

دور التفاوض في حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

د/مزيود بصيفي

أستاذ محاضر " ب "

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

الملخص:

نظم قانون العمل مجموعة من الآليات لفض النزاعات الجماعية للعمال ، و يعتبر التفاوض من بين الأدوات القانونية من أجل تحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي. يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

Résumé:

Le Droit du travail a établi un ensemble de mécanismes pour régler des conflits collectifs du travail et la négociation ;il est l'un des instruments juridiques permettant d'instaurer la stabilité et la paix sociale. l'employeur peut réduire le nombre de travailleurs si des raisons économiques le justifient.

الكلمات المفتاحية : التفاوض الجماعي، علاقات العمل الجماعية ، التسريح الجماعي .

المقدمة :

أمام التطور التكنولوجي و الهيكلي للمؤسسات المستخدمة، و أمام الأزمات الاقتصادية و المالية التي أفرزتها عدة نتائج على عالم الشغل، أصبحت فيها المؤسسات معرضة إلى ظروف و حتميات تمليها عليها الأوضاع السائدة و تفرضها عليها من أجل التغلب على هذه الصعوبات حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة و إعادة

التنظيم الهيكلي و الوظيفي للمشاريع، أصبح فيها الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي، ليتخذ مفهومها أوسع مما كان عليه¹.

سعى من المشرع الجزائري لتحقيق التوازن بين المعطيات الاقتصادية الجديدة و الحماية الاجتماعية و لتكييف محتوى الاتفاقيات الدولية مع القوانين الداخلية، نص في المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه : "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" ، نظم قانون العمل مجموعة من الآليات لفض النزاعات الجماعية للعمال ، و يعتبر التفاوض من بين الأدوات القانونية من أجل تحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي.

فما هو دور التفاوض في حماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية؟ و هل وفق المشرع الجزائري في ذلك ؟

المبحث الأول: نظام التفاوض الجماعي

خص المشرع الجزائري التفاوض الجماعي بحماية خاصة بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و الذي سيتم التطرق له في المطلب الأول ، و نتائجه الايجابية في المطلب الثاني .

المطلب الأول : أحكام التفاوض الجماعي

نظم المشرع الجزائري أحكام التفاوض الجماعي ضمن القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ضمن المادة 05 منه على أنه يتمتع العمال بحق التفاوض ، كما نص في الباب السادس من نفس القانون تحت عنوان التفاوض الجماعي بموجب المادة 114.

¹ - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه ، طبعة

2005،، ص 363.

التفاوض هو عملية صنع القرار المشترك بين طرفين أو أكثر و من خلالها تتحول المصالح والمواقف المتصارعة إلى ناتج عام يعود بالنفع المتبادل على الأطراف المتفاوضة بينما لا يتحقق ذلك في حالة عدم الاتفاق¹، تجري بين النقابات العمالية و أصحاب الأعمال من أجل تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام، كما تعني بالتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال وتسوية المنازعات بينهما². يهدف التفاوض الجماعي إلى تحسين أوضاع العامل المادية والمعنوية وتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال من شأنه أن يؤثر على الإنتاج والإنتاجية، ويؤثر على مستوى الدخل والاستهلاك ذلك أن الأجور من المواضيع الأساسية التي تليها الاتفاقيات الجماعية الأهمية البالغة، فإذا ما شملتها الزيادة، فإنها تؤدي إلى زيادة القدرة الشرائية، بما يزيد من الطلب على السلع، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث دورة اقتصادية نشيطة³.

يشكل التفاوض الجماعي أحد العناصر الجوهرية للعمل النقابي، نظرا لكثرة لجوء النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية، و لاسيما في الوقت الراهن في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الساحتان المحلية والدولية و يعد مظهرا من مظاهر انسحاب الدولة⁴. يعد التفاوض جزءا مهما من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط و ظروف عملهم وهو أسلوب متحضر يميز المجال الاجتماعي

¹ - عائشة عبد الهادي، توعية أطراف العمل بأهمية المفاوضة الجماعية و دورها في حسم منازعات العمل الجماعية، محافظات القاهرة، الجيزة الإسكندرية، 2012، وزارة القوى العاملة و الهجرة، ب ط، ص 14.

² - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 698.

³ - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، طبعة 1996 ص 71.

⁴ - Lyon Caen، la négociation collective dans ses dimensions internationales، Soc 1997، P 352.

نظرا لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية¹.

تتم عملية التفاوض بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة و بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى، و هو نوعين التفاوض على مستوى المؤسسة و الذي ينتهي في حالة الاتفاق إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة والتفاوض الجماعي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي الذي ينتهي إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع².

كما يحقق التفاوض الجماعي مبدأ التكافؤ بين المصالح المتناقضة ، المصالح الاقتصادية للأرباب العمل و أخرى اجتماعية للعمال، و يضمن مساواة الشركاء الاجتماعيين خلال سيره بين القوة الجماعية للعمال بعد انضمامهم إلى منظمات نقابية تمثيلية تدافع عن مصالحهم الاجتماعية و المهنية من جهة، و بين القوة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية تضمن مكاسب جماعية للعمال بفضل اتحادهم بدلا من تحقيق مكاسب فردية أقل ما يحصلون عليها بموجب عقود فردية³.

¹ - بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، السنة الجامعية 2013/2014، ص 02.

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد، الطبعة الأولى 2011، عمان، ص 90.

³ - V Castel, les rôles des conventions collectives de travail , évolution et développement, thèses universités Beziers ,1940 , p 37.

المطلب الثاني: النتائج الايجابية للتفاوض الجماعي

إذا جرى التفاوض الجماعي في مناخ ملائم من جانب أطرافه، مع توافر حسن النية، فإن من المتوقع، أن تتفق إرادة الطرفين على حسم المسائل الخلافية المعروضة على التفاوض، و من ثم يتمكن طرفا هذا التفاوض الجماعي من إبرام اتفاقية جماعية تتضمن تسوية للمسائل التي كانت محلا للخلاف بينهما.¹ تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها آلية نقابية و حضارية فعالة، تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، و هي ثمرة للتفاوض الجماعي، الذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين في إطار لجان متساوية الأعضاء تتخذ قراراتها التي تترجم في شكل قواعد مهنية تنظم علاقات العمل الفردية و الجماعية، كما تبرز أهميتها لاعتبارها وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية².

قد يعترض التفاوض الكثير من العقبات، قبل و أثناء سيرها، فهي قد تتوقف أحيانا لفترة لإعادة التنسيق، و تعود حيث يمكن التغلب على هذه العقبات، و هي معوقات قد يفرضها أحيانا الأمر الواقع متعلقة بالتفاوض كعدم وضوح الهدف الذي يتم التفاوض من أجله و أخرى متعلقة بصاحب العمل كغياب صاحب العمل حيث لا يجد العمال من يتفاوضون معه أو عدم اعتراف صاحب العمل بالنقابة أو التفاوض أو خرق للنصوص القانونية المتعلقة بالتفاوض يتعرض المستخدم لمتابعة جزائية.³

¹ _ عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العلم الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2000، القاهرة،، ص 218.

² - بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 7.

³ - حسن عطية حجي، التجربة المصرية في الخصخصة و تأثيرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 2010، القاهرة، ص 206.

المبحث الثاني: التفاوض في إعداد الجانب الاجتماعي للعمال للمسرحين لأسباب اقتصادية

المطلب الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

التسريح الجماعي هو فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات مالية أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط ، و ذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق أو دفعة واحدة، و تكمن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية ، في اشتراك العمال المسرحين في السبب، و ليس في العدد، و عليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل عمال لأسباب أخرى¹.

كما نص في المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن علاقة العمل تنتهي بالبطلان أو الإلغاء القانوني و انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة و الاستقالة و العجز الكامل عن العمل و إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة و التقاعد و الوفاة فضلا عن ذلك العزل والتسريح لأسباب اقتصادية .

