.

ب- الاثار غير المباشرة للخصوصية: يقصد بالآثار غير المباشرة تلك الاثار غير الظاهرة وغير القابلة للقياس بشكل محدد ولكن يمكن التعرف عليها وتقدير قيمتها بشكل مقبول، ومن بين تلك الاثار نذكر:

1-زيادة فرص الترقية: يترتب على عملية خوصصة المؤسسات العامة التخلص من العمالة الزائدة مما يتيح الفرصة للعاملين المتميزين في الحصول على ترقيات ومناصب اعلى، وهذا ما يؤدي الى التأثير الإيجابي على المزايا المالية المتمثلة أساس في زيادة الاجر وملحقاته دون انتظار لفترة طويلة ويستفيد من هذه المزايا عموما العمال والناشطين والمتميزين الذين

¹- محمود السيد الناغي، المرجع السابق، ص76.

²- محمود محمد فهمي، المرجع السابق، ص90.

³- جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، الرجوع السابق، ص157.

كانوا يجدون صعوبة في الحصول على ترقية او على منصب اعلى بسبب الهياكل التنظيمية المتضخمة قبل الخصوصية¹.

2-زيادة فرص الحصول على المكافآت التشجيعية: إذا كان هدف المؤسسات الخاصة هو رفع مستوى الكفاءة الاقتصادية والمحافظة عليها، فان ذلك يتطلب تحفيز العمال ومنحهم مكافآت تشجيعية مع ربطها بالأداء الفعلي، مما يؤدي في اخر المطاف الى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته كلما زاد تحفيز العمال بالمكافآت التشجيعية، بل ان زيادة الحوافز المادية المقدمة للعامل تساهم عادة في رفع مستوى انتاجيته².

ثانيا: الاثار السلبية للخصوصية على أجور العمال

إذا كانت للخصوصية اثار إيجابية على أجور العمال، فان هناك اثارا سلبية تهدد العامل المسرح في امه المادي، باعتبار ان الاجر هو عنصر الأمان والاستقرار له والمجتمع وان فقدان الاجر سيؤدي الى عجز الفرد عن توفير قوته ولقمة عيشه. ويتمثل الجانب السلبي للخصوصية على أجور العمال، اما في فقدان العامل لأجره إثر تسريحه، او العودة الى اعتبار العمل سلعة يتحدد ثمنها وفقا لآليات العرض والطلب، مما يعني تركه ليتحدد وفق قانون السوق، وهو ما يؤدي الى تدني الاجر الفعلي لقيمة العمل، في الوقت الذي تنتشر فيه البطالة وتتعالى معدلاتها في النظام الرأسمالي العالمي، خاصة في اعقاب حركة الخصوصية³.

¹-الحسن محمد محمد سباق، المرجع السابق، ص462.

²-سامية عمار، اثار الخصخصة على حجم العمالة وانتاجيتها في مصر"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997، ص305.

³- محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص355.

وفي حالات أخرى قد يسفر عن الخصخصة فرض شروط عمل اشد قسوة واقل مردودية من حيث الاجر والمزايا الاجتماعية.

وللخصخصة اثار سلبية كثيرة ومخاطر كبيرة فهي ليست سياسية مثالية مبراة تماما من المخاطر ولهذا يجي ان تكون محل نظر السياسيين والاقتصاديين على السواء، كي لا يعلو البعض في الحماية لتطبيق هذه السياسة في كافة الظروف دون ان تبصر بالمخاطر الناجمة عن هذا التطبيق. ولعل اهم المخاطر تلك المتعلقة بأجور العمال، حيث تؤدي الخصخصة الى فقدان الكثير من العمال لعملهم ومن ثم فقدان هذه الفئة لمصدر دخلها والتمثل في الاجر وملحقاته¹.

كما ان تطبيق الخصخصة سيؤدي الى الاستغناء عن الكثير من العمال خاصة الذين يشكلون عمالة زائدة وبطالة مقنعة، لان المستخدم الجديد لا يقبل الا العامل الذي تكون المؤسسة في حاجة فعلية اليه. وفي ظل هذا الوضع سوف يترتب لا محالة الاستغناء عن العمالة الزائدة عن حاجة المؤسسات المخصوصة، مما يؤدي الى حرمانهم من اجورهم التي كانوا يحصلون عليها قبل خصخصة مؤسستهم².

وعلى هذا الأساس، فإن من الحلول المقترحة لأجل التخفيف من مشكلة العمالة الزائدة تخصيص جزء من عوائد الخصخصة لإنشاء مؤسسات استثمارية جديدة لتشغيل العاملين المسرحين، وان تقوم بدفع تعويضات نقدية لهؤلاء العمال مع استخدامها في انشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم. كما يمكن للدولة ان تمنح للعمال أولوية شراء بعض الأسهم

¹-بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص147.

²-رايح رتيب، الاثار الاجتماعية والمالية للخصخصة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997، ص90.

المخصصة على ان يتم تسديدها بالتقسيط، إضافة الى تملك المؤسسات ذات العمالة الكثيفة مقابل مكافئات نهاية خدمتهم.

و علاوة على ذلك، يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي ان تمويل عملية شراء العاملين للمؤسسات، وان تمنح لهم قروضا لإنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم، إضافة الى إقامة مراكز لتدريب العاملين في مختلف المهن التي يحتاجها سوق العمل حتى يتمكنوا من إيجاد فرصة عمل بديلة¹.

¹-حسن حجي عطية، الخصخصة وتأثيراتها على علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2001، ص251.

الفصل الثاني

الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل في ظل الخصوصية

جاءت أغلب التشريعات العمالية بضمانات قانونية وقضائية لحماية العمال في كافة أوضاعهم، بداية من التعاقد، مروراً بمختلف الوضعيات المهنية أو الوظيفية، وصولاً لإنهاء أو نهاية علاقة العمل الفردية أو الجماعية.

وازدادت دواعي حماية فئة العمال في مثل الحالات، التي نحن بصدد دراستها؛ أي انتقال المؤسسات الاقتصادية العمومية إلى وضع الخصوصية، وهو ما يؤثر سلباً، بلا شك، على وضع العمال وحقوقهم ومراكزهم القانونية. وهو ما يستدعي التأكيد، ضمن أي قانون جديد لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، على الضمانات والحقوق المكتسبة والمقررة عالمياً وداخلياً لفائدة هذه الفئة في مواجهة جشع اقتصاديات السوق والرأسمالية الليبرالية المتوحشة. وقد تضمنت تشريعات العمل الجزائرية ضمانات قانونية تسعى للحفاظ على استقرار العامل في ظل التحولات الاقتصادية.

ولعل من أهم تلك الضمانات قاعدة استمرار عقود العمل في حال انتقال الملكية إلى صاحب عمل جديد، إضافة إلى تفعيل دور المساهمة العمالية في المؤسسات المخصصة واشراكهم في التسيير.

وعليه، فإننا سنتناول في هذا الفصل استمرار عقد العمل في حال تغيير الهيكل القانوني للمؤسسة (المبحث الأول)، في حين خصصنا المبحث الثاني لذكر التدابير القانونية الوقائية والتفضيلية لحماية حقوق العمال.

المبحث الأول

استمرار عقد العمل في حال تغيير الهيكل القانوني للمؤسسة

إن انتقال ملكية المؤسسة الاقتصادية من القطاع العام إلى القطاع الخاص ينتج عنه تغييرا في شكل المؤسسة ومركزها القانوني، وهو ما ينعكس لا محالة على عقود العمل وحقوق العمال مراكزهم القانونية.

ومن هذا المنطلق أكد المشرع الجزائري على ضرورة استمرار علاقة العمل رغم انتقال ملكية المؤسسة لصاحب عمل جديد، حيث نص المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية في مادته 26 على أنه: "إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل الموجودة والحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة والعمال"¹.

وعليه، قمنا بتقسيم مبحثنا هذا إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الأساس القانوني لاستمرار عقد العمل بينما خصصنا المطلب الثاني لذكر شروط تطبيق قاعدة استمرار عقد العمل.

¹ المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر، عدد 37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.

المطلب الأول

الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقد العمل

تتمتع فئة العمال بحماية قانونية واسعة، نص عليها المشرع الجزائري حرصا منه على عدم التفريط في مناصب عملهم وتركهم عرضة للبطالة، التي يمكن أن يتعرضوا لها بعد عملية الخصخصة، وبذلك يتوجب على المالك الجديد للمؤسسة العمومية الاقتصادية، الذي يسعى إلى إصلاحها أو تحديثها، المحافظة أساسا على مناصب العمل¹، فحسب نص المادة 11 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة، إلا إذا نص على ذلك كتابة". وهو ما يعني أن الأصل في عقود العمل استمراريتها حتى في حالة انتقال ملكية المؤسسة إلى مستخدم جديد.

