

(التحليل السوسيو-قانوني للمخطط الاجتماعي في الجزائر)

أ.د/ بوكربوط عزالدين

أستاذ التعليم العالي في علم الاجتماع التنظيم والعمل

جامعة الجلفة

الملخص:

تحمي المراسيم التشريعية الأجراء المسرحين لسبب اقتصادي وتحافظ على الشغل بدليل لجوئها إلى إتخاذ التدابير الخاصة بذلك، لكن هذا لا يعني أن التدابير المتخذة في إطارها القانوني، أي في مدلولاتها القانونية بكونها تحمي العامل، فهي كثيرا ما تخفي في الباطن ترتيبات قاسية للتسريح، وتعطي لصاحب العمل السلطة الكاملة في تنفيذه وحتى إذا تمعنا في محتوى بعض المواد فنجد بأنها تقر صراحة الحفاظ على الشغل إلا أن صاحب العمل هو الذي يفصل في نهاية الأمر اللجوء إلى التقليل من عدد العمال. لذا فإن الدور الذي يلعبه الجانب الاجتماعي في ظل إجراءات التسريح تبقى جديرة بالتحليل والمعاينة والنقد ويسعى مضمون المقال إلى توضيح الخلفيات السوسيو-قانونية لتطبيقات البراغماتية لفعل المخطط الاجتماعي في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الشغل-حماية العامل-التسريح-التقليل من عدد العمال-المخطط الاجتماعي-صاحب العمل-المؤسسة.

Abstract:

Protect legislative decrees laid-off procedure economic reason to maintain the job as evidenced by resorting to take special measures, but this does not mean that the measures taken in the legal framework, the legal working group elaborate its being protected, they often hide in the subcontracting harsh arrangements demobilization, the employer is given full authority in implementation, even if we examine the content of some articles and find that it explicitly recognizes the preservation on the job, but the employer is separating at the end of the resort to the downsizing of the number of workers. So the role played by the social side under the demobilization procedures remain worthy of inspection and analysis and criticism of the content of the article seeks to clarify the legal backgrounds inflect-pragmatic applications to do social planned in Algeria.

key words: workers - social plan - employer - institution.

تمهيد:

إن مصطلح تنمية المخطط الاجتماعي أو الجانب الاجتماعي يدل عن الترجمة الأصلية لمصطلح معادل باللغة الفرنسية (Plan Social)، وقد ورد في مضمون المرسوم التشريعي المؤرخ في سنة 1994. ¹ ويعد بمثابة إجراء من إجراءات التسريح لسبب إقتصادي، لذا سنهتم خاصة بتحليل المعايير الترتيبية الإجرائية التي ألزم المشرع الجزائري بها صاحب العمل الذي نفذ إجراء التقليل من عدد العمال في المؤسسات الإقتصادية العمومية قبل سنة 1994 وفقا للترتيبات الآتية:

1-المعايير الاجتماعية الواجب مراعاتها من قبل صاحب العمل قبل سنة 1994:

لقد حدد لنا الأمر 31-75 المعايير الترتيبية² التي تلزم صاحب العمل على إتباعها وتنفيذها وهي البدء بالعامل الذي يتميز بأقدمية، وكذا بعض العمال الذين لا تراعى في شغل وظائفهم تكاليف باهضة، مع إحترام بعض الفئات الاجتماعية الواسعة كالمجاهدين والمرضى بدنيا (المواد 2/39 من نفس الأمر).

والمقصود من هذا الإلزام هو تضييق حرية صاحب العمل وخنق كل مناورة سلطنة كي يراعي الجانب الإجتماعي والمتمثل في العامل، أكثر من مراعاته للجانب الإقتصادي والمتمثل في صاحب العمل. وتمثل هذه المعايير التي يتخذها صاحب العمل عند مرحلة إختيار العامل المعني بإجراء التسريح عن باقي العمال الآخرين في المؤسسة.

وبالمقارنة مع نص القانون العام للعامل³ حيث مُنح صاحب العمل من اللجوء إلى أماكن العمل ذاتها إلى تطبيق ساعات إضافية، أو إلى توظيف جديد في الصنف المهني للعمال المعنيين بالتخفيض من عددهم بعد إجراء التقليل، وذلك لتوفير الحماية الكاملة لهم، وعلى عكس الأمرية المذكورة آنفا نجد بأن إجراء التسريح يتم مباشرة دون مراعاة الصنف المهني في التدرج الهرمي الوظيفي في المؤسسة.