يستخلص من نص المادة 69 من قانون 90-11 السالفة الذكر أن المشرع قيد التسريح بضابط موضوعي يتمثل في ضرورة وجود سبب اقتصادي يبرر هذا الإنهاء و يضيف عليه المشروعية كما قيده بضرورة توافر شروط إجرائية نضمها هذا القانون و فصل فيها المرسوم التشريعي رقم 94-09 يتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية².

¹ - أحمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية ، 2015، ص 366.

² - المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، جريدة رسمية عدد 34 .

لم يتطرق المشرع الجزائري للمعايير التي يستند عليها المستخدم في التسريح الأمر الذي يحيلنا إلى المشرع الفرنسي الذي أتى بمجموعة من المعايير لتكييف التسريح على أنه تسريح مشروع، باعتباره معيار المتعلق بشخص العامل، أي أن لا يكون لصيق به، كما اعتمد معيار الوظيفة أي وجوب أن يمس التسريح الوظيفة المشغولة من طرف العامل، بتحويلها أو إلغائها، كما أتى بمعيار آخر وهو معيار التعديل الأساسي لعقد العمل، كما يجب أن يستند المستخدم عند تسريحه للعامل إلى مجموعة من الأسباب الحقيقية و الجدية¹.
يترتب عن مبدأ تبرير الإنهاء لسبب اقتصادي نتيجة هامة مفادها تقييد حرية المستخدم في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة، فلا يجوز له التسريح أو الانتهاء للتقليل من عدد المستخدمين إلا إذا برر ذلك أسباب اقتصادية حقيقية و جدية، و لم يحدد الحالات المبررة لهذا النوع من الإنهاء فاسحا المجال للاتفاقيات الجماعية و أيضا للقضاء لتوضيح فكرة السبب الاقتصادي².

لم يجعل المشرع الجزائري من الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة قوة قاهرة بالرغم من أن هذه الظروف خارجة عن إرادة العامل و صاحب العمل، و بالتالي لا يستطيع هذا الأخير، أن يدفع بعدم مسؤوليته و التحرر و الإعفاء من التعويض لفائدة العامل، إلا إذا أثبت تحقق شروط و صور القوة القاهرة المحددة قانونا، و هذا ما حدث بالفعل للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي مرت و مازالت تمر بمراحل صعبة، و يعود ذلك لنقص موارده

¹ - سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل درجة دكتوراه ل م د في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016/ 2017، ص 112.

² - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص القانون، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2013/ 2014، ص 49.

المالية و تراجع الدولة عن تمويلها بالإضافة إلى نقص التجربة في التوجه الاقتصادي الحر¹.

كثيرا ما عملت النقابات العمالية على تضيق الخناق على مشروعية أسباب هذا الإجراء نظرا لخطورته و حماية لحقوق العمال، مهما كانت التسميات و الدوافع، سواء اقتصادية ظرفية أو أسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة تنظيم و هيكلة العمل في المؤسسة أو بسبب اندماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة و بالتالي الاستغناء عن العمال².

المطلب الثاني: إجراءات إعداد الجانب الاجتماعي للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية

أكد المشرع الجزائري ضمن المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء³ الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المذكور سابقا على القواعد و الإجراءات التي تحكم التصريح لسبب اقتصادي ، حيث يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل ويحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

يحدد هذا المرسوم التشريعي القواعد و الإجراءات التي تحكم اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل لأسباب اقتصادية، كما يرسم طبيعة المساعدة و مستوياتها و أشكالها التي

¹ -أهمية سليمان، أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، و الثوابت الاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست ، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.

² - رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 168.

³ -نصت المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية على أنه تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع الأجراء و الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي مهما كان وضعها القانوني و يمكن تمديدها لأجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب نص .

يمكن أن تمنحها السلطات العمومية للمحافظة على الشغل و ترقيته¹، لكل هيئة مستخدمة تشكل أكثر من تسع أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل و الأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية بجانب اجتماعي و هو ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التشريعي السالف الذكر. أنه على كل صاحب عمل يشغل أكثر من تسعة عمال يقرر اللجوء إلى ضبط مستويات الشغل و الأجور أن يدرج ذلك في إطار جانب اجتماعي، و بالتالي فإن المرسوم لا يطبق على المؤسسات التي تشغل تسعة عمال فأقل².

