

أثر الخصوصية على علاقات العمل

الأستاذة معاشو - نبالي فطة

أستاذة مكلفة بالدروس و بالبحث

كلية الحقوق - جامعة مولود معمري تيزي وزو

لقد تعددت الأسباب، داخلية كانت أم خارجية، سياسية، إقتصادية، أو إجتماعية، في تأزم وضعية المؤسسات الإقتصادية العامة و تترجم في تراكم ديون المؤسسات و عدم فعالية أنظمة التسيير و هذا ما أدى إلى التحولات السياسية و الإقتصادية إبتداء من سنة 1988.

إضافة إلى ذلك أزمة المديونية الخارجية و ما فرضته من إعادة جدولة إبتداء من 1994. حيث كانت أبعادها تحديد الأسعار

و وضع برنامج لخصوصية المؤسسات الإقتصادية، و كانت أول مرحلة هي منح إستقلالية المؤسسة وإخراجها من هيمنة القانون العام ثم ما فرضه صندوق النقد الدولي من شروط لقبول عضوية الجزائر فيها، كحرية المنافسة و فتح المجال للمستثمر الخاص و الأجنبي.

و عليه كانت فكرة الخصوصية ضرورة لا مفر منها و التي كان هدفها الأساس هو وضع المؤسسات في مستوى فعال قادرة على المنافسة لتحقيق المنفعة الخاصة المادية قبل المنفعة العامة أي المردودية الإقتصادية، بحيث نجد تدخل الدولة لإعانة بعض المؤسسات، بوضع برنامج إنعاش إقتصادي و ذلك خلال السنوات 1994، لبعض

المؤسسات التي لها أهمية في الإقتصاد الوطني، بينما تم حل البعض منها. لقد أدى هذا التحول إلى تأزم الوضع الإجتماعي، لما كانت تعاني منه المؤسسات من تضخم عمالي، جعلها غير قادرة على دفع أجور العمال في بعض الأحيان يصل إلى شهور عديدة.

إنطلاقاً من هذه الوضعية كانت خصوصية المؤسسات هو الحل الوحيد لإنعاش الإقتصاد الوطني. و عليه إرتأينا أن نبين من خلال هذا البحث مدى تأثير الخصوصية على مناصب العمل و كيف يمكن تسيير

و مسايرة هذه العملية بأقل الأضرار و مدى مسايرة قوانين الخصوصية لقانون العمل في تحقيق مصلحة الطرفين سواء من حيث تغيير الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بعد مرحلة الإصلاحات من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدي من خلال العلاقات الفردية والجماعية للعمل.

و لمحاولة الحفاظ على مناصب العمل تم إتخاذ إجراءات لضبط وضعية الشغل لتحضير عملية الخصوصية (المبحث الأول) ثم تقديم ضمانات للعمال لتنفيذ عملية الخصوصية (المبحث الثاني).

المبحث الأول : وضعية الشغل لتحضير عملية الخصوصية

قبل التطرق إلى مختلف الإجراءات التي لجأت إليها الدولة لتنظيم الشغل و إعادة توازنه يجدر بنا أن نشير إلى التعريف بالخصوصية من خلال النصوص القانونية، إذ كثيراً ما ثار نقاش حول انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل بعد الخصوصية مما أدى إلى معارضة النقابات العمالية لهذه العملية و بتفحص النصوص القانونية الخاصة بالخصوصية نجدها تنص على إعادة ضبط علاقات العمل في المؤسسة بطريقة تضمن حماية للعمال، و بأقل الأضرار و ذلك من خلال الإمتيازات الممنوحة لهم، و قبل التطرق إلى هذه العناصر يجدر بنا أن نعرف الخصوصية.

فإذا كان التأميم يعني تحويل الملكية الخاصة إلى الملكية العامة عن طريق إستبعاد الرأسمال الخاص فإن الخصخصة تعني تحويل الملكية العامة إلى الملكية الخاصة بإستبعاد الرأسمال العام⁽¹⁾.

و لقد تعرض المشرع الجزائري عدة مرات لتعريف الخصخصة و ذلك في فترة قصيرة وذلك بسبب عدم إستقرار الوضع الإقتصادي و التشريعي في هذا الخصوص.

فكانت أول فكرة جاء بها المشرع عن الخصخصة هو تعرضه في قانون المالية التكميلي لسنة 1994 في المادة 24، حيث قرر إمكانية

التنازل عن ممتلكات المؤسسة العمومية وفق قواعد القانون الخاص⁽²⁾، و في العام الموالي صدر الأمر 22/95 حيث عرف الخصخصة في المادة الأولى :

"أنها عبارة عن معاملة أو معاملات تجارية تتجسد إما في تحويل كل أو جزء من الأصول المملوكة للمؤسسة كما قد تتمثل في تحويل تسيير هذه المؤسسات لأشخاص طبيعيين أو معنويين"

فيتبين من هذا التعريف أنه يحصر الخصخصة في عملية تجارية بقصد الربح، فهو تعريف ضيق. بينما في 97 عدلت هذه المادة فوسع من مفهوم الخصخصة ليميز بين الخصخصة الكلية والجزئية⁽³⁾، و هذا ما أكدته المشرع من خلال التعديل الأخير في 2001⁽⁴⁾.

1-.....

2- مرسوم تشريعي رقم 08/94 المؤرخ في 26/05/1994 يتضمن قانون المالية التكميلي (1994 - ج ر عدد 33، الصادرة في 28/05/1994).

3- أمر رقم 12/97 المؤرخ في 19/05/1997، يعدل ويتمم الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية ج ر عدد 15.

4- أيت منصور كمال - خصخصة المؤسسات العامة ذات الطابع الإقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال جامعة مولود معمري تيزي وزو 2002/2001.

فمن خلال هذه النصوص القانونية كلها يتبين أن المشرع جعل للخصوصية عدة أنواع، فهناك خصوصية الملكية ثم هناك خصوصية التسيير، كما تتم عملية الخصوصية عن طريق شراء العمال لأسهم المؤسسة و تملكها، لكن لم تجد صدى كبير نظرا لضعف الوضعية المادية للعمال، كما أن المشرع لم يضع قواعد خاصة لتنظيم شراء العمال لهذه الأسهم. كما تتكفل بعملية الخصوصية هذه هيئات متعددة هناك مجلس مساهمة الدولة و ثم مجلس الخصوصية ثم لجنة مراقبة الخصوصية⁽⁵⁾.