و بالنظر للحالات المستجدة المتعلقة بإمكانية التغيير في الطبيعة القانونية للمؤسسة الاقتصادية و احتمال افلاسها القانوني أو زوالها، فإنّ الأساس القانوني لهذه القاعدة بات محل اختلاف فقهي، فمنهم من يرد أساس استمرارية العقود إلى مبدأ الاستخلاف القانوني؛ أو ما يعرف بانتقال الالتزامات للخلف العام و الخلف الخاص، ومنهم من يرده إلى فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، وهناك من يرده إلى مبدأ تجديد العقد، أما الاتجاه الرابع فيقول بمبدأ حوالة الحق².

¹ - المادة 17 من القانون رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج.ر، عدد 47، الصادرة في 20 أوت 2001.

² - عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص34.

الفرع الأول

استمرارية عقود العمل وفكرة الاستخلاف الخاص

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن أساس مسؤولية صاحب العمل الجديد عن الالتزام بمضمون عقد العمل المبرم بين المالك القديم وعمال المؤسسة هو الاستخلاف القانوني، فالمالك الجديد يخلف المالك القديم في حقوقه وواجباته؛ أي وجود رابطة قانونية بين المالك القديم والمستخلف تتعلق بالمؤسسة حتى يصبح للمالك الجديد حقا عينيا كان في ذمة المالك القديم، وفي حالة انعدام الرابطة بين الخلف والسلف، فإننا لا نكون أمام خلافة، و من ثم لا تنتقل عقود العمل وكافة الضمانات والحقوق القانونية المكتسبة في ظل العلاقة السابقة إلى الخلف الخاص وهو في هذه الحالة المالك الجديد للمؤسسة المخصوصة.

وبالرغم من راحة هذه الفكرة كأساس قانوني في مجال العلاقات الخاصة، إلا أن هذا الاتجاه تم العدول عنه بمقتضى الحكم الصادر عن محكم النقض الفرنسية عام 1934، الذي اشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن تستمر المؤسسة في نشاطها، ولكن تحت إدارة جديدة¹. في حين أنه في حالة الخصوصية تنتقل فيه المؤسسة ككيان قانوني من وضع إلى وضع. وعليه لم يعد يشترط وجود رابطة قانونية أو اتفاقية بين أصحاب العمل المتعاقدين لاستمرار عقود العمل، فارتباط العمل بالمؤسسة التي يعمل بها وليس بالمستخدم وبالتالي لا يمكننا القول بأنه في حالة انتقال المؤسسة ينتقل معها عمالها².

¹ - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 61_62.
² - مسعودان الياس، شروط وجود علاقة بين المخدمين المتعاقدين، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثاني المرسوم بعنوان الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 11/10 مارس 2010، ص 145.

وعليه، فإنه من الصعب تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على أساس فكرة الاستخلاف القانوني، حيث أكد القضاء الفرنسي على أن قاعدة استمرار عقود العمل تستند إلى ارتباط العامل بالمؤسسة واستمرار هذه الأخيرة في ممارسة نفس النشاط بعد الانتقال¹.

الفرع الثاني

استمرار عقود العمل والمبدأ القانوني "الاشتراط لمصلحة الغير"

يؤسس أصحاب هذا الاتجاه قاعدة استمرار عقود العمل على أساس مبدأ الاشتراط لمصلحة الغير، هذا المبدأ القانوني عرف في الفقه على أنه: "عقد بين شخصين هما المشتراط والملتزم، بمقتضاه يكسب شخص ثالث يسمى المستفيد أو المنتفع حقا مباشرا قبل الملتزمان يطالبه بالوفاء به"².

ويقصد بالاشتراط لمصلحة الغير قيام عقد بين شخصين الأول يدعى المشتراط والثاني يسمى المتعهد، يشترط بمقتضاها المشتراط على المتعهد إنشاء حق للغير ليس طرفا في اتفاقهما ويسمى المنتفع.

ويرى أصحاب هذا الاتجاه بأن أساس استمرار عقود العمل هو مبدأ الاشتراط لمصلحة الغير، كون صاحب العمل الجديد لم يكن طرفا في عقد العمل المنعقد بين العامل وصاحب العمل القديم للمؤسسة، مع ذلك فإنه يحل محله في الوفاء بالتزاماته الواردة في هذا العقد اتجاه عمال المؤسسة رغم أنه لم يكن طرفا في العلاقة العقدية السابقة بين العامل والمالك القديم للمؤسسة³.

¹ - عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص50.

² - محمد صبري السعيد، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للتزامات، العقد والإدارة المنفردة، الجزء الأول، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص354.

³ - شامي نادية، المرجع السابق، ص13.

ولقد انتقد هذا الأساس من طرف العديد من الفقهاء فمن الصعب استمرار عقد العمل في حال انتقال المؤسسة على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، فالتشابه بين مبدأ الاشتراط لمصلحة الغير وقاعدة استمرار عقود العمل تشابه شكلي ظاهري فقط، في حين أن الاختلاف بينهما جوهري وموضوعي.

ولعل من بين الانتقادات الموجهة لهذا الأساس القانوني نذكر ما يلي:

_ الاشتراط لمصلحة الغير يكسب الغير المستفيد من الحق ولا يحمله التزامات، بينما في حالة انتقال عقود العمل إلى صاحب عمل جديد يحل هذا الأخير محل المستخدم القديم فيما له من حقوق وما عليه من الالتزامات¹.

_ الاشتراط لمصلحة الغير يكسب المستفيد حقا مباشرا حسب الاتفاق بين المشتري والمتعهد، أما في حالة استمرار عقود العمل فإن العامل يستمد حقه في مواجهة صاحب العمل الجديد حسب نص القانون².

_ الاشتراط لمصلحة الغير ينشئ حقا جديدا للمستفيد، بينما تبقى حقوق العمال في حالة استمرار عقود العمال نفسها اتجاه المستخدم القديم لكي في سلطة المستخدم الجديد³.

وحسب ما ذكرنا سابقا يمكننا القول أن مسؤولية صاحب العمل الجديد عن الوفاء بحقوق العمال لا يرجع مصدرها إلى عقد انتقال المؤسسة إلى عقد العمل، بل إرادة المشرع هي الأساس القانوني، وبالتالي لا يمكننا تأسيس استمرار عقد العمل على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير.

¹- بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص63.

²- عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص52.

³- بقعة عبد الحفيظ، نفس المرجع، ص63.

الفرع الثالث

قاعدة استمرار عقود العمل ومبدأ تجديد الالتزام

إن تجديد الالتزام هو اتفاق يتم بموجبه استبدال التزام جديد بالتزام قديم مغاير له في عناصره، لذلك يعتبر التجديد طريق من طرق انقضاء الالتزام وفي نفس الوقت مصدرا من مصادر إنشائه¹.

يقوم التجديد على اتفاق الأطراف بتغيير الدائن والمدين أو تغيير الدين إذا اتفق كل من الدائن والمدين على استبدال الالتزام الأصلي بالتزام جديد يختلف عنه في المحل أو المصدر. وإذا كان التجديد يقوم على الاتفاق فانه لا يمكن ان يكون أساسا لقاعدة استمرار عقود العمل، لان هذه العقود لا تخضع استمرارها الى أي اتفاق في حال انتقال المؤسسة بل تستمر بقوة القانون ولا يكون لإرادة أطرافها دخل في بقاءها².

فضلا عن ذلك، فإنه يترتب على التجديد انقضاء الالتزام القديم ونشوء التزام جديد، لأنه بتطبيق المبدأ القانوني "تجديد الالتزام" تبقى علاقة العمل الأصلية سارية مع صاحب العمل الجديد. وعليه، فإن قاعدة استمرار عقود العمل لا تنطبق بتاتا مع مبدأ تجديد الالتزام³.

وحتى لو كان نظام التجديد يتشابهه قاعدة استمرار عقود العمل من حيث حلول شخص محل شخص آخر في آخر علاقة قانونية، الا انها يختلفان من حيث ان الحلول في حالة انتقال المؤسسة واستمرار العقود في العلاقة التعاقدية نفسها دون أي رضا او اتفاق، بنما يستند الحلول في حالة التجديد إلى الرضا والاتفاق⁴.

¹ - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 64.

² - شامي نادية، المرجع السابق، ص 15.

³ - عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 53.

⁴ - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 64.

الفرع الرابع

قاعدة استمرار عقود العمل والمبدأ القانوني "حوالة الحق"

تناول المشرع الجزائري فكرة الحوالة في المواد من 239 إلى 250 من القانون المدني ضمن الباب الرابع " انتقال الالتزام " في الفصل الأول "حوالة الحق" وتعرف حوالة الحق على أنها: "اتفاق ينقل بمقتضاه الدائن ويسمى المحيل، حقه الشخصي إلى شخص آخر يسمى المحال إليه يصبح دائنا محله في استقاء الحق من المدين وهو المحال عليه"¹.