وفي كل الحالات، ورغم إلزام المشرع الجزائري³ صاحب المؤسسة باللجوء إلى إجراء التخفيض من عدد المستخدمين مع الإحتفاظ ببعضهم، فقد أتاح له إستخدام جل الإمكانيات والوسائل الكفيلة، والمتاحة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية، وربما بغرض التحكم فيها، وعدم إستخدامها بطرق إرتجالية وتعسفية، وذلك بإتباع الإجراءات الآتية:

- تخفيض ساعات العمل أو تقليص التوقيت.

- العمل المنقطع.

- الإحالة على التقاعد.

- نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى.

- التسريح للتقليل من عدد العمال.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يترك الفرصة كاملة للهيئة المستخدمة لإتحاد التدابير بحرية والتصرف وفقا لما تقتضيه الضرورة، بل ألزمها بتقديم طلب إلى مفتش العمل المختص إقليميا للحصول على رخصة من قبله.

ويتم تقديم هذا الطلب بموجب رسالة مضمونة الوصول يوضح فيها على الخصوص توفر الإجراء الذي تريد بواسطته المؤسسة إتخاذها ومداها. ثم الأسباب التي تبررها، وكذا تبريرها، بالإضافة إلى عدد العمال المعنيين بالإجراء، وضرورة تقديم ملف يحتوي على جميع العناصر والوثائق التي تبرر إتخاذ هذا الإجراء، ويرفق الكل بطلب الرخصة الإدارية من مفتش العمل، وحينئذ يجري مفتش العمل تحقيقا ليتأكد من صحة الأسباب التي قدمتها المؤسسة المستخدمة.

وبالنظر إلى صلب مضمون القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل نجد بأن المشرع الجزائري ذكر نفس التدابير⁴ لكنه أعطى الإمكانية للهيئة المستخدمة للقيام بتنفيذها، وهذا ما يدل على حدوث تغيير في التوازن بين الجانبين الإقتصادي والإجتماعي، حيث تخلى تماما عن الرخصة الإدارية التي إعتبرها البعض حاجزا على سلطة صاحب العمل، وهذا ما نستخلصه من نص المادة 70 المتعلقة ب (دراسة إمكانية

تحويل العمال إلى مؤسسة أخرى)، إذ تم التغيير في محتواها و عوضت بـ (يجب دراسة إمكانية نقل العمال إلى مؤسسة أخرى) وهذا بطبيعة الحال تكييفا للنص مع التحولات الجذرية التي عايشها المجتمع الجزائري.

إذن إذا لم تكن هناك إمكانية التحويل يستفيد منها العمال، فهم سيستفيدون حينئذ من تعويض التسريح الخاص بالتخفيض العددي، ومع ذلك فرغم تقييد صاحب العمل بتلك المعايير، فإن الجانب العملي والتصور المنطقي لممارسة الإجراء يفرض عليه بأن يقدم معيار الكفاءة أو التأهيل على باقي المعايير الأخرى.

إن القوانين هي الوحيدة التي تحدد الأطر الواجب إتخاذها في تنفيذ إجراءات ذات أهمية مصيرية، لذا نجد قانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل قد اعتبر الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية مصدرا حقيقيا، و هاما لقانون العمل الإتفاقي حيث أصبحت الإتفاقيات الجماعية قانونا مهنيا⁵ والأكثر من ذلك فإننا نجد بأن نص المادة 153 منه إعتبرت أن كل مخالفة لما نصت عليه الإتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل، يعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون.

تعني المكانة التي خصصها المشرع الجزائري للإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية بمثابة إحترام لإدارة الأطراف (صاحب العمل والمستخدمين)، وهو ما يكن المنطق الذي يتخذ به في ممارسات هذه الأطراف لتنفيذ وإحترام هذه الإتفاقيات دون تناقض أو تصادم.

1-1-1 محددات المخطط الإجتماعي التشريعية:

يعتبر المخطط الإجتماعي بمثابة الحماية أو الوقاية من التسريحات الإقتصادية التي تنفذها المؤسسات الإقتصادية العمومية، و يهدف إلى حماية المصالح العمالية، وذلك بفضل (إما الإحتفاظ بعمال المؤسسة بالرغم من المشاكل الإقتصادية وإما بتسهيل ذهابهم من خلال مساعدات تقدم لهم، وإما تكوينهم ليوكبوا تطورات العمل).⁶

ونظرا لأهمية المخطط الإجتماعي في ظل تحقيق مسعى حماية العمال، وخاصة توافقها مبدئيا مع آراء الباحث كلود كيرلي فإننا نقدم تحليلا ولو جزئيا عن المخطط الإجتماعي لنتفادى التأويلات الخاطئة التي قد تحدده وتعرفه على إعتبره أساس التسريح الإقتصادي.

