

التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة -

تيرس مراد

أستاذ محاضر - قسم ب - كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس

مقدمة

في هذا البحث سندرس نوع خاص للتسريح، لأنه يهدف إلى المحافظة على المؤسسات ليس بقمع الأخطاء التي يقوم العامل بارتكابها، وإنما بالتخلص من نفقات الأجور وتوابعها، بالاستغناء عن عدد معين منهم العمال "كحق للمستخدم والذي تطلق عليه تسمية التسريح لأسباب اقتصادية أو التسريح الاقتصادي، والذي سنحاول معرفة ماهيته وشروط الحالة التي يمكن تأسيسه عليها.

لقد تم تنظيم المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال بأنظمة قانونية مختلفة نابعة من المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري من المرحلة الانتقالية بعد الاستقلال إلى مرحلة النظام الاشتراكي، مروراً بمحاولة التخلي عن هذا النظام والدخول إلى اقتصاد السوق انتهاء بالحديث السائد حالياً بضرورة مواكبة المؤسسة الجزائرية لتحديات اقتصاد السوق المرتبط في جانب كبير منه بأحكام العولمة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.

ومن هذا المنطلق ارتأينا أن تكون إشكالية هذا الموضوع مدى استعمال المؤسسة الجزائرية للحلول القانونية التي تمكّنها من تحقيق نمو تنافسي في اقتصاد السوق بحسب المعنى القانوني الحقيقي لتلك الحلول ؟ وللاجابة عن هذه الإشكالية ولو بصفة نسبية، ارتأينا تسليط الضوء على حق التسريح لأسباب اقتصادية، وحقيقته القانونية بالنظر لارتباطه بأطر قانونية أخرى .

المبحث الأول: مفهوم التسريح الاقتصادي والحالة الاقتصادية الداعية له

يفرض التسريح لأسباب اقتصادية ضرورة التعرض لمفهومه وملاحظة مدى وجود تعريف متفق عليه نظراً لحدائته إذ لم يظهر سوى بعد النظرة إلى المشاكل الاقتصادية والأعباء الزائدة التي تتكبدها المؤسسات، والناجمة عن كثرة اليد العاملة التي لم تعد الركيزة الأولى للإنتاج بسبب توفر وسائل الإنتاج المتطورة تكنولوجيا وبالتالي معرفة الحالة التي يمكن أن يطلق عليها بالحالة المبررة لتسريح عدد معين من العمال.

المطلب الأول: مفهوم التسريح الاقتصادي

لم ينص المشرع الجزائري على تعريف لتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية حسب المادة 69 من قانون العمل ولعل ذلك راجع إلى أن التعريف عادة ما يترك للفقه الذي يعكف على إعطاء تعريف مناسب للحالة القانونية التي يفرضها المشرع، أو أن هذه الحالة القانونية المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية لم يعرفها المشرع الجزائري لحدائتها وعدم اكتمال

رؤية موحدة لفوائدها، جراء محاولة الدخول بسرعة في اقتصاد ليبرالي معاكس لما كان سائدا قبل مجيء قانون 11/90 الذي نص على التسريح الاقتصادي في مواد محددة.

ولكن هذا لا يمنعنا من الرجوع للتعريف التي جاء بها القانون الفرنسي باعتباره كان سباقا في التعامل مع التسريح الاقتصادي، أو حتى الفقه الفرنسي الذي ساهم كثيرا في توضيح كل ما ثار بشأن تطبيق هذا النوع من التسريح، فنص المشرع الفرنسي في المادة A/321 من قانون العمل على أنه يقصد بالتسريح الاقتصادي، كل تسريح يتم بواسطة رب العمل، لسبب أو لعدة أسباب لا تكون متصلة بشخص العامل، ناجمة عن إنقاص أو تحويل في منصب العمل أو تعديل أساسي لعقد العمل ناجم عن الصعوبات الاقتصادية أو التغييرات التكنولوجية.

وهذا التعريف الذي جاء به المشرع الفرنسي إنما استقاه من التوصية التي أقرها مجلس المجموعات الأوروبية في 17 فبراير 1975 والمتعلقة بالتسريح الجماعي وكذا الاجتهادات التي أقرها القضاء الفرنسي في نفس الإطار. ولكن هذا لا يعني استبعاد حدوث لبس فيما يخص التفرقة بين السبب الذي قد تكون له وجهتين، كأن يكون العامل غير مؤهل مهنيا بسبب المنصب المسند إليه عقب تغييرات مرتبطة بصعوبات اقتصادية¹ فهنا يجب البحث عن السبب الأول المتحكم في حدوث التسريح.

وينصه على الحالات التي يتم بناء عليها التسريح الاقتصادي، يكون المشرع الفرنسي قد حاول إعطاء المؤسسات إمكانية إبدال العمال المسنين بعمال شباب تحت غطاء التسريح الاقتصادي².

إلا أنه وفي رأينا حتى في هذه الحالة تبرز ضرورة إعطاء رب العمل في القانون الجزائري شرعية إبعاد العمال المسنين على أساس المردود الاقتصادي باعتبار أن مجموعة من العمال المسنين ينخفض مردود كل واحد منها إنما يشكل سببا اقتصاديا كافيا لتسريحها بسبب العجز الذي تتكبده المؤسسة جراء إبقائها لمجموعة تضمن عمالا شيوخا.

فإذن يتضح أن السبب الاقتصادي يختلف عن السبب الشخصي، وأن هذا الاختلاف يكمن في إزالة منصب العمل، فالعامل المسرح إذا ما عوض في منصب عمله فإن التسريح يتعلق بشخصه، وأما إذا كان الإلغاء لمنصب العمل فإن هذا دليل على أن شخص العامل لم يكن السبب في التسريح، ولكن هذا المعيار ورغم بساطته فإنه في الكثير من الفرضيات يصعب القول ما إذا كان هناك إلغاء لمنصب العمل مع إنشاء منصب أو مناصب أخرى أو أن الأمر يتعلق بتحويل أو تغيير لنفس المنصب³.

وبملاحظة النصوص الصادرة في القانون الفرنسي ل3 جانفي 1975 يتضح أن السبب الاقتصادي كان متعلقا دوما بالسبب الذي يحمل طابعا ظرفيا أو تنظيميا وهو ما تماشت معه أحكام القضاء الذي لم يقبل إعطاء الوصف الاقتصادي للتسريح إلا إذا انبنى على طابع ظرفي أو تنظيمي، لذلك تم رفض إعطاء وصف التسريح لأسباب اقتصادية إذا تم بسبب انتهاء أعمال ورشة معينة باعتبار أنه ليس هناك طابع ظرفي أو تنظيمي.

¹ Voir: Liaisons sociales; Mémo social 99, « Travail-Emploi-Sécurité Sociale-Retraite », sous la direction de Florence SOUTE JAUNE, p.596

² Voir: Jean Paul ANTANA, Richard RUNOIS, « Résilier au mieux un contrat de travail », édition 1990; Paris p.88

³ Voir: Gérard COUTURIER, « Droit du travail Les relations individuelles de travail », 2e édition mise à jour Mars 1993, p.254.

