اثار الخوصصة على عقد العمل والمستخدم الجديد

The effects of privatization on the employment contract and the new employee

د. عيشوبة فاطمة

أستاذة محاضرة " ب "، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة ابن خلدون، تيارت

تاريخ الاستلام: 2021/02/23 تاريخ القبول: 2021/05/03 تاريخ النشر: 2021/06/05

الملخص:

يعد التحول إلى القطاع الخاص من بين السياسات الاقتصادية الحديثة التي تنتهجها الدولة من أجل تحقيق أهدافها الاقتصادية، ولا شك في أن تبني مثل هذه السياسة الاقتصادية يستلزم وجود تنظيم قانوني لهذه العملية، يبين أبعادها ووسائل تحقيقها.

غير أن ما ينجم من آثار عن سياسة الخوصصة قد لقي استحسانا لدى البعض من خلال ميزاته الإيجابية في مقابل انكار أطراف أخرى له نظير ما يفرزه من نتائج سلبية.

الكلمات المفتاحية: التحول، القطاع الخاص، السياسة الاقتصادية، الخوصصة، آثار.

Abstract :

The transformation to the private sector is among the modern economic policies pursued by the state in order to achieve its economic goals. There is no doubt that adopting such an economic policy requires the existence of a legal regulation for this process, indicating its dimensions and means of achieving it.

However, the effects resulting from the privatization policy have met with approval from some through its positive features in exchange for the denial by other parties of it in return for the negative results it produces.

Keywords: Transformation, the private sector, economic policy, privatization, implications.

المؤلف المرسل: فاطمة عيشوبة، **الإيميل:** aichoubafattima5@gmail.com

مقدمة:

إن تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التحول إلى القطاع الخاص جعلت العديد من الدول تصدر تشريعات خاصة تنظم هذه العملية، عن طريق تحديد شروط التحول وأساليبه فضلا عن تحديد أثاره القانونية، وتعنى هذه التشريعات بشكل خاص بتنظيم عملية التحول إلى القطاع الخاص بوصفها وسيلة لتحويل المشروعات العامة إلى القطاع الخاص، كلا أو جزءا على وفق الأساليب المحددة قانونا.

ولقد حظي موضوع الدراسة بقدر كبير من البحث من طرف الباحثين إلا أنه ارتأينا دراسة الموضوع من الجانب القانوني؛ كما ركزنا على الآثار التي ترتبها هذه الأخيرة على عقود العمل المبرمة أثناء التحول إلى القطاع الخاص، فنجد أن المشرع الجزائري قد نظم موضوع الدراسة إلا أنه لم يعطه القدر الكافي، حيث نص على استمرارية عقد العمل في حالة التحول إلى القطاع الخاص إلا أنه لم يوضح الحقوق التي يتمتع بها العامل والواجبات الملقاة على عاتقه اتجاه رب العمل الجدي؛ ونفس الأمر بالنسبة للمستخدم الجديد.

ومن خلال ما سبق ولتحديد موضوع الدراسة يتم طرح الإشكال الآتي:

في حالة خوصصة المؤسسات الاقتصادية ماهي الآثار التي ترتبها هذه الأخيرة على عقود العمل؟

إن بيان المقصود بالتحول للقطاع الخاص يتطلب منا ابتداء تعريفه من أجل تحديد معناه وتمييزه عن غيره من الأنظمة المشابهة لهذا الأخير، بالإضافة إلى معرفة الأساس القانوني للخوصصة. ولهذا سنقوم بتقسيم هذه الدراسة إلى قسمين نتناول في القسم الأول ماهية الخوصصة، وفي القسم الثاني الآثار التي ترتبها الخوصصة على عقد العمل.

المبحث الأول: ماهية الخوصصة

أن الباحثين استخدموا مصطلحات أو مفردات مختلفة تدل على الخوصصة أو التحول إلى القطاع الخاص (privatisation)[1] كالتخصيص والاستخلاص والخوصصة إلى الإضافة إلى الخوصصة[2] وهو مصطلح أكثر شيوعا في الاستخدام ويرى أستاذ الاقتصاد الأمريكي كولد يري kolderie أن بالرغم من:

[1] - تعتبر كلمة privatisation في اللغة الإنجليزية إسم مشتق من كلمة private ومعناها خاص، لذلك الملاحظ في هذا الشأن أن الترجمات العربية نجدها مشتقة من كلمة خاص.

[2]- مهند إبراهيم على فندي الجبوري، النظام القانوني للتحول إلى القطاع الخاص المرجع السابق، ص19.

قام الكثير من الباحثين بدراسات معمقة عن الخوصصة إلا أن المقصود بهذه الكلمة مازال يسوده الغموض واللبس فعلى سبيل المثال في بريطانيا يشير هذا المصطلح إلى تحويل الملكية المتعلقة بالصناعات الحكومية التي تقدم منتوجاتها إلى هيئات عامة[1].

وسيتم دراسة هذا المبحث في مطلبين يتمثل المطلب الأول في تعريف الخوصصة وأساسها القانوني، في حين سنخصص المطلب الثاني لدراسة مزايا وعيوب هذه الأخيرة.

المطلب الأول: تعريف الخوصصة وأساسها القانوني

سيتم دراسة هذا المطلب في فرعين، الفرع الأول تعريف الخوصصة، والفرع الثاني الأساس القانوني للخوصصة.