أ- ماهية المخطط الإجتماعي وشروطه: إن المخطط الإجتماعي عبارة عن مجموعة من الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من قبل صاحب العمل الذي ينوي تسريح العمال لأسباب إقتصادية. لذا يمكننا ترتيب الشروط الواجب التقيد بها فيما يأتي:

- ضرورة أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

- ضرورة أن يكون التسريح لسبب إقتصادي محض، و لا يتعلق بالتسريح الشخصي.

- ضرورة أن يكون بصدد مؤسسة تشغل أكثر من عشرة عمال⁷

ويضاف إلى ذلك شرطا تكميليا يحدد في دفع الإشتراكات المحددة قانونا⁸. فإذا كانت هذه الشروط لا تطرح إشكالا في شرطها الأول والثاني، فإن الشرط الثالث يثير عدة شكوك في نوايا المشرع الجزائري الذي ألزم المخطط الإجتماعي المنحصر في تعداد عشرة عمال وأكثر، دون ذكر وضعية المؤسسة التي تستخدم أقل من عشرة عمال، التي تستثنى من إتباع تنفيذ المعايير الإجتماعية أو يجب عليها الإعتماد على القانون العام وهو القانون 90-11، وهذا ما يدل عن الثغرة القانونية التي يجب على المشرع الجزائري تداركها.

والجدير بالذكر أن رغم الطبيعة الإلزامية لإعداد المخطط الإجتماعي في المؤسسات الإقتصادية العمومية، فإن ذلك لا يعني عدم تنفيذ التسريح، بل أضحي حقا من حقوق صاحب العمل في تجسيده.

ب- محتوى المخطط الاجتماعي: يتضمن المخطط الاجتماعي تدابير محددة وهي تتميز بمرحلتين مختلفتين وهما:

- المرحلة الأولى: وقد حددت قانونيا إذ تنطوي على مجموعة من الإجراءات وهي:

-تكييف نظام التعويض : وهذا النظام التعويضي لم يحدد لنا بدقة في معناه، فهل يقصد به الساعات الإضافية أو منصب العمل، أو تعويض المنح ... الخ.

-إعادة دراسة أشكال مرتب العمال و مستوياته بما في ذلك مرتب الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية.

-تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال.

-إلغاء تدريجي للجوء إلى الساعات الإضافية.

-إحالة العمال الذين بلغوا السن القانوني إلى التقاعد أو الإحالة المسبقة إليه.

-تقسيم العمل و اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي داخل المؤسسة.

-عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

أما المرحلة الثانية: فتشمل إحدى العمليتين أو كلاهما معا، وقد نصت عليها المادة كما يأتي⁹:

-تنظيم إعادة توزيع العمال المعنيين بالاتصال مع فرع أو قطاع النشاط التابع له، المصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، و يجب أن يتم التنظيم وفقا لمعايير ومقاييس أشارت إليها المادة 9 منه.

-إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا كان ذلك يخدم مصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

-موافقة الأجهزة المؤهلة التابعة للمؤسسة المستخدمة، ولم يحدد هنا مضمون كلمة موافقة، المتعلقة بهذا الإجراء فهل هو إجراء إلزامي لصاحب العمل أو مجرد رأي فقط ؟

-دفع الإشتراكات المحددة قانونا.

والجدير بالذكر بأن صاحب العمل ملزما بدفع الإشتراكات المحددة قانونا، ولو لجأ إلى إجراء التقليل من عدد العمال، وهذه الإشتراكات تدفع إلى هيئات الضمان الاجتماعي وصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق¹⁰ ويتربط عن عدم الدفع مخالفة قانونية، وهي عبارة عن غرامة مالية تتراوح ما بين 2000,00 دج إلى 5000,00 دج وتتضاعف بقدر العمال المعنيين¹¹.