ويرى الدكتور أحمية سليمان بأنه ليس هناك مفهوم محدد متفق عليه للتسريح الجماعي مع أنه يمكن القول بأن التسريح الجماعي هو فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة.

ويظهر من ذلك أن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية، تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد، وعليه يخرج من نطاق هذا المفهوم فصل مجموعة عمال لأسباب أخرى، أو بسبب انتهاء العمل المتفق عليه¹.

وعن مرحلة اتخاذ قرار التقليل أو العدول عنه، فليس هناك ما يدفع إلى القول بأن تحديد وصف السبب الاقتصادي يمكن الاتفاق عليه في الاتفاقيات الجماعية، والتي يتم بموجبها تحديد الكيفيات التي تمنح اللجوء إليه وليس هناك إمكانية لدراسة وصف السبب الاقتصادي الداعي إليه.

وفي رأينا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحسم الأمر بأن ينص على حالات التسريح الاقتصادي لا سيما وأن النشاط الاقتصادي الجزائري ليس في مستوى متطور ومتشعب يصعب معه إعطاء تلك الحالات، بل هو في بداية التوجه نحو الاقتصاد الرأسمالي وبالتالي ما كان ذلك بالصعب على المشرع الجزائري، وبالأخص أن النقابوس بين طرفي علاقة العمل لا زال محتشما ولم يرقى إلى المستوى المطلوب بسبب حداثة ترك الحرية لهما في تنظيم الشؤون المتصلة بعالم الشغل.

وأما عن أنواع التسريحات الاقتصادية التي يتم اللجوء إليها فإن ذلك يتحدد بالنظر إلى ما إذا كان التسريح جماعيا أم فرديا، أو ما يسمى بالتسريح الاقتصادي الكبير والتسريح الاقتصادي الصغير هو ما سنعرضه في ما يلي:

1- التسريحات الجماعية والتسريحات الفردية

وهو التفرقة التقليدية والذي لا يهم سوى نظام التسريحات الاقتصادية، فإذا كان التسريح لعامل واحد يمكن أن يحمل سببا اقتصاديا، فإن كل التسريحات الجماعية لها -بمقتضى التعريف- نفس السبب، فنقصد بالتسريح الجماعي التسريح لعدد من العمال لسبب واحد، وبالتالي لا يوجد تسريح جماعي لأسباب شخصية، ولكن إذا تم تسريح لعدد من العمال بسبب مشاركتهم في تصرفات متشابهة "قيامهم بتشاجر مثلا" فإنه لا يعني ذلك تسريح جماعي وإنما مجموعة من التسريحات الفردية لأن كل عامل يسرح بسبب الخطأ الشخصي الذي ارتكبه، فيمكن تعريف التسريح الجماعي إذن بأنه التسريح الذي يتخذ في حق عاملين على الأقل لنفس السبب الاقتصادي.

ولكن بالرغم من هذا التعريف فإن ذلك لا يخلو من صعوبات، بحث اعتبار تسريح العمال الراضين لإجراء قام به رب العمل وعدل به أساسيا الشروط الخاصة بالأجور المدفوعة لهم بمثابة تسريح يحمل سببا اقتصاديا ولكنه يحمل في نفس الوقت وصفا انفراديا، قبل أن يفصل قانون 29 جويلية 1992 في هذه الصعوبات مؤكدا صفة التسريح الجماعي في هذه الحالة، غير أن القوانين التي نظمت التسريح الفردي وبسبب ما لوحظ على تطبيقها ميدانيا فإنه تم الاستعانة ببعض أحكامها لتطبيقها على التسريح الجماعي مثل إجراء الاستماع المسبق إذا كان التسريح الجماعي لأقل من عشرة عمال.

1 أنظر أحمية سليمان في كتاب: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التسريح الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، ص 366.

2- التسيّرات بحسب حجمها

وهو ما يطلق عليه بالتسيّرات الاقتصادية الصغيرة والكبيرة، والتي يتم بمقتضاها إخضاع كل تسيّح جماعي لإجراء منصوص عليه قانونا بحسب العدد الذي طبق عليه، فمثلا الاتصال على الأقل في مدة ثلاثين يوما حسب التسيّح الفرنسي¹ الذي له نظام خاص بالتسيّرات ذات الحجم الكبير لم يكن منطبقا على التسيّرات لسبب اقتصادي سواء الفردية أو ذات الحجم الصغير.

غير أن نفس النظام يفرض ضرورة وجود هيئات تمثيلية مختصة والتي أضافت القوانين التالية إمكانية تطبيق النظام الخاص بالتسيّرات ذات الحجم الصغير في حالة غياب تلك الهيئات التمثيلية، ولكن حاليا تم تواجده نظام خاص بالتسيّرات ذات الحجم الضخم التي تفرض اتصالا مع ممثلي المستخدمين وباقي التسيّرات.²

المطلب الثاني: الحالة الاقتصادية الداعية للتسيّح

يثور التساؤل حول الطبيعة أو الوجود الذي تكون عليه المؤسسة والذي يسمح للمستخدم من أن يمارس حقه المخول له قانونا في إبعاد عدد معين من العمال، أي الحالة التي يجب أن يكون عليها اقتصاد المؤسسة، هل يجب أن يكون منهارا وبالتالي يعتبر التسيّح الجماعي لحل لمعالجة النتائج التي آل إليها وضع المؤسسة؟ أم أن يكون اقتصاد المؤسسة ضعيفا في مردوديته وبالتالي يتم الحديث عن الإقدام على التسيّح الجماعي لتعويض ما يحدث ما خسارة؟ والواقع أنه لا يمكن التصريح جزما بأن التسيّح الجماعي يعالج إحدى الواقعتين ولو أنه بالإمكان التكهن بإمكانية ترجيح أن يكون التسيّح الجماعي كإجراء لتخفيف وطأة الأعباء المفروضة على المؤسسة بإزالة مناصب العمل وما تقرضه من توابع الأجور ومستحققاتها، ومن تم رفع مردودية الاقتصاد والمحافظة على وتيرته، ولو أن التسيّح الجماعي قد ينجم عن المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات التي تتمكن من توفير أكبر عدد من الآلات التكنولوجية السامحة بالاستغناء عن عدد كبير من العمال، فنجد المؤسسة الأخرى ملزمة بإتباع نفس النهج الذي اتبعته المؤسسة الأولى، باعتبار أن حالتها ووضعيتها الحالية أصبحت سلبية وغير متماشية مع التغييرات السائدة في عالم الشغل مقارنة بوضعية المؤسسة التي أقدمت على تحديث تجهيزاتها.

كما أن المشرع الجزائري اعتنق هذا النوع من التسيّح وأعطى الحق للعامل في التعويض بسبب ما آلت إليه جل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من عدم القدرة على فرض منتوجاتها أو حتى تخليص المصاريف العادية الناجمة عن علاقات العمل، والذي كان ناجما في جانب منه عن النظرة الاجتماعية التي كرسها المشرع الجزائري في القوانين السابقة قبل أن يقلع عنها في قانون 11/90 الذي جاء توزانيا وحاميا لمصالح الطرفين وأردفه بقوانين أخرى متعلقة بالتقاعد المسبق والتعويض عن الفقد اللإرادي لمنصب العمل³ رغبة منه وراء كل ذلك مجابهة المشاكل التي طرحتها الحالة الاقتصادية للمؤسسات.