الفرع الأول: تعرف الخوصصة

يعرف صافاص (savas) الخوصصة بأنها إعطاء للخاص أو تمر كل مراقبة أو نشاط أو تمرير الملكية العامة إلى الملكية خاصة عن طريق استبعاد رأس المال العام[2].

كما يمكن تعريف الخوصصة بأنها تحويل الملكية العامة أو إدارة نشاط اقتصادي ما بصفة جزئية أو كلية من القطاع العام إلى القطاع الخاص عكس العملية المتعارف عليها في التأميم[3].

هذا وتم تعريفها أيضا بأنها: " تحويل اقتصاد دولة إلى اقتصاد يعتمد على القطاع الخاص بصفة أساسية، عن طريق بيع الأصول والممتلكات التي يملكها بصفة كلية أو جزئية القطاع العام[4] .

كما تعني الخوصصة تحويل للأصول والممتلكات ذات الطبيعة العمومية، سواء كانت أصول وممتلكات إنتاجية أو مالية أو تجارية أو خدماتية أو غيرها إلى أصول وممتلكات ذات طابع خاص[5].

---

[1] - أمل الصديق عفيفي، الخوصصة في مصر الهيئة العامة للكتاب، مصر، 2003، ص 26.

[2] - معمر بوضرسة، الخوصصة ومصير الدولة الوطنية، جريدة المجاهد الأسبوعية للجزائر، العدد 1905، سنة 1997، ص10.

[3]- أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخوصصة، تحول القطاع العام إلى القطاع الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص05.

[4] - حسين عمر "الخوصصة-الكيانات الأساسية الكبرى-التكاثر البشري والرفاهية مشكلات اقتصادية معاصرة، دار الكتاب، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 1997، ص85.

[5] - مبارك بوعشة، الخوصصة باعتبارها إحدى الأدوات الاقتصادية للإصلاحات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية جامعة، العدد 08، سنة 1997، ص 152.

هذا وقد تم تعريف الخوصصة أيضا بأنها مجموعة من القوانين والأنظمة والإجراءات التي تتولى نقل الملكية أو إدارة بعض أو كل الوحدات المعنية بالخوصصة والتابعة للقطاع العام إلى القطاع الخاص[1].

كما يعرف البنك الدولي الخوصصة بأنها زيادة مشاركة القطاع الخاص في إدارة ملكية الأنشطة والأصول التي تسيطر عليها الحكومة أو تمتلكها[2].

أما بخصوص المشرع الجزائري فنجد أنه بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لعملية الخوصصة يمر يدرج تعريفا لهذه العملية وإنما اكتفى بتحديد الإجراءات المنظمة لعملية الخوصصة وكذا الهيئات المكلفة بالرقابة على عملية الخوصصة وكذا عملية تقال الملكية إضافة إلى عملية الدفع المتعلقة بمبالغ الخوصصة[3].

الفرع الثاني: الأساس القانوني للخوصصة

يعتبر برنامج الخوصصة الذي شهدته الجزائر بمثابة عملية تقاطع مع الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد سابقا وكنتيجة حتمية لما تقدم ذكره قامت الدولة الجزائرية بتهيئة الظروف المناسبة لإنجاح الخوصصة بإصدار مجموعة من النصوص التشريعية والتي سيتم التطرق لبعضها وفقا لما يأتي :

أولا: الخوصصة في إطار الأمر 22/95.

ثانيا: الخوصصة في إطار الأمر 04/01.

ثالثا: النصوص التطبيقية الخاصة بعملية الخوصصة.

أولا: الخوصصة في ظل الأمر 22/95

تجدر الإشارة إلى أن عملية الخوصصة ليست بالجديدة على المشرع الجزائري فقد ظهرت في نصوص سابقة الأمر 22/95، فقد ظهرت في النصوص السابقة بعدة مسميات مختلفة، إذ تعود

[1] - مهند إبراهيم على قندي الجبوري، النظام القانوني للتحول إلى القطاع الخاص، المرجع السابق، ص 21.

[2] - حبش محمد حبش، الخوصصة وأثرها على حقوق الاملين بالقطاع العام، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 2011، ص 21.

[3] - مبارك بوعشة، الخوصصة باعتبارها إحدى الأدوات الاقتصادية للإصلاح الاقتصادي، المرجع السابق، ص86.

بدايات الخوصصة إلى القانون رقم 01/81 المتعلقة بالتنازل عن أملاك الدولة[1]. إضافة إلى ما تقدم ذكر نجد أيضا القانون 19/87 المتعلق بالمستثمرات الفلاحية الخاصة والمستثمرات الفلاحية الجماعية والذي تم على أساسه تفكيك المؤسسات الزراعية المسيرة ذاتيا إلى مستثمرات جماعية وفردية وتوزيع الأراضي التي كانت تابعة للممتلكات الثورة الزراعية[2] .

وبعد رفع الدولة لتقف الإصلاحات بعد صدور دستور 1989 تم الإعلان صراحة عن بدأ تنفيذ برنامج للخوصصة وذلك بصدور المرسوم التشريعي 08/93 المعدل والمتحتم للقانون التجاري[3]

وتماشيا مع الاستراتيجية التي تبنتها الدولة بشأن برنامج الخوصصة تم إنشاء البورصة الخاصة بالقيم المنقولة بموجب المرسوم 10/93[4].

