

مازة عبلة

أستاذة محاضرة صنف ب

بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران -2-

عضو بمخبر القانون الاجتماعي

دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة

ملخص:

تلعب المشاركة العمالية دورا هاما في تطوير المؤسسة المستخدمة لاسيما إذا كانت فعالة وايجابية. لقد منح المشرع الجزائري للجنة المشاركة عدة صلاحيات لإبداء الرأي بشكل فعال، هذا الرأي يساهم في تطوير المؤسسة المستخدمة ليس فقط من الجانب الاجتماعي بل وحتى الاقتصادي.

Résumé :

Le rôle des travailleurs est primordial dans l'essor de l'entreprise, notamment avec une participation massive des travailleurs, et cela peut se traduire par des négociations faites par les structures syndicales dans l'entreprise, ou par voie de consultations effectuées par le comité de participation.

La législation Algérienne a octroyé plusieurs outils aux comités de participation pour qu'elles puissent intervenir dans le domaine économique avec efficacité et lui permet de jouer un rôle prépondérant dans l'épanouissement des entreprises des patronats sur les plans social et économique.

Summary

The role of employees is tremendous for the company development ,more particularly, with a massive participation of employees which can lead to negotiations supervised by union agreement in the company ,or by consultations supervised by the participation committee .

The Algerian legislation granted several tools for participation committee to let her intervene in the economical field with effectiveness and help her to play a predominant role for the employers company taking off on the social and economic point of view .

مقدمة:

لقد نص المشرع الجزائري على المشاركة العمالية عن طريق خلق هيكل داخل المؤسسة المستخدمة، ألا وهو لجنة المشاركة، كما أعطى لهذه الأخيرة صلاحيات عديدة لتسهيل تسييرها داخل المؤسسة، حتى تؤدي دور ناجع وفعال، فما هي بهذه المشاركة العمالية وما هي الآليات القانونية الممنوحة لها لتلعب هذه الأخيرة هذا الدور الإيجابي.

المحور الأول: مفهوم المشاركة العمالية.

تتجسد المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية من حيث التسيير بمستويين: يتمثل الأول في المشاركة الفعلية في صنع القرار والإشراف الفعلي على التسيير الاقتصادي والمالي والتنظيمي للمؤسسة من خلال الممثلين العماليين في مجلس الإدارة الذي تعينه الجمعية العامة للمساهمين، والذي يباشر ويسير كافة الأعمال اليومية للمؤسسة تحت مسؤولية ورقابة مجلس الإدارة الذي يخوله ويفوضه هذه الصلاحيات⁽¹⁾، وكذلك الأمر بالنسبة لمجلس المراقبة الذي يشرف على تسيير المؤسسة باسم الشركاء والذي يتولى السلطة العامة للمؤسسة بتفويض من الجمعية في حدود القانون الأساسي للشركة ذات المسؤولية المحدودة⁽²⁾.

بينما يتمثل المستوى الثاني، في المشاركة الاستشارية أو الإعلامية التي يمارسها العمال من خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر المؤسسة المستخدمة، أو مندوبي المستخدمين أي العمال على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على الأكثر من عشرين (20) عاملا⁽³⁾.

أ- إجراءات الانتخاب وصلاحيات لجنة المشاركة:

سبق وأن اشرنا أن هناك نوعين أو مستويين من المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات. فبالنسبة للنوع أو المستوى الأول، أي المشاركة في مجلس الإدارة فإن تمثيل العمال بعدما كان يتم على أساس انتخاب ممثلين في مجلس المراقبة من طرف مجلس العمال للمؤسسة ولكن أصبح بمقتضى قانون علاقات العمل، من اختصاص لجنة المشاركة للمؤسسة التي يفوق عدد عمالها المائة والخمسين عاملا. فالسؤال الذي يطرح عن كيفية انتخاب هذه الأخيرة داخل المؤسسة؟

• أولا- انتخاب لجنة المشاركة:

¹ - المادة 16 من القانون (88-04) المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن تعديل وتنظيم القانون التجاري. المحددة للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية. الجريدة الرسمية، عدد 2 المؤرخ في 13 جانفي 1988، ص 47 وما بعدها.

² - المواد 33 إلى 37 من قانون (90-11) المؤرخ في 11 أفريل 1990 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 1990/10/03، ص 1316 وما بعدها.

³ انظر المادتين 91 و92 من قانون علاقات العمل (90-11) السالف الذكر.

من أجل تكوين لجنة المشاركة داخل المؤسسة لابد من انتخاب أعضائها وهم مندوبي المستخدمين، لذلك يتعين على المستخدم إعلام العمال بالتاريخ والمكان الذي يتم فيه الانتخاب عن طريق الاقتراع. كما يجب الإشارة إلى أنر إعلام العمال يتم عن طريق لوح مخصص لكل إعلانات المؤسسة.

1- كيفية الاقتراع:

تنتخب لجنة المشاركة من مجموع عمال المؤسسة بواسطة الاقتراع السري الحر والمباشر، لمدة ثلاثة سنوات، وتكون ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال، مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل، عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة الألف (1000) عامل⁽⁴⁾، على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية الموجودة في المؤسسة، بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث من عدد المقاعد، إلا في حالة الاتفاق على خلاف ذلك⁽⁵⁾.

ويتم الاقتراع بإشراف هيئة متساوية الأعضاء من ممثلي العمال والمستخدم في حدود ثلاثة أعضاء لكل طرف، برئاسة أكبر الأعضاء سناً، وتكون مهمة الهيئة المتساوية الأعضاء هذه، ضبط القائمة الانتخابية، وتقرير توزيع المناصب على الفئات العمالية المختلفة، والتحقق من سلامة الانتخابات، وتلقي شكاوي المترشحين، وتنصيب المترشحين المنتخبين⁽⁶⁾.

وأخير تستدعي لجنة الانتخاب فور الإعلان عن نتائج الاقتراع كل المندوبين المنتخبين في أجل أقصاه ثمانية أيام لانتخاب لجنة المشاركة من بينهم وذلك عن طريق التصويت السري⁽⁷⁾.

• ثانيا- سير عمل لجنة المشاركة:

من أجل السير الحسن لعمل لجنة المشاركة، منح لها القانون عدة تسهيلات من بينها:

(1) وضع مكتب خاص بها: تنص المادة 96 من قانون العمل على أن تعد اللجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب الرئيس وتجتمع كل ثلاثة أشهر على الأقل.

(2) لوحات النشر أو الإعلانات: يتوجب على رئيس المؤسسة منح لجنة المشاركة لوحات إعلانية خاصة بها على شكل لافتات إلى جانب اللافتات الممنوحة للنقابة بالمؤسسة، عملياً نجد لوح إعلامي واحد تنشر فيه كل الإعلانات سواء إعلانات لجنة المشاركة أو النقابة أو حتى إعلانات المؤسسة⁽⁸⁾.

⁴ انظر المادة 99 من قانون (90-11) السالف الذكر.