يهدف الملف الاجتماعي إلى دراسة و بحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قدر ممكن من العمال، و من جهة و إلى وضع معايير موضوعية و منصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح، و من جهة ثانية، و لهذا يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل و الهيئات الممثلة للعمال للتوصل إلى تحقيق هذه الأهداف عن طريق التشاور و التفاوض³ و يشمل الجانب الاجتماعي المنصوص عليه في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور سالفا إلى مرحلتين يتم فيها إعداد الجانب الاجتماعي.

يري الأستاذ نصر الدين قريش بأن المرسوم التشريعي رقم 94-09: "جاء خاليا من أي نص صريح يتضمن تعريفا أو معيارا مساعدا على تحديد مفهوم السبب الاقتصادي و على الرغم من هذا الفراغ القانوني، يتبين من الفحص المجمل لمواد هذا المرسوم المتعلقة بالشطر الأول للجانب الاجتماعي، اعتماد المشرع على الأسباب الحقيقية الهيكلية

¹ - المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

² - المادة 05 من المرسوم التشريعي السالف الذكر.

- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003، ص 449.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 380.

والعرضية في آن واحد، مع تأكيده على إسناد مهمة تحديد هذه المعايير إلى الممارسات المهنية بداخل المؤسسات المستخدمة و إلى خاصة قضاة الموضوع الذين عليهم الاجتهاد برأيهم لأجل حصر مفهوم السبب الاقتصادي".

كما أن الاتفاقيات الجماعية التي أحييت إليها مهمة تحديد شروط و إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ، لا تشير في كافة الحالات سوى إلى الأسباب المالية الاقتصادية دون أن تحدد أو توضح فيما إذا كانت هذه الأسباب ظرفية أو تنظيمية، أي إذا كانت خارجة عن إرادة المؤسسة¹.

يحرر الجانب الاجتماعي بمبادرة من صاحب العمل، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي الجانب ، و بعد عليه من قبل أجهزة التسيير يصبح مجرد مشروع يطرح على التفاوض و ينتقل إلى مركز الاتفاق في حالة المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير و المنظمة النقابية². هذا و يعد الجانب الاجتماعي، وفقا لأحكام التشريعي رقم 94-09، التزام قانوني يقع على عاتق الهيئة المستخدمة مفاده، إعداد مشروع يتضمن جملة التدابير التي تهدف إلى تجسيد مبدأ المحافظة على الشغل، و في حالة استحالة، تسهيل عملية إعادة توظيف العمال المعنيين بإجراء التسريح للسبب الاقتصادي مع ضرورة تقديمه لممثلي العمال للتشاور و التفاوض حوله³.

¹ - أحمية سليمان، نفس المرجع ، ص 371.

² - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 450.

³ - فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2013/2014، ص 124.

تمر مرحلة إعداد الجانب الاجتماعي على مرحلتين نصت على المرحلة الأولى المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور سالفاً، حيث تشمل هذه المرحلة على إجراء واحد أو عدة إجراءات و تتمثل فيما يلي :

1- تكييف النظام التعويضي و لاسيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

2- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستويات بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة.

3- تجميد لترقية .

4- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء.

5- إعادة توزيع العمال .

6- إلغاء تدريجي للجو إلى العمل الساعات الإضافية.

7- إحالة الأجراء الذين يبلغون السن القانونية على التقاعد أو التقاعد المسبق .

8- إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي .

9- عدم تجديد عقود العمل محددة المدة .

أما المرحلة الثانية التي تضمنتها المادتين الثامنة و التاسعة من المرسوم التشريعي

94-09 المذكور سالفاً، فتتمثل في بعض التدابير التي يمكن اللجوء إليها كتكملة للتدابير

السابقة من جهة، وبعض التدابير و الإجراءات الضرورية لتحديد الفئات و الأعداد العمالية

المعنية بالتسريح¹.