¹ Dans la directive européenne 129 du 17 février 1975 relative aux licenciements collectifs ne sont « collectifs » selon la directive que les grands licenciements, le critère quantitatif du « licenciement collectif » varie selon la taille de l'établissement.

² Idem.

³ تتعلق تلك القوانين بالمرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بحماية منصب العمل وحماية الإجراء المحتمل فقدانهم لمناصب عملهم لا إرادية والمرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق والمرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي

ونفس الشيء جرى في فرنسا، بحيث مرت صناعة النسيج الفرنسية في الفترة ما بين عامي 1969 و1970 بصعوبات اقتصادية حادة بسبب المنافسة الخارجية وزيادة الأجور، ولمواجهة الانعكاسات السلبية الناشئة عن ذلك قامت إثني عشر منشأة من بين المنشآت العاملة في هذا القطاع بإجراء تخفيض بحجم قوة العمل وإنهاء جماعي لعلاقات العمل بسبب الحالة التي وصلت إليها.

وفي 1973 شهدت صناعة السفن الفرنسية أزمة اقتصادية حادة سببها انعدام الطلب الذي يجد مصدره في المنافسة الخارجية، وبالتحديد من جانب صناعة السفن اليابانية التي واكبت ضرورات التطور التقني والملاحة البحرية الحديثة فضلا عن انخفاض أثمان منتجاتها، ولقد انعكس ذلك سلبيا على حجم قوة العمل داخل المنشآت العاملة في هذا القطاع.

ونتيجة لأزمة الطاقة الناجمة عن نقص إمدادات البترول وارتفاع أسعاره التي أترت على دول أوربا الغربية ابتداء من حرب أكتوبر 1973 حيث تعرضت صناعة السيارات لصعوبات حادة بسبب انخفاض حجم الطلب على منتجاتها فوجدت في حالة اقتصادية داعية لإجراءات تريبية¹.

أما الدكتور أحمية سليمان فيرى بأنه ومن خلال الرجوع للدراسات والقوانين التي تناولت الموضوع فإنه يجب التمييز بين الأسباب الاقتصادية الظرفية Motif économique conjonctuel أي تلك الضغوط الخارجية عن إرادة رب العمل، والأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل العمل في المؤسسة Les motifs économiques de reconstruction de l'entreprise سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج المعروفة بحالة La concentration أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق أو أجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة لزيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل والزيادة في سرعته، وعليه يجب التمييز بين الحالتين من حيث شروط وضمانات التسريح الجماعي الناتج عن السبب الثاني "و هو إعادة الهيكلة" بالشكل الذي يجعلها أحسن بالنسبة للعمال من الشروط والضمانات الناتجة عن التسريح في حالة الظروف الخارجية عن إرادة رب العمل.

فعملت النقابات العمالية على أن يكون التسريح الجماعي مشروعا فقط في حالة تواجد ظروف خارجة عن إرادة رب العمل، إلا أن اتفاق 10 فيفري 1969 المعدل بالملحق المؤرخ في 21 نوفمبر 1974 "في فرنسا" قد وسع من مفهوم السبب الاقتصادي ليشمل الحالتين معا.²

وأما الأسباب الناتجة عن إعادة تنظيم أو هيكل المؤسسة، فهي أكثر تنوعا ومرونا من سابقتها، فقد تكون هذه الهيكلة أو التنظيم داخلي في المؤسسة المستخدمة مثل حالة تجديد العتاد أو إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام والورشات من أجل رفع المردودية وتقليل التكاليف وربح الوقت، في حين أن المشرع الجزائري لم يبين هذه الحالات ولا يوجد أي نص أو دراسة خاصة بتوضيح مختلف هذه الحالات.³

وفي رأينا أن التسريح ما عدا إجبارية تقديم الأسباب المنطقية لإجرائه يجب أن يكون حقا خالصا لرب العمل من دون تقييد، ليتمكن من الإشراف الدائم والفعال على اقتصاد المؤسسة عن طريق التخلص من كل ما يشكل عبئا أو عائقا

1994 المتضمن التأمين على البطالة لصالح العمال المحتمل فقدانهم لمنصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب لاقتصادية، والمرسوم التنفيذي رقم 189/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المحدد لمدة التكفل وطرق حساب تعويض تأمين البطالة.

1 أنظر في ذلك: الدكتور حسن عبد الرحمن قدوس في كتب إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة 1990، ص 94.

2 أحمية سليمان، ص 369.

3 نفس المرجع، ص 369، 371.

لتطوره، وأنه ما لم توجد المؤسسة في حالة اقتصادية جيدة فإن حالاتها الأخرى تشكل إمكانية الإقدام على إجراء التسريح بكل مشروعية.

المبحث الثاني: إجراءات وشروط التسريح لأسباب اقتصادية

إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية له أحكامه الخاصة، فمن الناحية الموضوعية يتعين أن يصدر الإنهاء كعمل قانوني، عن باعث ذا طبيعة خاصة مختلفة عن طبيعة التسريح الفردي.

وإذا كان الإنهاء لا يقصد به شخص العامل، ولكن يقصد به علاقة العمل ذاتها وما تفرضه على رب العمل من أعباء، فإنه يتعين أيضا الالتزام بضوابط موضوعية عند تحديد العمال الذين ستهي خدمتهم، ومن الناحية الإجرائية الخضوع لمجموعة من القواعد كالخضوع للرقابة المسبقة، أو القيام بإجراءات التفاوض الجماعي.

سنحاول إذن في هذا المطلب الثاني دراسة الشروط الموضوعية والإجراءات الشكلية المانحة لحق الإقدام على التسريح الاقتصادي وذلك في فرعين متتاليين.

المطلب الأول: الإجراءات الشكلية

ككل إجراء يفرض ترتيبات مسبقة، فإن التسريح الاقتصادي يفرض هو الآخر شروطا لصحته كإجراء قانوني يقدم عليه المستخدم، حتى لا يخرج الإجراء عن الأهداف التي توختها نصوص قانون العمل.

وقد تناول المشرع الجزائري التسريح لأسباب اقتصادية في المواد 69، 70، 71 من قانون 11/90¹ والتي لم يتضح فيها أي إجراء شكلي يجب إتباعه ما عدا ما تم النص عليه في المادة 2/69 من ضرورة أن يتخذ قرار التقليل بعد تفاوض جماعي ولكن لم يتم تحديد ما يتضمنه التفاوض الجماعي والكيفيات التي يجب إتباعها وما يجب تضمينه في النتائج التي تؤول عن التفاوض الجماعي.

غير أن العودة إلى المراسيم التي جاءت فيما بعد لتنظيم النتائج الناجمة عن تطبيق التقليل لأسباب اقتصادية وذلك عن طريق مرسوم 09-94 ل 26 ماي 1994 المتضمن المحافظة على مناصب العمل والعمال الذين يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية والمرسوم 10/94 لنفس التاريخ والمتضمن التقاعد المسبق، ومرسوم 11/94 ل 26 ماي 1994 أيضا والمتضمن تأمين البطالة، يتضح أن هناك إجراءات أخرى مضافة إلى التفاوض الجماعي وإن كانت تتعلق بالإطار الاجتماعي.