⁵ انظر المادة 98 من القانون السالف الذكر، والمادتين 12 و 17 من المرسوم (90-289) المؤرخ في 29/09/1990 المتضمن كليات تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين. الجريدة الرسمية، عدد 42 المؤرخة في 03/10/1990، ص 1316.

⁶ انظر المواد 3 إلى 7 والمواد من 20 إلى 28 من المرسوم 90-289 السالف الذكر.

⁷ المادة 99 من قانون (90-11) السالف الذكر.

⁸ المادة 109 من قانون (96-21) السالف الذكر وحسب نظام الداخلي للجنة المشاركة لمؤسسة اتصالات الجزائر ومؤسسة سونغاز.

(3) الخبراء: تستعين لجنة المشاركة بالخبراء لقراءة وشرح تلك الوثائق المتعلقة بالمحاسبة والمالية المقدمة لها من قبل المؤسسة.

وكذلك لفحص الحسابات السنوية ودراسة ودراسة المشاريع الاقتصادية، لإبداء الرأي فيها ولعل حق اللجنة بالاستعانة بالخبراء يمنح لها الحق في قراءة الوثائق الاقتصادية الهامة بالمؤسسة، مما يسهل عليها الاطلاع على الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، فيمكنها ذلك من إعلام النقابة بالوضع الاقتصادي للمؤسسة، لتعقد هذه الأخيرة مفاوضات فعالة وناجعة مع المستخدم وهي مفاوضات مبنية على علم مسبق ومدرّس من النقابة لوضعية المؤسسة والخروج بحلول ناجعة لرفع من المستوى الاقتصادي لهذه الأخيرة.

وهذا الشكل من الحق الممنوح للجنة المشاركة لقراءة الوثائق الاقتصادية للمؤسسة هو شكل من أشكال إعلام اللجنة حول كل الوضعية الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة، وهو الشكل الجديد لدور اللجنة مقارنة بالدور التقليدي الذي عهدناه للجنة المشاركة وهو الدور الاجتماعي فقط⁽⁹⁾.

ب- صلاحيات لجنة المشاركة:

تساعد المشاركة العمالية في المؤسسة إلى رفع من إنتاجية الفرد وتحسين من نوعية العمل وإلى خفض معدل الغياب وهو ما يؤدي إلى تحسين من المستوى الاجتماعي لعمال المؤسسة ككل⁽¹⁰⁾.

• أولا- الصلاحيات الاجتماعية:

لقد أسند المشرع الجزائري مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة للجنة المشاركة. من بين هذه الخدمات:

- 1- الخدمات الاجتماعية والثقافية التي يكون موضوعها خاص بأوقات العمل والتنظيمات الرياضية.
- 2- الخدمات الاجتماعية والثقافية التي تتعلق بتحسين ظروف العمل إلى المطاعم والتعاونيات الاستهلاكية والبساتين للعمال، الحضانات وكذلك المصاريف.
- 3- هياكل ذات النظام المهني والتربوية المرتبطة بالمؤسسة، كمرکز التكوين والتمهين، المكتبات وإعطاء دروس حول الثقافة العمالية العامة⁽¹¹⁾.

ثانيا- الصلاحيات الاقتصادية:

لقد منح المشرع الجزائري للجنة المشاركة صلاحيات اقتصادية وهي تتركز على مبدأ إعلام المستخدم بكل المعلومات الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة، ومن بين هذه المعلومات:

- 1- المعلومات المتعلقة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وكذلك إنتاجية العمل.

⁹ المادة 110 من قانون (21-96) السالف الذكر.

¹⁰ Jean Savatier, « La participation des travailleurs dans l'entreprise », droit social, 1984, 2^{ème} édition, p 287.

¹¹ انظر المادة 94 من قانون (11-90) السالف الذكر، التي نصت على إسناد الخدمات الاجتماعية للجنة المشاركة بعد إبرام اتفاقية بينها وبين المستخدم تحدد كيفية وشروط ممارسة هذه الخدمات.

- 2- المعلومات المتعلقة بتنفيذ المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها.
- 3- الكشف المالية للمؤسسة والحصيلات وكذا حسابات الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر.
- 4- المعلومات المتعلقة بتطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل.
- 5- المعلومات الخاصة بنسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 6- مشاريع إعادة هيكلة الشغل لتخفيض مدة العمل وإعادة توزيع العمال أو تقليص عددهم في حالة تدهور الحالة الاقتصادية للمؤسسة.
- 7- تنظيم العمل لمقاييس العمل وطريق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل⁽¹²⁾.

المحور الثاني: الآليات القانونية لتطوير المشاركة العمالية

إن محاولة تقييم مدى فعالية المشاركة العمالية في تسيير وإدارة المؤسسات في القانون الجزائري، يقودنا حتما إلى خلاصة مفادها أن مشاركة العمال في التسيير لم ترق إلى درجة المشاركة الفعالة في التدخل في شؤون المؤسسة الهامة والأساسية ولم تمنحهم السلطات القانونية والإدارية التي تمكنهم من فرض رأيهم أو على الأقل الأخذ به عند صياغة القرارات الهامة، والإستراتيجية في المؤسسة، حيث احتفظ بهذه المهمة والسلطة دائما إما لمجلس المديرية والمدير العام للمؤسسة في النظام السابق⁽¹³⁾، أو الجمعية العامة للمساهمين ومدير المؤسسة في النظام الحالي⁽¹⁴⁾ فبقيت هذه الصلاحيات لا تتجاوز حدود الإعلام الدوري ببعض المسائل التي تحدث داخل المؤسسة، أو التي تناقش في مجلس الإدارة أو في لجنة المشاركة، وإبداء الرأي في بعض القرارات قبل تطبيقها⁽¹⁵⁾، إلى جانب مراقبة تطبيق القوانين والنظم الخاصة بالتشغيل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والقيام بكافة الأعمال والإجراءات اللازمة عند عدم احترام صاحب العمل لبعض الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية الخاصة بحقوق العمال الاقتصادية، لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹⁶⁾.

وهذا مقارنة مع التشريع الفرنسي الذي منح آليات قانونية واتفاقية مهمة للنهوض بالدور الاقتصادي، فمن خلال هذه الآليات نستنبط الحلول الملائمة لإعطاء للجنة المشاركة الفعالية اللازمة للدور الاقتصادي الذي يجب أن تلعبه في المؤسسة.

¹² انظر المادة 94 من قانون (90-11) السالف الذكر.

¹³ المواد من 57 إلى 70 من أمر (75-31) المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بشروط العامة في القطاع العام والخاص منشور في الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

¹⁴ المواد 16 و 18 من قانون 88-04 المؤرخ في 12/11/1988 المحدد للقواعد الخاصة لتسيير المؤسسات المؤسسات العمومية الاقتصادية. الجريدة الرسمية، عدد 2، ص 47.

¹⁵ انظر المادة 94، فقرة 1 و 7 من قانون العمل (90-11) السالف الذكر.

¹⁶ انظر المادة 94، الفقرة 4 من قانون (90-11) السالف الذكر.