تبدأ المرحلة الثانية إعداد الجانب الاجتماعي من قبل المستخدم، بتنظيم عمليات

إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له و المصالح

¹ - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 382.

العمومية للعمل و التكوين المهني و الإدارات القطاعية المختصة، أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضي الأمر لصالح العمال المعنيين بإعادة التوزيع¹.

كما يلزم المستخدم بتحديد المعايير و المقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية ، كذلك تنظيم شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل كفياته عند الاقتضاء، ليستفيدون من إحدى الحالات المتمثلة إما في الإحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق، أو أداءات التأمين على البطالة أو التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع².

بعد استنفاد كل الطرق القانونية لتفادي التسريح لسبب اقتصادي يعرض المستخدم تقرير يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي للمصادقة عليها من طرف لجنة المشاركة و المنظمات التمثيلية لعمال المؤسسة للتعبير عن آرائهم و اقتراحاتهم و ملاحظاتهم و توصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي³.

يتم التفاوض الجماعي حول الإجراءات الواجب إتباعها لدخول الجانب الاجتماعي حيز التنفيذ و يكون هذا التفاوض مع لجنة المشاركة و مع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا و في غيابها مع ممثلين منتخبين عن العمال⁴، يترتب عن التفاوض تحرير محضر يوقع عليه الطرفان و يثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف⁵.

¹ - المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

² - المادة 09 من نفس المرسوم.

³ - المادة 10، 11 من نفس المرسوم.

⁴ - عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص 450.

⁵ - المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر.

نصت المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09 المذكور سالفاً أنه إذا تم الاتفاق على جميع البنود و المسائل الواردة في وثيقة الملف الاجتماعي المعروض للنزاع سواء بعد التعديل أو بدونه ، فإن هذا الاتفاق لا يكون نافذاً إلا بعد إيداعه من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ليشرع بعد ذلك في تنفيذه وفق الجدول الزمني و الآجال والإجراءات المتفق عليها .

أما فيما يتعلق باشتراكات الضمان الاجتماعي فإنه لا يمكن لأي مستخدم اللجوء إلى إجراءات التقليل من عدد العمال، إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها الاشتراكات التي أسماها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، و في حالة التأخير يفتح سجلاً خاصاً للتسوية بعد الاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي و في حالة المخالفة يتعرض المستخدم لعقوبات¹.

الخاتمة :

هذا و رغم أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة للحفاظ على مناصب الشغل من الناحية الاجتماعية و حرصاً منه² على استنفاد كل السبل التي من شأنها أن تقلل أو توقف عملية التسريح فلم يكتفي بالتدابير السابقة ،منح المشرع المؤسسات التي تبدي استعدادها و حرص على الحفاظ على عمالها أن تستفيد من مساعدات مالية قصد الحفاظ على مناصب الشغل، نصت المادة 26 من نفس المرسوم على ما يلي: " تشمل المساعدات العمومية على إحدى التدابير أو على العديد منها - بتخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية، إعانة في باب تمويل الجزئي لدورات التكوين و التحويل و إنشاء نشاطات

¹ - المادة 20 من نفس المرسوم التشريعي.

² - المادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

لصالح الأجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل و إدارته، منح الصندوق الوطني لترقية الشغل الضمانات الضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة " .

أما من الجانب الجزائري لم يقرر المشرع حماية مبدأ استقرار منصب العمل بضمانات جزائية فعالة . غير أنه من الناحية العملية يعد لجوء المؤسسات إلى التفاوض حول إنهاء علاقات العمل بالتراضي عن طريق الفسخ أو الاستقالة أو الذهاب الإرادي، حيلة قانونية و ما يترتب عنها من حقوق مجحفة للعمال، فالتفاوض يكون حول المبلغ الذي يعرضه المستخدم لكل عامل يجد نفسه أمام الأمر الواقع لتنتهي هذه المفاوضات بالتخلي عن منصب العمل مقابل المبلغ المقترح عليه رغم أنه يعلم بأنه لا يوجد تعويض يقوم مقام مصدر رزقه