بالإضافة إلى هذه الهيئات هناك بعض الأجهزة تتدخل في عملية الخصوصية كشركات القابضة لمؤسسة قبل إلغائها بموجب المادة 40 من الأمر 04/01. ثم لدينا وزير المساهمات وتنسيق الإصلاحات، ثم مجلس الوزراء برئاسة رئيس الجمهورية حيث يصادق على إستراتيجية الخصوصية و برنامجها و ذلك بموجب المادة 20 و 21 من الأمر 04/01 السالف الذكر⁽⁶⁾.

يبدأ تحضير عملية الخصوصية بإعادة هيكلة المؤسسات المعنية سواء من الناحية المالية من خلال وضع مخطط الإنعاش الإقتصادي، لإعادة ضبط مستويات الشغل (مطلب الأول)، ثم اللجوء إلى إجراءات خاصة أخرى تتمثل في تقليص من عدد العمال في المؤسسة بمختلف الطرق (مطلب الثاني).

المطلب الأول : ضبط مستويات الشغل لتقليل أعباء المؤسسة

تتم عملية ضبط مستويات الشغل عن طريق إتخاذ بعض الإجراءات المختلفة التي تمس بنظام الشغل و التشغيل و من بينها نجد :

5 -EURO PHONIX Privatisation en Algérie, rapport initial le 25/06 /2001 inédit, p 24.

6 - أمر رقم 04/01 المؤرخ في 20/08/2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الإقتصادية و تسييرها، وخصوصتها، ج ر عدد 147 المؤرخة في 22/08/2001.

الفرع الأول: تقليص ساعات العمل

الذي تم عن طريق إلغاء الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل خارج الساعات القانونية للعمل المحددة في اليوم، أو الأسبوع، التي تفرضها طبيعة العمل حيث يتم تحديدها عن طريق الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية.

بينما الحالات التي يلجأ إليها للساعات الإضافية في القانون فمن خلال المادة 131، من قانون 11/90 السالف الذكر حيث لا تجيز الساعات الإضافية إلا في حالة الضرورة، إذ هي توصف بالطابع الإستثنائي، حيث يكلف العامل بأداء ساعات إضافية شرط التقيد بنسبة لا تتعدى 20% من المدة القانونية المحددة بـ 12 ساعة في اليوم، برفع أجر العامل لا يتعدى 50% من الأجر العادي للساعة و ذلك ما نصت عليه المادة 32 من قانون 11/90 السالف الذكر.

ولقد لجأت المؤسسة العمومية لصناعة الحليب و مشتقاته بذراع بن خدة بتطبيق هذه القاعدة التي تضمنتها الإتفاقية الجماعية السارية بين الأزمة الإقتصادية و الإكتفاء بالساعات القانونية للعمل يؤدي إلى توفير و اقتصاد هذه المبالغ لأموال أخرى⁽⁷⁾.

الفرع الثاني : إلغاء العمل الليلي

وهو العمل الذي يتم ما بين الساعة 9 ليلا و 5 صباحا - المادة 27 من قانون 11/90 تمنح إمكانية تحديد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات الجماعية مع ذلك - المادة 30 من نفس القانون يجوز لصاحب العمل تجنيد العمل الليلي كما يمكن إستبداله بالنظام التناوبي أو الجزئي.

7. معاشو - نبالي فطة - النظام القانوني للتسريح لأسباب الإقتصادية - رسالة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق تيزي وزو 1998 - ص 75.

الفرع الثالث : تخفيض ساعات العمل القانونية

إن حجم الساعي الأسبوعي محدد قانونا حسب المادة 02 من قانون 03/97 بـ 40 ساعة و توزع على 5 أيام على الأقل - لكن بإستطاعة صاحب العمل تخفيض ساعات العمل هذه كإجراء أولي و تفاديا للجوء إلى التسريح لأسباب إقتصاد، و هذا ما لجأت إليه مؤسسة الأشغال العمومية بتيزي وزو.

حيث إتخذت قرار بتاريخ 03 نوفمبر 1993، حيث حدد أيام العمل من يوم السبت إلى يوم الأربعاء، من الساعة 9 صباحا إلى 4 مساء، و بالتالي تخفض مدة العمل الأسبوعي إلى 35 ساعة⁽⁸⁾.

و هذا ما لجأ إليه كذلك القانون الفرنسي بتخفيض ساعات العمل أو المدة القانونية للعمل إلى 35 ساعة في الأسبوع.

الفرع الرابع : إعادة النظر في نظام العلاوات و الأجور

تعتبر الأجور من الأعباء التي تثقل قدرات المؤسسة، بهذا تم إعادة النظر فيها حسب ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التشريعي 09/94 الخاص بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية

و يتم هذا الإجراء بإلغاء النظام التعويضات و العلاوة فيؤدي إلى تخفيض مقدار الأجر لكن لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى المضمون المحدد من خلال المرسوم التنفيذي 152/97 المتضمن الأجر الوظيفي المضمون.

الفرع الخامس : إيقاف التوظيف و عدم تجديد العقود المحددة المدة

فهي من بين الإجراءات الأولية التي يلجأ إليها مسيري المؤسسة لتنظيم الجانب البشري فيها، إستعداد للخصوصية.

8- معاشو - نبالي فطة - المرجع السابق، ص 75.

فلتفادي تسريح العمال فإن تلتزم بعدم توظيف عمالا جدد لا بعقود محددة المدة و لا غير محددة المدة، مكتوبة أو غير مكتوبة، حتى لا يكون تمييز في التوظيف العمال لا من حيث الجنس و الدين أو أي إعتبار آخر إجتماعي⁽⁹⁾.

و عليه توظيف عامل جديد يخضع لشروط منصوص عليها قانونا⁽¹⁰⁾، لأن التوظيف في هذه الوضعية مع ما كانت تعاني منه المؤسسة يتناقض و عملية التنظيم التي تقوم بها المؤسسة من أجل الخصوصية، وهي تقليص عدد العمال.

كما أن اللجوء إلى عقود محددة المدة يكون فقط في الحالات الإستثنائية و المنصوص عليها قانونا.

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود الأشغال أو خدمات غير متجددة.

- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب لتغيب مؤقت، و الإحتفاظ له بمنصب عمله.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

و ما يميز هذه العقود أنها تخضع إلى إرادة الطرفين و ما نصت عليه المادة 106 ق.مدني أن العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي يمكن أن تنتهي إما بإرادة الطرفين أو لأسباب يقررها القانون، و في هذه الحالة نجد أن المادة 66 من قانون 11/90 تجعل أن علاقة العمل تنتهي بإحدى الحالات، و من بينها - إنقضاء أجل العمل ذي المدة المحددة⁽¹¹⁾.

9-10 - أنظر المواد (17، 18، 19) من قانون 11/90 السالف الذكر.

11 - بلميهوب عبد الناصر - عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الإقتصادية - مذكرة نيل درجة الماجستير قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2003/2004 ص 17.

المطلب الثاني : تقليص عدد العمال

يخضع تقليص عدد العمال إلى عدة أساليب إذا أن من بين أهداف دولة، خاصة من خلال المرسوم التشريعي 09/94 يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية⁽¹²⁾.

فمن خلال هذه النصوص فإن عملية تقليص عدد العمال ليست سلطة ينفرد بها صاحب العمل، وإنما هو إجراء يتم بالتفاوض، بين ممثلي النقابيين للعمال، وذلك من خلال وضع خطة إجتماعية يتم فيها تدوين كل ما يتعلق بعملية التقليص ويبين فيه التدابير المتخذة ومراحل تسييرها، بحيث يحرر ويوقع محضر الاجتماع⁽¹³⁾ ليدون فيه مضمون الإتفاق والإجراءات الواجب إتخاذها لتقليص عدد العمال.

أما في حالة وجود خلافات حول مضمون الخطة الإجتماعية أو أحد نقاطها، فإنه يحرص على إيجاد حل لها بوضع عدة طرق لحلها، إما بطريقة ودية إما عن طريق القضاء.⁽¹⁴⁾

و تنفيذ عملية تقليص عدد العمال كما سبق ذكره تمر بمراحل في بعض الأحيان تكون بإتفاق الطرفين و في بعض الأحيان الأخرى تفرضها الظروف و من بين هذه الإجراءات التي يلجأ إليها ما يلي:

12 - المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج ر 34 المؤرخة في 01/06/1994.

13 -

N . Hafnaoui - la formation et la cessation de la relation de travail en droit positif algérien, Edition Zaharia, Alger, 1992, p 110.

14 - عمارة نعرورة - حول علاقات العمل الفردية و تسوية النزاعات الناجمة عنها الندوة الوطنية حول القضاء الإجتماعي، وزارة العدل الجزائر.

أولاً: الذهاب الإرادي (Le départ volontaire)

يعتبر الخروج الإرادي للعمال من بين الإجراءات الاختيارية والتي تلجأ إليها المؤسسة التي تعاني من تضخم عمالي و لكن اللجوء إليها يتوقف على القدرة المالية للمؤسسة، لأنها هذه العملية هي عبارة عن عرض مبالغ مالية على العمال مقابل تركهم لمناصب عملهم.

هذا ما يصعب على المؤسسة التي تتخبط في أزمة مالية مع ذلك لقد تمكنت البعض منها من تطبيقها بفضل المساعدات العمومية التي منحتها الدولة بما أنها كانت تمثل القطاع العام التابع لها، وهذه العملية قد تأخذ عدة أشكال - إما يكون إنهاء علاقة العمل بإتفاق الطرفين كما هو منصوص عليه في المادة 106 من ق.م.ج - و ما قد يترتب للعامل من حق التعويض خاصة إذا لجأ صاحب العمل إلى هذه العملية ⁽¹⁵⁾ بعد إعلانه عن رغبته في التسريح الإقتصادي بينما إذا تم الإتفاق قبل إعلانه عن ذلك يتوقف على إتفاق الأطراف ⁽¹⁶⁾ وهو ما يقال على الإستقالة التي يقوم بها العامل لكن ذلك عن طريق الضغط من صاحب العمل لتركه منصب عمله وهذا من خلال تصرفاته ومعاملاته غير الملائمة والسيئة له، فلقد إنعقد بهذا الشأن ملتقى حول التسريح الإقتصادي في باريس 12 و 13 ديسمبر 1980 والذي كرس فكرة إعادة تكييف الإستقالة التفاوضية إلى تسريحات وهذا بعد قرار

15 - حيث يعتبر ذلك تحايل و تهرب من إجراءات القانونية لهذه العملية و كذا إجحافاً لحقوق العامل.

16 - د/حسن عبد الرحمان قدوس - نقد الدخول لإنهاء علاقات العمل - بين ضرورات التعويض و كيفية القضاء على أسبابه - مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر 1991، ص 53.

- أنظر كذلك - مصطفى عبد الحميد عدوى - الإستقالة و الإتفاقات الإنهاء الإقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة - كلية الحقوق جامعة المنصورة، مصر - ص 107.

محكمة النقض الغرفة الجنائية بتاريخ 03/01/1980⁽¹⁷⁾، كما يلجأ إلى عملية أخرى وهي إنهاء علاقات العمل بإتفاق جماعي، وهو ما يسمى بالإتفاقيات الإنهاء التفاوضي -taire. Les départs négociés ou volon.

و لقد ثارت هذه العملية جدلا في وسط الفقه الفرنسي خاصة حيث إعتبره فريق أنه تحايلا على تطبيق قواعد التسريح الإقتصادي، وهذا يؤدي إلى ضياع مناصب العمل وعدم إستقرار الوظائف ثم إلى إنتشار البطالة⁽¹⁸⁾.

أما فريق آخر جعله عمل قانوني إنفرادي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بحيث إن هرب من إجراءات التسريح فهو ملزم بإحترام المبادئ القانونية الأخرى⁽¹⁹⁾.

والمشرع الجزائري لجأ إلى هذه العملية لأنه جعل مبدأ التفاوض هو أساس لإنشاء وإنهاء علاقة العمل و ذلك من خلال قانون 302/82⁽²⁰⁾ فطبقة كثير من المؤسسات منها مؤسسة إنتاج الحليب ومشتقاته بذراع بن خدة (تيزي وزو) ORAC ثم مؤسسة كهرومنزلية بواد عيسي تيزي وزو - ثم Cotitex بذراع بن خدة.