لذلك نقترح بعض الآليات القانونية نص عليها المشرع الجزائري للمحاولة من تطوير المشاركة العمالية وجعلها أكثر فعالية وهي:

أ- التكوين المهني وإعلام لجنة المشاركة:

يلعب كل من التكوين المهني والإعلام دوراً أساسياً في مجالات التنمية والتطور المختلفين، من بينها: تنمية العنصر البشري، كما أن علاقة التكوين والإعلام بالإنتاج علاقة عضوية متبادلة، ويتجلى هذا الأمر بصورة خاصة في الدول النامية مثل الدول العربية، حيث أدرك المسؤولون في هذه الدول مدى أهمية التنمية والعنصر البشري والإنتاج وعلاقة بعضها ببعض الآخر، فقد أثبتت الدراسات العلمية والتجارب الميدانية وجود الارتباط الوثيق وضرورة التناسب والتناسق فيما بينهما.

• أولاً- التكوين المهني للعمال:

إن التكوين هو الحق الذي ما فتئ يطالب به العمال منذ مدة طويلة إلى أن تم تكريسه في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت مختلف القوانين العمالية المقارنة تعترف للعمال ببعض الحقوق المتعلقة بالتكوين والترقية المهنية بما يتلاءم والتطور التكنولوجي لوسائل ونظم العمل الحديثة، ومن بين التشريعات العمالية التي أصبحت تعترف صراحة بهذا الحق، نجد التشريع الجزائري الذي جعل من العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضماناً للتطور الاقتصادي للمؤسسة والوطن، كما جعل من الترقية إجازة للعامل عن تنمية معارفه، ومؤهلاته المهنية، بتعيينه في منصب عمل جديد يحوله رتبة أعلى من رتبته السابقة⁽¹⁷⁾.

ومن هذا المنطلق فإن حق التكوين هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية، وتحسن ظروف معيشته، وحياته المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني والمعنوي للعمال.

كما ويتخذ التكوين عدة أشكال وصور منها ما يعرف بالتكوين الأولي أي قبل التحاق العامل بمنصب العمل، وهذا بإعداد العامل علمياً وتقنياً حتى يتمكن من القيام بمهامه وأعماله على الوجه الأحسن¹⁸، ووفق ما يتطلبه منصب العمل من تقنيات ومردودية، ومنها ما يعرف بالتكوين المستمر للعامل حيث يمنح بعض فترات التفرغ للالتحاق بمؤسسات التكوين سواء أكانت تابعة للمؤسسة المستخدمة أم خارجية عنها، وذلك قصد تحسين مستواه المهني والتطور مع أساليب التكنولوجيا الحديثة المستعملة في المؤسسة المستخدمة أو للتدرب على التقنيات الجديدة في الصنع أو في أداء العمل أو قصد زيادة وتطوير المردودية نوعاً وكماً.

¹⁷ المادة 13 الفقرة 2 من المرسوم (82-302) المؤرخ في 11 نوفمبر 1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1982/09/07، ص 1229.

¹⁸ المرسوم (81-395) المؤرخ في 1981/12/26 المتعلق بخلق تنظيمات لتسيير هيكل التكوين المهني، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 52 لسنة 1981/12/29، ص 1358.

وفي كلتا الحالتين قد يتخذ التكوين شكل التكوين النظري حيث يلحق العامل معلومات دروس نظرية حول التخصص

أو شكل التكوين التطبيقي العملي، حيث يوضع العامل في فترة تدريب عمليا على العمل أو التخصص المطلوب تحت إشراف مدرب أو متخصص في الموضوع، ولقد اهتم المشرع الجزائري بمختلف الأشكال والصور للتكوين⁽¹⁹⁾.

وأخيرا في إطار القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1990، حيث ألزم كل مستخدم بمباشرة الأعمال المتعلقة بالتكوين وتحسين مستوى العمال، كما ألزم العمال بمتابعة فترات التكوين التي ينظمها المستخدم (المادة 58) وجعل من هذه المهمة واجب على العمال ملزمين بتطبيقه قانونا (المادة 7 الفقرة 6):

"يخضع العمال في إطار علاقات العمل للمشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن".

وفي نفس الوقت اعتبر التكوين من بين الحقوق المقررة قانونا للعمال (المادة 6 الفقرة 4): "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: من بينها التكوين المهني والترقية في العمل".

كما تهدف أعمال التكوين المهني التي تباشرها المؤسسة إلى ما يلي⁽²⁰⁾:

1- تلبية الحاجيات المتعلقة بالمواد البشرية المؤهلة في التخصصات المهنية اللازمة لسير المؤسسة المستخدمة.

2- اكتساب العمال للكفاءات أو تحسينها تحسينا يؤدي للتطوير المتوقع للتقنيات وللمهن، أو مواكبته من أجل تشجيع الحفاظ على الشغل والتحكم في المهام الموسع فيها.

3- استرجاع العمال لمعلوماتهم الأساسية أو الزيادة فيها وتحسين المستوى للسماح للعمال من رفع كفاءتهم لتسهيل تدرجهم المهني أو الجغرافي أو الوظيفي.

4- السماح للعمال ضمان التدرج في مسارهم، مصدر التحفيز والتجديد لتحسين الإنتاجية في العمل وفي الكفاءات عموما.

¹⁹ بمقتضى القانون (07.81) المؤرخ في 27 جويلية 1981 المتعلق بالتكوين المهني والتمهين منشور في الجريدة الرسمية، العدد 26 المؤرخة في 30 جويلية 1981، ص 1088.

- والمرسومين (298-82 و 299-82) المؤرخين في 04 سبتمبر 1982 المتعلقين بالتكوين المهني في المؤسسة المنشورين في الجريدة الرسمية العدد 36 المؤرخة في 07 سبتمبر 1982، 1768.

²⁰ قانون (07-08)، مؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن للقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

5- تعد تنمية كفاءات العمال وتدرجهم المهني عموماً من الركائز التي تساهم في الحفاظ على تنافسية المؤسسة بتسهيل تأقلمها مع محيطها، كما تتوافق في ذات الوقت مع المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمهنة.

أمّا عن الشروط المتعلقة بالتكوين فيكون برنامج التكوين و/أو تحسين المستوى مباشرة وفقاً للحاجيات الكيفية والكمية للمؤسسة والمحددة في إطار التسيير التقديري للموارد البشرية. وتكون نشاطات التكوين، إعادة التأهيل وتحسين المستوى لفترات قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى. كما تتم داخل المؤسسة أو خارجها²¹.

كما يتعين على المؤسسة القيام بنشاطات للتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج تعرضه على لجنة المشاركة وجوباً.

ويتعين على العامل متابعة دروس ودورات ونشاطات التكوين أو تحسين المستوى التي تنظمها المؤسسة في حدود حاجياتها من أجل تحسين المعارف العامة المهنية والتكنولوجية وتعميقها وزيادتها اللازمة للتأدية العادية للمهام التي يمنحها أو ينوي أن يمنحها إياه المستخدم²².

والملاحظ أنه يتعلق الالتحاق بدورة التكوين بطبيعة نشاط التكوين، وبناتج الاختبارات والامتحانات المهنية التي تنظمها المؤسسة.