على كل سنحاول أن نحدد كل الإجراءات التي يجب إتباعها بمقتضى هذه القوانين مع التركيز على ما كان يجب على المشرع الجزائري القيام به بالاستناد على ما جاء في القانون الفرنسي وذلك في ما يلي:

1 تم إلغاء المادة 72 بموجب المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 التضمن المحافظة على مناصب العمل وحماية العمال الذين قد يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية، وكانت تنص هذه المادة على حق الموظف لمدة غير محدودة في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة، وبيئت بأن هذا التعويض يستحق على كل سنة عمل في حدود خمسة عشر شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية، وعلى أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة، في حين أن المرسوم التشريعي السابق ذكره الذي ألغى هذه المادة لم يخص العمال لمدة غير محدودة بهذا الإجراء.

1- التفاوض الجماعي

بشأن هذا التفاوض الذي يتم بين طرفي علاقة العمل، قبل أن يقدم رب العمل على تقليص عدد العمال، لم يتم تبين حدودا أو صورا معينة للاقتراحات التي يمكن أن تكون محل اتفاق بينهما، أو فرض ما يجب أن يسود الإجراء المزمع القيام به وهو تقليص عدد العمال، بعكس المشرع الفرنسي الذي فرق أولا بين التسريح الفردي أو الجماعي أو بحسب العدد المقلص لأسباب اقتصادية وأعطى لكل نوع إجراءات معينة.¹

فبالنسبة للتسريح الاقتصادي الفردي يجب حسب القانون الفرنسي القيام بإعلام واستشارة ممثلي المستخدمين بحسب ما فرضته المادة 432-1 من قانون العمل الفرنسي، وهو الإعلام الذي يجب أن يتم في الوقت الذي يصادف مشروع تقليص عدد العمال لمعرفة رأي لجنة المؤسسة، وعند عدم وجود لجنة المؤسسة فإن هذه المهمة يتقلدها ممثلي المستخدمين الذين يتم إعلامهم بنفس الشروط.

وعن الاستدعاء الخاص بالاستماع الأولي فإنه يجب أن يحترم الشروط المتعارف عليها في التسريح بصفة عامة، فإذا كانت المؤسسة لا تمتلك أي تمثيلية فإن الأجل الفاصل بين الاستدعاء وتاريخ الاستماع يكون خمسة أيام على الأقل معدة للعمل وعند وجود هذه اللجان فإنه لا أجل يشترط ذلك، فيكفي أن يتم إعلام الأجير في الوقت المناسب، وإن هذا الاستماع الأولي يتضمن تقديم العرض المتعلق باتفاقية التغيير Convention de conversion إذا كان ذلك إجباريا "و التي لا تكون إجبارية في حالة عمال المنازل مثلا".

ويجب كذلك أن يكون تبليغ إجراء التسريح واضحا في هذا المجال "قرار محكمة النقض الفرنسية في 13 جانفي 1993"، وأن يوضح فيه رب العمل بطريقة مفصلة كل الأسباب التي ألزمته على اتخاذ هذا القرار، وأن يبين للعامل المسرح أوليته في إمكانية توظيف جديد في مدة عام بشرط التعبير عن رغبته في مدة 4 أشهر من تاريخ قطع علاقة العمل في الرجوع إلى منصبه، ولا يجب إرسال رسالة التسريح إلا بعد مرور سبعة أيام بعد الاستماع الأولي بالنسبة للعمال غير الأطراء، وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الأطراء، كما يجب التنكير بأن العامل الأجير له مهلة 21 يوما من تاريخ الاستماع الأولي لقبول أو رفض اتفاقية التغيير التي أشرنا إليها، وأن سكوته يعتبر دلالة على رفضه لهذه الاتفاقية، وعن صحة هذا التسريح الفردي اعتبارا من هذه الشروط التي وضعها القانون الفرنسي فإنه في حالة فوات الأجل يعتبر التسريح ساقطا مع احتفاظ العامل لقبول اتفاقية التغيير بحسب مدة واحد وعشرون يوما المعطاة له كأجل.²

أما النوع الثاني الذي تم الحديث عنه في القانون الفرنسي فيتعلق بالتسريح الجماعي لعدد أقل من عشرة عمال أجراء في ظرف ثلاثين يوما، فإن رب العمل ملزم هنا بتجميع واستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي المستخدمين "المادة 422-1 و 432-1 من القانون الفرنسي" ويجب إرسال كل المعلومات المتعلقة بمشروع التسريح إلى لجان المؤسسة أو ممثلي المستخدمين "المادة 321-4 من قانون العمل الفرنسي" وعن النوع الثالث فإنه يتعلق بالتسريح لعدد مساوي لعشرة

1 ولم يكن كذلك بالنسبة للمشرع الجزائري الذي وبحسب ما يلاحظ على المادة 2/69 أنها أدخلت التسريح الجماعي مع الفردي مع أنه كان يجب فصلهما، فالتسريح الجماعي يمكن أن تنطبق عليه الأسباب الاقتصادية وأيضا التسريح الفردي تنطبق عليه الأسباب الاقتصادية، فكان المشرع الجزائري يعطي وصف التسريح الاقتصادي لتلك التسريحات التي تتخذ في حق مجموعة من العمال "تسريح جماعي" وأن التسريحات الفردية التي أثارها في نفس الفقرة ليست سوى تطبيقا لهذا التسريح الجماعي وبالتالي يعترف بنوع واحد للتسريح الاقتصادي وهو الذي يحمل مجموعة من العمال فقط، ومن تم يتوجب إعادة صياغة هذه المادة لإبعاد أي تحليل خاطئ.

2 ونرى أنها مدة مبالغ فيها يمكن أن تشكل ضررا على رب العمل في ظل السرعة في إبرام علاقة العمل وضرورة الاستمرارية في نشاط المؤسسات لاسيما في دولة كفرنسا.

عمال في مدة ثلاثين يوما، فهذا يجب القيام باجتماعين ممثلين منفصلين بأجل يتراوح بحسب أهمية التسريح، عن طريق وضع مخطط اجتماعي يخضع للجنة المؤسسة وإمكانية هذه الأخيرة إحضار خبير محاسب.¹

فإذن يتضح من استعراض ما تحدث عنه القانون الفرنسي من إجراءات ضرورية للإقدام على تقليص عدد العمال، أن المشرع الجزائري لم يدلي بذلك، ولا شيء يدعو إلى القول بإمكانية تطبيق الإجراءات المطبقة على التسريح التأديبي ما دام أنه لا نص قانوني يبين ذلك، وأن التفاوض الجماعي الذي يتم بين الطرفين كان لا بد من عدم الاعتماد عليه لوضع الإجراءات والشروط الشكلية من استدعاء واستماع أولي وتوضيح لكل الأسباب الداعية للتسريح الاقتصادي بالرسالة التي يعدها المستخدم لهذا الغرض.