وتجسد هذه التدابير بحق حماية العامل لكونها تساعد على إيجاد حلول بواسطة ما تضمنه له بما يترافق مع التسريح. ضف إلى ذلك بأن المشرع الجزائري قد إعتد على معايير محددة بشخص العامل ووضعيته في المؤسسة المستخدمة عند اللجوء إلى التقليل من عدد العمال، وألزم المؤسسة بالإتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أو لجنة المشاركة بحسب ما نص عليه القانون¹² بترتيب العمال المعنيين بالتسريح آخذين بعين الإعتبار التدابير الآتية:

-معيار الأقدمية والتأهيل: حيث يبدأ بالعمال الأقل أقدمية والأضعف تأهيلا.

-معيار عائلي: إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.

-معيار وظيفي: يبدأ بالعمال الذين حصلوا وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.

-معياري إجتماعي: الأخذ بعين الإعتبار الوضعية الإجتماعية للعامل.

وهكذا يبدو لنا بأن المرسوم التشريعي يحيي الأجراء المسرحين لسبب إقتصادي ويحافظ على الشغل بدليل لجونه إلى إتخاذ التدابير السابقة، لكن هذا لا يعني أن التدابير المتخذة في إطارها القانوني، أي في مدلولاتها القانونية بكونها تحمي العامل حماية مطلقة فهي كثيرا ما تخفي في الباطن ترتيبات قاسية للتسريح، وتعطي لصاحب العمل السلطة الكاملة في تنفيذه وحتى إذا تمعنا في محتوى المادتين واحد وعشرون، و ستة وعشرون فنجد بأنهما تقران الحفاظ على الشغل إلا أن صاحب العمل هو الذي يفصل في نهاية الأمر باللجوء إلى التقليل من عدد العمال من عدمه.

فضلا عن ذلك نجد بالمقابل تسهيلات في تسريح العمال فالمادتين تسعة و عشرين وثلاثين تشجعان العامل الذي بلغ سن التقاعد دون أن تبلغ سنوات خدمته اثنتان و ثلاثون سنة بفضل تمكينه من الاستفادة باعتماد خمس سنوات خدمة إضافية على الأكثر إذا ما قدم طلبا لذلك قبل 31 ديسمبر 1996.

يعتبر إعداد المخطط الإجتماعي إجراء ضروريا لكل مؤسسة تستخدم أكثر من تسعة عمال، وهو شرط سابق للقيام بإجراء التسريح المؤسس على سبب إقتصادي فعلي، ويجب على صاحب العمل عرضه على مفتشية العمل، ليتم التحقيق في محتواه، ويرفق بالملاحظات التي أبداها ممثلوا العمال، وعلى الإدارة أن تقدم اقتراحها لتكملة المخطط الإجتماعي أو تعديله. ويبلغ هذا الإقتراح إلى ممثلي العمال وإلى صاحب العمل الذي يتعين عليه أن يرد على اقتراحات الإدارة ردا يبرر فيه الأسباب.

وقد تميزت مرحلة ما قبل 1990 وفقا لما أقره المشرع الجزائري¹³ وبخاصة المراسيم التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل في القطاع الإقتصادي الخاص وردت عبارة "مراعي الترتيب" وهذه الحالة تدل على الإلزامية، بينما نجد في مضمون قانون 90-11 وكذا المرسوم التشريعي 94-09 فإنها دلت بكونها إلزامية في جانب واحد أو في جانبين من جوانب إختيار الترتيب فيما يتعلق بمسألة المعايير الإجتماعية كالمعيار التأهيلي أو العائلي أو الإجتماعي. ويحق لصاحب العمل إختيار معايير ترتيب التسريحات التي يراها مناسبة، ولكنه ملزما في إتخاذها كاملة.

وتجدر الإشارة إلى أن معايير ترتيب التسريحات تقدر وقت تنفيذ الإجراء، و ليس بعد إنتهاء عطلة التحول، والأكثر من ذلك يجب إحترام إجراء ترتيب التسريحات أثناء تنفيذها حسب فئات مناصب العمل، ونوعية الوظائف الممارسة فعلا. إن العامل ليس لديه خيارات أمام صاحب العمل حينما يختار الترتيب بل يجبر على إلتزامها و المثول لقراراته، وتنفيذها بإعتبارها مشروعة وقانونية.