يرى بعض الفقهاء أن استمرار عقد العمل يرجع إلى حوالة دين إجبارية حسب ما جاء به القانون المدني الفرنسي والقانون المدني المصري.

أرجع الفقهاء أساس استمرار عقود العمل إلى فكرة الحوالة، وأنها وحدها الصالحة لتبرير قاعدة استمرار علاقة العمل؛ فالتنازل عن العقد مؤداه حلول الغير محل الدين الأصلي في كل حقوقه والتزاماته اتجاه دائنه المتعاقد الآخر في عقد ما زال سارياً².

لقد كانت غاية المشرع واضحة من خلال وضعه نص المادة 74 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الفردية، التي تنص على ضمان استقرار علاقة العمل والحفاظ على مستوى العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة داخل المؤسسة³.

¹-المواد 239-250 من القانون المدني.

² -شامي نادية، المرجع السابق، ص16.

³ - الامر رقم 90-11، المتضمن علاقات العمل الفردية، المرجع السابق.

وعليه، فإن قاعدة استمرار عقود العمل تحكم بقوة القانون وإرادة المشرع بالنظر إلى رغبته في تحقيق الاستقرار والحماية للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة¹.

المطلب الثاني

شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

ترتبط قاعدة استمرار عقود العمل ارتباطاً تلازمياً مع استمرار المؤسسة في نشاطها وبقاء فرص العمل قائمة بها، حتى لو تغيرت الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، سواء عن طريق الميراث أو البيع أو الدمج أو تحويل الأصول التجارية².

إن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل يستلزم وجود عقود سارية وقت حدوث التغيير في المركز القانوني للمؤسسة، على أن تستمر هذه الأخيرة مع صاحب العمل الجديد في ممارسة نشاطها، بحيث يمكن القول بأن فرص العمل وإمكانياتها ما زالت قائمة بين العامل والمالك الجديد للمؤسسة.

ومن هنا، قسمنا هذا المطلب إلى فروع ثلاثة تناولنا في الفرع الأول شرط أن يكون عقد العمل ساري وقت تغيير صاحب العمل إما الفرع الثاني تطرقنا فيه لشرط حدوث تغير في المركز القانوني لصاحب العمل، فيما يتعلق بالفرع الثالث بشرط استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة.

¹ - غالي كحلة، استمرار علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، وهران، 2016/2017، ص 115.

² - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 69.

الفرع الأول

أن يكون عقد العمل ساريا وقت تغيير صاحب العمل

يقصد بالتغيير في المركز القانوني للمستخدم مختلف التصرفات القانونية التي يترتب عليها تغير الصفة القانونية للمستخدم أي استبدال مستخدم قديم بمستخدم جديد بكافة التصرفات القانونية¹.

إن قاعدة استمرار عقود العمل مرتبط بالعقود السارية المفعول وقت حدوث التغير في المركز القانوني للمستخدم، أي قبل خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية أما العقود المنتهية قبل حدوث التغير لا تسري عليها قاعدة استمرار عقود العمل².

وعليه لا يتقيد صاحب العمل الجديد بعقود العمل المنتهية أو التي انتهت سابقا على حدوث التغير فب المركز القانوني للمستخدم، بل يتقيد بالعقود السارية وقت التغير فيصبح ملزما بها وبكل تبعاتها القانونية التزام المالك القديم³.

يحتفظ العمال في هذه الحالة بجميع الامتيازات المنصوص عليها في عقودهم قبل التغير، من أقدمية وأجر وحق في الأجرة، وحق ممارسة الحق النقابي، حيث نصت المادة 05 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الفردية على:

"يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي،

- التفاوض الجماعي،

¹- الحسن محمد محمد سباق، المرجع السابق، ص68.

²- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص70.

³- عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص68.

- المشاركة في الهيئة المستخدمة،
 - الضمان الاجتماعي والتقاعد،
 - الوقاية الصحية والامن وطب العمل،
 - الراحة،
 - المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،
 - اللجوء الى الاضراب.
- أما المادة 06 من نفس القانون فهي تنص على ما يلي:
- "يحق للعمال أيضا، في اطار علاقة العمل، ما يلي:
- التشغيل الفعلي،
 - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم،
 - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على اهليتهم واستحقاقهم،
 - التكوين المهني والترقية في العمل،
 - الدفع المنتظم للاجر المستحق،
 - الخدمات الاجتماعية،
 - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا"¹.

¹-المواد 05-06 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الفردية، السالف الذكر.

ويرجع ذلك إلى أن قانون العمل لم يمي في هذه الحالة بين عقود العمل لا من ناحية طبيعة النشاط ان كان صناعيا أو تجاريا او زراعيا، ولا من حيث المدة سواء كان محددًا أو لا.

ومن جانب آخر، فإن صاحب العمل السابق لا يكون مسؤولاً عما ينشأ من العقود بعد انتقال ملكية المؤسسة إلى صاحب العمل الجديد على اعتبار الالتزامات المترتبة على عقد العمل بعد انتقال الملكية، وهذا ما نصل عليه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 74 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الفردية التي تنص على: "إذا حدث تغير فيالوضعية للمهنة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ..."¹.

الفرع الثاني

حدوث تغير في المركز القانوني لصاحب العمل

إنّ مفاد هذا الشرط أنّ أي تغير في المركز القانوني للمستخدم؛ أي صاحب العمل، وبجميع الحالات التي يتغير فيها المستخدم² أي كان نوع التغير، فإن عقود العمل التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغير تبقى قائمة بين العمال وصاحب العمل الجديد، مع وجوب بقاء المؤسسة في نفس النشاط مع المالك الجديد³.

وتتغير الوضعية القانونية للمستخدم عن طريق تغيير المستثمر أو المستغل في حالات التنازل أو الميراث أو غيرها من الحالات، إلا أن القضاء توسع في تطبيقات مبدأ استمراريةالعقود، حيث أقر تطبيق هذا المبدأ في التأجير، مقايضة المحل المؤجر، تأجير

¹ -المادة 74 من قانون 90_11 السالف الذكر.

² - مسعودان الياس، المرجع السابق، ص145.

³ -شامي نادية، المرجع السابق، ص18.

التسيير الحر وكذلك تحويل الشكل القانوني للمؤسسة شريطة أن تبقى المؤسسة على نفس النشاط تحت تصرف إدارة جديدة¹.

وتطبق قاعدة استمرار عقود العمل على كل حالات الخصخصة التي بموجبها يتم انتقال مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص، سواء عن طريق البيع أو التأجير أو الإدارة، إذ تحل مؤسسة خاصة محل مؤسسة عامة مخصصة، حيث تصبح مؤسسة القطاع الخاص مسؤولة عن آثار عقود العمل الخاصة بالمؤسسة كونها خلفا خاصا لمؤسسة القطاع العام وفقا لقاعدة حوالة العقد و قواعد الاستخلاف الخاص².

إن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل تكون مستقلة تماما عن نظرية مصلحة المؤسسة، بل أنها تهدف بالأحرى إلى تأمين حماية الحق في العمل في كل وضعية يقوم فيها العمال بممارسة نفس النشاط وتأدية نفس العمل لكن تحت سلطة المستخدم الجديد³.

وإذا كانت النصوص القانونية واحكام القضاء قد توسعت في مفهوم التغيير، حيث أصبحت قاعدة استمرار عقود العمل تطبق أيا كان نوع التغيير أو شكله أو صيغته،

¹ _ Samar nasreddine, changement de l'employeur et continuation du contrat de travail, le cas l'article 74 loi 90_11, revue critique de droit et sciences politiques, faculté de droit, université mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 2007, p08.

² - الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص391.

³ -غالي كحلة، المرجع السابق، ص76.

الفرع الثالث

استمرار المشروع وبقاء إمكانية فرص العمل

يقصد بهذا الشرط بقاء المؤسسة قائمة ونشاطها الأصلي مستمرا بلا تغير واستمرار صاحب العمل بممارسة نفس النشاط السابق للمؤسسة. وبالرغم من أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة بموجب المادة 74 من القانون 90-11 المتضمن علاقة العمل الفردية¹ على ضرورة احتفاظ المؤسسة على نفس النشاط من طرف المستخدم الجديد، إلا أن قاعدة استمرار علاقة العمل المقررة وفق الاتجاه الحديث في القانون المقارن، والذي يربط بين النشاط الاقتصادي للمؤسسة وبين عقود العمل المبرمة في إطارها، والتي تدور مع هذا النشاط وجودا وعدما، وتتأثر بما يتأثر به النشاط من ازدهار أو كساد ويغض النظر عن صاحب هذه المؤسسة، تقتضي احتفاظ المؤسسة بنفس النشاط السابق، الذي تدرب العمال وتمرنوا عليه في المشروع السابق، كما اكتسبوا كفاءتهم وتجربتهم فيه، فمؤسسة النقل بالنسبة للسائقين لا يمكن أن يتحولوا إلى مزارعين أو صناعيين هكذا دون أن يستمر المشروع الجديد في نفس النشاط السابق للمؤسسة².