17 - M . Petit - commentaire d'arrêt de la chambre criminelle du 23 /01 /1980.

حيث ظهرت لأول مرة بفرنسا سنة 1977 - و من خلال ما قامت به إدارة مصنع Cri Ket التابع لمؤسسة جيلت Gillette الأمريكية بالتفاوض مع عدد العمال المطلوب الإستغناء عنهم فأسفرت المفاوضات بإستقالة العمال مقابل تقديم لهم حوالي 30 ألف فرنك لكل واحد وإتبعها بعد ذلك كثير من المؤسسات حيث وصل في 1979 حوالي 5850 حالة و إرتفع في 1980 - إلى 20 ألف حالة.

18 - J . Savatier la résiliation amiable du contrat du travail - Droit Social, 695. p . 18 - 1985 Paris.

19 - د/ مصطفى عبد الحميد عدوى - المرجع السابق، ص 110.

20 - أنظر المادة 53 - من قانون 304/82 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

مع ذلك فيمكن أن نكيف هذا الإجراء بإجراء غير قانوني فلا يجب اللجوء إلى النصوص العامة، بوجود نصوص خاصة لأن الخاص يقيد العام⁽²¹⁾.

ثانيا : التسريح لأسباب إقتصادية

يعتبر هذا الإجراء من أخطر الإجراءات لتحضير عملية الخصوصية وذلك عندما تقتضي الضرورة إلى إستغناء المؤسسة على عمالها لنقلها مصفاة من كل أعباءها المالية أو البشرية، لرفع عروض المستثمرين لإقتناء و تحقيق فعالية للمؤسسة لإعادة سيرها وشغلها.

فعملية تقليص عدد العمال عن طريق تسريحهم تتوقف على تبرير ذلك بوجود دوافع إقتصادية هذا ما نص عليه المشرع في المادة 69 من قانون 90 / 11.

و لقد نص على إجراء ين هامين و هما : ضرورة تفادي التسريح عن طريق إجراءات أولية و هي إعادة ضبط مستويات ككل التي تم التطرق إليها في الفرع 1، ثم إلى ضرورة وضع خطة إجتماعية لتفاوض حولها مع ممثلي العمال و ممثلي الهيئة المستخدمة و يكون محتواها هو وضع تدابير لإعادة تنظيم الشغل و مناصب العمل في المؤسسة و ذلك عن طريق وضع قوائم إسمية لتنفيذ عملية تقليص عدد العمال و ذلك بإحترام بعض :

21 - Voir Plan de redressement de E.T.T.O / EPE S.P.A janvier 1995

- Avenant N° 2 à la convention collective d'entreprise et le syndicat de E.P.E. ORAC / SPA.

- Art 1 à 4 Protocole d'accord entre ENIEM et le Syndicat UDT 27 /03/ 93/

- Protocole d'accord entre Cotitex DBK syndicat juin 1996.

- N. KORICHE Note à propos du départ volontaire du salarié commz cas de cessation de la relation de travail RASJEP N°2 OPU Alger 1997 p 317 .

1 - الإجراءات المسائرة لعملية التسريح :

أ) الإحالة على التقاعد :

نظرا للحتمية التي قد تفرضها الظروف الإقتصادية فإن الحفاظ على مناصب الشغل من الضياع، ليجعل الهيئة المستخدمة تلجأ قبل تسريح العمال إلى التخلي عن الفئات المحمية قانونا لعلها تقلل من المشاكل التي تعاني منها المؤسسة و هي الإحالة على التقاعد العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في القوانين الخاصة⁽²²⁾ وتكون الإحالة بقوة القانون دون أن يقع على صاحب العمل أي إلزام آخر، لأن هذه العملية قد تم تمويلها بفضل إشتراكات العامل في الضمان الإجتماعي.

ب) الإحالة على التقاعد المسبق :

كرس هذا الإجراء من خلال المرسوم التشريعي 10/94⁽²³⁾

و هو عبارة عن إستفادة من النظام التقاعد بطريقة مسبقة أو بدون إتمام شروط المطلوبة قانونا في التقاعد، مع ذلك لقد حدد المرسوم شروط الإحالة من بينها، أن تكون المؤسسة في إطار تقليص لعدد العمال ثم لا بد أن يكون العامل أو العاملة قد بلغ السن القانونية حسب المادة 06 و 07 من هذا المرسوم، فهي تحدد سن 50 سنة للذكر، و 45 سنة بالنسبة للإناث ثم ضرورة جمع عدد سنوات الخدمة تساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع الإشتراكات للضمان الإجتماعي لمدة 10 سنوات فبهذه الطريقة يكون تخفيف نوعا من أعباء المؤسسة لأنه يوفر مبالغ معتبرة بالإضافة إلى الحماية القانونية التي تكتسبها و هو عدم المتابعة القضائية لها، إلا بمخالفه هذه الإجراءات⁽²⁴⁾.

22 - أنظر المواد 05، 06، 07 من قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 - المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخ في 15/07/1983.

23 - المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 - المتضمن التقاعد المسبق ج ر عدد 34 - 01/06/1994.

24 - أنظر المواد 03، 04، 05، من المرسوم التشريعي 10/94.

2 - تنفيذ التسريح لأسباب إقتصادية :

من خلال المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن حماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية يتبين لنا أنه لم ينظم ظاهرة التسريح لأسباب إقتصادية وإنما إهتم بعملية تقليص عدد العمال من أجل إيجاد حلول تقلل من أعباء المؤسسة.

فمن خلال قانون 11/90، و المراسيم التشريعية 1994 نجد المشرع قد وضع إجراءات أولية و وقائية للتسريح، و المتمثلة في اللجوء إلى العمل التناوبي و إلغاء الساعات الإضافية - وقف التوظيف وعدم تجديد العقود ثم تقديم بعض المساعدات المالية العمومية.⁽²⁵⁾

أ) ضرورة وضع خطة إجتماعية للتفاوض حول تسريح العمال :

يكرس التفاوض كما سبق ذكره عن طريق وضع خطة إجتماعية و هي مجموعة من التدابير المتعاقبة لعملية التسريح وإعادة الإدماج تهدف إلى تحقيق هدفين - الأول التقليل من عدد التسريحات و الثاني تقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح⁽²⁶⁾ و ظهرت لأول مرة بفرنسا من خلال المبادئ العامة للإتفاق المهني الوطني حول حماية الشغل لـ 1974/11/12⁽²⁷⁾ ثم أكدته قوانين العمل التي جاءت فيما بعد منها قانون جانفي 75، ثم قانون 2 أوت 89.