لتأخذ بعد ذلك عملية الخوصصة المسار الصحيح ويأتي الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، والتي نص في المادة الأولى منه أن العملية الخوصصة تشمل المؤسسات التي تمتلك فيها الدولة والأشخاص المعنوية التي تخضع للقانون العام بصفة مباشرة أو غير مباشرة جزءا من رأسمالها أو كله[5].

كما تعني الخوصصة تحويل ملكية الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها لصال أشخاص طبعيين معنويين تابعين للقانون الخاص، بمعنى أن هذه المادة أسقطت الشرط الذي جاء به قانون المالية التكميلي سنة 1994 [6] للحد من عملية التنازل أو بيع لأكثر من 50% من أصول المؤسسات العمومية الاقتصادية .

---

[1] - القانون رقم 01/81 مؤرخ في 07 فبراير 1981 المتضمن التنازل عن أملاك العقارية ذات الاستعمال .... والتجاري أو الحرفي التابعة للدولة وللجمعات المحلية ومكاتب الترقية والتسيير العقاري والمؤسسات والهيئات أو الأجهزة العمومية، ج. ر عدد 06 الصادرة بتاريخ 10 فبراير 1981.

[2] - القانون رقم 19/87 مؤرخ في 08 ديسمبر 1987 المتضمن ضبط كيفية استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأملاك الوطنية وتحديد حقوق المنتجين وواجباتهم، ج.ر عدد 50 صادرة بتاريخ 09ديسمبر 1987.

[3] - جيلالي عجة، قانون المؤسسات الاقتصادية العمومية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، دار الخلدونية، الجزائر 2006، ص 375.

[4] - المرسوم التشريعي1/93 مؤرخ في 23 ماي 1993، المعدل والمتمم المتعلق ببورصة القيم المنقولة، ج. ر عدد 34، صادرة بتاريخ 23 ماي 1993.

[5] - جيلالي عجة، قانون المؤسسات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 377.

[6] - بن يحي سعدي، الملكية في الجزائريين الخوصصة والتأميم رسالة ماجستير في القانون، معهد الدراسات، والبحوث جامعة الدول العربية القاهرة 2006، ص 110.

هذا وقد أعطى الأمر 22/95 الخوصصة عدة خصائص لعل أبرزها.

1- أنها ذات أشكال متعددة: حيث فرق المشرع بين الخوصصة الكلية والخوصصة الجزئية من جهة وخوصصة التسيير وخوصصة الأصول من جهة أخرى[1].

2- أنها غير محصورة في القطاعات التنافسية: والمتمثلة بحسب نص المادة الثانية في القطاعات الدراسية والفندقية والسياحة والتجارة والتوزيع.

3- أنها مرتبطة بدفتر الشروط: حيث يحدد فيه حقوق المتنازل والممتلك وواجبات كل طرف، كما يمكن أن ينص دفتر الشروط عند الاقتصاد على احتفاظ الطرف المتنازل بصفة مؤقتة بسهم نوعي يستعمله في فترة لا تتجاوز (5) سنوات[2].

ومع ما جاء به الأمر 22/95 في إطار الخوصصة لم تستطع الدولة خوصصة أي مؤسسة عمومية، حيث كان هذا الركود كافيا لتجريح هذا القانون، الأمر الذي دفع بالدولة إلى تعديله بموجب الأمر 22/97[3]، المؤرخ في 1997/03/19. حيث يهدف هذا التعديل إلى إضافة المرونة والطابع التحضيري على إجراء الخوصصة، هذا ومس التعديل النقاط الأساسية التالية.

- تشجيع المساهمات العمالية: حيث أجار البيع بالتراضي لصالح الأجراء بموجب قرار من الحكومة.

- تبني الخوصصة الجماهرية من خلال توزيع القسائم على الجمهور وطرحها للاكتتاب العلمي.

- إلغاء شرط الاحتفاظ بالنشاط لفترة خمسة سنوات بعد الخوصصة[4].

- إلغاء الرقابة المسبقة على عمليات الخوصصة والاكتفاء الرقابة اللاحقة.

- العمل بإجراءات الدفع بالتقسيط.

ثانيا: الخوصصة في ظل الأمر 04/01

بعد عشرية من الزمن في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة لم توفق تلك البرامج في بلوغ الأهداف التي سطرت من أجلها بغرض إصلاح المؤسسات الاقتصادية ولإنقاذ الاقتصاد الوطني من التدهور والانهيار، الأمر الذي فرض حاجة ماسة للعلاج صارم للوضع الراهن، وهذا ما

[1] - جيلالي عجة، نفس المرجع، ص 378.

[2] - ينظر المادة 7 من الأمر رقم 22/95.

[3] - الأمر 22/97.

[4] - جيلالي عجة، نفس المرجع، ص 380.

تم، حيث تم إلغاء جميع النصوص التشريعية المنظمة للخوصصة بموجب الأمر 04/01 المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها[1].

هذا وجاءت أحكام الأمر 04/01 في محاولة القضاء على أوجه التناقض التي شهدتها القوانين المؤطرة للمؤسسة العمومية الاقتصادية التعاقدية[2] .

ويمكن القول أن التوجه الجديد ضمن الأمر 04/01 تميز بميزتين:

* التركيز على البعد التجاري للمؤسسة.

* توحيد مراكز اتخاذ القرار المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسة وخوصصتها[3].

وبهذا الشكل يكون المشرع الجزائري قد أزال وبصفة قطعية جانبا من الغموض المتعلق تمتع المؤسسة بصفة التاجر والذي تم توارثه عن التشريعات التي سبقت الأمر 04/01[4].

