

مقاربة سوسيو- قانونية لواقع التسريح الجماعي للعمال في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية

الدكتور: بوكربوط عز الدين
جامعة الجلفة - الجزائر

ملخص:

يعبر التقليل من العمال الجزائريين في المؤسسات العمومية الاقتصادية عن منطلق اصلاح في نماذج تنظيم العمل ، وبالتالي اصلاح سوق العمل الذي يطور الفاعلية الضرورية للنشاط الاقتصادي و الذي يؤدي بدوره الى انشطار المخاطر الناتجة عنه بفعل اسهامه في بروز حقوق جديدة للمستخدمين وبالاخص الاكثر تضررا. وقد تنتج انعكاساته الانية ليس في خلق البطالة بل في تغيير ملموس في حياة المؤسسات والمستخدمين.

يمثل محتوى المقال تخمينا سوسولوجيا ناضجا عن البدائل الممكنة لتقليل المستخدمين، ويسهم في تقديم نظرة بناءة عنه، انطلاقا من كون التقليل ليس معطى مجردا بل بناء مؤسس من تفاعلات داخلية بين الفاعلين.

Résumé

La compression des salaires algériens dans les entreprises publiques économiques signifie une logique de réforme des modes de l'organisation du travail, et par là une réforme du marché du travail développe la flexibilité nécessaire à l'activité économique tout en répartissant, plus justement les risques qui lui sont associés en ouvrant de nouveaux droits aux salariés ; notamment les plus fragiles. S'il ne faut pas en attendre des effets immédiats sur le chômage, il changera très concrètement la vie des entreprises et des salariés.

Cet article porte une réflexion sociologique lucide sur les alternatives de la compression des salariés. Nous rejoignons ainsi une vision plus constructiviste, ou la compression n'est pas une donnée abstraite mais un construit forgé par les interactions entre acteurs.

تمهيد:

الواقع لم يرد صراحة مصطلح تقليل عدد العمال في صلب المراسم التشريعية الجزائرية بقدر الإشارة بوضوح إلى مصطلح التسريح الجماعي للعمال في القطاع العمومي الوطني، مع العلم أن إتخاذ قرارات التسريح ذاتها تمت بطرق غير معقنة وذلك تماشيا مع التسارع المنتامي لإعادة تفكيك النسيج الصناعي العمومي بمختلف فروعه ونشاطاته الإنتاجية. وبالمقابل افتقدت إجراءات التحكم في الشروط العامة التي تساعد على ضمان الحقوق العامة للعمال الذين يفتقدون مناصب عملهم، أو على الأقل ضمان معرفة صدق المبررات التي يقدمها المستخدم أثناء إتخاذ التدابير الخاصة بالتقليل من عدد العاملين بعد إجراء التقليل ذاته في المؤسسة.

1: شروط وإجراءات التسريح الجماعي للعمال:

لقد شهدت معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية تفاقما في ديونها الداخلية والخارجية وشكلت هذه الديون في الواقع عراقيل غالبا ما كبحت تطورها وعمقت من فشلها في دعم إستراتيجية النمو الاجتماعي والاقتصادي المنتظر في كثير من مستويات التدرج المجتمعي الجزائري. ومع ذلك فلا بد من الإشارة على ضعف إيجاد تسوية سواء لإصلاح أو تطوير أو تغيير نموذج التنظيم والتسيير المناسب لوضع المؤسسات الاقتصادية العمومية في اتجاه مشروع تنموي وطني منتج للأقطاب المندمجة والذي يمكن من تحقيق تراكم الثروة المستقلة، وتجاوز أزمة الركود في القدرة الإنتاجية والاستدامة التي حققت عجزها الفعلي.

حاولت الدولة الجزائرية إيجاد دعما ماليا بالتوجه إلى السوق الداخلي، لكن بقي دون جدوى، إذ أعيد توجيهها في كل الظروف إلى الدول الأوروبية التي رفضت إعادة تسديد الديون بقروض أخرى وخاصة اللجوء إلى صندوق النقد الدولي والبنك العالمي اللذين قدما قروضا دون شروط أو قيود سياسية أو اجتماعية وسميت بتسهيل التمويل الموسع* سنة 1989 و وضعت الجزائر في 26 مارس 1990 قانون النقد والقروض. والملاحظ أن على مستوى مسار الإختلالات وسوء التنظيم والتسيير الذي عرفه والتشدد في شروط تسديد الديون ظلت الأوضاع سلبية، ووصل العجز إلى معدل 16.7% مع انخفاض القدرة الاستهلاكية إلى نسبة 05 % ، وبالتالي انخفاض مستوى المعيشة في المدى القريب وتضمن أساسا الضغط على الطلب، كجوهر لسياسة التسوية الهيكلية وذلك على مستويات متعددة نحددها كما يأتي:

- على مستوى النفقات العامة بهدف العجز في الميزانية العامة، وذلك عبر تخفيض النفقات الاجتماعية خاصة نفقات الصحة والتعليم وكذا تخفيض ميزانية التجهيز وتسيير القطاعات الاقتصادية العمومية كالحد من التوظيف المباشر والمساعدات الموجهة للمؤسسات العمومية.
- الإصلاح الجبائي باتجاه الرفع من الضرائب غير المباشرة عن طريق تقليص الاستهلاك.
- الحد من الإصدار النقدي أي الحد من توفير الكتلة النقدية ورفع أسعار الفائدة.
- تخفيض من قيمة الدينار وكذا الحد من السلع المستوردة بالعملة الصعبة وتشجيع الصادرات بغرض الحصول على العملة الصعبة.