والمشرع الجزائري لم يعرف الخطة الإجتماعية إلا من خلال المرسوم التشريعي 09/94، السالف الذكر حيث إشتراط على الهيئة المستخدمة التي لجأ إلى تقليص عدد

25 - G . Couturier Droit du travail relations individuelles, Droit Social, Paris 1990. P 251.

26 - G . Couturier Plan Social et mesure d'accompagnement. Droit Social, Paris 1987 p 217 et s.

العمال أن تضع ترتيبات خاصة لحماية العمال المعنيين من خلال برنامج يسمى الجانب الاجتماعي⁽²⁷⁾.

ب) ضرورة تحديد معيار لتحديد المعنيين بالتسريح :
فمن خلال هذه الخطة فتحدد قوائم المعنيين بالتسريح وهذا بإستعمال معايير خاصة بحيث هناك معيارين هامين وهما:

إما التركيز على المعيار الإقتصادي - و هو يعني أن صاحب العمل يختار العمال المفروض الإستغناء عنهم و يركز على الإعتبارات التي تنصل بضرورات الإستغلال المتمثلة في القدرات و الصفات المهنية للعمال و هو المعيار الأكثر إستعمالا خاصة عند إدخال الآلات و التكنولوجيا لتحسين الإنتاج.

و إما التركيز على المعيار الاجتماعي - هو المعيار المفضل لدى الهيئات النقابية العمالية فهو يركز على عدة عناصر منها الأقدمية، والأعباء العائلية والسن، كما أن العديد من الدول تركز على عنصر الأقدمية لما قد تكسب العامل من خبرة تجعله يحقق أهداف المؤسسة.

ج) ضرورة إستفادة العمال المعنيين بالتسريح من تعويضات البطالة :
يعتبر إستفادة العامل من تعويضات التأمين عن البطالة من الإلتزامات التي تقع على صاحب العمل و ذلك بدفع إشتراكات خاصة بالضمان الاجتماعي بفتح سجل الإستحقاق في حالة التأخر، بالإضافة إلى دفع تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر.

27 - أنظر المواد 05، 06، 07 من المرسوم التشريعي 94/09 السالف الذكر كذلك :

Circulaire N° 001 du ministère du travail et de la protection socialr relative à la mise en œuvre du dispositif législatif relatif à la préservation de l'emploi et la protection des salariés fait a Alger 09 /07/1994.

و الاستفادة من إمتيازات هذا الصندوق يكون بتكوين ملف للعمال المعنيين لدى صندوق الضمان الإجتماعي، و يحدد فيه قوائمهم ثم تعرض على مفتشية العمل و على رئيس المحكمة للتأشير عليها.

للإشارة فإن دفع هذه الإشتراكات تحقق فائدة مزدوجة فهي تحقق مصلحة للعامل المتمثلة في المنحة التي يتحصل عليها من جهة، و من جهة أخرى تخفف أعباء صاحب العمل⁽²⁸⁾.

المبحث الثاني: ضمانات العمال لتنفيذ عملية الخصوصية

يعترف المشرع بمجموعة من الحقوق قبل و بعد الشروع في بيع أموال المؤسسة وهذه تتمثل في حقوق عينية و المتمثلة في في الحفاظ على مناصب العمل بين الشرط و الإمتياز (المطلب الأول)، ثم حقوق مادية تتمثل في التعويضات التي يحصل عليها العامل جراء فقدته لمنصب عمله (المطلب الثاني)، بالإضافة إلى الضمانات المعنوية التي تتمثل بإحتفاظ الدولة بالسهم النوعي كضمان لحقوق العمال، و كذلك الضمانات التي تقررها النقابة بفضل التشاورات و التفاوض لحماية حقوق و العمال (المطلب الثالث).

المطلب الأول : الحفاظ على مناصب العمل

إن أخطر نتيجة يمكن أن تترتب عن بيع المؤسسات العمومية هي زوال مناصب العمل و ضياعها و ما يترتب عن ذلك من أخطار إجتماعية⁽²⁹⁾ خاصة أن ليس للعامل يد في ذلك لهذا عمل المشرع على تكريس هذا المبدأ في مختلف قوانين العمل وقوانين الخصوصية.

28- أنظر المادة 22 من المرسوم التشريعي 94/09 السالف الذكر.

29 - L . Abdeladim - les Privatisations d'entreprises Publiques dans les pays du Maghreb - Maroc - Algérie - Tunisie - Etude juridique - les éditions internationales, Paris 1998, P 239.
DJ.MAHFOUD, les avantages de la privatisation RASJP - 1996 N° 3 p 385.

الفرع الأول : تكريس هذا المبدأ في قانون العمل

إذا إنطلقنا من المادة 66 من قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل السالف الذكر، نجدها تقرر من بين حالات إنهاء علاقة العمل حق صاحب العمل في التسريح لتقليص عدد العمال.

مع ذلك بالرجوع إلى المادة 74 من نفس القانون نجدها تؤكد على بقاء علاقات العمل سارية بالرغم من تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فهذه المادة تعتبر أول ضمان للعامل في الحفاظ على منصب عمله.

ثم تأتي المادة 25 من المرسوم 09/94 الخاص بالحفاظ على مناصب العمل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب لا إرادية السالف الذكر، لتفرض على المستخدم وضع تدابير أولية قبل اللجوء عن طريق تقليص عدد العمال لإنهاء علاقة العمل، فإن ذلك ما هو إلا تأكيد على نية المشرع في إبقاء علاقات العمل و الحفاظ على مناصب العمل، سواء قبل عملية الخصخصة أو بعدها لأنه لا يمكن منع المستخدم من اللجوء إلى تقليص عدد العمال متى كانت له أسباب و فرض ذلك، وهذا ما نجده في نص المادة 69 من قانون 11/90 السالف الذكر، و يبقى نص المادة 74 نص عام يجوز مخالفته متى كانت أسباب قانونية تبرر ذلك.

الفرع الثاني : تكريس هذا المبدأ في قوانين الخصوصية

من خلال إستقراءنا القوانين الخصوصية المتعاقبة نجد أن المشرع لم يكن له موقف واحد في هذا الإطار لأن الظروف تفرض ذلك.