وكإضافة لما سبق تحليله، فقد وجد الأمر رقم 01-04 مركز القرار الخاص بتنظيم وتسيير خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث جعله اتخاذ القرار في يد مجلس مساهمات الدولة الخاضع مباشرة لسلطة رئيس الحكومة، كما وسع صلاحيات هذا المجلس عكس ما كان عليه المجلس الوطني لمساهمات الدولة[5] .

إضافة إلى ذلك، فقد أعطى هذا الأمر للوزير المكلف صلاحية المساهمة في عملية تنسيق الإصلاحات، وكذلك إعداد برامج الخوصصة انطلاقا من علاقة المباشرة مع المؤسسة المعنية بعملية الخوصصة مستعينا بالخبرات اللازمة[6] .

ومن خلال ما سبق أن القانون الجديد يشرع على الخوصصة الشعبية، حيث نص على إمكانية تجزئة الأسهم أو الحصص الجماعية إلى سندات ذات قيمة أقل[7] ، كما أعاد الأمر 04/01

[1] - الأمر رقم 04/01 المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخوصصتها.

[2] - محمود شحماط ، قانون الخوصصة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 142.

[3] - جيلالي عجة، المرجع السابق، ص 525.

[4] - انظر المادة 02 من الأمر 04/01.

[5] - المادة 08 من نفس الامر.

[6] - بن يحي صديق، المرجع السابق، ص 115.

[7] - المادة 27 من الأمر 04/01.

صياغة الامتيازات الممنوحة للعامل، حيث أعطى 10%من رأسمال المؤسسة مع إمكانية خفض 15% من قيمة المؤسسة عند التنازل عنها لصالح العمال[1].

ثالثا: النصوص التطبيقية للخوصصة

بغرض التمكن من المضي قدما في الاصلاحات الاقتصادية وخاصة ما يتعلق منها ببرامج الخوصصة تم إصدار العديد من النصوص التطبيقية لعل أبرزها:

*المرسوم التنفيذي رقم 415/94[2] المحدد لآليات تطبيق المادة 24 من قانون المالية التكميلية لسنة 1994، حيث ميز بين العناصر المنفصلة وبين بيع رأس المال الذي يمكن أن يكون نشاطا اقتصاديا مستقلا من حيث سلطة اتخاذ القرار [3].

* المرسوم التنفيذي 133/96 والذي حدد شروط ممارسة الحقوق المرتبطة بالسهم النوعي، حيث يمثل سهما من الرأسمال الاجتماعي للشركة المكونة في إطار خوصصة المؤسسة العمومية[4] والذي تحتفظ به الدولة مؤقتا في حلات وآجال محددة سلفا[5] .

* المرسوم التنفيذي رقم 353/01[6] المحدد استعادة الأجراء لمؤسساتهم العمومية الاقتصادية عملا بأحكام المادة 29 من الأمر 04/01 التي مكنت العمال الأجراء الذين تهمهم استعادة المؤسسة باستعمال حق الشفعة.

المطلب الثاني: مزايا وعيوب الخوصصة

يأن المشجعين والداعمين لعملية خوصصة المؤسسات العمومية أوردوا العديد من الحجج والمزايا التي ترجح كفة هذا الطرف.

---

[1] - جيلالي عجة، المرجع السابق، ص 458.

[2] - المرسوم التنفيذي رقم 514/94 مؤرخ في 28نوفمبر 1994 يحدد كيفية تطبيق المادة 24 من المرسوم التشريعي 08/94 ج.ر عدد 80 صادرة بتاريخ 07 ديسمبر 1994.

[3] - بن يحي السعيدي، المرجع السابق، ص 118.

[4] - المرسوم التنفيذي رقم 133/96 مؤرخ في 13 أفريل 1996 يحدد شروط السهم النوعي وكيفيتها، ج، ر عدد 23 صادرة بتاريخ 14 أفريل 1996.

[5] - محفوظ لشعب، سلسلة القانون الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجماعية، 1997، ص 70.

[6] - المرسوم التنفيذي رقم 353/01 مؤرخ في 10 نوفمبر 2001 يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية، ج. ر العدد 67 صادرة بتاريخ 11 نوفمبر.

ومن جانب آخر هناك من يرفض فكرة التحول إلى القطاع الخاص ويدافع عن فكرة بقاء القطاع العام في آراء الدور التنموي في الاقتصاد، حيث يقدرون بدورهم حججا كثيرة تدعم موقفهم في الدفاع عن بقاء الطابع العمومي للمؤسسات الاقتصادية[1].

الفرع الأول: مزايا الخوصصة

• تخفيض الديون الخارجية للدولة من خلال مبادلة الديون بأسهم في المشروعات العامة، حيث أنه أسلوب اتبعته العديد من الدول خصوصا في أمريكا اللاتينية[2].

• تركيز الدولة على الوظائف الأساسية المنوطة بها والي لا يمكنها أن توكلها للقطاع الخاص[3].

• توسيع قاعدة الملكية وتنوعيها من خلال تمكين صغار المستثمرين أو للعاملين في المشروعات العامة من فرصة المشاركة أسهم هذه المشروعات[4].

• تقليل الأعباء على الميزانية العامة من خلال التخلص من بعض الأنشطة العامة لصالح القطاع الخاص[5].

• المساعدة في إعادة توزيع العاملين في المشروعات بحسب الحاجة الحقيقية لليد العاملة[6].