¹ - تنص المادة 47 على:

"إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن ان يطرا أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية".

² -غالي كحلة، المرجع السابق، ص76.

المبحث الثاني

التدابير القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخصوصية

أدى الإصلاح الهيكلي للمؤسسات العمومية إلى ظهور عدة مشاكل تمس بالدرجة الأولى مصالح العمال وما يترتب عن ذلك من مساس باستقرار فئة العمال، فالمؤسسة المخصوصة ستلجأ إلى التخلص من اليد العاملة لتحقيق مصلحة المؤسسة، الشيء الذي يخلف أوضاع اجتماعية مزرية. ومن جهة أخرى، سيؤدي ذلك إلى هيمنة المؤسسات العالمية الأجنبية الخاصة، أو ما يعرف بالشركات المتعددة الجنسية، وبالتالي المساس بشكل مباشر أو غير مباشر بالمقدرات الاقتصادية والثروات الطبيعية والطاقوية أو المنجمية الوطنية.

وللحد من هذه المشاكل كرست جل الدول مبدأ المحافظة على حقوق العمال، بوضع تدابير تحمي مصالح العمال ذوي الرتب الدنيا، الذين يلجأ إليهم المستخدم في الغالب للتقليل من مشكلة العمالة والتخفيف من نسبة البطالة، كما توجد تدابير أخرى من شأنها حماية المصلحة الوطنية وتمكين العمال من ذوي الرتب أو المناصب العليا في المؤسسات من المحافظة على مراكزهم.

ومن هذا المنطلق قمنا بتقسيم مبحثنا هذا إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول التدابير الوقائية لحماية العمال في ظل الخصوصية بينما خصصنا المطلب الثاني للتطرق إلى التدابير التفضيلية لحماية العمال في ظل الخصوصية

المطلب الأول

التدابير الوقائية لحماية العمال في ظل الخصوصية

نص المشرع الجزائري في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94_09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا ارادية¹، على جملة من الآليات والإجراءات اللازم اتخاذها من طرف المستخدم الجديد للتقليل من مشكلة العمالة الزائدة. حيث ورد النص كما يلي:

تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحدة أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات التالية:

- _ تكيف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،
- _ إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة وتجميد الترقية،
- _ تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،
- _ إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية،
- _ إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق،
- _ إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي،
- _ عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة".

¹-المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا ارادية، جريدة رسمية، عدد34، المؤرخ في 01 جوان 1994.

وعليه قمنا بتقسيم مطلبنا إلى فرعين: الأول تناولنا فيه الإحالة على التقاعد المسبق والفرع الثاني تناولنا فيه التدريب التحويلي.

الفرع الأول

إحالة العامل على التقاعد المسبق

نظم المشرع الجزائري نظام التقاعد بصفة عامة في القانون رقم 83_12 المتضمن مجال تطبيق التقاعد، وشروط حق العمال المعنيين في المعاش، كما حدد مبلغ المعاش الواجب تقاضيه في فترة التقاعد¹. أما نظام التقاعد المسبق فهو نظام جديد، استحدث بموجب المرسوم التشريعي 94_10 المكمل للقانون 83_12 المتعلق بالتقاعد، حيث عرفته المادة الأولى من المرسوم التشريعي المتعلق بالتقاعد المسبق بأنه: "إحالة العامل الأجير على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل السن المحدد قانوناً"، و يعد هذا الإجراء من التدابير الوقائية التي أوردها المرسوم التشريعي 94_09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية²، لتفادي اللجوء إلى التسريح الاقتصادي، وهو صورة من صور إنهاء عقد العمل بصفة لا إرادية³.

حدد المشرع الجزائري في نص المادة 02 من المرسوم التشريعي 94_10 المتعلق بالتعاقد المسبق⁴ الفئات العمالية المعنية بنظام التقاعد المسبق ، إذ نصت على:

¹ - القانون رقم 83_12 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 26، الصادر بتاريخ 05 جوان 1983.

² - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، المرجع السابق.

³ - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 283.

⁴ - المرسوم التشريعي رقم 94_10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتعاقد المسبق، ج.ر، عدد 34 المؤرخ في 01 جوان 1994.

"تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميعاً لأجراء والهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي مهما كان وضعها القانوني ويمكن تمديدها لأجراء المؤسسات والإدارات العمومية بموجب نص خاص"، فيستفيد جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي وفي إطار تقليص عدد العمال.

كما حددت المادتان 3 و 4 من نفس المرسوم التشريعي 94-10 المتضمن التعاقد المسبق الفئات المستثناة من الاستفادة، وهي كالآتي:

-الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية.

-الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية.

- الأجراء ذو عقد عمل محدود المدة والعاملون لحسابهم الخاص والعمال الموسميون والعاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين.

- الأجراء الذين كانت بطالتهم نتيجة ناع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.

وحتى يستفيد العامل من التقاعد المسبق لأبد من توافر الشروط التي حددها المرسوم التشريعي 94_10 السالف ذكره، نصت المادة 07 على ما يلي¹:

-ان يبلغ 50 من العمر للعامل الذكر و45 سنة على الأقل بالنسبة للأنثى،

¹ -القانون 94-10، المتضمن التعاقد المسبق، السالف الذكر.

- أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد لا تقل عن 20 سنة¹،

- أو يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة لإنهاء علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق،

- أن يدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد حتى يخول لهذا الأخير الحق في التقاعد²،

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص أو قائمة الاجراء لدى المستخدم في وضعية توقف العمل،

- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني اخر.

ويصدر القانون 16-15³ المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد جاء في مادته 06 على شروط تطبيق حالة التقاعد المسبق، حيث تم اشراط سن التقاعد 60 سنة للرجال 55 سنة للنساء و 15 سنة خدمة على الأقل، كما يعفى العامل من شرط السن إذا كان قد عمل 32 سنة على الأقل. و تجب الإشارة الى أنه لا يوجد أي نص قانوني يجبر العامل على مغادرة عمله بمجرد بلوغه السن القانونية⁴.

¹ -غالي كحلة، المرجع السابق، ص220.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، ط1، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص273.

³ -القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

⁴ - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1998، ص341.

أما عن كيفية حساب المعاش نجد أنه يحدد على أساس الراتب الشهري المتوسط للسنة الأخيرة السابقة على التقاعد، وإما على أساس الراتب الشهري المتوسط للسنوات الثلاثة الأخيرة إذا كان هذا التقدير أكثر فائدة للعامل¹.

يلتزم صاحب العمل من أجل تقليص العمال عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق بضرورة مساهمته في تمويل صندوق التأمين عن البطالة وصندوق التقاعد المسبق حسب ما أشارت إليه المادة 12 من المرسوم التشريعي 94-10 تحسب على أساس عدد سنوات تسبيق المحددة قانوناً².

ومما لا شك فيه ان إلغاء مناصب الشغل او التقليل منها يؤدي الى انتشار ظاهرة البطالة في المجتمع وما ينجر عن هذه الظاهرة على مستويات عدة، والجزائر نتيجة لحملة التسريحات التي اكتسحت مؤسسات القطاع العام و املا منها في مساعدة الاجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية³، انشات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و ذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، واستندت لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لا ارادية و لأسباب اقتصادية⁴.

¹ - عجة الحيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص128.

² - القانون 94-10، المتضمن التعاقد المسبق، السالف الذكر.

³ - سويقي حورية، حماية عمال الشركات التابعة من التسريح لأسباب اقتصادية في ظل تركي المشاريع، جامعة بلحاج بوشعيب، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 07، عدد 01، عيد تموشنت، الجزائر، جوان 2021، ص160

⁴ - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، جريدة رسمية، عدد34، المؤرخ في 01 جوان 1994.

الفرع الثاني

التدريب التحويلي

يقصد بالتدريب التحويلي إعادة تأهيل العمال؛ إي إعادة توزيع العمال الذين تم الاستغناء عنهم في مختلف المؤسسات جراء خصوصية القطاع، وذلك بعد تزويدهم بمختلف المعلومات والخبرات والمهارات التي من شأنها تمكينهم من استئناف أنشطتهم بعد انتهاء مدة التدريب، في أعمال بديلة. ويهدف هذا التدريب إلى استيعاب البطالة الناجمة عن تطبيق الإصلاحات الاقتصادية بغرض توفير فرص عمل بديلة.

ولا يختلف التدريب التحويلي عن التدريب العادي للعامل في مراحله الأولى من الخدمة، إذ إنَّ التدريب المهني يقتصر على مدة قصيرة يحاول المدرب أو المكون أن يعرف الأفراد بكل ما يتعلق بالخدمة التي سيعملون بها، في حين أن التدريب التحويلي مدته أطول ليكتسب العمال المعنيين به الخبرات ويمارسونها ممارسة طويلة¹.