فمن خلال الأمر 22/95 نجد أن المشرع قد جعل من مبدأ الحفاظ على مناصب العمل شرط ضروري لقبول الخصخصة وأكد على ذلك في المادة (4) من هذا الأمر حيث حدد ضرورة إبقاء نشاط المؤسسة لمدة لا تقل على 5 سنوات.

لكن لقد تغير موقفه بعد صدور تعديل 97/بأمر 12/97 في مادته الثانية التي تعدل المادة 4 من أمر 22/95 بحيث لم يبقى الحفاظ على المناصب العمل شرط لقبول الخصوصية بل إعتبره شرط للحصول على إمتيازات خاصة⁽³⁰⁾.

يمكن أن يفهم من هذا الأسلوب أن الدولة تحاول إغراء بطريقة غير مباشرة المستثمرين و المفتشين للمؤسسات.

كما يمكن إعتبره موقف سلبي يتمثل في عجز الدولة من فرض سياستها في الخصوصية، لأن في الحقيقة فإن هذا الشرط قد يؤدي إلى إبعاد و تخوف المستثمرين من مثل هذه الشروط.

و لقد أكد هذا الموثق من خلال المرسوم التنفيذي 329/97 حيث إعتبر الحفاظ على مناصب العمل حافز للحصول على إمتيازات من بينها خفض سعر التنازل إلى حد أقصاه 25%، و تسهيل الدفع على فترة تصل إلى 15 سنة، و تخفيض إضافي إلى حد 15 % في حالة الدفع الفوري⁽³¹⁾.

و بعدها جاء الأمر 04/01 حيث تم التراجع تماما على القيد الذي جاءت به المادة 4 من الأمر 22/95، في ضمان الحد الأدنى لنشاط المؤسسة، بل إعتبر في المادة 17 أن الحفاظ على الشغل ما هو إلا تحفيز للحصول على إمتيازات خاصة.

نستخلص من كل ما تقدم تعارض نصوص قانون العمل وقوانين الخصوصية فإن هدفها الأساسي هو تحقيق الفعالية الإقتصادية.

30 - L . Abdeladim - Op cit P 240.

31 - أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 329/97 المؤرخ في 10/09/1997 يحدد شروط منح إمتيازات خاصة و الدفع بالتقسيط لصالح مقتني المؤسسات العمومية الخصوصية ج 60.

المطلب الثاني : التعويضات المادية للعمال إثر عملية الخصخصة
كما هو منصوص في المبادئ العامة للقانون المدني فإن أساس التعويض هو الضرر الذي يلحق أحد الطرفين المتعاقدة، وما قد يفوته من كسب⁽³²⁾ فإنطلاقاً من هذه الفكرة نجد أن العامل تنفيذ عملية الخصخصة سوف سفر أضرار للعامل خاصة إذا ما تم تسريحه فلهذا قرر المشرع بعض الحلول الأولية قبل عملية التسريح وكانت محور المبحث الأول، لكن من خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى التعويضات المالية أو غير المالية التي يتحصل عليها العامل عند تنفيذ عملية الخصخصة.

الفرع الأول : حق العامل في الإشتراك في خوصصة المؤسسة
تتم عملية إشتراك العمال في خوصصة المؤسسات بعدة طرق وحسب إمكانياتهم :

1 - حق العمال في إقتناء أسهم المؤسسة :

يتم ذلك بتجزئة أسس المؤسسة إلى قيم إسمية بأسعار معقولة حتى يتمكن العمال من شراءها وذلك ما نصت عليه المادة 44 من أمر 22/95 الملغى ثم المادة 27 من الأمر 04/01 وهذا ما لجأت إليه مؤسسة صيدال حيث تم تحديد قيمة الأسهم بقيمة 250 دج.
كما قد يتم ذلك بتقديم أسهم مجاناً للعمال المؤسسة وذلك في حدود 10% من رأسمال المؤسسة في حالة الخصخصة الكاملة بينما لا يستفيد بذلك في حالة الخصخصة الجزئية⁽³³⁾.

2 - حق العمال في الشفعة :

وفقاً المادة 29 من الأمر 04/01 يحق للعمال الذين يهمهم الإستفادة من حق الشفعة في لمطالبة بذلك في أجل شهر إبتداءً من تاريخ تبليغ التنازل بعدما كان بـ 3 أشهر في الأمر 22/95 في المادة 46 هذا دليل آخر على تقليص من حماية العامل و التراجع عن ذلك.

32- 33. أيت منصور كمال - المرجع السابق، ص 65.

3 - حق تخفيض سعر التنازل :

يحق للعمال الذين ينظمون إلى الشركة حق في تخفيض سعر التنازل حسب المادة 29 من الأمر 1/4 قدره 15 % على الأكثر من سعر التنازل.

4 - حق العمال في التسهيلات :

تتمتع شركة الأجراء بتسهيلات تتمثل في حق الدفع بالتقسيط القيمة التي يتحصل عليها العامل الأجير عن طريق القروض طويلة المدى، يدفع 30% على الأقل، و الباقي يدفع بقيمة متساوية، إما في كل سنة مع سعر الفائدة بـ 6 % سنوياً⁽³⁴⁾، أو يمكن تمديد أجال الدفع إلى 20 سنة، عكس المقتني غير الأجير، التي تكون المدة بـ 10 سنوات، ثم تأجيل تسديد دون اشتراط سعر الفائدة لمدة 5 سنوات.

و بصدر الأمر 12/97 المعدل للأمر 22/95 أضاف إمتياز آخر لصالح الأجراء يتمثل في إمكانية اللجوء إلى التنازل عن طريق التراضي وإمكانية التسديد بالتقسيط، و هو إمتياز يستفيد به فقط الأجراء بقوة القانون دون غيرهم من الممتلكين.

وهذا الإجراء غير إلزامي، لأن في حالة عدم قدرة الأجير على الشراء، فيمكنه الإحتفاظ بمنصبه أو إنهاء علاقته بالمؤسسة، طبقاً للتشريع المعمول به و ذلك إما بإتفاق الطرفين، أو الخضوع إلى إجراءات التسريح لإسباب إقتصادية، هو دليل على أن القاعدة التي جاءت بها المادة 74 من قانون 11/90 ليس من النظام العام عند تطبيق قوانين الخصوصية إذ يمنح الخيار للعلاقة و الإتفاق على مخالفتها.