الفرع الثاني: عيوب الخوصصة

بالرغم من مزايا التحول إلى القطاع الخاص أو الخوصصة إلى أن المعارضين لهذه العملية يرون لها العديد من السلبيات لعل أبرزها.

• إعطاء القطاع الخاص الدولي مجالا أكبر للتحرك كما يشاء على حساب القطاع الخاص الوطني، وهو ما يقلص دور القطاع العام في إدارة النشاط الاقتصادي[7].

• نقل ملكية المشروعات العامة إلى القطاع الخاص قد يؤدي إلى زيادة البطالة بسبب الاستغناء عن العمالة الزائدة[1].

---

[1] - مهند إبراهيم علي قندي الجبوري، المرجع السابق، ص 24.

[2] - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مسح التطورات الاقتصادية في منطقة الإسكو (1995) ج2، للخوصصة في منطقة الإسكو، الأمم المتحدة، نيويورك، 1997، ص4.

[3] - أحمد صقر عاشور، سياسة خوصصة المشروعات العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، إدارة البحوث والدراسات القاهرة، 1995، ص 13.

[4] - نفس المرجع، ص 14.

[5] - مهند إبراهيم علي فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 25.

[6] - نفس المرجع، ص 26.

[7] - مهند إبراهيم على فندي الجبوري، المرجع السابق، ص 27.

• إن الدافع وراء الخوصصة قد يكون بسبب هيمنة المؤسسات التمويلية الدولية ما يؤدي إلى تقليص دور القطاع العام وحجمه[2].

• بيع الأسهم المملوكة للدولة في بعض المشروعات العامة بأسعار متدنية، حيث أن الأسواق المالية في الدول النامية يسهل التأثير فيها باتجاه الانخفاض[3].

المبحث الثاني: أثر الخوصصة على عقود العمل

لقد تأثرت علاقات العمل بانتهاج عديد التشريعات العالمية المتبينة لسياسة الخوصصة، حيث ظهر ذلك للعيان في استحداث فئة جديدة من العمال تخضع لأحكام قانونية جديدة في ظل تحول ملكية المؤسسات لرب عمل جديد[4].

ومن الأثار أيضا ما يتعلق بوجود رب عمل جديد ناتج عن عملية الخوصصة، ومنها ما يتعلق بالقواعد القانونية المطبقة على علاقات العمل[5].

المطلب الأول: أثر الخوصصة على العمال

يترتب على توافر حالة من حلات الخوصصة أن يتم إعمال الحماية القانونية المقررة للعمال، حيث تطبق هذه الحماية بقوة القانون حال توافر الشروط اللازمة لتطبيقها[6]، كما لا يمكن للأطراف الاتفاق على استبعاد تطبيق هذه القاعدة أو المساس بحقوق العمال والضمانات المترتبة عليها.

إن عقد العمل يتأثر بعملية الخوصصة حيث يمكن لعقد العمل أن يستمر في ظل الخوصصة (أولا) وهو ما يؤدي إلى احتفاظ العامل بحقه في الأجر وملحقاته (ثانيا)

كما يمكن أن يترتب على عملية الخوصصة وجود عمالة زائدة (ثالثا) وما ينتج عن هاته الإشكالية من مساعي لعلاج المشاكل الناتجة عن الخوصصة[1] (رابعا) .

---

[1] - إبراهيم محمد المحمود، الخوصصة ومشكلة العمالة الزائدة دراسة تحليلية، نقدية مقارنة، مجلة الحق في العدد الثاني 1998، ص39.

[2]- مهند إبراهيم علي فندي الجبوري، نفس المرجع، ص 27.

[3]- أحمد النمري، الخوصصة- مالها وما عليها- مجلة المهندس الأردني، عدد 67، الأردن، 1999، ص 77.

[4]- جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخوصصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 92.

[5] - إيمان صلاح الدين يوسف، التغيرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وأثرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2017، ص 12.

[6] - إيمان صلاح الدين يوسف، المرجع السابق، ص 131.

الفرع الأول: استمرار عقود العمل في ظل الخوصصة

حيث نصت المادة 03 فقرة 01 من الميثاق الأوربي على انتقال الحقوق والواجبات الناشئة عن عقود العمل إلى صاحب العمل الجديد بعد التحول الناجم عن عملية الخوصصة، مع بقاء عقود العمل سارية المفعول كما كانت عليه من قبل .

وتبدأ مسؤولية صاحب العمل الجديد بالوفاء بالالتزامات المتفق عليها في عقد العمل من تاريخ خوصصة المؤسسة، حيث يتولى مسؤولية إدارة المنشأة ومباشرة نشاطها[2] .

وفي فرنسا وفقا لنص المادة 122 من قانون العمل الفرنسي تستمر عقود العمل القائمة وقت انتقال المؤسسة إلى صاحب عمل جديد سارية ونافذة كما لو كانت أبرمت معه في الأصل[3] .

الفرع الثاني: احتفاظ العامل بالحقوق المترتبة على عقد العمل.

من المسلم به أنه متى تم خوصصة مؤسسة عمومية ما، فإن العامل سيعمل تحت إدارة المالك الجديد للمنشأة، ومن ثم يكون المستخدم الجديد ملتزما بالإبقاء على عقد العمل ومحتفظا له بكافة حقوقه والمزايا التي كان يحصل عليها في القطاع العام[4] .