إنّ التكوين المهني للعمال يساهم في رفع من مستوى العامل سواء كان عامل من مجموع عمال المؤسسة أو عامل عضو من أعضاء لجنة المشاركة، إلا أن المشرع الجزائري إلى جانب إلزامه لتكوين العمال لرفع من مستواهم ألزم تكوين آخر خاص بأعضاء لجنة المشاركة.

بحيث يتمتع أعضاء لجنة المشاركة بحق في التكوين في المجال الاقتصادي لمدة أقصاها خمسة أيام منظمة من طرف التنظيمات المختصة، تدفع نفقات هذا التكوين من ميزانية المؤسسة وهذا وفق المادة (112) من أمر (96-21): "يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم"²³.

• ثانياً- إعلام لجنة المشاركة:

ما من شك أنه لا وجود لنهضة اقتصادية أو اجتماعية شاملة بدون تعزيز (عنصر الوعي) في تفهم الإمكانيات الموضوعية المتاحة²⁴.

²¹ المادة 15 من مرسوم (81-395) المشار إليه آنفاً.

²² المادة 16 من مرسوم (81-395) المشار إليه آنفاً.

²³ المادة 112 من أمر (21.96) المؤرخ في 09 جويلية 1996 السالف الذكر.

²⁴ غونتر – إستيرس، "مشاركة العمال في القرار داخل المؤسسة"، ترجمة عربية، مؤسسة فريديريك إيبيرث، بيروت، ص 64.

هذا هو الأساس لتنظيم النشاط البشري وجهدهم تنظيمًا سليماً من أجل تحقيق هذه الإمكانيات الموضوعية. غير أن هذا التنظيم، بدوره، لا يمكن تحقيقه بدون ممارسة الديمقراطية المركزية، بدون الانسجام والتآلف، الموقف بين التخطيط والإدارة المركزيين والتفتح الأوسع في مبادرات العمال من أسفل.

صحيح، إنه كلما اتخذ الإنتاج طابعه الاجتماعي الأوسع كانت الضرورة متزايدة لدور وأهمية التوجيه المركزي.. على نطاق المؤسسة. غير أن هذا الدور التوجيهي المركزي يفقد فعاليته المنشودة، بل يصبح ضاراً، ما لم يتم، في الوقت نفسه، الإفصاح لمبادرات العاملين وإشراكهم بشكل حقيقي في إدارة الإنتاج وبالتالي المجتمع.

إنّ الجمع، الانسجام، أو التوازن، الموفق بين هذين النقيضين (المركزية من أعلى، المبادرة من أسفل) عملية بطبيعتها شائكة وصعبة.

هذه العملية ترقى إلى درجة الفن (بل الموهبة) لا يتيسر للكل إتقانها وحذقها، غير أنها أمر لا سبيل إلى تفاديه ما دامت المؤسسة تقوم على أساس الخطة والتخطيط. في كل الأحوال نستطيع أن نقرر بأن الأخذ بالمركزية المفرطة، الخانقة في التخطيط، هذه المركزية التي تسعها إلى طرح كل شيء من "فوق" حتى أدق التفاصيل لا تنتج في النهاية غير أضعاف العنصر الواعي المخطط في الاقتصاد وتقيد المبادرات الخلاقة من أسفل، ومن ثم شل حلقات الإنتاج وتعطيله.

إنه من الخطأ الفادح، الافتراض بأن القيادة الواعية تعني أن كل شيء جديد وتقديمي يتم إدخاله "من أعلى"، هذا الافتراض إن تحقق لا يؤدي إلا إلى إصدار الأوامر البيروقراطية ونسف إمكانية لتطوير المعرفة عموماً والفنية بخاصة لدى العاملين من أجل زيادة الإنتاج والارتقاء باندفاعهم المشترك وحماسهم.

ومن أهم الوسائل لزيادة هذه الإنتاجية نجده في التقدم السريع، المتصل، في استعمال التكنولوجيا وتحديث وسائلها وكذلك في التنظيم الأفضل للعمل والإنتاج. إن استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة له علاقة خاصة (مباشرة وعضوية) بالتنظيم العلمي للعمل والإنتاج، والترشيد الأقصى لزمن (ساعات) العمل: عدم ضياع أي وقت إنتاجي مهما كان ضئيلاً⁽²⁵⁾.

ولكن على الرغم من كل هذه العوامل الحاسمة في ترشيد الإنتاج، يظل التحسين المتواصل لمقدرات البشر من أهم العوامل الأساسية لزيادة إنتاجية للعمل. كما تسارعت خطى التقدم العلمي التقني إلى الأمام، تزامنت متطلبات المدارك الإنتاجية المتطورة على عقول البشر. إن أرقى وسائل التكنولوجيا تصبح طعاماً للصدأ في غياب المؤهلات البشرية الفنية والذهنية.

²⁵ عبد الرحمان عبد الباقي، "دراسة العلاقات الإنسانية ودراسة الأفراد"، مكتبة عين شمس، 1968، ص 54.

هكذا، نشاهد مصاعب هذا الأمر في البلدان التي تستورد التكنولوجيا الحديثة بدون التحضير اللازم لاستيعابها. إنَّ التقدم العلمي والتكنولوجي لا يتم في فراغ "بشري" إنه يستلزم تقدماً متواصلاً ومستمرًا في المستوى الثقافي والتكنولوجي الفني للذين يقومون مباشرة بعملية الإنتاج العاملين. في المؤسسة الرأسمالية نجد أن مثل هذا الاتجاه (تحفيز العاملين من أجل الترشيح الأسلم لقوى العمل والإنتاج) غير وارد، تصعب إمكانية تصور حدوثه: فكلما تم الترشيح بصورة أمثل فقد العاملون والإنتاج غير وارد، تصعب إمكانية تصور حدوثه: فكلما تم الترشيح بصورة أمثل فقد العاملون أماكن عملهم الترشيح، العطالة⁽²⁶⁾.

وهكذا كان التناقض الأزلي الذي ينخر فيما جسم المؤسسة الرأسمالية، من ناحية الرغبة في التقدم (الأرباح) عن طريق الترشيح الأمثل لقوى العمل، ومن ناحية ثانية، العطالة (البطالة) التي يحتاج إليها النظام الاحتكاري لتثبيت نظامه. وبهذا يصبح من الأسرار المقدسة لدى صاحب أو أصحاب المؤسسة حجب أية بيانات أو معلومات عن العاملين، فهذه أمور تقع خارج نطاق دائرتهم تماماً. أمّا في مؤسسات القطاع العام في البلدان المتجهة اشتراكياً، حيث لا توجد فئة اجتماعية تملك ملكية خاصة وسائل الإنتاج فتحول بينها (وسائل الإنتاج) وبين العاملين، ينبغي أن يكون الحال على غير ذلك. إنَّ مسيرة المؤسسة العامة (الدولة) تخضع في كل جوانبها لخطة منبثقة من الخطة القومية العامة الهادفة لتحويل المجتمع ككل ودفعه إلى الأمام.