وللتدريب التحويلي صلة وثيقة بالتدريب المهني، فكل متدرب لم تساعده وظيفته و عمله كي يتجاوز مع سوق العمل ينتقل إلى التدريب على مهنة أخرى تكون أكثر طلبا في سوق العمل، لكنهما يختلفان في كون التدريب التحويلي يمس الأفراد ذوي المستويات الجامعية والثانوية أما التدريب المهني فيكفي أن يكون الفرد مدركا للكتابة والقراءة².

نص المشرع الجزائري في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94_09 على تنظيم عملية التكوين التحويلي للأجراء ضمن إجراءات المرحلة الأولى المتعلقة بالجانب الاجتماعي، كما ألزمت المادة 57 من القانون 90_11 كل مستخدم بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى حي نصت على ما يلي:

¹ - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 214.

² - بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 114.

"يجب على كل مستخدم ان يباشر اعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، ان ينظم اعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما".

كما ألزمت المادة 58 من نفس القانون كل عامل بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها المستخدم لتأهيل على أعمال جديدة حيث نصت على ما يلي:

"يتعين على كل عامل متابعة الدروس او الدورات او أعمال التكوين او تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها او تطويرها".

وتستند مهمة التدريب التحويلي إلى جهاز وطني متخصص تكون مهمته مواجهة مشكلة العمالة الفائضة ليحصرها ويحولها إلى قطاع آخر، وقد يترك المجال في ذلك إلى كل مؤسسة على حدى، حيث يمكنها التعرف على العمال الزائدين فتدريبهم على ما يسد حاجتها، وتدريبهم حسب حاجات المؤسسة¹.

يعد التدريب التحويلي من الوسائل الفعالة لعلاج مشكلة التسريح الجماعي للعمال جراء عملية الخصوصية، إلا أنه يواجه العديد من المشكلات التي تعيق تنفيذه، منها عدم توافر البيانات الإحصائية الدقيقة لرسم سياسة التدريب، وكذلك قلة المدرسين المتخصصين وعدم توافرهم بالمستوى والعدد اللازم، علاوة على نقص الوعي التدريبي لدى العمال ونقص التمويل المالي²، نص في المادة 54 من قانون 90_36 المتضمن المالية على أنه "يتعين

¹ - شامي نادية، المرجع السابق، ص23.

² - غالي كحلة، المرجع السابق، ص217.

على الهيئة المستخدمة تخصيص نسبة 1% الأقل من كتلة الأجور لفائدة التكوين المتواصل لمستخدميها¹.

ونستخلص في الأخير أنه لا بد أن تكون عملية التكوين عملية منظمة ومخططة، سواء كان هذا التخطيط على مستوى الدولة أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية، بحيث يكون الهدف من العملية إحداث تغير إيجابي في العمال بمختلف فئاتهم عن طريق إكسابهم المعلومات والخبرات وطرق العمل بما يحقق لهم الفعالية والكفاءة في أعمالهم الحالية والمستقبلية².

المطلب الثاني

التدابير التفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخصوصية

أقر المشرع الجزائري مجموعة من التدابير التفضيلية، التي هي عبارة عن مجموعة من الضمانات لصالح الأجراء لأجل تمكينهم من المشاركة في ملكية المؤسسة، فبعد أن تطرقنا في مطلبنا الأول لدراسة التدابير الوقائية المتخذة لحماية حقوق العمال في إطار خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية سنتطرق إلى التدابير التفضيلية في هذا المطلب.

ومن هذا المنطلق سنقسم مطلبنا هذا إلى فرعين: الأول حق العمال في اقتناء وتملك أسهم المؤسسة، والثاني حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجاناً مع تخفيض سعر التنازل.

¹ - القانون رقم 90_36 المؤرخ في 31_12_1990 المتضمن قانون المالية لسنة 1991، معدل ومتمم.

² - بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص115.

الفرع الأول

حق العمال في اقتناء وتملك أسهم المؤسسة

نص المشرع على حق العمال في شراء أسهم المؤسسة المعروضة للبيع بعرض الأسهم المملوكة للمؤسسة على فئات معينة من العمال الذين تهمهم استعادة المؤسسة، وقد نظمها المرسوم التنفيذي 01_353 المتعلق بتحديد شروط استعادة الأجراء لمؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك.

أولاً: الخصخصة عن طريق استعادة الأجراء لمؤسستهم

من أهم الإجراءات التي اتخذها المشرع الجزائري وحاول من خلالها التخفيف من الواقع الاجتماعي وأثره السلبي على الناتج عن خصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، هو إصدار قانون استعادة الأجراء لمؤسستهم حيث نص على هذه الامكانية¹ من خلال الامر 04_01 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية².

ويعد هذا الاجراء من أهم الضمانات المقررة لمصلحة العمال، وهذا ما تضمنته المادة 29 من الأمر 04_01 تحت مفهوم حق الشفعة، والذي يقصد به إمكانية شراء المؤسسة محل الخصخصة من طرف الأجراء، ويحق لهم ممارسة هذا الحق في أجل شهر عكس مل نصت عليه الأمر 22_95 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الملغى والذي حدد بثلاثة أشهر في مادته 46.

¹ - منية شوايدية، محاضرات حول خصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، موجهة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، ص72.

² - الامر 04-01 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية،

إضافة إلى ذلك، فإن استعادة المؤسسة يكون بصفة كاملة عكس ما جاء في المادة 07 من الأمر 22_95 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية¹ الذي قدر نسبة حق الشفعة بـ 20% فقط من رأسمال المؤسسة².

ثانياً: شروط استعادة الأجراء لمؤسستهم

ويقصد بالأجير حسب نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 353_01 الذي يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك: "كل أجير في المؤسسة مسجل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول أعداد المستخدمين عن تاريخ تبليغ عرض التنازل مهما تكون الطبيعة القانونية للعقد..."³.

ومن بين الشروط المنصوص عليها قانوناً، نذكر ما يلي:

1- إصدار قرار التنازل عن المؤسسة العمومية الاقتصادية لصالح الأجراء هذا القرار من صلاحيات مجلس مساهمات الدولة، ويصدر بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف بالمساهمات⁴، حسب المادة 02 من المرسوم 354_01⁵.

¹- الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995، المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، جريدة رسمية، عدد 48، المؤرخة في 03 سبتمبر 1995.

² - مخلوفي سعاد- مخلوطي كريمة، حماية مصلحة الأجراء في عمليات الخصخصة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، شعبة القانون الاقتصادي وقانون الأعمال، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012_2013، ص 30.

³ - المرسوم التنفيذي 354_01 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك، جريدة رسمية، عدد 67.

⁴ مخلوفي سعاد- مخلوطي كريمة، نفس المرجع، ص 31.

⁵ - تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 353_01 على ما يلي:

" يتخذ مجلس مساهمات الدولة قرار استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف بالمساهمات"

2- وجوب انضمام الاجراء المعنيين بالشراء في الشركة موجهة للقيام بشراء المؤسسة المزمع التنازل عنها في احدى الأشكال القانونية المنصوص عليها في تشريع المعمول به، وتطبيقا لذلك تم انشاء شركات عديدة بمساهمات عمالية تصل إلى 120 مؤسسة في منطقة الغرب الجزائري، 34 منها ذات أسهم 86 شركة ذات مسؤولية محدودة¹.

3- خضوع المؤسسة محل التنازل إلى تقييم خبرة، وهو اجراء يكون مبني على المناهج المعمول بها عادة في مجال تقييم المؤسسات العمومية الاقتصادية المعروضة للخصوصية هذا التقييم يعده خبراء تعينهم الجمعية العامة للمؤسسة المعنية²، ولضمان السير المهني وفعالية الخصوصية فإنه يمنع على كل أعضاء الهيئات المنفذة للعملية والخبراء المستعان بهم في شراء بصفة مباشرة أو غير مباشرة لاسهم أو قيم منقولة أو أصول شركة تم خوصصتها طوال مدة وظائفهم وخلال الثلاث سنوات الموالية لإنشاء وظائفهم ويتعين على هؤلاء الاحتفاظ بالسر المهني...³.

4- على الاجراء الذين يهتمهم استعادة مؤسستهم ابلاغ المؤسسة المعنية بالتنازل عن نيتهم في الشراء، خلال شهر واحد من تاريخ تبليغهم بعرض التنازل⁴.

¹- صبايحي ربيعة، الخصوصية لتحويل المؤسسات العامة إلى خواص، أطروحة دكتوراه في علم القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009، ص415.

²- تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 01-354 على ما يلي:

" يجب أن تكون المؤسسة المقترحة للاستعادة موضوع تقييم مبني على المناهج المعمول بها عادة في هذا المجال يعده خبراء تعينهم الجمعية العامة للمؤسسة المعنية".