بينما تحددت بوضوح الإجراءات الخاصة بالمدى الطويل أساسا على إدماج الاقتصاد للبلدان المختلفة في الاقتصاد العالمي، وذلك بإدماج كافة الهياكل الاجتماعية والاقتصادية للبلدان المدينة بهياكل الإنتاج الجديدة على مستوى اقتصاد السوق (الرأسمالي) المتطور لتسهيل دخول السلع من الدول الرأسمالية المتقدمة، وكذا تسهيل عمليات النقل العكسي لرؤوس الأموال، وعموما تضم هذه الإجراءات تطوير الإنتاج باتجاه الصادرات، وهذا ما تم في الواقع على أساس إلغاء القيود المفروضة على العملات الخارجية والاعتماد أقل على الوسائل الإدارية في هذه المعاملات - تسيير قوانين الاستثمار -

وهدف ذلك هو وضع مزايا ضريبية من أجل حماية وتسهيل نقل الأرباح والفوائد وكذا المشاركة في ملكية المشروعات المحلية مع القطاع الخاص والعمومي وضمان تسديد الديون غير الواردة التي يحصل

عليها البلد من العملة الصعبة، وأخيرا تعمق التقسيم الدولي للعمل لتشجيع التمويل التدريجي لبعض النشاطات الصناعية المكلفة للطاقة والبيئة.

إن سياسة استبدال التخطيط بالسوق والقطاع العمومي بالقطاع الخاص، وهذا طبعا ما اعتبره صندوق النقد الدولي شرطا ضروريا لإعادة تصحيح عملية تخصيص المواد وتوزيع المداخل وبالخصوص تخلي الدولة عن التدخل في المجال الاقتصادي والاجتماعي، ودعمها للقطاع العمومي، وتشجيع المنافسة الحرة، وإعطاء دور واسع للقطاع الخاص في الاقتصاد.

1.1- الشروط العامة الأساسية:

الواقع تستند الشروط الأساسية العامة أثناء التسريح الجماعي للعاملين على شرطين محوريين وهما:
-الشرط الأول خاص باستشارة لجنة المشاركة إذ لا يمكن للهيئة المستخدمة إتخاذ أو تنفيذ قرار التسريح الجماعي للعمال بمفردها، لذا أوجب توفر ركنا جوهريا أثناء تقديم برنامجها المحدد للتسريح، والمتمثل في الجانب الاجتماعي المنصوص عليه في المرسوم التشريعي⁽¹⁾ متبوعا بالأسباب الاقتصادية الدافعة إلى إتخاذ مثل هذا القرار، مع تقديمه إلى الأجهزة الإدارية المختصة والمتمثلة في لجنة المشاركة طبقا لما يحدده القانون⁽²⁾ والذي يقر بأن للجنة المشاركة صلاحية في إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل، وإعادة توزيع العمال، وتخفيض عددهم، مع العلم أن هذه اللجنة تبدي موقفها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما.

الواقع أن الصلاحيات الموكلة للجنة المشاركة تتسم بدور جوهري في النظر إلى جدية السبب الاقتصادي الذي يتخذه المستخدم لتبرير موافقه، وفي حالة عدم التبرير تبقى صلاحياته المخولة قانونا في وضع غير قانوني وخاصة إذا تناقضت مع ضرورة احترامه للتشريع الساري المفعول. وفي كل الحالات تبقى لجنة المشاركة تتمتع بصلاحيات هامة، إذ تلقى المعلومات من قبل كل مستخدم كل ثلاثة شهور والتمتيزة خاصة (بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وتطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل وكذا الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة: الحصيلات وحسابات الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر).⁽³⁾

وهذا ما يتبث لنا صراحة بأن المشرع الجزائري همه الوحيد لم يكن في البحث عن البدائل الإستراتيجية ربما لإنقاذ المؤسسات العمومية التي تبث تخمينه في تدقيق الحسابات البشرية والمالية والإنتاجية، وبذلك يكون قد مزج بين الوظائف الإنسانية وباقي الوظائف الأخرى التي تؤدي بداخل المؤسسات الاقتصادية.

والمهم أن مجال صلاحية لجنة المشاركة يكفيها الاستعانة بخبراء غير تابعين لأصحاب العمل⁽⁴⁾ ناهيك أن الرأي الذي تقترحه أو تتخذه لجنة المشاركة بعيد عن رأي أو اقتراح استشاري، لذا لا يتقيد به المستخدم وقد يرفضه إذا التمس في المضمون، بأنه لا يراعي المصالح والحاجات المرغوب فيها في مستوى تسيير إجراءات التسريح سواء الجزئي أم الكلي.

يقتضي غياب لجنة المشاركة في المؤسسات الاقتصادية العمومية التي اتخذت إجراءات التسريح، التوجه إلى ممثلي النقابة، وفي حال شغور غياب هذه الأخيرة فيعرض الأمر حينها على الممثلين المنتخبين مباشرة من طرف العمال، وذلك وفقا لما نصت عليه الأحكام القانونية السارية المفعول⁽⁵⁾.