وهذا إن كان في مصلحة طرف واحد أو مصلحة الطرفين في آن واحد، فإنه يضاف إلى ذلك مصلحة احترام القانون وتطبيق أحكامه التي يجب أن تفصل في مسائل الإجراءات واستتساخ ما توصل إليه قانون العمل في الدول المتقدمة كالقانون الفرنسي الذي تعتبر حكمة وضعه لآجال مختلفة بحسب حجم التسريح وأهميته، لاعتبار إعطاء فرصة نجاح التعديلات المدخلة على المؤسسة من تنظيم لساعات العمل والإحالة على التقاعد التي قد تؤدي إلى الإقلاع عن فكرة التسريح²

2- ترتيب التسريحات الاقتصادية: L'ordre des licenciements économiques

حسب المادة 71³ من قانون 11/90 الجزائري فإنه يفرض على المستخدم كفيات يتم بموجبها الإقدام على التسريح، وهي التي تتعلق بالترتيب اللازم للتسريح المزمع القيام به، وقد حددت تلك الكفيات مع أن الغموض اكتنف الحديث عنه، لأن الفقرة المذكورة أعلاه ذكرت بأنه تحدد كفيات تقليص عدد المستخدمين على أساس معايير معينة لاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل، ثم الفقرة الثانية من نفس المادة تترك أمر توضيح تلك الكفيات للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، والسؤال الذي يطرح هل أن توضيح تلك الكفيات يعني كيفية الإتفاق عليها أم إيجاد معايير أخرى غير تلك المنصوص عليها في الفقرة الأولى؟ أغلب الظن في هذا أن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لا يمكن أن تخرج عن تلك المعايير المحددة في الفقرة الأولى وهي الأقدمية والخبرة والتأهيل، لاسيما وأن المفاوضات بين الطرفين لم ترقى للمستوى المطلوب في كافة المسائل المتعلقة بعالم الشغل، فهل يمكن مثلا تسريح عامل لديه الخبرة والتأهيل والأقدمية ولكنه متقدم في السن؟ وهل يمكن الإقدام على تسريح العمال الموظفين حديثا بسبب افتقارهم للخبرة والتأهيل والأقدمية مقارنة بزملائهم الموظفين في وقت سابق؟ ثم هل يمكن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية حسب المادة 69 من أن تعتمد في استعمال المعايير -إن تم الإقرار بحقها في إضافة معايير أخرى- من أن تلجأ للمراسيم التشريعية الصادرة ابتداء من 1994 والتي تخص المخطط الاجتماعي، قبل اللجوء للتسريح؟

1 وبهذه الكيفية نرى أن هناك خرق لسلطة رب العمل الذي يضع مخططا اجتماعيا يتم إخضاعه للجنة المؤسسة وإمكانية هذه الأخيرة إحضار خبير محاسب لا تكون له بالضرورة نوايا حسنة اتجاه تلك المؤسسة دون الحديث عن أن تكون له علاقة وطيدة بمؤسسة أخرى منافسة.
2 وفي رأينا أن حماية العمال ومصلحة أرباب العمل لن يتم إلا باتباع مثل هذه الطرق المتعلقة أساسا بالقاعدة القانونية وفلسفتها في إيجاد توازن دائم وفعال لاسيما في عقد العمل الملزم للجانبين حتى يكون التسريح ويبقى أداة فعالة في خدمة الاقتصاد الوطني بعيدا عن الفكرة التي يناصرها البعض من وصف التسريح بأنه نقمة على عالم الشغل.
3 وتقريبا نفس محتوى هذه المادة ورد في المادة 96 من القانون الأساسي العام للعامل، ولكنها كانت تستعمل لمراعاة أولوية التوظيف للعمال الذين يشملهم.

إن الإجابة عن ذلك تتم بالرجوع للمراسيم التشريعية التي صدرت سنة 1994¹ والتي ليس فيها ما يدفع للقول بأنها تعالج ما أشرنا إليه من لبس قانوني في المادة 69 المذكورة أعلاه، ذلك أن هذه المراسيم لم تأتي لمعالجة الأوضاع الناجمة فقط عن التسريح لأسباب اقتصادية مثلما هو متعارف عليه فقها وقانونا لسبب راجع لإعادة هيكلة المؤسسة أو لأعباء مالية، وإنما لمعالجة ما نجم عن إجراءات الحل والغلق والإفلاس والخصوصية التي تعرضت لها المؤسسات الجزائرية²

ونشير في الأخير إلى أنه وبالرغم من إدراج ترتيب التسريحات كإجراء شكلي يتعلق بالفئة التي يطبق عليها أولا دون فئات أخرى، فإنه يمكن إدراجه في الشروط الموضوعية لأنه يمكن أن يكون كسبب يدعى به العامل الأجير لإلغاء قرار التسريح، إلا أن عدم الفصل في كون معايير التأهيل والخبرة والأقدمية هي محددة على سبيل الحصر أم العكس يقلل من احتمال اعتبارها شروط موضوعية³

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للتسريح الاقتصادي

إذا كان الحق، كسلطة يحميها القانون يترتب سبب وجوده في التنظيم القانوني لعلاقات الأفراد الاجتماعية، فإن استعماله يجسد ماديا المضمون الموضوعي للقاعدة القانونية كقاعدة ضابطة للسلوك الاجتماعي، ومؤدي ذلك أن استعمال الحق أي كان مضمونه وطبيعته، يتحقق في إطار واجب يفرضه الوجود الاجتماعي للإنسان.

لذلك يتعذر من ناحية المنطق القانوني، التسليم بأن الحق يجسد في مضمونه فكرة السلطة المطلقة، فاستعمال الحق يتحدد من حيث نطاقه، بالإطار الاجتماعي، إذ يتعين ألا يترتب كأثر عن تحقيق المصلحة الذاتية التي يكفلها الحق لصاحبه، اضطرابا في العلاقات الاجتماعية، فالحق يعد إذا سلطة وظيفية، وما دام لكل عمل، كمظهر استعمال الحق فإن التقويم القانوني لهذه البواعث، بالنظر إلى الاعتبارات التي يتأسس عليها الحق تعد عنصرا أساسيا لتقدير مشروعيته، إذ يتعين ألا يتعارض استعمال الحق من حيث بواعثه، مع الاعتبارات التي يستمد منها الحق وجوده⁴

وانطلاقا من هذه الغاية التي يجب أن يصل إلى تحقيقها كل مشروع قانوني، فإن المشرع الجزائري قد نص هو الآخر على شروط موضوعية يجب على المستخدم العمل بها حتى يكون مبدأ أحقية في التسريح الاقتصادي مشروعا ومؤسسا، وفي عرض هذه الشروط سنحاول دائما مقارنتها بما يتم العمل به في فرنسا، والشروط هذه سنلخصها في الحديث عن المادة 69 من قانون 11/90، بحيث نصت على أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية⁵

