



إشكالية تحديد المحاور الاجتماعية داخل مجموع الشركات في ظل العولمة

*The problem of defining the social axes within the total
companies in the context of globalization*

و. معمر خالو
أستاذ محاضر

و. بلعبرون عولو
أستاذ محاضر

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة
تيارت الجزائر

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة
مستغانم الجزائر

المخلص :

أصبح يشكل التفاوض الجماعي جزءا مهما من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط و ظروف عملهم. و أصبح التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يميز المجال الاجتماعي، 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 الاجتماعية بمختلف المؤسسات الاقتصادية. لأنه يشكل أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و في توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج من جهة و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية : التفاوض الجماعي ، المحاور الاجتماعية ، مجموع الشركات ، العولمة ، المقالة الفرعية

Abstract:

Collective bargaining has become an important part of the labor law because of the mechanisms that allow the parties to work relations to regulate the conditions and conditions of their work. The collective negotiation has become a peaceful and civilized method that distinguishes the social sphere, because it occupies an important position in the organization of professional relations as one of the fundamental pillars for the development and improvement of professional relations



and the achievement of social peace through social justice in various economic institutions. Because it is an important tool to stimulate and revitalize economic life and to provide an environment conducive to the development of production on the one hand and enable institutions to meet the economic challenges imposed by globalization and economic competitiveness on the other.

Keywords: Collective Bargaining, Social Themes, Total Companies, Globalization, Subcontracting.

مقدمة :

في خضم التحديات الكبيرة التي فرضتها العولمة على المؤسسات ، في ظل تسابق بعض الشركات العابرة للقارات نحو الاندماج للهيمنة على الحركة الاقتصادية العالمية إنتاجا و تسويقا. و خلافا للوضع الكلاسيكي في وجود أجراء قارين و مندمجين في مؤسسة تابعين لها، أصبح المستخدم لا يتراجع أمام ضرورة التنافس حول مضاعفة الإنتاج بأقل التكاليف و التحرر من الالتزامات اتجاه اليد العاملة في اللجوء إلى الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج. مما أدى إلى ميلاد شكل جديد لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية بل ثلاثية الأطراف، نظرا لتقاسم المهام ما بين التسيير و الاستعمال لليد العاملة.

و هنا يثور الإشكال حول وجود مستخدم متبوع لكن مستفيد آخر مسؤول، طالما أن الأمر يتعلق باجتذاب أجراء تم تشغيلهم من طرف الغير رغبة في البحث عن التحرر من الالتزامات المفروضة على المستخدم في تحمل تكاليف اليد العاملة. يتعلق الأمر إما بتأدية خدمات في إطار ما يعرف بالمقولة الفرعية ، التي تشكل أسلوبا جديدا لتقسيم العمل، بحيث يؤدي هذا الأسلوب إلى نشوء علاقات عمل جديدة ثلاثية الأطراف (المؤسسة الأصلية ومؤسسة المقولة الفرعية، العمال)، الأمر الذي سينعكس على الجانب الاجتماعي خاصة أمام واقع هذه العمليات .

و إما باللجوء إلى التزود باليد العاملة الضرورية في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت. فإلى أي مدى يشكل كل من أسلوب المقولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت عائقا أمام ممارسة العمال حقهم في التفاوض الجماعي ؟ و كيف يمكن تحديد المحاور الاجتماعي الذي يتولى عملية التفاوض الجماعي مع عمال المؤسسات ؟

المبحث الأول : صعوبة تحديد المحاور الاجتماعي في ظل المقولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

خلافا للوضع الكلاسيكي في وجود أجراء قارين و مندمجين في مؤسسة تابعين لها، أصبح المستخدم لا يتراجع أمام ضرورة التنافس حول مضاعفة الإنتاج بأقل التكاليف و التحرر من الالتزامات اتجاه اليد العاملة في اللجوء إلى الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج. مما أدى إلى ميلاد شكل جديد لعلاقات العمل لا



تقوم على علاقات ثنائية بل ثلاثية الأطراف ، نظرا لتقاسم المهام ما بين التسيير والاستعمال لليد العاملة.

وهنا يثور الإشكال حول وجود مستخدم متبوع لكن مستفيد آخر مسؤول، طالما أن الأمر يتعلق باجتذاب أجراء تم تشغيلهم من طرف الغير رغبة في البحث عن التحرر من الالتزامات المفروضة على المستخدم في تحمل تكاليف اليد العاملة. يتعلق الأمر إما بتأدية خدمات في إطار ما يعرف بالمقولة الفرعية و إما باللجوء إلى التزود باليد العاملة الضرورية في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت. فإلى أي مدى يشكل كل من أسلوب المقولة الفرعية ومؤسسات العمل المؤقت عائقا أمام ممارسة العمال حقهم في التفاوض الجماعي؟

المطلب الأول : تحديد المحاور الاجتماعية في ظل المقولة الفرعية

تعددت أشكال المقولة و تنوعت صورها في العصر الحاضر، و كثر الإقبال عليها سواء على الصعيد الحكومي بإنشاء العديد من المرافق الحكومية كالمصانع و المستشفيات و المدارس، أو على الصعيد الشخصي في الإنشاء و التعمير، مما كان له الأثر الواضح في اقتصاد البلاد و في أوضاع العاملين في هذا القطاع^١. كما كثرت عملية الاستعانة بمؤسسات العمل المؤقت من أجل توفير اليد العاملة.