³- مخلوفي سعاد- مخلوطي كريمة، المرجع السابق، ص31_32.

⁴- بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص104.

الفرع الثاني

حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا مع تخفيض سعر التنازل

حرصت العديد من التشريعات على أن يمتلك العمال في المؤسسة العامة المخصصة نسبة معينة من أسهمها مجانا ويعتبر هذا الحق امتيازاً حصرياً للأجراء، لا يستفيد منه غيرهم ومن بين الحقوق الممنوحة لعمال المؤسسة العمومية الاقتصادية مشروع الخصخصة تخفيض سعر التنازل شريطة إبداء رغبتهم في التملك.

اذ يتم ذلك بتجزئة أسس المؤسسة الى قيم اسمية بأسعار معقولة حتى يتمكن للعامل من شراءها وذلك ما نصت عليه المادة 44 من الامر 95-22 الملغى ثم المادة 27 من الامر 01-04 وهذا ما لجأت اليه مؤسسة صيدال حيث تم تحديد قيمة الأسهم بقيمة 250 دج¹.

كما قد يتم ذلك بتقديم أسهم مجانا للعمال المؤسسة وذلك في حدود 10% من رأسمال المؤسسة في حالة الخصخصة الكاملة بينما لا يستفيد بذلك في حالة الخصخصة الجزئية².

وعليه سوف نسلط الضوء على حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا ومع تخفيض سعر التنازل.

¹ - ايت كمال منصور، خصخصة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الاعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001/2002، ص 65.
² -نبالي فطة، اثر الخصخصة على علاقات العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 86.

أولاً: حصول العمال على أسهم المؤسسة مجاناً

يعد نظام تملك الأسهم للعمال من أهم صور المساهمة العمالية في المؤسسة الخصخصة، لذلك حرصت التشريعات العمالية وتشريعات الخصخصة على تخصيص نسبة أسهم مجانية لعمال المؤسسة المخصوصة كحافز لهم على مضاعفة الانتاج وتحقيق الانتماء للمؤسسة باعتباره الهدف الرئيسي للمشاركة العمالية¹.

لقد فتح المجال للمساهمة في رأسمال المؤسسة العمومية وذلك طبقاً لما جاء به المشرع الجزائري في المادة 28 من القانون 04_01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، والتي تضمنت حق الاجراء أو العمال الذين يعملون في المؤسسة المخصوصة خصصة كلية الاستفادة من نسبة 10% على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية، وتكون هذه الحصة في شكل سهم دون حق التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الادارة².

ويشترط لكي تمنح الأسهم المجانية للعمال الخصخصة الكاملة للقطاع، أما في حالة ما إذا كانت الخصخصة جزئية فلا يستفيد العمال من التسليم المجاني للأسهم.

إن تمكين العمال من تملك نسبة معقولة من أسهم المشروع بأسعار تشجيعية وتسهيلات في الدفع يساهم في التخلص من فائض العمالة على دفعات ورفع مستوى التشغيل على مستوى الاقتصاد الكلي³.

¹ - بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 100.

² - المادة 28 من الامر 04_01 التي تنص على ما يلي:

"يستفيد اجراء المؤسسات العمومية المرشحة للخصخصة الكاملة مجاناً من 10% على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية، تتمثل هذه الحصة في شكل اسهم دون حق التمثيل في مجلس الادارة".

³ - شامي نادية، المرجع السابق، ص 27.


ثانياً: تخفيض سعر التنازل

بالإضافة إلى التملك المجاني الذي يستفيد منه العمال فإنهم يستفيدون من تخفيض قدره 15% على الأقصى من سعر بيع المؤسسة والتأكيد على هذه المسألة بموجب المادة 29 من الأمر 04_01 والمادة 10 من المرسوم 01-354 بنصها على ما يلي: "يستفيد الاجراء المستفيدون طبقاً لأحكام الأمر 04_01 من تخفيض قدره 15% من مبلغ التنازل عن المؤسسة"¹.

كذلك يستفيدون من إمكانية تقسيط ثمن شراء الأسهم في أجل محدد ب 3 سنوات من تاريخ البيع، لا يمكن التصرف في تلك الأسهم إلا بعد وفاء ثمنها بالكامل².

¹ - مخلوفي سعاد- مخلوطي كريمة، المرجع السابق، ص35.

² - بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص102.



خاتمة

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع تحول المؤسسات الاقتصادية العمومية نحو الخصوصية بدافع التحولات العالمية والداخلية التي شهدتها ج الأنظمة السياسية والاقتصادية مطلع التسعينات وما عرفته من زوال الثنائية القطبية وبروز العولمة الاقتصادية، وما استدعته من إصلاحات اقتصادية وفقا للنموذج الاقتصادي الرأسمالي الليبرالي.

وضمن هذا السياق، تشكل خصخصة المؤسسات الاقتصادية التي كانت خاضعة لمفهوم الاقتصاد الموجه، من اهم مرتكزات نظام العولمة الاقتصادية او الإصلاحات الاقتصادية كما تقتضيها ضرورة لجوء غالبية دول العالم بما فيها الجزائر، منتصف التسعينات للاستدانة الخارجية من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

وعليه فان خصخصة المؤسسات بالشكل الاقتصادي الجماعي والواسع النطاق تمس، بلا شك، بالأمان الوظيفي للأجراء وبالسلم الاجتماعي ضمن أي نظام من الأنظمة، خاصة وان الخصخصة تزامنت مع عشرية دموية وتنامي العمليات الإرهابية داخليا وخارجيا، وهو الامر الذي زاد من معوقات الخصخصة، سواء بالنسبة لفئة العمال او الملاك الجدد للمؤسسات العمومية المخصصة بسبب حالة الغلق وانعدام الامن في الكثير من المناطق تدمير البنى التحتية الاقتصادية.

ولهذا لم يكتفي المشرع بتكريس الحماية المقررة لعمال الاجراء بموجب القوانين العامة للعمال بل انه عزز تلك الحماية في إطار القوانين المتعلقة بخصخصة المؤسسات العمومية، كما اقر ضمانات قانونية لفائدة العمال من خلال إمكانية التنازل عن أصول المؤسسة لفائدتهم ما يمكن اعتباره من الضمانات الهامة ليس فقط للاحتفاظ بمناصب العمل، بل وتحفيز العمال على الاستثمار الاقتصادي ضمن مقاربة اقتصادية مختلفة عن مفهوم الاقتصاد الموجه.

ورغم الضمانات التي منحتها قوانين الخصخصة

الا انها لم تكن كافية لحماية العامل، بل لا بد من ضمانات اكثر لتمكينهم من الاستفادة بحق من حقوقهم المقررة وعدم الاكتفاء بما هو موجود من ضمانات تعزز اكثر مصالح ارباب العمل.

ومن هنا كادت الخصخصة ان تلقي بالمؤسسات العمومية وما تحتويه من عمال الى عالم البطالة لولا تدخل الدول من خلال سن العديد من القوانين ذات البعد الاجتماعي والمسايرة للإصلاح الاقتصادي فرضا لحماية معززة من خلال التأكيد على قاعدة "استمرار عقود العمل في حال تغيير ملكية المؤسسات العمومية" بالرغم من كون رب العمل الجديد غير طرف في إقرار هذا المبدأ، كما قيد المشرع الجزائري صاحب العمل الجديد من المؤسسة المخصصة بجملة من الضوابط التي تحكم سلطته في حدود مصالح العمال بالدرجة الأولى، فاذا كان للمستخدم صلاحية عقد العمل، الا ان هذه السلطة مقيدة بتوفير الحماية الكافية للعمال، ثم ان المستخدم الجديد يمكنه اللجوء الى التسريح الجماعي، لكم من خلال اتباع واحترام معايير قانونية واحترافية، بالإضافة لتمكين العمال المسرحين من حقهم في التعويضات المناسبة المقررة في اطار الاتفاقيات الجماعية وتحت ضمان النقابات العمالية ومصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ومن الناحية الواقعية او العلمية لم تكن عمليات التسريح الجماعي للعمال الناتجة عن خصخصة المؤسسات الاقتصادية العمومية في صالح العمال في ظل الظروف الأمنية التي كانت سائدة في التسعينيات، اذ اجبر اغلب العمال على القبول بالتسريح والبحث عن وظيفة أخرى بسبب التخريب الذي مس البنية التحتية الاقتصادية وغياب الامن، وهو ما جعلهم الطرف الأضعف في المعادلة فلا اغلبهم تملك أصول المؤسسات المخصصة، ولا فرص عمل مناسبة بعد التسريح الجماعي والحصول على التعويضات المالية المقررة بل الأكثر من

ذلك ان الكثير منهم خاصة المحالون على التقاعد او على البطالة اضطروا للعمل في شركات جديدة من اشكال شركة النقل الخاصة برجل الاعمال "تحكوت"، الذي استفاد من جل العمال المحالين على التقاعد او التقاعد المسبق او على صندوق البطالة الذين سرحوا من الشركات و المؤسسات الاقتصادية العمومية المختصة في النقل ومن ذلك شركة SNTV و ITUSA حيث استفادت من تجاربهم وحتى من وضعهم الجديد باعتبارهم متقاعدين او محالين على صندوق البطالة.