الفرع الثاني : الدعم المالي

لقد لجأت الدولة لهذا الإجراء منذ قانون 01/88 الخاص بإستقلالية المؤسسات من خلال برنامج الإنعاش الإقتصادي لتفادي المشاكل الإقتصادية وهي الإفلاس وغلق المؤسسات من جهة ومشاكل إجتماعية تتمثل في مساعدة العامل الذي يفقد منصب عمله⁽³⁵⁾.

34- 35. معاشو نبالي فطة - المرجع السابق ص 67.

ومن بين المؤسسات التي حظيت بهذا الدعم هي معظمها مؤسسات الأشغال العمومية البناء و السكن منها مثلا EPLF ثم المؤسسة الوطنية للإنجازات الحديدية (GENISIDER)⁽³⁶⁾.

كما يتمثل الدعم المالي هذا في خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة تنشأ من اتحاد مجموعات صغيرة فهي تمنح سلطة لصاحب العمل في حق عدم إعادة إدماج العامل في منصب عمله لأن في كثير من الأحيان قد يضحى بالمصالحة الخاصة للعامل أمام مصلحة المؤسسة أو المصلحة الإقتصادية خاصة عندما يتعلق الأمر بإعادة إدراج العامل المسرح تعسفيا، فإن صاحب العمل يمكنه أن يقتصر بدفع تعويض للعامل دون أن يجبر بتطبيق قرار المحكمة فيما يخص إعادة إدراج العامل.

الفرع الثالث : تعويضات صندوق التأمين عن البطالة

بينما يتحصل العامل المسرح لأسباب إقتصادية من إجراءات التأمين عن البطالة من خلال ما جاء به المرسوم التشريعي 11/94، الذي أنشأ بموجبه هذا الصندوق. و هذا النظام يطبق طبقا للشروط المنصوص عليها قانونا خاصة منها أن يكون العامل مسرح لأسباب إقتصادية. وأن تدفع المؤسسة إشتراكات العامل أمام هذا الصندوق 6 أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل، ثم تسجيل العمال المسرحين لدى مصالح المعنية كطالبي الشغل⁽³⁷⁾.

و تكون مدة تكفل العامل المسرح حسب المادة 14 من المرسوم السالف الذكر 11/94 شهر على الأقل و لا تتعدى 36 شهر على الأكثر. بالإضافة إلى ما يقوم به هذا الصندوق من تمويل مشاريع البطالين إما بغلق مؤسسات صغيرة و متوسطة و إما بإعادة تكوين العمال بطريقة يعاد إدماجهم في الحياة الإقتصادية و العملية.

36 - معاشو نبالي فطة - المرجع السابق ص 67.

37 - المادة 74 / 4 - من قانون 11/90.

المطلب الثالث : الضمانات المعنوية المتعلقة بالمصلحة العامة

لقد أطلقت عليها الضمانات المعنوية لأنها لا تدخل مباشرة في حماية العامل لكن يفهم ضمناً أن الدولة لم تتخلى من الحماية الاجتماعية للعامل وذلك من خلال ما تحتفظ به من ملكية في رأسمال المؤسسة فهذا يعد بـ Support Moral من جهة، و من جهة أخرى ما للنقابة من تدخل في التفاوض و التشاور حول إتخاذ قرارات الخصوصية و حماية حقوق العمال.

الفرع الأول : إحتفاظ الدولة بالسهم النوعي

أما بالنسبة لحقوق المتنازل تتمثل أصلاً في الإحتفاظ بالسهم النوعي، الذي يضمن للدولة حق التدخل من أجل المصلحة الوطنية. يعود أصل إنشاء هذا السهم إلى التجزبة الإنجليزية التي أطلقت عليه تسمية السهم الذهبي، الذي يعني به تحويل الأسهم العادية إلى أسهم ذات حقوق غير مألوفة، و هو يتشابه مع ما نجده في العقود الإدارية من شروط غير المألوفة أو حق النقض أو حق الفيتو المعمول به في القانون الدولي⁽³⁸⁾

أما المشرع الجزائري فعرفه من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي 352/01⁽³⁹⁾، أنه عبارة عن سهم من رأسمال الشركة، ناتج عن خصوصية مؤسسة عمومية إقتصادية تحتفظ به الدولة مؤقتاً و يخول لها حق التدخل لأسباب ذات مصلحة وطنية و هذه الفكرة ليست جديدة و إنما جاء بها الأمر 22/95 و منح له تعريفاً من خلال المادة 06، و حدد حالات إستعماله على سبيل الحصر، كتغيير موضوع الشركة و نشاطاتها، إنتهاء نشاطات الشركة، و حل الشركة⁽⁴⁰⁾.

38- د/عجة الجيلالي- المرجع السابق، ص 456.

39- آيت منصور كمال- المرجع السابق ص 58.

40- أنظر كذلك المادة 7 من الأمر 22/95 السالف الذكر.

بينما المرسوم التنفيذي 133/96، قد حدد شروط ممارسة هذا الإمتياز ومدة صلاحيته بـ 5 سنوات، و بعدها يمكن أن يتحول إلى سهم عادي بقرار من مجلس مساهمة الدولة، وفي المقابل فإن الأمر 04/01 لم يحدد هذه المدة، بإبقاء الشركة في حالة نشاط الذي يعد شرط أساسي لتطبيق قاعدة بقاء علاقات العمل قائمة رغم تغيير الوضعية قانونية للهيئة المستخدمة، وهذا ما يفسر عدم نجاعة وكفاية هذا الأسلوب، لحماية حقوق العمال الإجتماعية، رغم أن من خلال هذا السهم يسمح للهيئة المكلفة بالخصوصية، من تعيين ممثلين من واحد إلى اثنين حسب حجم المؤسسة، يكون دوره المشاركة في أعمال الإدارة، والمراقبة، وحتى في الجمعية العامة، لكن دون أن يكون له حق التصويت، فقط حق المعارضة على سياسة مجلس الإدارة أو المراقبة، خاصة فيما يتعلق بقرار تغيير طبيعة نشاط المؤسسة، أو التصفية الإدارية أو تقليص عدد من العمال، التي تتناقض مع الحقوق المرتبطة بالسهم النوعي والغاية من وضعه هي إستقرار علاقة العمل كمصلحة وطنية⁽⁴¹⁾.