إن الأوضاع المسدودة جراء لافعالية تسيير وتنظيم المؤسسات الإقتصادية العمومية نظرا لعواملها وأسبابها وإنعكاساتها داخليا وخارجيا المتشعبة والمؤثرة على المستقبل المهني وعلاقات العمل الخاصة بالعمال الأجراء، دفع بأصحاب القرار إلى التسريع بإنشاء مرسوم تشريعي سنة 1994 ليشتمل على عدد من الإجراءات القانونية والتنظيمية الخاصة بالحفاظ على مناصب الشغل، وكذا المحافظة على وضعية العمال المهددين بفقدان عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية.

وفي الحقيقة تتمحور هذه الإجراءات حول محورين رئيسيين متناقضين في جوهرهما إذ يعتني المحور الأول بالحفاظ على مناصب الشغل، بينما نجد خطابا مغايرا في المحور الثاني والذي ينص على عواقب فقدان مناصب العمل. مع العلم أن قبل صدور مضمون ما أقره هذا المرسوم صراحة فقد تعرض قانون العمل خاصة من خلال محتويات القانون 90/11 والمتعلق بعلاقات العمل¹⁴ إلى قضية فصل العمال عن مناصب عملهم لأسباب إقتصادية.

فقد أكدت أحكام هذا القانون على إمكانية الفصل الجماعي عن العمل، كما حددت بعض الوسائل الممكنة إستخدامها لتفادي الفصل الجماعي للعمال عن مناصب عملهم، وضمن هذه الوسائل إمكانية تخفيض ساعات العمل، والعمل الجزئي والإحالة على التقاعد، وكذلك

تحويل المستخدمين نحو نشاطات يقوم المستخدم بتطويرها أو تحويل المستخدمين نحو مؤسسات أخرى، ولكن ضمن نفس قطاع النشاط الممارس.

بينما نجد المرسوم التشريعي لسنة 1994 والخاص بالحفاظ على مناصب الشغل، فإن الإجراءات تتمحور من ناحية على كفاءات اللجوء إلى تعديل مستويات الشغل بالمؤسسة، ومن ناحية أخرى حول الإعانة التي يمكن للسلطات العمومية أن تقدمها للحفاظ على مناصب الشغل أو لترقية الشغل.

والواقع تندرج جل هذه الإجراءات التشريعية ضمن ما أطلق على تسميته وتداوله في المؤسسات الإقتصادية العمومية بالجانب الإجتماعي لمخطط التقويم الداخلي، وهي ذات الإجراءات التي تستوجب تدخل كل من المستخدمين وممثلي العمال وكذا السلطات العمومية لما يمكن أن تقدمه من إعانات للحفاظ على مناصب الشغل. وإذا كانت إجراءات مخطط التقويم الداخلي تكتسي طابعا تقنيا أو إقتصاديا محضا، فإن إجراءات الجانب الإجتماعي لمخطط التقويم تستهدف الحفاظ على مناصب الشغل في مرحلة أولية وتقديم تعويض لمن تمسهم عمليات التقويم في مرحلة ثانية.

مع العلم أن هذا التعويض يمنع في حالتين تتمثل إحدهما في إحالة العمال على التقاعد المسبق، بينما تخص الأخرى تأمين بطالة العمال المحالين على التقاعد. وسوف نحاول تحليل محتويات جل الإجراءات التشريعية من منظور سوسولوجية العمل في إطار خطابات التنظيم في مقالات لاحقة.

2-كفاءات الحفاظ على مناصب الشغل:

ينص المرسوم التشريعي على وسيلتين مهمتين من أجل الحفاظ على مناصب الشغل¹⁵ تتعلق أولهما بالقواعد والإجراءات التي تحكم اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل لأسباب إقتصادية بينما تخص الثانية طبيعة المساعدة ومستوياتها وأشكالها التي يمكن أن تمنحها السلطات العمومية للمحافظة على الشغل وترقيته¹⁶، وعليه فقد حدد المشرع الجزائري إجراءات ضبط مستويات الشغل وفقا للحالات الآتية:

-تكييف القطاع التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

-إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/ أو تجميد الترقية.

-تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.

-الإلغاء التدريجي باللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

-إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

-إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.

-عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

وبناء على ذلك فهذه الإجراءات تتشدد في جعل أصحاب القرار ومسيري المؤسسات الإقتصادية العمومية أمام واقع تبني إجراء التقليل من عدد العمال وفقا للحاجة الآتية لإعادة تفعيل دورها الإقتصادي المحض، والتخلص من الدور الإجتماعي الذي أفرغها من فعاليتها المطلوبة.