اذا كان مسار الخصخصة ضرورة تفرضها حتمية تخلي انظمة الحكم عن أعباء توجيه الاقتصاد وما يترتب عن ذلك من ضخ ميزانيات كبيرة لأجل رفع الاختلالات الاقتصادية، ومن ذلك افلاس المؤسسات الاقتصادية المسيرة بتوجيه من طرف اداريين وفق أنماط إدارية بيروقراطية، لا تراعي طبيعة التحولات التي يشهدها اقتصاد السوق، فان المقاربة القانونية والإدارية وحدهما غير كافيتين ما لم تأخذ الدولة بعين الاعتبار العناصر والعوامل الاقتصادية الواقعية فالهدف الأساسي من خصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية هو الوصول الى التحول في نمط التسيير الاقتصادي، من النمط الموجه الى الحر، بما يحقق الفعالية والنجاعة على ارض الواقع ويعود بالنفع على كافة اطراف العلاقة، وعلى راسها فئة العمال وسوق العمل.

وعليه يجب ان تراعي الدولة من خلال سنها للقوانين الضرورية للخصخصة الجوانب

التالية:

-الحقوق والضمانات القانونية المقررة للعمال او المكتسبة في ظل إطار المؤسسات الاقتصادية العمومية، او تلك المقررة في إطار الاتفاقيات الجماعية المعتمدة بين ممثلي العمال وارباب العمل.

-ان لا يكون التسريح الجماعي للعمال سوى الحل الأخير بعد استنفاد الوسائل القانونية الأخرى ومنها السماح للعمال حقا بتملك أصول المؤسسات العمومية الاقتصادية المخصصة والاشتراك في استعادة المؤسسات من طرف العمال وفق شروط واجال تسديد مناسبة وغير مستحيلة.

-ضرورة مرافقة العمال في حال استعادتهم للمؤسسات المخصصة من طرف مكاتب دراسات اقتصادية وقانونية لتفادي الاتفاقيات الناجمة عن عدم امتلاك العمال لقدرات معرفية وعلمية واقتصادية في مجال تسيير المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد السوق.

-التأكيد على وجوب حماية العمال من استغلال المؤسسات او الشركات الخاصة بعد تسريحهم من المؤسسات الاقتصادية العمومية وفرض شروط توظيف جديدة لا تلبى الخبرة والتجربة، التي هي لدى العمال، او ان تكون الاجرة الشهرية مهنية وغير مناسبة معاير دفع الرواتب والأجور.

-التأكيد على ضرورة ان تكون التعويضات عن التسريح الجماعي غير مهنية ومناسبة للعمال، بما يكفيهم للعيش في امان او افتتاح مشاريع تجارية او اقتصادية مصغرة.

-ضرورة ان تكون السياسة التشريعية في مجال خصخصة المؤسسات متناسقة وغير متذبذبة او متناقضة، وان يفسر كل غموض لفائدة فئات العمال ولأرباب العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ-الكتب:

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1998.
- الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- بوسماح امين محمد، المرفق العام في الجزائر، ترجمة: رحال بن عمر- رحال مولاي ادريس، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2005.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، ط1، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي المصري، دار الكتب القانونية، المجلة الكبرى، مصر، 2008.
- حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، دون سنة نشر.
- رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، الجزائر، دار هومة، 2002.
- عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.

-عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

-علي زغود، المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، طبعة 2.

-محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

-محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسيولوجي لاهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.

-محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر، 1997.

-محمد صبري السعيد، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإدارة المنفردة، الجزء الأول، دار الهدى، الجزائر، 2004.

-مصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.

-نبيل صقر-فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، دار هومة، عين مليلة، الجزائر، 2009.

ب- الرسائل والمذكرات الجامعية:

1- الدكتوراه

-إسماعيل فهيم محمد الحنش، تامين البطالة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002.

- الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصوصية على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1999.

- ايت منصور كمال، عقد التسيير الية خوصصة المؤسسة العامة ذات الطابع الاجتماعي، رسالة في شهادة الدكتوراه في القانون، فرع القانون الاعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013/2012.

- شحماط محمود، قانون الخوصصة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

- صبايحي ربيعة، الخوصصة لتحويل المؤسسات العامة إلى خواص، أطروحة دكتوراه في علم القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2009.

- غالي كحلة، استمرار علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، وهران، 2017/2016.

- محمد الصغير بعلي، النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد العلوم القانونية، جامعة الجزائر، 1991.

2- ماجستير/ماستر:

- العيدان ليندة-كريم ليتيسيا، تسريح العمال في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017/2016.

- ايت كمال منصور، خوصصة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الاعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2002/2001.

- بقة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2004/2003.
- بن حبيلس منى، الآليات الجديدة لخصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية في ظل الامر 04-01 (دراسة تحليلية مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 2011.
- بهلول سمية، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2013/2012.
- بودة نبيل - اجيس سليم، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون الاعمال، فرع القانون الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014.
- بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير، تخصص قانون وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2011/2010.
- حسن حجي عطية، الخصخصة وتأثيراتها على علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2001.
- حشماوي مختارية، تكوين الإطار المسيرة في الجزائر، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع والعمل والتنظيم، قسم علوم الاجتماع، جامعة وهران، 2012/2011.
- دهليس خديجة- باسين حكيمة، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016.

-رجال امال، حماية العمال في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007.

-رجال علي، الأدوات القانونية لخصوصة المؤسسات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الاعمال، كلية الحقوق، بن عكنون، 2001.

-عليواش امين عبد القادر، أثر المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البويرة، 2007.

-شامي نادية، أثر الخوصصة على حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر، فرع القانون، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2017.

-مخلوفي سعاد- مخلوطي كريمة، حماية مصلحة الاجراء في عمليات الخوصصة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، شعبة القانون الاقتصادي وقانون الأعمال، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013_2012.

-نبالي فطة، أثر الخوصصة على علاقات العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

ج-المقالات:

-أبضد حسن البرعي، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطة قومية للعلاج، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997.

- بن صالح بهدي عيسى، ملامح هيكلية المؤسسة الشبكية، مجلة الباحث، عدد12، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2004.

-بن عنتر عبد الرحمان، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية وافاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 02، جوان، 2002.

- بوهزة محمد، "بعض اثار الإصلاحات على المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، حالة بعض المؤسسات"، مجلة العلم الإنسانية، عدد01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2001.

-حامد نور الدين، " العولمة والإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية"، الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 افريل، 2004.

-رابح رتيب، الاثار الاجتماعية والمالية للخصخصة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997.

-سامية عمار، اثار الخصخصة على حجم العمالة وانتاجيتها في مصر"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997.

-ساهل سيدي محمد- بلقاسم مصطفى، خصخصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، عدد 06، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، افريل 2007.

-سويقي حورية، حماية عمال الشركات التابعة من التسريح لأسباب اقتصادية في ظل تركي المشاريع، جامعة بلحاج بوشعيب، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 07، عدد 01، عيد تموشنت، الجزائر، جوان 2021.

-عمار عمار، "الإصلاحات الاقتصادية وأثرها على اقطاع الصناعي في الجزائر"، الملتقى الدولي الأول حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، يومي 29-30 أكتوبر.

- عيسى بن عليّة، "تطور المؤسسة الاقتصادية في الجزائر وحتمية تطبيق الحكم الراشد"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، العدد الرابع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2018.

- لوسي اسكه نيان-حمود غزال، "القيود الواردة على سلطة تعديل عقد العمل"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الأول، 2013.

-محمود السيد الناغي، دراسة الاثار الإيجابية للخصوصية على الحقوق المالية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل 1997.

-ناصر مراد، الإصلاحات الضريبية في الجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد الثاني، 2003.

-نعيم فاهم حنا، " أثر الخصوصية على حقوق العمالة ومشكلة البطالة في مصر"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية عدد خاص حول الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية والعالمية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد21، افريل.

د-المدخلات

- تواتي ادريس، "التسويق والتنمية الجزائرية"، الملتقى الوطني حول الإصلاحات في الجزائر والممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 افريل 2004.

-فتحي وردية، التسريح الاقتصادي من الرقابة الى التفاوض، الملتقى الوطني الثاني الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10-11 مارس 2010.

-مسعودان الياس، شروط وجود علاقة بين المخدمين المتعاقدين، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثاني المرسوم بعنوان الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10/11 مارس 2010.

-شرفاوي حاج عبو، "الأداء الاجتماعي للإصلاحات الاقتصادية"، الملتقى الوطني حول الإصلاحات في الجزائر والممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 افريل 2004.