إن المشرع الجزائري حينما اعتنى بالإجراء الاستشاري، فإن احترامه يعد إلزاميا أي وجوب التزام الهيئة المستخدمة بالعمل به دون تحفظ بغض النظر عن المواقف التي اتخذت أو كيفت أو عدلت، والمهم في هذه المواقف أنها عبرت عن عمل ناتج عن لجنة استشارية محايدة، وعدم احترام تنفيذ الإجراءات يؤدي لا محال إلى بطلان التسريح الجماعي للعمال، وبالتالي يشكل بحسب القانونيين تسريحا تعسفيا.

-بينما يستند الشرط الثاني على أساس التفاوض الجماعي: فبعد الانتهاء من المرحلة السابقة وبالتحديد انتهاء الآجال المحددة لعمل لجنة المشاركة، تتحدد أكثر مرحلة التفاوض بين المستخدم أو صاحب المؤسسة والممثلين النقابيين، والتي تدعم طبعاً الاتفاق المراد إبرامه خاصة حول الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، والمقصود بالجانب الاجتماعي ماهية الإجراءات التي يجب أن يتخذها صاحب المؤسسة لتجاوز إجراء التسريح الجماعي أو على الأقل التخفيف منه، مع تقديم الضمانات المقررة للعمال المسرحين وكذا الحقوق الممنوحة لهم وفي حالة غياب التمثيل النقابي للعمال - وهي حالات نادرة طبعاً - فإن مهمة التفاوض تستند إلى الممثلين المنتخبين مباشرة من طرف العمال.

والواقع تعتبر مرحلة التفاوض الجماعي في نظر المشرع الجزائري أهم المراحل التي تتحكم في مصير إجراء التسريح الجماعي في حد ذاته، إذ أقر المشرع فقط للمقر القانوني⁽⁶⁾ خاصة إذا كان تقليص العمال يبنني على إجراء التسريح الجماعي، يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

وبالإضافة إلى أهمية الشرطين السابقين يجب أن يخضع إجراء التسريح الجماعي للعمال إلى الموافقة الإدارية المبدئية المسبقة، والتي تتجسد في هيئة مفتشية العمل، كون هذه الهيئة في نظرنا هي الحامية أو المؤمنة لإجراء تسريح العمال جراء تعسف سلطة صاحب العمل، إذ يقوم مفتش العمل بالتحقيق الدقيق لجل الأسباب الكامنة والظاهرة التي يحددها ويعلنها صاحب العمل وينقب عن جديتها من أجل تأكيدها أو بطلانها.

ويمكن لمفتش العمل الاستعانة بخبراء مختصين، ويبقى في وضع الالتزام بحتمية استشارة ممثلي العمال، ولا بد أن يدلي برأيه في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوماً. لكن إذا تمعنا في التشريع الجزائري

الجديد، فإننا نجد بأن المشرع الجزائري قد استبعد تماما إخطار مفتشية العمل بصفة كلية على أساس أن الإجراء شكليا، ولا يتم الاستفادة منه مادامت القضية المطروحة خاضعة لحكم القرار الذي يتم على أساسه التفاوض الجماعي، وهذا ما أفرغ في حقيقة الأمر مهام مفتشية العمل من محتواها، وجعلها مجرد مكتب لتسجيل الشكاوي أو مجرد وسيط بين لجان المصالحة لا غير.

ونعتقد أن إبعاد مفتشية العمل عن دور الرقابة الصارمة في تنفيذ الإجراءات التي ينص عليها القانون والخاصة بالتسريح الجماعي للعمال، تجسد في الواقع دور الدولة المنسحب من الحماية الاجتماعية والاقتصادية للعمال لأن تأييد سياسة الدولة للإجراء ذاته لا يعني أنها تفرغ هيئاتها من أداء دورها في الحد من تعسف استعمال السلطات التي يتمتع بها المستخدمون.

2- إجراءات التسريح لسبب اقتصادي وجهة نظر التشريع الفرنسي:

لقد غير إجراء التسريح الاقتصادي تدريجيا بقانون برنامج التضامن الاجتماعي المؤرخ في 18 جانفي 2005. وهذا القانون اختزل بعض تدابير العصرية الاجتماعية (17 جانفي 2002) والتي تم اختزالها بدورها سنة 2003. وقد تم إدماج في قانون العمل الفرنسي المغاير للقانون الجزائري مختلف التدابير التي تهدف كلها إلى تبسيط إجراء التسريح الاقتصادي، وحماية التسريحات الاقتصادية. وكل الإصلاحات التي نتجت عن هذا القانون لا تطبق إلا ضمن إجراءات التسريح التي اتخذت بعد تطبيق هذا القانون، وبالتحديد منذ 19 جانفي 2005.