و إذا تمعنا في مضمون ماذا ينبغي على المؤسسات الاقتصادية العمومية القيام به من مهام لعقلنة دورها الإقتصادي المحض، بالتقليص من فائض عمالها، فإننا نجد قوة النص البديل المتمركز في إعادة النظر جذريا في الجانب الاجتماعي من خلال، من جهة تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، ومن جهة أخرى إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا إقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع. مع العلم أن إعادة إصلاح أو مخططات تقويم المؤسسات الاقتصادية العمومية من الجانب الاجتماعي، فإن القانون يحتم على هذه المؤسسات ما يأتي:

-تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد قوائم الأجراء الذين بإمكانهم¹⁷ الاستفادة من تدابير الحماية المنصوص عليها في النص القانوني.

-إعداد القوائم الإسمية للعمال الذين يمكنهم الاستفادة من التدابير المتعلقة بالإحالة على التقاعد أو على التقاعد المسبق، وكذا بأداءات التأمين على البطالة.

-إعداد القوائم الإسمية للعمال الذين يمكنهم الاستفادة من تدابير التوظيف التعويضي عن طريق إدماجهم في مؤسسات أخرى، أو في نشاطات جديدة لمؤسساتهم.

وفي كل الحالات المعمول بها وفقا لإختلاف القطاع الصناعي والإنتاجي فإن النص القانوني لا يوضح الآليات الواجب إتباعها أو القرارات التي تفصل في الكيفيات التي يختار بها وتعد مسبقا القوائم الإسمية، وتركت صراحة للمبادرات الشخصية التي تحول للمسؤول إتخاذ قراراته وفقا لما تملبه ربما ظروف العمل أو حاجيات المركز الوظيفي الإداري أو الفني أو اليدوي.

وهنا يكمن الخلل، لأن ترك المشرع حرية إتخاذ قرار إختيار من هي الفئة التي يلتمسها إجراء التقليص والإحتفاظ ببعض الآخر من العمال سيؤدي لا محال إلى إرتكاب أخطاء تقييمية خاصة إذا أقيمت على حساب المفاضلة والولاء والجهوية والقرابة والمحسوبية من ناحية، كما أن إعادة توزيع العمال الذين قد يفقدون مناصب عملهم يستلزم تدخل مؤسسات مختلفة غير المؤسسة المستخدمة لهؤلاء العمال، كما يستلزم تدخل مصالح التشغيل والتكوين والإدارات المختصة لتقديم إعانات الدولة.

وبناء على ذلك فإن المشرع أيضا لا يستطيع أن يجبر أو يقيد المسؤولين في المؤسسات بشروط محددة كي يدمجون عمالا معرضين لخطر فقدان مناصب عملهم في مؤسساتهم الأصلية كما أن المشرع لم يتمكن من فصل أمر التنسيق الضروري بين هذه المؤسسات والإدارات المختصة بالتكوين والتشغيل وبضمان إعانة الدولة.

لذا يمكننا أن نتصور بأن واقع تنفيذ الإجراءات القانونية تتسم بخاصية بيروقراطية ليست على شاكلة المفهوم الفييري لذلك لا تعد الإجراءات الخاصة بخلق نشاطات جديدة لإدماج العمال المهديين بفقدان مناصب عملهم أو الإعداد لتأهيلهم وتحويلهم لنشاطات أخرى مجرد إجراءات سهلة بمثل سهولة تنفيذها لأن مناهج العمل وطرقه وكيفيات إتخاذ القرارات الإدارية ليست بحيادية وتخضع لمنطق سياسي يجسد واقع توجهات الدولة الجزائية إلى إختيارات إقتصادية ليبرالية، وهي نفس الإختيارات المهنية عالميا نظرا لخصوصيات عولة السوق.

يتسم محيط المؤسسات الاقتصادية العمومية بتغيير جذري في نمط تنظيمه وأسلوب تسييره داخليا وخارجيا نظرا للتغيرات في المحيط الخارجي وخضوعه إلى آليات قوانين السوق، وهذا ما يفرز إنعكاسات على المستقبل المهني للعمال، لأن المستلزمات الآتية لهذه المؤسسات هي الطلب على الإحتفاظ باليد العاملة الماهرة والمتخصصة وفقا لإستراتيجيات ما تتطلبه حاجات المؤسسات فقط سواء من الفئة العاملة المطلوبة (فنية، إدارية، يدوية) أو من المنتج وتجديده، أو إستخدام التكنولوجيات الحديثة (الأتوماتية والإعلام الآلي ضمن سلسلة الإنتاج وغيرها) لذا سنحاول أن نحلل الفئات التي يلتمسها وجوب الإحتفاظ بمناصب عملها.