-شعوبي محمد فوزي- كماسي محمد الأمين، الاقتصاد الجزائري من منظور متغيرات حساب الإنتاج وحساب الاستغلال للفترة الممتدة ما بين 1989 و1999، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. يومي 22-23 افريل 2003.

ه-المحاضرات:

-منية شوايدية، محاضرات حول خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية، موجهة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، ص72

و-الاجتهادات القضائي:

قرار المحكمة العليا رقم 101448، الصادر بتاريخ 1993/11/24، بين (م-ع) ضد (الديوان الوطني للتمور)، حول موضوع (نقل العامل لداعي الصالح العام دون موافقته، عدم موافقة المعني، ينبغي الرجوع الى بنود العقد او النظام الداخلي، الصالح العام ليس له دول)، المجلة القضائية، العدد4، 1993.

ي-النصوص القانونية

1-الأوامر والقوانين

-الامر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، جريدة رسمية، عدد10، المؤرخ في 13 ديسمبر 1997.

-الامر 75-32 المؤرخ في 29 افريل 1975، المتضمن العدالة في العمل.

- الامر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية، عدد78، معدل ومتمم.
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، جريدة رسمية، العدد02، المؤرخ في 13 جانفي 1988.
- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 12جانفي، 1988، المتعلق بالتخطيط، جريدة رسمية، العدد02، المؤرخ في 13 جانفي 1988.
- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 12جانفي 1988 المتعلق بصناديق المساهمة، جريدة رسمية، العدد02، المؤرخ في 13 جانفي 1988.
- القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12جانفي 1988 المعدل للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري،جريدة رسمية، العدد02، المؤرخ في 13 جانفي 1988.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، معدل ومتمم.
- القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
- القانون رقم 90_36 المؤرخ في 31_12_1990 المتضمن قانون المالية لسنة 1991، معدل ومتمم.
- القانون رقم 94-08، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، جريدة رسمية، عدد 33، المؤرخ في 28 ماي 1994.
- الامر رقم 95-22 المؤرخ في 26 اوت 1995، المتعلق بخصوصة المؤسسة العمومية الاقتصادية، جريدة رسمية، عدد 48، المؤرخ في 3 سبتمبر، 1995.
- الامر رقم 97-12 المؤرخ في 19 مارس 1997، المتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية، جريدة رسمية، عدد 15، المؤرخ في 19 مارس 1997.

- الامر رقم 01-04 المؤرخ في 20 اوت 2001ن المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، جريدة رسمية، عدد 47، المؤرخ في 23 اوت 2001.
- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتعاقد.
- القانون المصري، رقم131، لسنة 1948، وفقا لأحدث التغييرات، دار الاعلام للإصدارات القانونية، القاهرة، 2009.

2- المراسيم التشريعية والتنفيذية

- المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 22 مارس 1963، المتضمن تنظيم وسير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذا الفلاحية الشاغرة، جريدة رسمية، عدد 17، المؤرخة في 29مارس 1963.
- المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر، عدد 37، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.
- المرسوم رقم 83_12 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 26، الصادر بتاريخ 05 جوان 1983.
- المرسوم التشريعي94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا ارادية، جريدة رسمية، عدد34، المؤرخ في 01 جوان 1994
- المرسوم رقم 94_10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالتعاقد المسبق، ج.ر، عدد 34 المؤرخ في 01 جوان 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن التامين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، جريدة رسمية، عدد34، المؤرخ في 01 جوان 1994.

-المرسوم التنفيذي 354_01 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، يحدد شروط استعادة الاجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك، جريدة رسمية، عدد 67

ثانيا: قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

A–Articles :

–Mohamed Boussoumah, La gestion socialiste des entreprises depuis son application, Essai d’au bilan, Revue algérienne des sciences juridique et politique, N 01, 1983.

–Mohamed Boussoumah, La nation d’entreprise publique en droit algérien, Revuealgérienne des sciences juridiques, Économiques et politique, N01,mars 1989.

–nasri hafnaoui. De la modification de certains éléments du contrat de travail. Revue el djeich. N414.janvier 1998.

–Samar nasreddine, changement de l’employeur et continuation du contrat de travail, le cas l’article 74 loi 90_11, revue critique de droit et sciences politiques, faculté de droit, université mouloud Mammeri, Tizi–Ouzou, 2007.

–pascal nguihé Kanté, Les contraintes de la privatisation des entreprises parapubliques au Cameroun,de Boeck supérieur, revue international de droit économique, 2002.

الفهرس

01.....	مقدمة.....
07.....	الفصل الأول: المؤسسة الاقتصادية حتمية التوجه نحو الخصصة.....
	المبحث الأول: تنظيم القطاع الاقتصادي من التوجه الاقتصادي إلى استقلالية
08.....	المؤسسات.....
09.....	المطلب الأول: مرحلة الاقتصاد الموجه.....
09.....	الفرع الأول: مرحلة التسيير الذاتي.....
11.....	الفرع الثاني: مرحلة نظام الشركات الوطنية.....
13.....	الفرع الثالث: مرحلة التسيير الاشتراكي.....
15.....	الفرع الرابع: مرحلة إعادة الهيكلة.....
15.....	أولاً: إعادة الهيكلة الموضوعية.....
16.....	ثانياً: إعادة الهيكلة المالية.....
17.....	المطلب الثاني: مرحلة استقلالية المؤسسات.....
17.....	الفرع الأول: استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية في ظل القانون 88-11.....
20.....	الفرع الثاني: إعادة الهيكلة الصناعية للمؤسسات العمومية الاقتصادية.....
21.....	الفرع الثالث: مرحلة خصصة المؤسسات.....
23.....	المبحث الثاني: مدى تأثير خصصة المؤسسات الاقتصادية على العامل.....

المطلب الأول: مدى تأثير الخصوصية على الاستقرار المهني.....	24
الفرع الأول: سبطة صاحب العمل في تعديل عناصر العقد.....	24
أولاً: سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهرى لعقد العمل.....	25
ثانياً: سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهرى لعقد العمل.....	29
الفرع الثانى: سلطة صاحب العمل في انهاء عقد العمل.....	34
أولاً: الانهاء المشروع لعقد العمل.....	35
ثانياً: الانهاء غير المشروع لعقد العمل.....	40
المطلبى الثانى: مدى تأثير الخصوصية على الاجر والعمل.....	41
الفرع الأول: مدى تأثير حق العامل بالخصوصية.....	41
أولاً: اثار العمالة الزائدة في ظل الخصوصية.....	41
ثانياً: انعكاسات الخصوصية على البطالة.....	45
الفرع الثانى: مدى تأثير اجر العامل بالخصوصية.....	46
أولاً: الاثار الإيجابية للخصوصية.....	48
ثانياً: الاثار السلبية للخصوصية.....	52
الفصل الثانى: الضمانات المقررة لحماية العامل في ظل الخصوصية.....	53
المبحث الأول: استمرار عقد العمل في حال تغيير الهيكل القانونى للمؤسسة.....	54
المطلب الأول: الأساس القانونى لقاعدة استمرار عقد العمل.....	55

- 56.....الفرع الأول: استمرارية عقود العمل وفكرة الاستخلاف الخاص
- 58.....الفرع الثاني: استمرارية عقود العمل والمبدأ القانوني الاشتراط لمصلحة الغير
- 59.....الفرع الثالث: استمرارية عقود العمل ومبدأ تجديد الالتزام
- 60.....الفرع الرابع: استمرارية عقود العمل ومبدأ حوالة الحق
- 61.....المطلب الثاني: شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل
- 63.....الفرع الأول: ان يكون عقد العمل ساريا وقت تغيير صاحب العمل
- 65.....الفرع الثاني: حدوث تغيير في المركز القانوني لصاحب العمل
- 66.....الفرع الثالث: استمرار المشروع وبقاء إمكانية فرص العمل
- 67.....المبحث الثاني: التدابير القانونية لحماية حقوق العمال في ظل الخصوصية
- 68.....المطلب الأول: التدابير الوقائية لحماية حقوق العمال في ظل الخصوصية
- 72.....الفرع الأول: إحالة العامل على التقاعد المسبق
- 74.....الفرع الثاني: التدريب التحويلي
- 75.....المطلب الثاني: التدابير التفضيلية لحماية حقوق العمال في ظل الخصوصية
- 76.....الفرع الأول: حق العمال في اقتناء وتملك أسهم المؤسسة
- 77.....أولا: الخصوصية عن طريق استعادة الاجراء لمؤسستهم
- 78.....ثانيا: شروط استعادة الاجراء لمؤسستهم

الفرع الثاني: حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا مع تخفيض سعر	
التنازل.....	79
أولاً: حق العمال في الحصول على أسهم المؤسسة مجانا.....	80
ثانياً: تخفيض سعر التنازل.....	81
خاتمة.....	82
قائمة المراجع:.....	87