2-1- إجراء يختلف بحسب عدد التسريحات:

أبدى المشرع الفرنسي صراحة تخوفه لحماية الأجراء المهددين بالتسريح الاقتصادي، بتحديد السبب الاقتصادي للتسريح ذاته، وبتأسيسه لإجراء صارم حينما يكون عدد المسرحين هائلا. وبحسب المادة (L. 321-1 - Alinéa 1^{ier}) من قانون العمل الفرنسي، المغير بقانون برنامج التضامن الاجتماعي - 18 جانفي 2005- يعتبر التسريح الاقتصادي بكونه (يشرع المؤجر إلى التسريح لسبب أو لأسباب اقتصادية متعددة وغير ملزمة للشخص الأجير، تؤدي إلى اختزال أو تغيير الوظيفة أو تحويلها، التي يرفضها الأجير، كأحد المبادئ الجوهرية في عقد المستثمر، خاصة أثناء الصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية)

ويمكن من وجهة نظرنا تحديد هذا التعريف القانوني كما يأتي:

- يتحدد التسريح الاقتصادي في نظر المشرع الفرنسي: التسريح هو تسريح لسبب اقتصادي، وليس تسريحا لسبب فردي. لذلك فهو يخضع إلى القواعد الخاصة بالتسريح الاقتصادي، كل تسريح يتميز أساسا أو يتحدد بعامل أجنبي خارج عن الشخص الأجير.
- يجب تبرير التسريح الاقتصادي بعاملين أساسيين:
- فمن جهة، "سبب اقتصادي" الذي يستند "خاصة" للصعوبات الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية الشديدة التعقيد والسريعة التطوير.

-ومن جهة أخرى يحدث "أثر على الوظيفة" حينما يختزل أو يحول الوظيفة أو يغير في عقد العمل الذي يرفضه الأجير .

على هذا الأساس فإن تبليغ التسريح يجب أن يستند على هذين المبدأين من التبريرات أثناء تنفيذ التسريح. ويجب على المؤجر (Employeur) مثلاً تحديد بأنه نظراً للصعوبات المختلفة التي تواجهها المؤسسة، وجوب مباشرة إجراء اختزال الوظائف.

لكن في كل الحالات، نجد بأن قانون (L.321-1 Alinéa 3) من قانون العمل الفرنسي يحدد لنا بأنه لا يمكن مباشرة التسريح الاقتصادي إلا ضمن الشروط الآتية:

- استنفاد كل مجهودات التكوين وتكييف الأجير المعني.
- إعادة المعني في وظيفة تنتمي لنفس الصنف الذي ينتمي إليه، أو في وظيفة تعادلها، أو باحتياط - تحفظ- موافقة الأجير، لو وظيفة ذات صنف أقل رتبة من تلك التي كان يحتلها الأجير في المؤسسة، أو لنفس مجموعة المؤسسات التي تنتمي إليها المؤسسة.
- ولا بد من الإشارة في مثل هذه الوضعيات المعقدة استحالة تصنيف الأجير الذي أخذه بعين الاعتبار المشرع الفرنسي لتحديد إذا كان التسريح يستند على سبب فعلي وجدي.

2-1-1-السبب الاقتصادي:

إن المادة (L.321-1) من قانون العمل تحدد لنا بالفعل الصعوبات الاقتصادية والتحويلات التكنولوجية التي تواجهها المؤسسة الفرنسية. لذا فإذا أخذنا بعين الاعتبار المبالغة في سياق كلمة "خاصة" التي وردت في قانون 18 جانفي 2005- فقد حدد القضاء أسباب أخرى للتسريحات الاقتصادية، كإعادة التنظيم الضروري لحماية منافسة المؤسسة، واختزال أنشطة المؤسسة. ويمكننا تحليل الوضعيات المعقدة ضمن السياق الآتي:

-الوضعيات الأولى تميزها الصعوبات الاقتصادية: تشكل الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها المؤسسة سبباً جوهرياً للمؤجر الذي يستند عليها التسريح الاقتصادي. فعدم القدرة على مواجهة تكاليف الاستغلال خاصة احترام الأجل المحددة لدفع الأجور، تؤدي بالضرورة إلى التقليل من عدد العاملين، إلى حد تعجيل التصفية القانونية للمؤسسة، وبالتالي التسريح الجماعي للمستخدمين. إذن تكمن كل الصعوبة في جدية المشاكل الاقتصادية التي يبررها المؤجر لاختزال الوظيفة ربما بصفة ظرفية -طبعاً في حال تحسين الوضعيات الاقتصادية المتأزمة- أو نهائية-في حال استحالة تحسين الوضعيات الاقتصادية المتأزمة- و هذه الوضعيات تغطي عليها مناطق الشك بحسب تعبير ميشال كروزيه لأن الصعوبات الاقتصادية تقتصر بالاختلالات الاجتماعية وبصعوبة القضاء على هشاشة بناءات تراكيب المجتمع المتداخلة مع بعضها البعض.

-الوضعيات الثانية تميزها التحويلات التكنولوجية: رغم وضوح الافتراض الذي حدده القانون الفرنسي فقلما تبرر اختزال أو تحويل الوظيفة بسبب التحويلات التكنولوجية المعقدة والسريعة التطوير. ولكن قد تلجأ المؤسسة إلى غلق مصلحة أو مقر بسبب التحويلات التكنولوجية، وحينئذ يمكن للمؤجر أن

يبرر لجوءه إلى تقليص المستخدمين لنفس السبب و هذه الوضعية منطقية الفعل في حال ممارستها بحزم.

فقد أثبت المشرع الفرنسي أن استخدام التكنولوجيا المعلوماتية الجديدة تؤثر على الوظيفة، و .

يشكل سببا اقتصاديا للتسريح، رغم عدم مواجهة المؤسسة لخطر المنافسة الحادة(7).