1-2- الفئات المعنية بوجوب الاحتفاظ بمناصب عمليا:

لا ريب بأن الفئات التي يجب الاحتفاظ على مناصب عملها هي المستخدمين وكذا العمال لكن الميزة الإجتماعية والجماعية لإجراء تسريح العمال الأجراء يجعل من الجهاز النقابي وبالتحديد من الممارسة الفعلية لنشاط النقابيين فاعلا محوريا. وقد أعطى المشرع الجزائري¹⁸ أهمية قصوى بتحديد أطراف معينة بتمثيل العمال كلا من لجنة المشاركة والتنظيمات النقابية التمثيلية للعمال داخل المؤسسة.

وتجدر الإشارة إلى كون المشاركة النقابية محورية في التفاوض من أجل الاحتفاظ على مناصب العمل داخل المؤسسات الإقتصادية العمومية، بل وتدافع عن حقوق العمال ومصالحهم الجماعية التي قد تتعارض في الواقع مع مصالح المستخدمين وأهدافهم الصناعية والمهنية.

بعدما يتم إعداد مشروع الجانب الإجتماعي لمخطط التقويم الداخلي للمؤسسة، يقوم المستخدم بتقديمه خلال إجتماعات خاصة مع لجنة المشاركة من جهة، والتنظيمات النقابية التمثيلية من جهة أخرى، وفي هذا المستوى بالذات تبدي لجنة المشاركة مشاوراتها وعرض آرائها بينما تعرض التنظيمات النقابية التمثيلية تفاوضاتها مع المستخدم حول مضمون وشروط تطبيق تدابير الجانب الإجتماعي لمخطط التقويم الداخلي للمؤسسة.

فضلا عن ذلك فقد حدد لنا المشرع الجزائري صراحة الفئات المعنية بإدراج وإجراء مواقفها في محاضر الجلسات كي تتبين نقاط الإتفاق ونقاط عدم الإتفاق فيما بينهم، ففي الحالة الأولى يقوم أحد الأطراف بتسجيل الإتفاق النهائي لدى مصالح مفتشية العمل وكتابة الضبط، أما في الحالة الثانية فإنه يستوجب على الأطراف اللجوء إلى وساطة أو حكم لتقريب وجهات النظر.

2-2- إجراء التقليل من عدد العمال المقنن تشريعا حلا ترقيعيا أو إستراتيجيا؟

قبل تناولنا لمضمون التقليل من عدد العمال المنصوص عليه قانونا فلا بد من الإشارة إلى ما أقره صراحة المشرع الجزائري حول طبيعة الإجراء ذاته، كي يتسنى لنا إدراك أهمية الإجراء من الناحية التشريعية أولا، ثم من الناحية الإستراتيجية في مستوى مسار تنظيم وتسيير المؤسسات المعنية بتنفيذه ثانيا.

يحكم تقليل من عدد العمال المواد من 69 إلى 71 من القانون 11/90 والمرسوم التشريعي 09/94 ولعل أهم ما يبرز من التشريع هو :

- أولا: لم يبق يلزم الحصول على الترخيص المسبق من أجل مباشرة تنفيذه.

- ثانيا: تفرض المواد 69 و70 و71 من القانون 11/90 اللجوء إلى تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى التقليل من عدد العمال.

تجدر الإشارة في هذا الإطار، من جهة إلى أن الإجهاد القضائي يحمل المستخدم عبء إثبات لجوئه أو محاولة لجوئه بدون جدوى إلى الوسائل المنصوص عليها في المادة 69 وأنه من جهة أخرى قد خفض التقليل من عدد العمال طبقا للمعايير المنصوص عليها في المادة 70 وفي هذا الصياغ قضى أن الإتفاق المبرم مع النقابة والذي بمقتضاه ضبطت قائمة العمال المعنيين بالتقليل لا يشكل التقليل تعسفا، بسبب حصول إتفاق حوله بين المستخدم والنقابة.