1 المرسوم التشريعي 09/94، 10/94، 11/94 المتعلقة تباعا بحماية الأجراء ومناصب العمل والتقاعد المسبق والتأمين على البطالة.
2 ومن هنا نرى أن هذه المراسيم التشريعية وإن كانت تتعلق بمخطط اجتماعي فإنها مؤقتة وخاصة بالظرف الاقتصادي الجزائري وأن الحالة العامة المنطبقة على التسريح الاقتصادي تم الحديث عنها في المادة 70 من قانون 11/90، وأنه وحسب المرسوم التشريعي 09/94 وإتباع ما جاء في مواده الأولى فإنه يتم إضافة أنواع جديدة للأسباب الاقتصادية الداعية لتقليص عدد العمال كما هو متعارف عليه فقها وبالتالي يتم تمرير حلول اقتصادية على أساس إعطائها شرعية قانونية لا تنطبق عليها.
3 وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية بصدد توضيح كيفية العمل بمعايير التسريح في قرار مؤرخ في 13 جوان 1996 أن منصب مسؤول إداري يتم إلغاؤه لا يعني حتما أن من كان يمارس النشاط فيه يكون موضعاً للتسريح.
4 حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق الإشارة إليه، ص 132.
5 وكانت تنص المادة 94 من القانون الأساسي العام للعامل على أنه يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية، فحذف كلمة صحيحة يعد من بين الدلائل والمؤشرات في محاولة المشرع الجزائري إعادة التوازن في علاقة العمل، وانكماش سيطرة النظرة الاجتماعية لعالم الشغل.

فكل تسريح مهما كان حجم المؤسسة أو أقدمية العامل يجب أن يرتكز على سبب حقيقي وجددي، وعل القاضي تكوين إقتناعه من ذلك بناء على العناصر المقدمة من الطرفين وبعد القيام بإجراءات التحقيق، والتي إن لم يتم الوصول إلى ذلك الاقتناع بعد المرور بها فإن الشك يفسر لمصلحة العامل¹، فالمشرع الجزائري إذن اشترط مثله مثل أي مشرع ضرورة أن يكون هناك سبب اقتصادي لإمكانية الإقدام على تقليص عدد العمال، ولكن لم يبين ما هو السبب الاقتصادي أو الحالات التي يمكن اعتبارها سببا اقتصاديا، وقد قدمت عدة تحاليل وشروحات تتعلق بماهية السبب الاقتصادي الجدي والحقيقي *La cause économique réelle et sérieuse* فقد عرفه وزير فرنسي للعمل بقوله "يكون السبب حقيقيا إذا كان يحمل طابعا موضوعيا الأمر الذي يبعد الأحكام الأولية والاعتبارات الشخصية"² أما بالنسبة لجدية السبب *Cause sérieuse* فهو ذلك السبب الذي يحمل معه خطرا يجعل استحالة مواصلة العمل بدون أضرار للمؤسسة ويفرض معه ضرورة التسريح.

إن الأسباب الخاصة بهذا النوع من التسريح يجب أن لا تكون متعلقة بشخص العامل وهو موقف اتخذته مجموعة الدول الأوروبية³، ويجب أن تتجم هذه الأسباب الاقتصادية عن تقليص أو تغيير لمنصب العمل أو تحويل للعقد المبرم بين الطرفين، وأن جدية السبب الاقتصادي تعود مراقبته إلى القاضي، ولكن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية يجد فيها القاضي نفسه أمام تردد تفرضه ضرورة حماية سلطات رب العمل وتطوير النظرية الاجتماعية للتسريح على الطريقة الألمانية، فمن جهة تتمنى محكمة النقض الفرنسية بأن لا يقوم القضاة بمراقبة العلاقة بين اقتصادية قرار التسيير لرئيس المؤسسة، وهذا هو الموقف الكلاسيكي للقضاء، ولكن من دون وضع مبدأ عدم فرض القاضي لاقتناعه مكان رب العمل موضع شك، بالقول أنه كان يجب على المستخدم إعادة إدماج العامل الذي قد تم إلغاء منصب عمله ليس داخل المؤسسة ولكن داخل المجموعة أيضا "مجموعة المؤسسات" إذا تعذر إدماجه من جديد داخل مؤسسته الأصلية

و في ما يلي نتحدث عن إجراءات ما قبل الإقدام على قرار التقليص، ثم الشبكة الاجتماعية:

1- إجراءات ما قبل الإقدام على قرار التقليص

هذه الإجراءات تم النص عليها بمقتضى المادة 70 من قانون 11/90 التي حددت ما يجب على المستخدم المرور به قبل الإقدام على عملية التسريح، والتي تتمثل في تخفيض ساعات العمل، واللجوء للعمل الجزئي والإحالة على التقاعد ودراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلها إلى مؤسسات أخرى.

وما يلاحظ على المادة 70 المذكورة أعلاه أنها خصت الفقرة المتعلقة بدراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى، حصولهم على التعويض على التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين، فينتضح من ذلك أن هناك احتمالين يمكن القول بهما بشأن تلك الفقرة، فإما أن إجراء تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى قد اعترف المشرع الجزائري بخطورته وعدم تقهيم غالبية العمال له وبالتالي يشكل فرضا لواقع التسريح الاقتصادي، وبالتالي يعتبر طريقة لوقوع التسريح الاقتصادي عوض التقليل منه "و الدليل على ذلك أن الإجراءات السابقة لهذا الإجراء بحسب المادة 70 لم يتم النص فيها على تعويض التسريح" وأنه جراء تلك الخطورة قد منحه تعويضا يميزه عن الإجراءات الأخرى الخاصة بالتقليل من عدد التسريحات، وإما أن المشرع الجزائري قصد جعل من هذه الفقرة طريقة لتطبيق التعويض الناشئ عن التسريح الاقتصادي

¹ Denis GATUMEL: « Le droit du travail en France 4e édition mise à jour au 1er Aout 1993, 9.193.

² Gérard COUTURIER: « Les relations individuelles de travail », op.cit, p.59.

³ Directive C.E.E N° 75-129

لكونها تشكل سببا رئيسيا للتقليص في واقع الاقتصاد الجزائري الذي شهد عمليات غلق وحل الفروع التابعة للمؤسسات الاقتصادية الرئيسية، أو أن المشرع الجزائري أراد أن يفرض تعاون واندماج المؤسسات الاقتصادية وتفعيل سياسة التجمعات الاقتصادية.

2- الشبكة الاجتماعية: Le volet social

وهو الإجراء الذي نص عليه المشرع الجزائري ونظمه بالأحكام الواردة في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن حماية منصب العمل والعمال الذين قد يفقدون مناصبهم بصفة لإرادية .