هذا ويقع باطلا كل اتفاق ينص على خلاف ذلك مالم يكن هذا الاتفاق يحصل ضمانات أكبر للعمال[5]

هنا يمكن القول أن الاجراءات والضمانات السالفة الذكر لن تتحقق من تلقاء نفسها، بل تفترض وجود رقابة من جانب الدولة على الشركات التي لآلات إليها المشروعات العامة، حتى تتحقق من حصوله الموظف في المشروعات العامة المعنية بعملية الخوصصة على كافة حقوقه المالية[6] .

الفرع الثالث: مشكلة العمالة الزائدة

لقد أدرجت التشريعات المعاصرة في ميدان الخوصصة عديدا من الضمانات للعمال والتي من شأنها فرض علاج ولو بصفة مؤقتة لمشكلة العمالة الزائدة، ففي الفترة التي تسبق عملية

---

[1] - إبراهيم محمد محمود، الخوصصة ومشكلة العمالة الزائدة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية العدد 21، أفريل 1997، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، ص 169.

[2] - إيمان صلاح الدين يوسف، المرجع السابق، ص 136.

[3] - إبراهيم محمد محمود، المرجع السابق، ص 172.

[4] - عبد الحميد عثمان الحفني، أثر الخوصصة على عقود استخدام العمالة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، المجلد الأول، عدد 21، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 1997، ص 441.

[5] - عبد الحميد عثمان الحفني، نفس المرجع، ص 444.

[6] - محمد محسن إبراهيم النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخوصصة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، المجلد الأول، عدد 21، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 1997، ص 470.

الخوصصة، يخيرون بين الانتقال إلى القطاع الخاص أو التقاعد أو البقاء في القطاع العام، فإما يحتفظون بالحقوق الموروثة عن العقد السابق، أو أنهم يتجهون إلى التقاعد، أو أنهم يختارون البقاء في الوظيفة العامة وهو ما يضعهم أمام عدة احتمالات أخرى[1].

المطلب الثاني: أثر الخوصصة على المستخدم الجديد

بعد تمام عملية الخوصصة فإن المستخدم الجديد يسعى إلى تحقيق أقصى درجة من الأرباح، وذلك من خلال السعي إلى عصرنة المنشأة بواسطة لجوء رب العمل إلى الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة، وهو ما قد يؤدي إلى التخلي إلى بعض الشرائح العمالية ذلك أنها أصبحت عمالة زائدة تشغل كاهل المستخدم الجديد ماليا[2].

إن اتجاه مختلف السياسات الاقتصادية إلى الخوصصة في مختلف دول العالم يضع المستخدم الجديد الذي آلات إليه ملكية المنشأة في مركز قانوني يسمح له إما بتعديل عقد العمل (أولا) وإما إنها عقود العمل (ثانيا) ، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف المركز القانوني للعمال ويمس حقوقهم أو أن يخلق عمالة زائدة[3].

الفرع الأول: سلطة المستخدم الجديد في تعديل بنود العقد

وفقا لأحكام الميثاق الأوربي، فالأصل أن يتنقل عقد العمل إلى المستخدم الجديد الذي آلت إليه ملكية المنشأة محل الخوصصة بالحالة التي كانت عليها قبل عملية الخوصصة[4].

غير أن هناك من التشريع الفرنسي، حيث أستقر القضاء الفرنسي على أحقية رب العمل في تعديل بنود العقد، شرط أن لا يمس هذا التعديل بتنمية العامل، ولا يمس البنود الجوهرية في عقد العمل.

فإذا قام المستخدم الجديد بتعديل بنود العقد، فإن هذا التعديل يأخذ أحد الصور الآتية:

1- التعديل الاتفاقي: وفيه يتم تعديل بنود العقد بموجب اتفاق بين العامل ورب العمل، أما إذا رفض العامل هذا التعديل وأدى هذا الرفض إلى إنهاء علاقة العمل فإن هذا الإنهاء يعد تعسفيا وبالتالي لا يلزم رب العمل بأي تعويض لجبر الضرر[1] .

---

[1] - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 442.

[2] - جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخوصصة على علاقة العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص116.

[3] - نعيم فهيم حنا، أثر الخوصصة على حقوق العمالة ومشكلة البطالة في مصر، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، المجلد الأول، 1997، ص 126.

[4] - إيمان صلاح الدين رياض يوسف، نفس المرجع، ص 232.

2- التعديل القانوني: ويحق لرب العمل تعديل بنود العقد إذا طرأت ظروف طارئة أو قوة قاهرة تؤثر على المنشأة محل الخوصصة، الأمر الذي يستدعي تعديل العقد على أن لا يمس هذا التعديل علاقة العمل، وبالتالي وفقا لقانون العمل الفرنسي يحق لرب العمل تعديل بنود العقد في إطار المصلحة العامة للمشروع في حالة ما إذا طرأت قوة قاهرة قد تعيق نشاط المنشأة[2] .

هذا وأجاز قانون TUPE في إنجلترا سنة 2006 لرب العمل سلطة تعديل بنود العقد في حالات محددة، على أن لا يكون هذا التعديل بمجرد رغبة رب العمل في ذلك، كما يجب أن يكون هذا التعديل بدواعي السير الحسن .

إن التشريع الجزائري المنظم لعلاقات العمل قد ساير مختلف التشريعات، وأجاز لرب العمل تعديل عقد العمل[3] .