وعادة ما يؤدي استعمال التكنولوجيات أو التقنيات الجديدة إلى التحويل في وظائف الأجراء لأن استعمالها ذاته يتطلب مهارات كثيرا ما يفتقدها الأجراء لذلك يلجأ المؤجر إلى تسريحهم، دون التقيد بالتزاماته بمحاولة التكيف أو التصنيف: إذ يجب عليه البحث عن تكيفهم مع تطور وظائفهم، على الأقل في حدود مستوى مهاراتهم و إعادة تصنيفهم في وظائف أخرى وفي حالة استحالة تصنيفهم، يستطيع مباشرة التسريح. - الوضعية الثالثة تتسم بضرورة إعادة المؤسسة للمحافظة على المنافسة: لقد حددت محكمة الاستئناف الفرنسية(8) بأن إعادة تنظيم المؤسسة (بشرط أن تقرر تحقيق مصالح المؤسسة) يشكل سببا اقتصاديا جوهريا للتسريح.(9)

3- الإجراءات الاحتياطية والوقائية للتسريح الجماعي للعمال في الجزائر:

تؤكد تشريعات العمل الجزائري على أن إجراء تسريح العمال الجماعي حقا يلجأ إليه صاحب العمل أو المستخدم وفقا لما يخوله له القانون وبحميه، ولكن في الواقع الأمر لا يلجأ صاحب العمل لمثل هذا الإجراء إلا إذا استنفذت كل الإجراءات الأخرى التي يمكنها أن تقلل من شدة وخطورة إجراء التسريح على المستقبل المهني والاجتماعي للعمال المعنيين به وتتمثل إجراءات ربما تجاوز أو على الأقل التقليل من حدة إجراء التسريح محتوى ما يقره الجانب الاجتماعي الذي يضعه المستخدم، وهو أكثر أهمية وواقعية.

تختلف وجهات النظر الخاصة بمفهوم الجانب الاجتماعي، فبالنسبة للمستخدم أو صاحب العمل يمثل أداة فعالة للتسيير الجيد الذي يمكن من التحكم في تسيير النفقات والميزانية، وتجاوز الخلل الذي يؤثر على مسار المؤسسة ووضعها الصحي الجيد، والأكثر من ذلك فإن تنفيذ الجانب الاجتماعي يتيح إعادة تنظيم وتسيير المؤسسة للتحكم في أوضاعها بعقلنة وجعلها أكثر تنافسية.

بينما تتناقض تصورات العمال المعنيين أكثر بتنفيذ الجانب الاجتماعي عن مواقف صاحب العمل، فهم الذين يتضررون أكثر بإجراءاته الملموسة لكونه يرمي إلى إلغاء مناصب العمل، مما يؤدي إلى التقليص من عدد العمال، وذلك بوضع مجموعة من الإجراءات التي تكون في أحسن الحالات الإحالة على التقاعد المسبق أو الذهاب الإرادي وفي أسوء الحالات أيضا الإحالة على التسريح، وربما إغلاق المؤسسة في وضعية الإفلاس. وبناء على ذلك يجسد الجانب الاجتماعي إجراء قانونيا ومنطقيا في مضمونه لكونه يعمل في إجراء التسريح الجماعي أو الجزئي للعمال للحفاظ على استمرارية دور حياة المؤسسة وإنقاذها من الزوال أو الاندثار.

لذا لجأ المشرع الجزائري إلى إجبار مستخدمي المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية على إعادة ترتيب أو تنظيم هذه المؤسسات بوضع الجانب الاجتماعي، بطبيعة الحال إذا كان التنظيم المحدد يسمو إلى تسريح العمال، ولكن بتوفير كل الحماية اللازمة لهم وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية السارية المفعول في هذا الشأن إذ نجد ضرورة لجوء كل هيئة مستخدمة إلى >> إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي التي تترجم بجانب اجتماعي.<<(10)

إذن فالمشرع الجزائري يتجه أكثر إلى إجبار المستخدم على وضع الجانب الذي يتضمن الإجراءات الوقائية، والتي تعتبر بمثابة ضمان حماية للأجراء المهنيين فعليا بفقدان مناصب عملهم نتيجة التسريح الجماعي أو الجزئي الذي يلتمسهم.

فمن الضروري في نظرنا أن تحلل ماهية الجانب الاجتماعي الذي يكرس مبدأ التسريح الجماعي بحماية العمال الذين سيفقدون مناصب عملهم حيث ينشطر ذلك الجانب الجوهري حينما يتخذ المستخدم إلى مرحلتين اثنتين وهما:

- المرحلة الأولى: وهي المرحلة التي تتطوي على إجراءات مختلفة ولكنها متكاملة في جوهرها وتشتمل على مجموعتين وهما:

- المجموعة الأولى : وتتشكل من الإجراءات الآتية:

- تكيف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستويات، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.
- إلغاء تدريجي للجوء للساعات الإضافية.

وفي نظرنا تبدو هذه الترتيبات قاسية في مضمونها، ومؤثرة على المسار الوظيفي للعمال لكنها تهدف إلى ضمان الربحية في المؤسسة الاقتصادية العمومية عن طريق التحكم العقلاني في تسيير مواردها المالية وضبط ميزانياتها، بتخفيض التكاليف أو التكاليف الإضافية عن طريق تجميد الترقية وغيرها. و بذلك تصل إلى التخلص من عدد العاملين بما في ذلك تسريحهم، وفي كل الظروف يفتقد العاملون إلى جزء من مداخلكم جراء الصرامة في تطبيق إجراءات المجموعة الأولى، ولكنهم سيحافظون على مورد أجركم، وكذا على مناصب عملهم، فهي إجراءات تحقق أكبر فعالية ممكنة في ضبط تنظيم وتسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية، لكنها تركز على النشاط الاقتصادي المحض بذل النشاط الاجتماعي الهش.