وقد جاء الحديث عن ذلك في المادة الخامسة تحت عنوان طريقة اللجوء للتقليص لأسباب اقتصادية، وتنقسم الشبكة الاجتماعية إلى محورين منصوص عليهما تباعا في المادة 7 و8 من نفس المرسوم التشريعي، وأنها بمقتضى المادة 2 يمكن أن تنطبق أحكامها على عمال المؤسسات والإدارات العمومية ولكن بنص خاص، وقد حددت المادة 3 الإجراءات المتمثلة في وضع نظام متحرك متعلق بتوظيف العمال الفاقدين بمناصبهم لأسباب اقتصادية ووضع خلية مساعدة ودعم تطوير منصب العمل بحسب نفس المرسوم، وكذا وضع نظام خاص بتأمين البطالة لصالح العمل الذين فقدوا مناصبهم بصفة لإرادية وأن العمال وأرباب العمل ملزمون بدفع اشتراكات إلى القطاعات التي يتبعونها والتي تتضمن أيضا المؤسسات والإدارات العمومية¹

ولكن ما يلاحظ على المرسوم التشريعي أنه وفي المادة 7 المتعلقة بالمحور الأول للشبكة الاجتماعية أنها تنص في الفقرة الأولى على تبني نظام تعويضي، لاسيما منه الخاص بالعلوات والتعويضات المتعلقة بنتائج العمل مع أنه ليس هناك ما يبين انطباق هذا الإجراء على الرغبة في التخفيف من نتائج التسريح الاقتصادي²

وعن الإجراءات المفروضة في إطار المحور الأول للشبكة الاجتماعية، فقد تم ذكرها في المادة 70 من قانون 11/90، ونلاحظ ذكر العمل الجزئي مع أن الفقرة الأخيرة للمادة 7 من المرسوم التشريعي 94/9 لا يمكن تطبيقها إلا ضمن المفاهيم المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 11/90، فهناك إذن غياب للتجانس والتوافق بين المواد القانونية المعالجة للإجراءات المتعلقة بالتسريح الاقتصادي.

وفيما يتعلق بالمحور الثاني للشبكة الاجتماعية، فإنه يتعلق بتعريف المعايير التي تسمح بتحديد العمال الذين يستفيدون من إجراءات الحماية المقررة في المرسوم التشريعي المذكور سابقا وكذا الشروط والكيفيات التي يتم بها وضع اللوائح الإسمية للعمال الذين يستفيدون من الإحالة على التقاعد والقبول فيما يخص التقاعد المسبق، وتقاضي تعويضات البطالة، وأن رب العمل يجب عليه بعد المصادقة على الكيفيات التي تم إيجادها في الشبكة الاجتماعية من أن يقوم بتقديمها إلى ممثل لجنة المشاركة والهيئات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في ضوء اجتماعات متفرقة يتم الاستدعاء خصيصا لها، وأن الاستدعاء يجب أن يحمل محتوى الشبكة الاجتماعية³.

1 وبحسب المادة 20 من المرسوم التشريعي المذكور "09/94" لا يمكن لرب العمل الإقدام على تقليص عدد العمال إلا إذا كانت وضعيته اتجاه دفع أجور الضمان الاجتماعي وتأمين البطالة مسوية، وبالتالي بشكل في رأينا عرقلة لأحقية رب العمل في التسريح كان من المفروض الانتباه لها.

2 ونتساءل في هذا الصدد حول ما إذا كان نظام التعويض ودفع علوات متعلقة بنتيجة ومردودية العمل يستفيد منه عمال هم على حافة التسريح الاقتصادي؟

3 المادة 9، 10 من المرسوم التشريعي 09/94.

وهذه الاجتماعات تسمح بتبادل وجهات النظر وعرض كل طرف لمصالحه والدفاع على آرائه حول مضمون وكيفيات تطبيق الشبكة الاجتماعية، والسماح للأطراف المعنية باللجوء للمصالحة والوساطة أو التحكيم من أجل تسوية أي نزاع قد يحدث في هذا المجال، وكذا السماح لممثلي المستخدم بشرح الوضعية الاقتصادية والمالية ومحتوى الشبكة الاجتماعية¹، والذي يتم وضع نسخة من الاتفاق الحاصل حوله أمام كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.

ونشير إلى أن كل الإجراءات التي يتخذها رب العمل والخاصة بتقليص عدد العمال يجب أن يتم إرفاقها إجبارياً بقرارات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل ودفع التعويض الناجم عن التسريح الاقتصادي بحسب ثلاثة أشهر عمل تحسب على قاعدة الأجر الشهري الصافي المتوسط المدفوع خلال اثني عشر شهراً التي سبقت إنهاء علاقة العمل.

المبحث الثالث: أثر إجراءات حق التسريح لأسباب اقتصادية على المؤسسة والعلاقة مع نظام التقاعد المسبق.

في هذا المبحث سنحاول معرفة أثر الإجراءات التي فرضها المشرع الجزائري على حرية المستخدم في تحسين مردودية مؤسسته عن طريق التسريح الاقتصادي من وجهة نظر علم الإدارة التنظيمي، ثم استخلاص فيما إذا كان التسريح لأسباب اقتصادية جاء ليؤدي وظيفته المعرفة له قانوناً، أم أن الأمر كان لمواجهة حالة اقتصادية ظرفية؟

المطلب الأول: الإجراءات الواجب احترامها، في ميزان علم الإدارة التنظيمي

يرى الدكتوران إبراهيم عباس نتو، وهنري-ه.البرز² في حديثهما عن النظام الاجتماعي الخاص بالمؤسسة، أن التنظيم وإعادة التنظيم يعني أكثر من مجرد تحديد السلطات والمسؤوليات تحديداً رسمياً، إذ أن التنظيم الرسمي قد يخل حقا بالتنظيم وأحياناً يحطم النظام الاجتماعي المكون بطريقة غير رسمية، ومثل هذا النظام يلعب دوراً هاماً في العملية التي يتعاون الأفراد خلالها في تحقيق الأغراض المشتركة، ويجب على المنظم³ الاعتراف بهذه العملية، وأن يحافظ على مثل هذه الاتصالات الاجتماعية بقدر الإمكان، فالجماعات غير الرسمية قد تسبب متاعب كبيرة عن طريق مساندة أهداف شخصية تتعارض مع احتياجات المؤسسة، وفي مثل هذه الحالات قد يعتمد المنظم إلى محاولة كسر هذا التشكيل الاجتماعي غير الرسمي.

وقد تحدث بعض التغييرات في البنية الإدارية خصيصاً لهذا الغرض، كما يجب على المنظم إعطاء الاعتبار الأكبر للغرض الأساسي وراء سلسلة التغييرات في بنية الإدارة الرسمية، فماذا بوسع شخص متحمس مثل "باني الإمبراطوريات" أن يفعل بنتيجة تلك التغييرات؟ وهل يفيد ذلك أولئك المهتمين بتفخيم مراكزهم الشخصية على حساب المصلحة العامة للمؤسسة؟ وهل يمكن استخدامها لتغييرها لأغراض أخرى خلاف ما قصد له؟ فهذه الأسئلة وغيرها يجب دراستها باهتمام عند إحداث التعديلات البنوية كما يجب أن يتذكر المنظم بأن هناك كثيراً من الطرق البارة في خدمة الأغراض الخاصة.

إن فاعلية تخطيط التنظيم تتوقف كثيراً على مدى التعاون بين الأفراد الإداريين وغيرهم، فعادة ما يقاوم الأفراد قبول التغييرات التي قد تؤثر عكسياً على حالتهم ومراكزهم، فقد يبدو عليهم أنهم يوافقون على التنظيم الجديد، ولكنهم سرعان ما

1 والمفاوضات التي قد تقع بشأن الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك بمقتضى المادة 12 من المرسوم التشريعي 90/90، وهي كلها إجراءات يجب التقليل من تعقيدها بغية عدم المساس بأحقية رب العمل في التسريح كعدد العمل على تزيجه في ظل التوجه اللامتناهية والحتمي للاقتصاد الجزائري نحو ما هو ليبرالي.