وعليه، ينبغي أن تدرك القيادة الإدارية في المؤسسة بأن تحضير وإنجاز تصورات الترشيح وإجراءات الخطة السنوية تظل معطلة، أو قليلة العطاء، العائد، بدون المبادرات المسؤولة من قبل العاملين ونشاطهم المبدع الخلاق. وهكذا، يصبح من الواجبات الأساسية الثابتة لهذه القيادة توفير الظروف الموضوعية والذاتية التي تشجع وتدعم هذه المبادرات⁽²⁷⁾.

1- تحضير وبث المعلومات الهادفة والمحفزة عن: ضرورة (أهمية وهدف وإمكانات ترشيح قوة العمل المتاحة والإنتاج).

2- الارتقاء المستمر بالمنهج بالمستوى النظري والعملية للقطاعات الإدارية والإطارات النقابية العاملة فيما يختص بأحدث طرق ووسائل التنظيم العلمي للعمل والإنتاج.

وهنا تجلب دراسة تجارب الآخرين قدراً لا يستهان به من المنفعة أن تضرب القيادة الإدارية المثل الملهم في نشاطها الدائم لتحسين عمليات تنظيم العمل، وفي تفتحها على كل ما هو جديد ومفيد في هذا الشأن.

²⁶ صالح كركر "نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية" دراسة مقارنة، مطبعة تونس، قرطاج، بدون سنة نشر.

²⁷ محمد بلقاسم "الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية"، منشورات دحلب، الجزائر 1993.

إن إدخال وسائل إنتاج جديدة ذات أثر في عملية الإنتاج، يثمر فقط عندما يديرها ويشرف عليها عمال يعرفون مداخلها مهرة والأهداف الاقتصادية الاجتماعية المنشودة من وراء تحريكها (الخطة) هذا أمر هام في كل قسم من أقسام الإنتاج في المؤسسة.

وعندما نتحدث عن أهمية الإدارة الجماعية (المدير، مساعدوه، رؤساء الأقسام، العاملين، كلهم كمجموعة) لا نقصد إطلاقاً الانتقاص من دور ومسؤولية مساعديه ومروسيهم المباشرين، كما لا نقصد أن نتم الفوضى ويختلط الحابل بالنابل، لا رئيس ولا مرووس. هذا وضع فوضوي يرفضه كل عاقل، لا شك في أن هناك حدوداً وفواصل إدارية ينبغي أن تراعى بصرامة، بين المراتب الإدارية الوظيفية، وبين مراتب المسؤولية. إن الإداري الذي يجعل "البساط احمدي" بمعنى: الاختلاط المبثذل بينه وبين مروسيه —شخص قتل نفسه إدارياً وكذلك اغتال وظيفته (مسؤوليته) أقصد: لا بد من أن تكون هناك "مسافة"

احترام	بين	مواقع	المسؤولية
في إطار القاعدة المشتركة من روح الود والعمل التضامني من أجل إنجاز الواجبات المطروحة. الود الشخصي شيء والود التضامني في ساحة العمل (المسؤولية) شيء آخر كم نحن نخلط بين الاثنين.			

إن من حق المدير العام للمؤسسة، بالطبع اتخاذ القرار النهائي في كل أمر من أمور المؤسسة التي يشرف على إدارتها. وهذا القرار عن جانب المدير العام ملزم للجميع مساعديه والعاملين في المؤسسة ولكن على هذا المدير وحده أن يتحمل مسؤولية ما اتخذ من قرار أمام السلطات الأعلى.

وهذا المبدأ ينسحب أيضاً على من تحت المدير ممن يتحملون مسؤولية القرار في مستواهم، فهم بدورهم مسؤولون أماماً لمدير العام. غير أن المسؤولية للمدير العام ومروسيه المباشرين التي أشرنا إليها هنا لا تعني عزل العاملين في مواقع الإنتاج المادي المباشر عن المشاركة في العملية الإدارية: المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المصيرية فيما يختص بشؤون المؤسسة من قبل العاملين ممثلين في تنظيماتهم الاجتماعية. وكلما كانت هذه المشاركة في تحضير وضع القرار وتنفيذه ومراقبته حقيقية وفعالة، جاءت القرارات النهائية التي يتخذها المدير العام ومعاونوه أكثر نضجاً وموضوعية.

لذلك لا بد من تنمية مدارك الإطارات العمالية ومنها أعضاء لجنة المشاركة في كل المجتمعات أياً كانت طبيعة نظمها الاجتماعية، واجب مشترك، تلبية حاجات العاملين الاجتماعية والمادية ومتطلباتهم الطبية إلخ.. الاختلاف يأتي من الطرق والوسائل لتحقيق هذه الحاجيات والمطالب.

وبهذا الوضع يكون للجنة المشاركة الحق في المشاركة في دراسة خطة الإنتاج (يتم نقاشها في اجتماعات أعضاء لجنة المشاركة بهدف تقديم الاقتراحات والتعديلات، وسماع تقارير رؤساء الأقسام حول مشاريعهم وسجلها الاقتصادي... إلخ).

وبالإضافة إلى ذلك ينبغي على المدير العام أن يوفر للعمال في اللجان المختلفة للمؤسسة كل المعلومات والبيانات الهامة فيما تم إنجازه خلال السنة، مشروع الخطة – السنة المقبلة لتبادل الآراء في المؤسسة قبل اتخاذ القرار.

لعل المشرع الجزائري أدرك مدى أهمية الإعلام عموما وألزم المستخدم بضرورة إعلام لجنة المشاركة حتى تتمكن من تأدية دورها الفعال في التطوير الاقتصادي للمؤسسة بحيث أكد في المادة (94) من أمر (21-96) بأن تتلقى لجنة المشاركة كل ثلاثة أشهر على الأقل كل المعلومات الاقتصادية الخاصة بـ:

- تطوير الإنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.
- تطور عدد العمال وهيكل الشغل.
- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها.
- تنظيم العمل من مقاييس العمل وطرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيفه.
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (من تخفيض مدة العمل أو إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين.
- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة، الحصيلات والحسابات الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر²⁸.

وبهذه المعلومات تتمكن لجنة المشاركة من معرفة الوضع الاقتصادي للمؤسسة، ومن ثم إبداء رأيها حول كيفية تطويره ومن ثم الرفع من المستوى الاقتصادي لهذه الأخيرة. غير أن ذلك يحتاج وعيا كاملا لإدراك حجم المهمة المنوطة بها وإدراك الصلاحيات الموسعة التي خصها بها المشرع، مقارنة بالصلاحيات السابقة.

ب- حق الإخطار المسبق وحق اللجوء إلى الخبراء:

تتمتع لجنة المشاركة بوسائل عديدة تساعد وتساهل لها عملية المشاركة في إبداء الرأي لاتخاذ القرار في المجال الاقتصادي، ولعل التكوين المخصص لأعضائها والإعلام هما إحدى الوسيلتين الممنوحتين، ولكن إلى جانبها يوجد وسائل أخرى من بينها حق الإخطار المسبق وحق اللجوء إلى الخبراء.