-أما المجموعة الثانية : فهي المجموعة التي تشمل على جميع التدابير الهادفة إلى التخفيف من عدد العاملين دون اللجوء إلى التسريح الجماعي، وإحالتهم على البطالة، وتتشكل هذه الإجراءات المختلفة في الشكل والمضمون عن إجراءات المجموعة الأولى عن ما يأتي:

- إحالة الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد : ويعد هذا الإجراء من وجهة نظرنا إجراء عاديأ أخذ من الحق العام في قانون العمل الجزائري، فإذا عدنا إلى قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، فنجد أنه يحدد صراحة الشروط العامة الأساسية التي تقضي بأنه لا يجوز إحالة أي عامل على التقاعد إذا توفرت ما يأتي:

- بلوغ ستين سنة كاملة على الأقل للرجال، وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للنساء.

- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل. (11)

إن شروط التقاعد في المؤسسة الاقتصادية العمومية الوطنية بشكل خاص محددة بشروط تتوقف على خاصية أو ميزة السن ومدة العمل الطبيعية أو العادية التي تم قضاؤها في المؤسسة إذ يتعارض المرسوم التشريعي 09/94 في محتواه تماما عما حدد سابقا، وأدخل تعديلات إجرائية هامة في كيفية تحديد إحالة المستخدم للأجراء على التقاعد حتى في ظل عدم توفر أو استيفاء الشروط القانونية كعامل السن ومدة العمل، ناهيك بأن التشريع الجزائري السابق الذكر (12/83) لم يكن يسمح بإحالة أي أجير على التقاعد إلا إذا طلبه بنفسه وبمحض إرادته، أو إذا قرر المستخدم وإرادته الخاصة ضرورة اللجوء إلى تنفيذ مثل هذا الإجراء لوضع فصل نهائي لعلاقة العمل الفردية.

جاء المرسوم التشريعي 09/94 كبديل مكمل لإعادة تنظيم وتسيير بعض مفاهيم المؤسسة الاقتصادية العمومية الوطنية الخاصة بنظام التقاعد بطرح مفهوم التقاعد المسبق باعتباره إجراء يفعل من التدابير المتخذة في إطار كل عملية تقليص من عدد العمال، وهذا من وجهة نظرنا ما يعتبره مخالفة للحق العام المتعلق بالتقاعد العادي ، ولا يشكل في الأصل إلا حقا من الحقوق الخاصة بالأجراء المهنيين بفقدانهم لمناصب عملهم لأسباب اقتصادية محضة.

وبناء على ذلك تقطن المشرع الجزائري لسد فجوة المخالفة بذكاء محدد للشروط الواجب توفرها في إجراء التقاعد المسبق وهي الآتية:

- بلوغ سن الخمسين سنة بالنسبة للذكور و أربعين سنة بالنسبة للإناث.

- أن يجمع الأجير عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها، والقابلة للاعتماد في التقاعد المسبق يساوي عشرين سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر سنوات على الأقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يلتزمهم إجراء التقليص أو مجردين ضمن قائمة الأجراء لدى المستخدم أو صاحب العمل في وضعية توقف عن العمل.

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

إن هذه الشروط واضحة، وتبقى آلية تحديد القوائم الاسمية لدى المستخدم غير مقننة مما تجعله يتصرف في إعدادها إداريا بحرية تامة، وقد يختار بصفة تلقائية مهارات أو كفاءات مهنية وبدوية عالية

نتيجة رصيد التجربة الطويلة التي قضاها العمال المعيّدين مسبقا ضمن إجراء التقاعد المسبق رغم وضوح الكيفيات (12) التي يعتمد فيها على تنفيذ نفس الإجراء إذ:

- تسبق بخمس سنوات للأجراء الذين يستوفون عشرين سنة على الأقل من العمل.
- ست سنوات للأجراء الذين يستوفون اثنان وعشرون سنة من العمل أو يفوقها.
- سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون أربعة وعشرون سنة من العمل أو يفوقها.
- ثماني سنوات للأجراء الذين يستوفون ستة وعشرون سنة من العمل أو يفوقها.
- تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون ثمانية وعشرون سنة من العمل أو يفوقها.
- عشر سنوات للأجراء الذين يستوفون تسعة وعشرون سنة أو يفوقها.

ويتم حساب معاش التقاعد المسبق بنفس الطريقة التي يحسب بها معاش التقاعد العادي إلا أن مبلغ معاش التقاعد المسبق يخضع لتحقيق بنسبة (01%) من كل سنة تسبق على أن يعاد تقدير هذا المعاش كل اثني عشر شهرا بدءا من تاريخ سريان مفعول المعاش، وتكون الزيادة مساوية لمبلغ الإنقاص السنوي، مع العلم أن نهاية فترة التنسيق يحال المستفيد من التقاعد المسبق على التقاعد بصفة نهائية ليستفيد بعد ذلك من معاش التقاعد الكامل.