2 المفاهيم الأساسية في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1981.

3 وهو المصطلح الذي ينطبق على رب العمل عند ممارسته لسلطة الإشراف.

يشرعون جاهدين بكل الوسائل الممكنة للتأكيد من عدم إنجاح تلك التغييرات، فالوسائل الاجتماعية التي كانت تستخدم للمساعدة في إنجاز أهداف المؤسسة "بل وفي جعل هيكل غير سليم يعمل بكفاءة"، ستستخدم من الآن لفهم عملية التعاون، ومثل هذا النوع من المجهودات في الاتجاه المضاد يشرح كيفية تأدية التشكيل السيئ في الماضي، عمله بطريقة أحسن من التشكيل الجيد الذي تلاه، وأنه حتى مع البرامج التدريسية للتغلب على مشكلة مقاومة التغيير الذي اتخذ المنظم يجب الاعتراف بالحقيقة القائلة أن إعادة التنظيم قد تولد مشكلات نفسية اجتماعية تحتاج غالباً إلى عناية خاصة بنفس القدر الذي تحتاجه الأمور الأخرى.

إن عرض هذا الطرح الذي قدمه أساتذة مختصين في علم الإدارة إنما الغرض منه هو أننا نرى بأنه ليس دائماً في مصلحة رب العمل والمؤسسة أن يتم إتباع إجراءات ما قبل الإقدام على التسريح الاقتصادي "التخفيض من ساعات العمل، التقاعد، إمكانية تغيير مناصب العمال إلى مناصب أخرى أو إلى مؤسسات أخرى..."، مع أن هذه الإجراءات مفروضة بنص المادة 70 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وبالتالي يتم تقييد المستخدم من أحقية التسريح لأسباب اقتصادية بالرغم من أن إستراتيجية الشخصية في مستوى المؤسسة يدفعه إلا اتخاذ ذلك الإجراء. أضف إلى ذلك أن التغييرات هذه التي هو مجبر على اتخاذها قبل الإقدام على التسريح، قد لا تؤدي هدفها الحقيقي الذي استهدفه المشرع الجزائري في المادة 70 من قانون 11/90 وهو تقادي التسريح وإنما قد تؤدي إلى ارتباك وسط المؤسسة يؤدي إلى انخفاض وتيرة الإنتاج بسبب المشاكل التي يصطدم بها العمال المعنيون بالتغيير، ويزداد الإشكال حدة عندما تنص المادة 70 على أن هذه الإجراءات ليس الهدف منها تقادي التسريح في حد ذاته وإنما للتقليل منه ومعناه أن التسريح سيقع لا محالة وهو ما يشكل التمييز بين العمال بالرغم من أن المادة الموالية "71 من قانون 11/90" تنص على معايير الأقدمية والتجربة والتأهيل لكل منصب عمل، فيقع المستخدم أمام مشكل ولاء العمال، فكان من الأجدر إعطاء أحقية التسريح الاقتصادي لرب العمل كمشرف ومسير وصاحب السلطة داخل المؤسسة من أن يقوم به حسب ما تمليه عليه إستراتيجيته الشخصية في رفع مستوى المؤسسة، ثم هل يمكن مباراة منطبق المادة 70 والمادة 71 من قانون 11/90 مع أن المادة 69 الفقرة 2 من نفس القانون تمنع إعادة توظيف عمال آخرين في المناصب المهنية التي شملها التقليل من عدد العمال مع أنه ما يستخلص من المادة 70 أن التسريح الاقتصادي كائن وموجود ولكن فقط للتقليل منه يجب إتباع الإجراءات التي من بينها نقل العمال اتجاه مؤسسة أخرى تفرض أن من بينهم عاملاً اتضح لرب العمل بعد أن تغيرت نظرتهم الإستراتيجية تبعاً لتغييرات السوق والحياة الاقتصادية ككل أنه أصبح في حاجة إليه، فهل في هذه الحالة يقيد بالمادة 69 ولا يستطيع جلب عامل آخر؟ في هذه الحالة كان للمشرع الجزائري على الأكثر تحديد فترة زمنية يفرض فيها على المستخدم عدم جلب عامل جديد، وإن كان من الفائدة اللامتناهية عدم فرض ذلك التغيير سواء لمدة طالت أم قصرت.

المطلب الثاني: العلاقة بين التسريح لأسباب اقتصادية ونظام التقاعد

أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي 10/ 94 المؤرخ في 26 / 05 / 1994 أنشأ بموجب ما يسمى بالتقاعد المسبق حيث نصت المادة 01 من هذا المرسوم على أنه يهدف إلى تحديد شروط الاستفاد من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة، بحسب مرحلة زمنية يمكن ان تصل حدود 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد مثلما هو محدد في المواد 5، 6 و 7 من قانون 83 / 12 المؤرخ في 02/07/1983 .

ودائما في إطار الحديث عن أهداف هذا المرسوم، أضافت المادة 02 منه، بأن أحكامه تطبق في جميع عمال القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية إما في إطار تخفيض عدد العمال أو لتوقف مشروع نشاط رب العمل.

لتضيف الفقرة الموالية لنفس المادة بأن أحكامه يمكن أن تطبق على العمال الأجراء التابعين للهيئات والإدارات العمومية بواسطة نص خاص .

إن هذا المرسوم التشريعي وفي حقيقة الأمر جاء لمواجهة حالة اقتصادية صعبة كانت تواجه البلاد أنداك تمثلت على الخصوص فيما يعرف بإعادة جدولة الديون وما نجم عنها من شروط فرضت على الجزائر فيما يخص كيفية التعامل مع النظام الاقتصادي الذي كانت تنتهجه، فكان أول ما يجب النظر فيه إعطاء فرصة للمؤسسات الاقتصادية والقيام بإصلاحات تمكنها من إعادة النظر في التزاماتها اتجاه العمال الأجراء عن طريق التخلص من المجموعة الزائدة بشكل يمكنها من تحسين تنافسيتها داخل السوق الاقتصادي.

الخاتمة

خاتمة هذا البحث توصلنا إلى ما يلي:

أن التحدّي القانوني الذي يجب على المؤسسة الجزائرية مواجهته هو الانتقال من الاعتماد على التشريع لوحده لوضع قواعد قانونية معينة تفرض على طرفي علاقة العمل إلى الاتفاقيات الجماعية الناجمة عن التفاوض.

أن تتم مراجعة أحكام القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل للأخذ في الحسبان تغير الحالة الاقتصادية للتسعينات وما رافقها من إعادة جدولة الديون وضغط المؤسسات المالية الدولية، بأن يكون الدافع الاقتصادي للمؤسسة هو وحده السبب المشروع لممارسة أحقية التسريح لأسباب اقتصادية، وليس للحالة الاقتصادية العامة للبلاد.

لن يكون هناك استثمار بالوتيرة التي ترغب فيها السلطة السياسية إذا لم يتم الرجوع إلى تشجيع ما يقتضيه مبدأ سلطان الإرادة، دون الميل إلى مصلحة العامل بفرض ما يشكل تقييدا لسلطة رب العمل كقائد للمؤسسة.