حيث اشترط القانون 11/90 وجود منفعة للعمال من عملية التعديل، كما اشترط أن يجبر القانون عملية التعديل أو أن تجري عملية التعديل بناء على اتفاقية بين رب العمل والعامل أو أن تدرج عملية التعديل ضمن الاتفاقية الجماعية للعمال من رب العمل .

أما خلاف ذلك فقد نص المشرع على أنه إذا حدث تغيير في رب العمل، تبقى جميع علاقات العمل سارية على الشكل الذي كانت عليه قبل عملية الخوصصة، حيث لا يمكن أن يمس تعديل العقد إلا ضمن الأشكال التي يقرها القانون أو ضمن الاتفاق بين رب العمل والعامل[4] .

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من خوصصة المؤسسات

بانتقال المنشأة من القطاع العام إلى القطاع الخاص فإنهم يخضعون لقواعد قانونية جديد قانونية جديد تنظم علاقتهم مع المستخدم الجديد مع البقاء علاقة بذاتها[5] ، وما أدرجته أغلب التشريعات في العالم.

---

[1] - جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 120.

[2] - نفس المرجع، ص 121.

[3] - ينظر المادة 62 من القانون رقم 11/90 مؤرخ في 26 رمضان علم 1410 موافق ل 1.2.1990 يتعلق العمل (ج. ر. العدد 14) سنة 1990، ص 562.

[4] - المادة 62 من القانون 11/90.

[5] - جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخوصصة على علاقة العمل، المرجع السابق، ص 110.

ففي هذا الصدد، نص المشروع المصري في قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 على أنه يبقى استخدام عمال المنشأة قائما بعد عملية الخوصصة طبقا لأحكام المادة 09 من قانون العمل رقم 137 لسنة1981 [1] .

ومن هذا المنطلق يتضح أن انتقال ملكية المنشأة من القطاع العام إلى القطاع الخاص بناء على ملية الخوصصة لا يؤثر على عقد العمل ويبقى عقد العمل قائما. ما يعني أنه يبقى العامل محتفظا بحقوقه كاملة دون إنقاص منها من أجور وعطل وتغطية صحية دون إغفال التمثيل النقابي، وذلك رغبة من المشرع المصري في الحفاض على الطبقة العاملة وعلى مورد رزقها[2] .

أما في فرنسا، فقد نصت المادة 122 من قانون العمل على أنه تستمر عقود العمل القائمة وقت انتقال المنشأة إلى رب عمل الجديد سارية المفعول كما لو كانت أبرمت معه في الأصل .

كما تظل أيضا جميع الحقوق والمزايا المقررة في العقود سارية في مواجهة صاحب العمل الجديد، بما في ذلك الحق في الأقدمية، والدرجة للوظيفة، ورصيد الإنجازات، وقيمة الأجور والحوافز، وجميع المزايا المادية والمعنوية الأخرى[3] .

هذا وقد سار المشرع الجزائري على نهج أغلب التشريعات الدولية في مسألة الحفاظ على الطبقة العاملة والتي تشغل مناصب عمل في المؤسسات العمومية التي خضعت للخوصصة.

حيث نص المشرع الجزائري في قانون العمل على أنه حدد إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال[4] .

بل واتجه المشرع الجزائري إلى أكثر من ذلك حيث أخضع قيود صارمة على عملية تعديل عقد العمل، حيث شدد على أنه لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقة العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها القانون وعن طريق التفاوض مع العمال[5] .

---

[1] - فاطمة محمد الرزاز، دروس في قانون العمل، طبعة 2000، بدون ناشر، القاهرة، مصر، ص 376.

[2] - دا حبش محمد حبش، الخوصصة وأثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام، منشورات الحلي الحقوقية، بيروت، ص 152.

[3] - إيمان صلاح الدين رياض يوسف، المرجع السابق، ص 137.

[4] - ينظر المادة 74 فقرة 01 من قانون 11/90.

[5] - ينظر المادة 74 فقرة 02 من قانون 11/90.

من منطلق ما تقدم، يتضح حليا أنه أغلب التشريعات الدولية شددت على الحفاظ على الطبقة العاملة والحفاظ مصدر رزقها[1] .

حيث يترتب على استمرار علاقات العمل بالنسبة للأشخاص الشاغلين لمناصب عمل في المنشأة الخاضعة لعملية الخوصصة استمرار لعقد العمل، وهو ما ينتج عنه استمرار جميع الحقوق المادية والمعنوية للعامل من أقدمية ودرجة وظيفية وغيرها من المزايا.

الخاتمة

إن تشجيع الاستثمار من أجل إصلاح المسار الاقتصادي للدولة من الأمور المرغوب فيها إلا أنه لا يجب أن يكون على حساب الطاقة البشرية التي أسهمت ومازالت تسهم بجهدها البدني والعقلي، في بناء الاقتصاد القومي ولهذا نجد مختلف المشرعين قد أوجدوا وسائل لحماية حقوق العمال حتى لا يكونوا ضحية للاستثمار والخوصصة، وحماية أرباب العمل ووضع حدود لهم لعدم التعسف في استعمال الحقوق المخولة لهم، واستقرار الروابط العمالية يعد احدى دعائم التنظيم الاجتماعي الحديث لعلاقة العمل.

وترى الباحثة أنه لتحقيق الاستقرار يجب أن يوضع على عاتق صاحب العمل التزاما بعدم انهاء العقد قبل مضي فترة معينة، وبالتالي استفاء عقد العمل مدة محددة، والهدف من هذا الشرط هو تحقيق الاستقرار المهني للعامل والمحافظة على عقود العمل المبرمة.

قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

أ- الكتب العامة:

1) إيمان صلاح الدين يوسف، التغيرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وأثرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017.

2) محفوظ لشعب، سلسلة القانون الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجماعية، 1997.

ب- الكتب المتخصصة:

1) أحمد صقر عاشور، سياسة خوصصة المشروعات العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، إدارة البحوث والدراسات، القاهرة، 1995.

[1] - ينظر في ذلك: القانون المصري للعمل رقم 12 لسنة 2003. قانون العمل المصري المادة 122 سنة. المادة 74 من القانون 11/90 المتضمن القانون المنظم لعلاقات العمل.

2) أحمد محمد محرز، النظام القانوني للخوصصة، تحول القطاع العام إلى القطاع الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
3) أمل الصديق عفيفي، الخوصصة في مصر الهيئة العامة للكتاب، مصر، 2003.
4) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخوصصة على علاقة العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
5) جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخوصصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والقانون المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
6) جيلالي عجة، قانون المؤسسات الاقتصادية العمومية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، دار الخلدونية، الجزائر، 2006.
7) حبش محمد حبش، الخوصصة وأثرها على حقوق الاملين بالقطاع العام، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2011.
8) حسين عمر "الخوصصة- الكيانات الأساسية الكبرى- التكاثر البشري والرفاهية مشكلات اقتصادية معاصرة، دار الكتاب، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 1997.
9) دا حبش محمد حبش، الخوصصة وأثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام، منشورات الحلي الحقوقية، بيروت.

ثانيا: المقالات

1) إبراهيم محمد المحمود، الخوصصة ومشكلة العمالة الزائدة دراسة تحليلية، نقدية مقارنة، مجلة الحق، العدد الثاني 1998.
2) إبراهيم محمد محمود، الخوصصة ومشكلة العمالة الزائدة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية العدد 21، أفريل 1997، دار الفكر والقانون، المنصورة مصر.
3) إبراهيم محمد محمود، الخوصصة ومشكلة العمالة الزائدة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية العدد 21، أفريل 1997، دار الفكر والقانون، المنصورة مصر.
4) أحمد النمري، الخوصصة- مالها وما عليها- مجلة المهندس الأردني، العدد 67، الأردن، 1999.
5) أحمد حسن البرعي، الخوصصة ومشكل العمالة الزائدة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، المجلد الأول، عدد 21، دار الفكر والقانون، المنصورة مصر، 1997.
6) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مسح التطورات الاقتصادية في منطقة الإسكو (1995) ج2، للخوصصة في منطقة الإسكو، الأمم المتحدة، نيويورك، 1997.

7) مبارك بوعشة، الخوصصة باعتبارها إحدى الأدوات الاقتصادية للإصلاحات الاقتصادية مجلة العلوم الإنسانية، العدد 08، سنة 1997.
8) محمد محسن إبراهيم النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخوصصة، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، المجلد الأول، عدد 21، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 1997.
9) نعيم فهيم حنا، أثر الخوصصة على حقوق العمالة ومشكلة البطالة في مصر، مقالة منشورة بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، المجلد الأول، 1997.

ثالثا: الأطروحات

10) بن يحي سعدي، الملكية في الجزائريين الخوصصة والتأميم رسالة ماجستير في القانون معهد الدراسات، والبحوث، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2006.

رابعا: المذكرات

1) محمود شحماط ، قانون الخوصصة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.
2) معمر بوضرسة، الخوصصة ومصير الدولة الوطنية، جريدة المجاهد الأسبوعية للجزائر، العدد 1905، سنة 1997.

خامسا: النصوص القانونية والتنظيمية

1) القانون رقم 01/81 مؤرخ في 07 فبراير 1981 المتضمن التنازل عن أملاك العقارية ذات الاستعمال التجاري أو الحرفي التابعة للدولة وللجمعات المحلية ومكاتب الترقية والتسيير العقاري والمؤسسات والهيئات أو الأجهزة العمومية، ج. ر، العدد 06، الصادرة بتاريخ 10 فبراير 1981.
2) القانون رقم 19/87، المؤرخ في 08 ديسمبر 1987، المتضمن ضبط كيفية استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأملاك الوطنية وتحديد حقوق المنتجين وواجباتهم، ج. ر العدد 50، صادرة بتاريخ 09ديسمبر 1987.
3) القانون رقم 11/90 مؤرخ في 26 رمضان علم 1410 موافق ل 1.2.1990 يتعلق العمل، ج. ر العدد 14، لسنة 1990.

4) المرسوم التشريعي1/93، المؤرخ في 23 ماي 1993، المتعلق ببورصة القيم المنقولة المعدل والمتمم ج. ر العدد 34، الصادرة بتاريخ 23 ماي 1993.
5) المرسوم التنفيذي رقم 514/94 مؤرخ في 28نوفمبر 1994 يحدد كيفية تطبيق المادة 24 من المرسوم التشريعي 08/94 ج. ر العدد 80، الصادرة بتاريخ 07 ديسمبر 1994.
6) المرسوم التنفيذي رقم 133/96، مؤرخ في 13 أفريل 1996، يحدد شروط السهم النوعي وكيفيتها، ج، ر العدد 23، الصادرة بتاريخ 14 أفريل 1996.
7) المرسوم التنفيذي رقم 353/01، المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية، ج. ر العدد 67، الصادرة بتاريخ 11 نوفمبر 2001.