كما نص المشرع الجزائري على "الإخطار المسبق"⁽²⁹⁾.

• أولا- حق الإخطار المسبق:

²⁸ المادة 94 من أمر (21-96) المشار إليه آنفا.
²⁹ Nadal Sourat « Négociation collective et licenciement économique pour motif économique ». Droit ouvrier, 2005, p 303.

أصبح التطور التكنولوجي والهيكل للمؤسسات المستخدمة، والأزمات الاقتصادية المالية منها والتجارية، سمة من سمات المؤسسة الحديثة، لاسيما بعد الحرب العالمية الثانية، كما أن هذا التطور أفرز عدة نتائج على عالم الشغل، بحيث أصبحت المؤسسات والمصانع الكبرى معرضة بصفة دائمة إما إلى صعوبات مالية وتجارية أو تكنولوجية، وإما إلى حتميات التطوير والتحديث واكتساب الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في الصناعة وتنظيم المشاريع الاقتصادية قصد التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الاقتصادية، وزيادة الإنتاج والإنتاجية والمردودية حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة الحرة وذلك بتقليل النفقات وزيادة المردودية والفعالية الاقتصادية⁽³⁰⁾.

هذه المعطيات كلها وغيرها كثيرا ما كان لها انعكاس السلبي على عالم الشغل بصفة عامة، وعلى العمال بصفة خاصة، إذ أصبح الضحية في كل عملية من العمليات السابقة، هم العمال بالدرجة الأولى ولم يبق إجراء الفصل أو التسريح يتم في شكل فردي، ولأسباب محددة، بل أخذ مفهوم الفصل بعدا واسعا، أي جماعي ليس بسبب من الأسباب التقليدية بل لنوع جديد هو السبب الاقتصادي والتقني، مما أدى إلى ظهور فكرة "التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية"⁽³¹⁾.

ونظرا لأهمية الموضوع باعتباره إفرازا من إفرازات التنظيمات الاقتصادية الحديثة المتميزة بطابع التطور المستمر والبحث عن الفعالية الاقتصادية، من خلال إعادة الهيكلة الدائمة والبحث عن التنظيم الاقتصادي الأمثل، وهو ما طبق في معظم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية⁽³²⁾.

لقد وضع المشرع الجزائري بعض التدابير الأولية في حالة الوضعية المتأزمة الاقتصادية للمؤسسة بحيث نص على إلزامية القيام بها من قبل المستخدم كخطوة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية ونقصد هنا بالخطوة الأولى هي مرحلة الإخطار المسبق.

وتتمثل هذه التدابير في إعداد المستخدم ملف متكامل حول الأسباب والدوافع للجوء إلى التسريح وعرضه على لجنة المشاركة⁽³³⁾. وجوبا لإبداء الرأي بشأنه وعدم تنفيذ المستخدم لهذا الإجراء قد يعرض عملية التسريح للبطلان بسبب مخالفة الجانب الإجرائي في التسريح وبالتالي يعتبر التسريح تسريحا تعسفيا يخضع لأحكام القانون⁽³⁴⁾.

³⁰ Teyssie. B. « Le droit du licenciement économique pour motif économique ? » revue des procédures collectives, 2005 juin, N° 2, p 114.

³¹ Article L 2325-35 du code de travail français.

Voir aussi arrêt N° 4371, cour de cassation, chambre social du 22 juillet 2004.

³² Revue de droit social « le nouveau droit des licenciements pour motif économique » N° 03 Mars 1987, N° spécial, P 179 à 334.

³³ المادة 10 من المرسوم التشريعي (94-09) المؤرخ في 26 ماي 1996 المؤرخة في من الجريدة الرسمية، ل26 ماي 1994، العدد 03.

³⁴ المادة 73 الفقرة 4 المعدلة من القانون (11.90) بمقتضى الأمر (21.96)

إنّ الهدف من عرض ملف حول أسباب وشروحات التي تؤدي إلى التسريح من قبل المستخدم إلى لجنة المشاركة هو تمكينهم من إعطاء رأيهم في الموضوع وإعلامهم بالإجراء والتفاوض معهم حول كافة الإجراءات التي تسمح بتفادي أي نزاع قد تفرزه هذه العملية.

إنّ حق الإنذار الممنوح قانوناً للجنة المشاركة أو حق الإخطار المسبق كما يسميه المشرع الجزائري، لهو وسيلة حقيقية تمتلكها لجنة المشاركة للتأثير على عملية اتخاذ القرار الاقتصادي في المؤسسة، ذلك أنه يحق لها أن تبدي للمستخدم بعض الحلول والطرق التي يمكن أن تُجَنَّب المؤسسة التسريح الجماعي، ولكن عملياً يُعتبر الإخطار المسبق عبئاً ثقيلاً على المؤسسة وعلى المستخدم خاصة، لأنهم يعتبرونه تشكيك في عدم مقدرتهم على تسيير المؤسسة.

• ثانياً- لجوء لجنة المشاركة للخبرة:

عن كيفية تدخل لجنة في المشاركة في "حق الإخطار المسبق" أنه تستطيع هذه الأخيرة تعيين خبير ليطلع على الأسباب الحقيقية للأزمة التي تمر بها المؤسسة، وذلك من خلال قراءته لوثائق المؤسسة، غير الوثائق التي قدمها لها المستخدم في الملف المقدم من طرفه للجنة، فله الحق في طلب هذه الوثائق.

كما إنّ التطور الكبير الذي شهدته المؤسسة في مجال العلاقات الاقتصادية وتوسيع نطاق المبادلات التجارية وتشابكها، جعل المؤسسة المستخدمة تتعامل مع عدة أطراف مختلفة وهيئات لها مصالح بشكل مباشر أو غير مباشر في المؤسسة، مما استوجب عليها تبني وظيفة جديدة داخل هيكلها التنظيمي تسمح لها بإبلاغ كل هؤلاء المتعاملين بكل التطورات داخل المؤسسة وكذا النشاطات التي تقوم بها.

ولكي تقوم بهذه المهمة على أكمل وجه وجب أن تتصف هذه المهمة بصفة الحياد والموضوعية في إيصال مختلف التقارير لمن يهمهم الأمر وعلى هذا الأساس وجدت الخبرة لمساعدة المؤسسة ولجنة المشاركة على تلبية هذه المتطلبات.

1- **الخبرة:** هي علم يتمثل في مجموعة المبادئ والمعايير والقواعد والأساليب التي يمكن بواسطتها القيام بفحص انتقادي منظم لأنظمة الرقابة الداخلية والبيانات المثبتة في الدفاتر والسجلات والقوائم المالية للمؤسسة بهدف إبداء الرأي الفني والمحايد⁽³⁵⁾.

2- أنواع الخبرة:

إنّ الخبرة نوعين:

• **الخبرة الداخلية:** وهو الفحص المنظم للمؤسسة ودفاترها وسجلاتها بواسطة جهة داخلية أو خبراء تابعين للمؤسسة، ولعلّ السبب في نشأة هذا النوع من الخبرة يرجع أساساً إلى كبر حجم المؤسسات

³⁵ مجلة عمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمل العرب، العدد 317، ماي 1993، أديب ميرو.