4- التكوين التحويلي في المؤسسة آلية فعالة في إعادة توزيع العمال:

تطلعت المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية نحو تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء من أجل تحقيق أكبر فعالية لإعادة ضبط توزيع محكم وعقلاني، إذ تقوم هذه المؤسسات المعنية بممارسة هذا الشكل من التنظيم عن طريق اتصالاتها بمديرية التشغيل والتكوين المهني على مستوى الولاية التي تتوطن فيها كل مؤسسة معنية، وتقدم حينها طلب المعلومات حول مبررات عملية التكوين التحويلي ومحتواه وأهدافه، وتمكن هذه العملية من إعادة ضبط توزيع مناصب العمل الجديدة داخل المؤسسة المعنية ذاتها، أو في مؤسسة أخرى تنتمي إلى نفس الفرع وتزاول نفس النشاط الإنتاجي.

وبناء على ذلك تدرس مديرية التشغيل ملف التكوين التحويلي، وتقدر كل الإمكانيات والقدرات التكوينية المؤهلة والمتاحة بالإضافة إلى التكاليف المالية المطلوبة، لتمكن بعدها من الشروع في تنفيذ التكوين التحويلي.

تقوم المؤسسة الاقتصادية العمومية الوطنية ضمن عملية التكوين التحويلي الذي تباشره كإستراتيجية بديلة وأنية، بل ووظيفية من وجهة نظرنا، بتجميع كل العمال المعنيين بإجراء التقليل العددي نتيجة إلغاء مناصب عملهم، والذين يحملون نفس المؤهلات والموجهين لشغل نفس مناصب العمل في فئات، ويكمن الهدف من وراء ذلك في تشكيل مجموعات منسجمة لإعطائها تكويننا خاصا يستجيب لمؤهلات العمال المعنيين، وكذا لمناصب العمل المتوفرة.

إن إقدام المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية على ممارسة تنظيم التكوين التحويلي داخليا عن طريق تخصيص دورات تكوينية مستمرة، يبقى الهدف النهائي كامن في تجاوز أزمة اللافعالية التي وجدت نفسها المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية في طريق مسدود، وبالتالي التمهيد لتجاوز في نفس الوقت التهديد بالتسريح العمالي بالمحافظة على مناصب عملهم وإعادة الاستفادة من طاقاتهم في العملية الإنتاجية. كما أن إقدام المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية على ممارسة تنظيم التكوين التحويلي داخليا لا يتم سوى باللجوء إلى إحدى هذه العمليتين أو إحداهما معا وهما كما يأتي:

- تنظيم المستخدم لعمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين، وذلك بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل و العمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.

- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

ويجب الإشارة في هذا المستوى بالذات على دعم الدولة المطلق بتوفير الإمكانيات المستعجلة واللازمة للمؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية التي باشرت إعادة نمط توزيع العمال عن طريق تنظيم التكوين التحويلي الداخلي لهم. وهنا كمن التناقض المزدوج للخطاب الرسمي للدولة وصناع القرار الاقتصادي الوطني في تشجيع وربما إجبار ذات المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية على تبني التسريح الجزئي أو الكلي للعمال لأسباب سبق لنا تحليلها في مواطن مختلفة من هذه الدراسة من ناحية، وبالموازاة دعمت نفس المؤسسات التي اتخذت في تصميم تنظيمها وتسييرها لإستراتيجية التكوين التحويلي بهدف الحفاظ على مناصب الشغل.

وهذا التناقض في تصريحات محتوى التصورات الرسمية يجسد التيارات الإيديولوجية في السلطة بين المؤيدين للمحافظة على بقاء المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية كملكية جماعية والتساوي في تقسيم الربح الوطني الناتج عن تراكم رؤوس الأموال الناتجة عن مداخلات قطاعية صناعية مختلفة، والمعارضين الذين يفضلون نقل ملكية المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية إلى القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي، لكون القطاع الذي أثبت فعاليته في تحقيق النمو المتفاوت بين مختلف القطاعات المختلفة.

الواقع إن تنفيذ المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية لإجراءات التقاعد المسبق والذهاب الإداري وفقا للبحث عن فعاليتها بفعل التقليل العددي يعتبر تنفيذا للجانب الاجتماعي الذي لا يراعي الجانب الاجتماعي المألوف، بل الجانب الاقتصادي للتسيير و النجاعة، لذا فمن وجهة نظرنا، يمكننا استدرج بعض الملاحظات الآتية:

- إن التدابير التي يتضمنها الجانب الاجتماعي بمرحلته، لا تلزم في مضمونها على سلطة المستخدم تنفيذها بحذافيرها، إذ يحق له إتخاذ بعضها ورفضها وفقا لما يراه مناسبا ووضعية مؤسسته وأفاقها، كما يحق للمستخدم أن لا يراعي ترتيب التدابير التي سنها المشرع الجزائري.

- إن استدرج مصطلح المرحلة ضمن سياق مضمون الجانب الاجتماعي توحى على تواجد عدة مراحل متتالية لعملية شاملة، فإذا رجعنا إلى المجموعة الثانية الخاصة بإجراءات التقاعد

المسبق فلا يمكن أن تنفذ إلا بعد إتمام إجراءات المجموعة الأولى (كإلغاء التدريجي للجوء إلى الساعات الإضافية... وغيرها). التي تم تحليلها سابقا، لذا فإن التمييز بين المجموعتين باعتبارهما مرحلتين من مراحل تنفيذ الجانب الاجتماعي يبقى تمييزا غير واقعي وعمليا، بسبب أن المستخدم قد يتخذ قرارا بتنفيذ المجموعتين في مرحلة زمنية واحدة وبصفة آلية للتعجيل في التقليل من عدد العاملين أو تسريحهم كليا من المؤسسة.