وقد أضاف المرسوم التشريعي 09/94 شروطا أخرى بالنسبة للمستخدم الذي يشغل أكثر من 09 عمال، إذ يلزمه تبليغ مفتش العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليل، وكذا للهيئات المكلفة بالضمان ضد البطالة والتقاعد المسبق، وأن يرفق بإثبات دفعه كافة التعويضات المنصوص عليها في المادة 22 منه. لذا فمن المؤكد أن إجراء التقليل من عدد العمال المقنن تشريعا حلا إستراتيجيا لكونه قائم على إدراك فقدان الدور الريادي لاقتصاديات تسيير المؤسسات العمومية الوطنية وقوة فرض منطقتها في السوق الهش باعتبار ان معظم تلك

الاقتصاديات تعتمد بالدرجة الأولى على الربح البتروبي وليس الاعتماد على مقاصد توطن الكفاءات واستغلال قدراتها بمعنى تفضيل الربح بدل الاستثمار في الموارد البشرية لذلك فمن الطبيعي أن يكون مصير هذه الأخيرة التقليل من عددها أو تسريحها جزئيا أو كليا.

الخلاصة:

يعد تنظيم المستخدم لعمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له، والمصالح العمومية للشغل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة، ومن جهة أخرى إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة توزيعهم، ويمر كل ذلك في إطار إعادة تقويم مخططات المؤسسات الاقتصادية العمومية من الجانب الإجتماعي.

وبقي الإجراء في واقعه مجحف في حق العمال المعنيين به، إذ كمن خلل في صلب تنفيذه من قبل مسؤولي المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية، لأن ترك المشرع حرية إتخاذ قرار اختيار من هي الفئة التي يلتمسها إجراء التقليل والاحتفاظ بالبعض الآخر من العمال سيؤدي لا محال إلى ارتكاب أخطاء تقييمية خاصة إذا أقيمت على حساب المفاضلة والولاء والجهوية والقرباية والمحسوبية من ناحية، كما أن إعادة توزيع العمال الذين قد يفقدون مناصب عملهم يستلزم تدخل مؤسسات مختلفة غير المؤسسة المستخدمة لهؤلاء العمال، كما يستلزم تدخل مصالح التشغيل والتكوين والإدارات المختصة لتقديم إعانات الدولة وهو الوضع المتسم بطول مدة تقديم تلك الإعانات للمعنيين من ناحية أخرى.

مراجع التمشيش:

- (1) المرسوم التشريعي 09-94، المؤرخ في 26 يونيو 1994.
- (2) تجد هذه الترتيب أسلها القانوني في الأمر 31/75 (رقم 39) ثم القانون 12-78 (المادتين 94 و 95) وكذلك القانون 06-82 (المادة 68). و المراسيم التطبيقية لهما خاصة المرسوم 302-82 (المادة 55). وأخيرا القانون الساري المفعول، وهو قانون 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل (المادة 69-70).
- ♦ صدر القانون العام للعامل سنة 1978، وقد نصت المادة 94 منه على بعض التدابير الإلزامية الأخرى.
- (3) وهو القانون الذي أولاه المشرع الجزائري أهمية خاصة بأحكام وردت كلها في الباب السادس من القانون 11-90.
- (4) Guirlet (C.), Licenciement économique, Fascicule 31-4, jurisclasseur droit du travail, éditions techniques des jurisclasseurs, Paris, 1992.p1.
- (5) أنظر في هذا الشأن المادة 5 من المرسوم التشريعي 09-94.
- (6) أنظر في هذا الشأن المادة 9 من المرسوم التشريعي 09-94.
- (7) أنظر في هذا الشأن المادة 7 من المرسوم التشريعي 09-94.
- (8) أنظر المادة 8 من القانون 09-94.
- (9) أنظر المادة 20 من القانون 09-94.
- (10) أنظر المادة 34 من القانون 09-94.
- (11) أنظر القانون 11-90.

- (12) يمكن الاطلاع في هذه المسألة من المادة 15 إلى المادة 24 من القانون 11-90.
- (13) أنظر في هذا الشأن المادة 39 من الأمر 31-75 و القانون 12-78.
- (14) أنظر لمزيد من التفاصيل القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري، وباقي الأحكام التابعة له.
- (15) أنظر المادة رقم 01 من المرسوم التشريعي رقم 09/94.
- (16) أنظر نفس المادة السابقة من نفس المرسوم.
- (17) أنظر المادة رقم 7 من نفس المرسوم التشريعي 21/94.
- (18) لمزيد من الإطلاع حول يمكن النظر للمواد من 6 إلى 10 من المرسوم التشريعي رقم 09-94.