وتعدد وتنوع عملياتها المالية، والابتعاد التدريجي للإدارة العليا للمؤسسة عن تفاصيل تنفيذ السياسات والخطط الموضوعية، الأمر الذي استلزم وجود إدارة وقائية ورقابية تضمن التحقق من عمليات المشروع وجديتها، فور إتمامها وحدوثها. ويهدف هذا النوع من الخبرة إلى تحقيق النوعية الإدارية والإنتاجية للمؤسسة عن طريق محو الإسراف واكتشاف أخطاء التلاعب على الحسابات والتأكد من صحة البيانات التي تقدم للإدارة لتسترشد بها في رسم خططها، واتخاذ قراراتها ومراقبة تنفيذها، ولعل هذه الخبرة تتمثل في الخبير محافظ الحسابات وهو كل شخص يمارس مهمة المصادقة على صحة حسابات المؤسسة والشركات ومطابقتها للقانون⁽³⁶⁾.

- أمّا الخبرة الخارجية: هي موضوع عملنا، تقدم بها جهة مستقلة من خارج المؤسسة وقد تكون مكتب من مكاتب المحاسبة والمراجعة وظيفتها فحص دفاتر وتحليل وتقويم أو تقديم الشروحات لمختلف الوثائق أو أنواع الحسابات للمؤسسات أو للجنة المشاركة وهذه الخبرة يقوم بها خبير الحسابات. تستطيع لجنة المشاركة الاستعانة بالخبرة وذلك عن طريق الشروحات التي يقدمها لها خبير الحسابات، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 110 من أمر (21.96) بأن "تلجأ لجنة المشاركة إلى كل الخبرات الغير تابعة لأصحاب العمل"⁽³⁷⁾. وإذا حللنا كلمة "الخبرات" نجد أن المشرع نص عليها بشكل عام، أي كل خبرة تراها لجنة المشاركة ضرورية لشرح وقراءة الوثائق المطروحة أمامها.
- خاتمة:**

إن تعزيز السلم الاجتماعي يقتضي ضرورة تطوير ثقافة التشاور والمشاركة داخل المؤسسة المستخدمة بين مختلف الشركاء الاجتماعيين، مما يتطلب مشاركة فعالة وحقيقية للعمال، والملاحظ أن هذه المشاركة كانت دون طموحاتهم في القوانين السابقة للعمل، ويبدو أن قانون العمل أولى اهتماما للعلاقات الجماعية للعمل بعد أن ظل الاهتمام بالعلاقات الفردية هو السائد لمدة طويلة حيث عمل قانون العمل على توسيع مجالات مشاركة مندوبي المستخدمين.

كما أن أهمية المشاركة العمالية داخل المؤسسة تكمن في إقرار السلم الاجتماعي، ومعالجة مختلف الأزمات التي يمكن أن تمرّ بها المؤسسة، حيث تعد الشريك الضروري في أي حوار بين المؤسسة والعمال، كما هو الحال أثناء الأزمات الاقتصادية أو أثناء وضع مختلف التغييرات الهيكلية والتي يمكن أن تعرفها المؤسسة أو أثناء وضع مخطط الأمن والصحة المهنية.

³⁶ المادة 22 من قانون (01.10) المؤرخ في 29 جوان 2010، الطبعة الخامسة ل Bertti، 2010-2011.

³⁷ المادة 110 من أمر (21.96) المؤرخ في 09 جويلية 1996، السالف الذكر.

إن إحداث لجنة المشاركة كهيكل داخل المؤسسة يأتي من أجل خلق نوع من التوازن لتحقيق الازدهار الاقتصادي والسلم الاجتماعي، وإنجاح الحوار البناء، ومواكبة ما يعرفه عالم الشغل من تغير مستمر، وتقلب بوتيرة سريعة بفعل التطورات المتنامية في المجال التكنولوجي، وإقدام بلادنا بتوجيه من صندوق النقد الدولي على تحويل المؤسسات العمومية إلى الخواص كبديل لحل المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسة العمومية الصناعية والتجارية.

إن موضوع المشاركة العمالية من خلال لجنة المشاركة هو موضوع جديد كون هذا الهيكل القانوني جديد بدوره يعد بالنسبة لأغلب تشريعات الدول العربية، لذلك كان لابد من دراسة هذا الهيكل خصوصا أن المشرع لم يخصص لهذه اللجنة في قانون العمل سوى بعض المواد المحدودة، وهي مواد محتشمة ولا تفي بالغرض الذي من أجله أحدث هذا الهيكل وتعترتها نواقص كثيرة تقتضي من المشرع تداركها.

إنّ الهدف من إحداث هذه اللجنة بالنسبة للمشرع الجزائري كان إلزاما، بحيث جعل لها مجال تكوين واختصاصات وعمل على تقوية وسائل عملها وتنويع اختصاصاتها معتبرا أن إشراك العمال في تسيير المؤسسة عن طريق إبداء الرأي لا يمكن أن يؤدي إلى عرقلة النظام القانوني التقليدي لسلطة المستخدم في المؤسسة، وأن الهدف الأساسي من هذا الإشراك هو إتاحة الفرصة للعمال في الاستفادة من الرفاهية. وهكذا ظل الجزء الأكبر من الأدوار التي تطلع بها لجنة المشاركة استشاريا ولم يخول لها القانون سلطة القرار.

كما يجب الإشارة أن قانون العمل لم يشر إلى وسائل فعلية لعمل هذه اللجنة، وإنما أشارت المادة 94 من

أمر رقم (96-21) بتاريخ 09 جويلية 1996، إلى الاختصاصات المخولة لها وتتمثل في إبداء الرأي في المجال الاقتصادي والأنشطة الثقافية والاجتماعية بشكل غير واضح ودقيق.

رغم ذلك فإنّ المستخدم بمقتضى هذا القانون أصبح ملزما باستشارة لجنة المشاركة رغم أنه يتمتع بسلطة تسيير مؤسسة وتنظيمها، فإن القانون ألزمه بالاستشارة مع احتفاظه بالرأي الذي يراه مناسباً لمسار مؤسسته، دون أن يلتزم برأيها وعلى الخصوص كل ما يهم التدابير العامة المتعلقة بالخطّة الإنتاجية للمؤسسة، ووسائل رفع المردودية وإعادة تنظيم العمل وإدخال تكنولوجيا جديدة للزيادة في الإنتاج والمردودية، والتي يمكن أن تنعكس نتائجها على مناصب الشغل والتأهيل والتعويضات، أما التعديلات البسيطة التي لا تؤثر على مناصب الشغل فإن استشارة هذه اللجنة تكون عادية وذلك مثل توسيع بسيط أو تجميع تقنيات للآليات الموجودة، حيث تعتبر هذه العمليات من اختصاصا المستخدم.