- إن التدقيق في مضمون إجراءات التقليل من عدد العاملين في المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية تؤكد لنا على الأقل عن الحالة التي يكون فيها الأجراء مهددين بفقدان مناصب عملهم ولا يتوفر فيهم أي شرط للاستفادة من تدابير الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في المراسيم التشريعية سواء الخاصة بالتقاعد المسبق أم التأمين على البطالة.

إن الأجراء الذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد المسبق المحددة بسن الخمسين وبمدة عمل تعادل عشرين سنة على الأقل، هم الذين يجب أن يحالون على صندوق التأمين على البطالة إلا أن في مثل هذه الوضعية المتناقضة لا بد أن تتوفر فيهم بالموازاة شروط إضافية تثقل التعجيل في توفيرها بيروقراطيا، وهذا ما يدل أن المشرع الجزائري مشرعا مغتريا عن هموم والواقع اليومي المعاش للأجير، أو أنه لا يعبر إلا عن هموم السلطة وأحكامها التي تسعى بكل إمكانياتها من التخلص الشامل من المؤسسات الاقتصادية العمومية.

ففي كل الحالات إذا لم تتوفر في الأجراء المهددين بفقدانهم لمناصب عملهم كل الشروط اللازمة والضرورية للاستفادة من الحماية الاجتماعية أين تنتج هذه الفئة العاملة التي بحوزتها مهارات نتيجة الميراث المهني الذي اكتسبته من أقدميتها في المؤسسات الاقتصادية العمومية

الوطنية؟ وما هو مصيرها المهني المكتسب؟ ربما نجد الإجابة عن اهتمامنا في صلب نصوص المشرع الجزائري الذي لم يبال صراحة بتحديد المقاييس أو الظروف الاستثنائية التي يمكن أن يلجأ إليها هؤلاء الأجراء لحمايتهم وتوفير أدنى شروط راحتهم ورفاهيتهم باستقرارهم في المحيط الاجتماعي الجزائري المعقد، خاصة بعد تخلصه من أزمته الأمنية... الخ. ولم يمنع في نفس الوقت المستخدم من تسريحهم إذا أتاح للأجراء باعتبارهم مسرحين، ضرورة الاستفادة فقط من تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر كاملة.

وإذا كانت رؤى المشرع الجزائري واضحة كل الوضوح فيما يخص كل الإجراءات الوقائية التي يجب أن تلجأ إليها الهيئة المستخدمة، بهدف محاولة الحفاظ على مناصب الشغل والتقليل من إمكانية اللجوء إلى إجراء التسريح الجماعي للعمال. لكن وبالموازاة نجد تموقع دور الدولة المشجع أيضا لكل مبادرة تتخذها المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية وتدعمها دون تحفظ وفقا للامتيازات الآتية:

- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل الضمانات الضرورية للحصول على قروض لتمويل الاستثمارات لدفع طاقات الإنتاج أو لإنشاء نشاطات جديدة.

- إعانات مالية لدورات التكوين التحويلي.

- تخفيض أو إعفاء جبائي للمؤسسة.

الخاتمة:

إن الدولة كجهاز رقابة ينفذ ما تقرره مؤسساته الدستورية وضمنها الهيئة التشريعية من قوانين ومراسيم خاصة تلك المتعلقة بتصحيح مسار تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية والتوجه نحو خصوصتها، لذا فجميع القوانين التي تمت المصادقة عليها لا يمكن أن تتناقض أو تتعارض مع توجهات الدولة الجزائرية في مستوى القناعات والممارسات السلطوية المتزعمة للمشروع التنموي الوطني الليبرالي، هذا المشروع الذي نلتزمه فعليا وإجرائيا عن طريق تسريح العمال الجزئي بالتقليص من عددهم أو التسريح الكلي عن طريق حل أو إغلاق المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية منذ التسعينيات.

مراجع التهميش:

♦Facilité de financement élargi.

(1) أنظر المرسوم التشريعي 09-94.

(2) أنظر المادة 94 من القانون 11/90.

(3) نفس القانون.

(4) أنظر المادة 110 من نفس القانون السابق.

(5) يمكن الإطلاع في هذا الشأن أحكام قانون ممارسة الحق النقابي المتم والمعدل بمقتضى قانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990.

(6) أنظر المادة 69 من القانون 11/90.

(7) Cass. Soc, 9 oct. 2002, RJS, 12/02, n°1373

)Arrêt du 1^{ier}
(8février 1992

(9) لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى:

Flichy Laurent (H.), Indemnités. Licenciement. Procédure. Contentieux, 10^{ième} Edition, Delmas- Editions Dalloz, Paris, 2005.

(10) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تشريعي 09/94 في الجريدة الرسمية، العدد 34، ص 4.

(11) يمكن الإطلاع على الجريدة الرسمية عدد 26 الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 الخاص بالتقاعد، ص 6 .

(12) يمكن الإطلاع في هذا الشأن على المادة 6 من قانون 10/90، ص 9.