الفرع الثاني : تدخل النقابة لحماية حقوق العمال

تعتبر النقابة الممثل القانوني للعمال، فتقوم بإبرام الإتفاقيات الجماعية، كما تحرس على تنفيذها و تطبيقها، كما يمكنها تمثيل العامل أمام الإدارة و أمام الجهات القضائية، فهي ممثلة العمال في التفاوض لفض نزاعات التي تنجم عن تنفيذ أو إنهاء علاقات العمل، وفي وضع و مناقشة الخطة الإجتماعية.

إلى جانب كل هذا فإن النقابة دور في تنظيم لقاءات تشاورية ثنائية كانت مع أرباب العمل، أم ثلاثية مع ممثلي الحكومة.

41 - أنظر كذلك المادة 7 من الأمر 22/95 السالف الذكر.

أ) اللقاءات الثنائية :

هي اللقاءات التي تجري بين النقابة وأصحاب العمل من جهة أو بين النقابة العمال والحكومة بشأن دراسة مشاكل العمال و أوضاعهم إثر عمليات الخصوصية و من أمثلة ذلك اللقاء الثنائي الذي جمع الإتحاد العام للعمال الجزائريين مع أرباب العمل للبحث في المشاكل التي تمس العمال و بإجراء اللقاءات تحسيسية لإقتناء العمال بضرورة توقف عن العمل وحثهم للجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط لتحقيق مصالحهم⁽⁴²⁾.

ثم اللقاء الثنائي الذي تم بين المركزية النقابية و الوزارة حول مشروع المحروقات الذي أعدته وزارة الطاقة و المناجم حيث كان محل خلاف حيث عدل 5 مرات⁽⁴³⁾.

ثم لدينا لقاء آخر لقيادة التنسيقية نقابة الموانئ مع وزير النقل للوصول لحل يرضى الطرفين بسبب إعتراض النقابة على مشروع إعادة تنظيم الموانئ و طالبت سحبه⁽⁴⁴⁾.

ب) اللقاءات الثلاثية :

نقصد به باللقاءات الثلاثية الإجتماعات التي تجري عادة بين المركزية النقابية الأكثر تمثيل، عادة ما يكون الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA و كذلك المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي CNES من جهة و أرباب العمل أو المتعاملين الإقتصاديين من جهة ثانية و ممثل عن الحكومة من جهة ثالثة، حيث يتم التفاوض حول الأوضاع و المشاكل الإجتماعية التي تنجم عن تنفيذ بعض مشاريع الحكومة بشأن الخصوصية.

42. م. بوزانة إمتحان تواجد سيدي سعيد في القطاع الخاص، "يومية الخبر" 3712.

الصادرة 2003/02/25 - ص03.

43. ع. فيصل - الخصوصية و رفع الأجور و الوظيف العمومي - يومية الخبر - عدد 3659.

الصادرة في 2003/01/30 ص 03.

44. ن. رياض - النقابيون متمسكون بالمطالب - يومية الخبر - 3706 الصادرة في 2003/02/18

ومثال ذلك ما حدث حول مشروع خوصصة المؤسسات الإقتصادية العمومية في سنة 2002 ثم ما حدث حول مشروع خوصصة مؤسسة سونطلاك، حيث رفض الإتحاد العام للعمال الجزائريين هذا الإجراء رفضا تاما و مرتبطة بالسيادة الوطنية لهذه الشركة من أهمية في الإقتصاد الوطني و أسفرت اللقاءات و المسيرات الإحتجاجية والإضرابات العامة المتكررة بالتراجع عن ذلك المروع⁽⁴⁵⁾.

45- ح س «قرار سيدي سعيد عن إضراب عام» يومية الخبر الصادرة في 29/01/2003 . عدد 3712 ص 03 .

- ع فيصل « الخوصصة ورفع الأجور و الوظيف العمومي » يومية الخبر 30/01/2003 . عدد 3659 ص 03 .

الخاتمة

من خلال لدراستنا لهذا الموضوع يتبين دور مبدأ حرية التجارة و الصناعة في التفتح الإقتصادي و تحرير المؤسسات الإقتصادية من القانون العام، بخصوصية ملكية معظمها، أما من الجانب الإجتماعي فقد تأثر بمبادئ الحرية الفردية في التعاقد ليكون مبدأ سلطان الإرادة هو أساس الذي تقوم عليه علاقة العمل.

حيث أصبحت علاقات العمل علاقات تعاقدية تربطها عقود فردية و عقود حماية تتمثل في الإتفاقية الجماعية و من أجل حماية العامل من هيمنة صاحب العمل فإن حرس الدولة على إبقاء بعض من عناصر عقد العمل محل تنظيم القانون العام، سواء عند إبرام علاقة العمل أو عند إنهاءها، بحيث يكون صاحب العمل أو المستخدم ملزم بإحترام ضمانات المقررة في القوانين العمل و قوانين الخصوصية.

و عليه فإن أثر الخصوصية على علاقات العمل، أدت إلى تزايد نسبة البطالة، خاصة وأن النصوص القانونية تمنح للمستخدم حق بإعادة تنظيم الشغل في المؤسسة متى برزت أسباب لذلك.

كما أن ضمانات الممنوحة للعمال غير كافية لسد حاجيات خاصة و أنهذه التغطية مؤقتة تجعل العامل بطل بعد 36 شهرا على الأكثر.

لكن ما قد يمتص هذه البطالة هو ما يتمتع به صندوق البطالة بخصوص مساهمة في تكوين العمال، ثم في المشاريع الخاصة التي تقوم بتغطيتها و تمويلها في مجال تشغيل الشباب خاصة ثم العمال بصفة عامة الذين يفقدون عملهم لأسباب لا إرادية بالإضافة إلى الإعانات المالية التي تقدمها للعمال الذين يتراوح عمرهم ما بين 35 و 50 سنة.

فنختم هذا الموضوع بالتأكيد أن لكل نظام سلبياته فنظام الخصوصية هدفه مادي ومالي و الربع الإقتصادي لا تحقيق الإستقرار و السلم الإجتماعي، و عليه يجب أن تكون الدولة دائما وراء تغطية النقص الحاصل في المعادلة لتحقيق توازن بين المصلحة الإقتصادية و المصلحة الإجتماعية.