وفي غياب وجود وسائل كفيلة بالتعرف على حقيقة صلاحيات هذه اللجنة، وفي غياب تكوين مهم لأعضائها وأمام غياب أي نص يلزم المستخدم باطلاع هذه اللجنة على البيانات الاقتصادية الحقيقية، فإن على اللجنة ولأجل القيام بعملها على الوجه المطلوب، طلب من المستخدم كل البيانات المتعلقة بالمؤسسة سواء شكلها

القانوني أو وضعيتها الاقتصادية والمالية، ولكن يبقى تقديم هذا الطلب مقرون بأن يكون لأعضاء هذه الأخيرة الوعي والثقافة والتكوين العمالي المطلوب؛ فغياب هذا الوعي بقي أعضاء لجنة المشاركة يرون في هيكلم أن له دور اجتماعي فقط، أمّا المسائل الاقتصادية فهي من صلاحيات المستخدم فقط، ولربما هذه الرؤية تسمح لهم بآتاحة لهم فرصة عدم تحمل المسؤولية خصوصاً لو آلت المؤسسة إلى الإفلاس.

إن إحداث هذه اللجنة في المؤسسة المستخدمة يعتبر إيجابياً في حد ذاته، وتبقى إمكانية تدارك النقص الذي يعتره وارد، ومع ما لهذه اللجنة من أهمية فإن هناك بعض أرباب العمل الذين قد يعارضون فكرة إحداثها في المؤسسة ويتخوفون من هذه الشراكة ويعتبرونها تدخلاً في شؤونهم الاقتصادية الخاصة وليس أرباب العمل فقط، بل كذلك العقلية النقابية التقليدية التي مازالت سائدة وهي احتكار النقابة لكل مجالات العمل من مفاوضة وحتى الاستشارة.

كما نعتقد أن إقبال العمال لإحداث هذه اللجنة سوف يكون ضئيلاً جداً، بالنظر لهزالة العقوبة ولكون الأمر يتطلب التريث ومعرفة المشاكل التي قد تعترض هذه اللجنة وتعرض المشاركة العمالية في المؤسسة بشكل عام.

والواقع أن استساعة فكرة إحداث هذا الهيكل يتطلب توعية كبرى، وتفهما لحدود اختصاصات كل طرف على حدى، فإما أن تتوجه بتعاون بناء بين العمال والمستخدمين، وإما أنها ستتحول إلى مواجهة مستمرة.

إن نجاح هذا الهيكل رهين بكيفية فهم الطرفين لهذه الشراكة الاجتماعية، وفي تقبل اختصاص كل طرف، وفي الانسجام الذي يمكن أن يسود أطراف هذه العلاقة بشأن الأهداف والتي نراها في الدفاع قبل كل شيء عن المصلحة الجماعية للمؤسسة على غرار ما أقدم عليه المشرع الجزائري في القانون التجاري عندما أحدث التسوية الودية والتصفية القضائية والتي راعى فيها الحفاظ على مناصب العمل، ومدّ المؤسسة بالحلول اللازمة، لأنّ في الحفاظ عليها حفاظ على مناصب العمل والاقتصاد الوطني في نفس الوقت.

ولذلك ينبغي أن لا يفهم إحداث هذه اللجنة أنها جاءت للمس بسلطة المستخدم، أو خلق جو من الصراع بينه وبين العمال، بل ينبغي النظر إليها كمتنفس جديد وشراكة من نوع خاصة لتحفيز العمال في المؤسسة وإشراكهم في كل ما يهم مؤسساتهم من ربح أو خسارة، وأن يكونوا على علم بكل ما يجري بها، والتعايش مع المستخدم بنوع من الشفافية والنصح والإرشاد، وتقديم الخبرة التي يتوفرون عليها لشغلهم الذي بنجاحه ينجحون ويحققون التطور الذي ينشدونه.

كما أن إشراك لجنة المشاركة في المجال الاقتصادي لا ينقص من سلطة المستخدم بل يكيف هذه الأخيرة لتحقيق المصلحة العامة وهي مصلحة المستخدم والعمال في آن واحد، كما يسمح تدخل اللجنة في قرارات المستخدم لخلق حوار اجتماعي فعال لتجنب النتائج الاجتماعية للقرارات التي ينفرد في اتخاذها المستخدم لوحده.

كما أن الصلاحيات الاقتصادية الممنوحة للجنة المشاركة في ظل الإصلاحات الاقتصادية الحالية تعتبر نقطة تحول مهمة لهذا الهيكل ولكن في المقابل لابد من إعلام حقيقي واستشارة فعلية لهذا الهيكل حتى يؤدي دوره المنوط به، مما يسمح بمشاركة عمالية حقيقية وفعالة لتطوير المؤسسة المستخدمة.

قائمة المراجع

1- المؤلفات:

- صالح كركر "نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية" دراسة مقارنة، مطبعة تونس، قرطاج، بدون سنة نشر.
- عبد الرحمان عبد الباقي، "دراسة العلاقات الإنسانية ودراسة الأفراد"، مكتبة عين شمس، 1968.
- غونتر-إستيرس، "مشاركة العمال في القرار داخل المؤسسة"، ترجمة عربية، مؤسسة فريديريك إيبيرث، بيروت.
- محمد بلقاسم "الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية"، منشورات دحلب، الجزائر 1993.
- Jean Savatier, « La participation des travailleurs dans l'entreprise », droit social, 1984, 2^{ème} édition.
- Nadal Sourat «Négociation collective et licenciement économique pour motif économique », Droit ouvrier, 2005.

2- النصوص التشريعية:

- أمر (75-31) المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بشروط العامة في القطاع العام والخاص منشور في الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.
- المرسوم (81-395) المؤرخ في 1981/12/26 المتعلق بخلق تنظيمات لتسيير هياكل التكوين المهني، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 52 لسنة 1981/12/29، العدد 52.
- المرسوم (82-302) المؤرخ في 11 نوفمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1982/09/07، العدد 36.
- المرسومين (82-298 و 299-82) المؤرخين في 04 سبتمبر 1982 المتعلقين بالتكوين المهني في المؤسسة المنشورين في الجريدة الرسمية العدد 36 المؤرخة في 07 سبتمبر 1982، العدد 36.
- قانون (90-11) المؤرخ في 11 أبريل 1990 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 1990/10/03.

- المرسوم (90-289) المؤرخ في 29/09/1990 المتضمن كفايات تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين. الجريدة الرسمية، المؤرخة في 03/10/1990، العدد 43.
- المرسوم التشريعي (94-09) المؤرخ في 26 ماي 1996 المؤرخة في من الجريدة الرسمية، لـ 26 ماي 1994، العدد 03.
- قانون (07-08)، مؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن للقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين. المؤرخ في 15 مارس 2008، العدد 18.
- قانون (01.10) المؤرخ في 29 جوان 2010، الطبعة الخامسة لـ Berti، 2010-2011.
- 3- المجالات والاتفاقيات:**
- مجلة عمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمل العرب، العدد 317، ماي 1993، أديب ميرو.
- Revue de droit social « le nouveau droit des licenciements pour motif économique » N° 03 Mars 1987, N° spécial.
- Teyssie. B. « Le droit du licenciement économique pour motif économique ? » revue des procédures collectives, 2005 juin, N° 2.
- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ومؤسسة سونلغاز.