الفرع الأول : المقولة الفرعية

اعتمدتها المقاولين الاقتصاديين أسلوبا جديدا لتقسيم العمل سعيا لتحقيق هدف مزدوج من حيث ضمان مرونة تجهيز الإنتاج في المنافسة حول مضاعفته من جهة، وكذا مرونة الشغل من جهة ثانية^٢. وهنا يبرز خطر واقع هذه العمليات، بعدما تأكدت رغبة المؤسسات في البحث عن إخفاء عمليات الإنتاج التي تكون أقل فائدة مالية و أكثر كلفة اجتماعية. وهذا بلجوء طالب تنفيذ الخدمة بدلا من توظيف وإبرام عقود عمل والحصول على اليد العاملة اللازمة، إلى متعهد ثانوي ليزوده بها، ليتمكن بذلك من نقل التكاليف الاجتماعية على عاتق المتعهد الثانوي. رغم ما يمكن أن يترتب عن هذه العمليات من آثار اجتماعية سلبية تمس بحق العمل و استمرارية و استقراره، إلا أن المشرع الجزائري لم ينظم أحكامها في مجال قانون العمل، على خلاف المشرع الفرنسي، خاصة عندما يكون المقصود من المقولة الفرعية التزود باليد العاملة الضرورية رغبة في إلقاء تكاليف وأعباء العمال على عاتق الغير، وهذا من خلال

^١ - إبراهيم شاشو، عقد المقولة في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٦ العدد الثاني سنة 2010، ص ٧٤٤.

^٢ - لقد عرفت المؤسسات الجزائرية تقنية المقولة الفرعية كأسلوب جديد في التسيير الاقتصادي وهذا يهدف تسهيل التسيير و تأمين درجة أفضل من نوعية الخدمات و الأمن و التكاليف. في هذا المجال نصت المادة ٥٤٦ من القانون المدني الجزائري على أنه " يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل في جملة أو في جزء منه إلى مقاول فرعي، إذا لم يمنعه من ذلك شرطا في العقد، أو لم تكن طبيعة العمل تفرض الاعتماد على ثقافته الشخصية"، أمام هذا النص الوحيد للقانون المدني، يكون المشرع الجزائري اعتبر المقولة الفرعية عملية اقتصادية محضة، لا تخص في شيء قانون العمل.



اللجوء إلى استعمال يد عاملة تابعة لمستخدم آخر، لينطبق بذلك على المقاول الفرعية مصطلح الاتجار باليد العاملة، طالما أن الهدف هو تحقيق الربح الناتج من خلال الفارق ما بين الأجور التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له و المبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة.

و هنا تبرز خطورة هذه الصورة للمقاول. و يؤكد على ذلك الآثار الاجتماعية السلبية التي يمكن أن تترتب عنها.

الفرع الثاني : الآثار الاجتماعية السلبية للمقاول الفرعية

إن عمليات المقاول الفرعية و إن كانت عمليات تخدم المصالح الاقتصادية للمؤسسة من حيث خفض التكاليف، إلا أنها غالباً ما تتم على حساب الحماية الاجتماعية للعمال. نظراً للآثار السلبية التي تخلفها نوردها في ما يلي:

١- إلقاء تكاليف وأعباء العمل على عاتق الغير :

إن تحويل خطر الشغل و تسييره^١ اعتماداً على الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج من خلال اجتذاب إجراء يتم توظيفهم من طرف الغير، يؤدي إلى إمكانية أن نفس العمل يتم تنفيذه من طرف عمال خاضعين لأنظمة اجتماعية مختلفة، مما يهدد وحدة مصالحهم و عدم تمكنهم من الانضمام إلى تنظيمات نقابية واحدة. هذا فضلاً عن خرق مبدأ المساواة بين العمال في ضمان الحق في العمل و ضمان استمراره. إلى جانب المساواة في الأجر و ظروف العمل الملائمة و الضمان الاجتماعي وانضمام إلى نقابات مهنية.

وهذا كله نتيجة تقاسم مهام التسيير والاستعمال لليد العاملة بين مؤسستين، المتعهد الثانوي و طالب تنفيذ الخدمة. فضلاً عن المساواة في اليد العاملة، من خلال المضاربة في أجور العمال الناتجة عن الفارق ما بين الأجور التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له أصلاً. والمبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة^٢.

في الوقت الذي لم يتعرض المشرع الجزائري إلى آثار السلبية للمقاول الفرعية على العمال، فإن المشرع المغربي، اعطى لوزارة التشغيل و التكوين المهني مهمة السهر على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، والتي تعمل جاهدة من خلال الآليات التي تتوفر عليها على إخضاع جميع المقاولات والشركات و من ضمنها شركات المناولة لاحترام القانون، و توقيع الجزاءات المنصوص عليها قانونياً في حق المقاولات المخالفة لمقتضيات القانون^٣. وتجدر الإشارة إلى أنه و إن كانت

^١ - V. Marion Del Sol. L'activité Salarisée aujourd'hui et demain. Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998. p 103 et 107.

^٢ - ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية ، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، ٢٠٠٣/٢٠٠٤ ص ٧١.

^٣ - و في هذا الإطار قام أعوان تفتيش الشغل خلال سنة ٢٠١١، بإتجاز ما مجموعه ١٩.١٠٣ زيارة تفتيش و مراقبة لكل الوحدات الإنتاجية الخاضعة لهذا القانون بما فيها مقاولات التشغيل من الباطن وجهاً خلافاً



دفاتر الشروط المبرمة بين المؤسسات الأصلية الطالبة لليد العاملة و بين مؤسسات المقولة الفرعية الموفرة لها لا يخضع لمراقبة مفتشية العمل، غير أنه مع ذلك لا ينبغي أن تتضمن أحكاما مخالفة للقانون. في حين تبقى علاقة العمل خاضعة لمراقبة مفتش الشغل و يطبق عليها قانون العمل الجاري به العمل. تسعى المغرب جاهدة لمناهضة هذه الظاهرة، بإلزام المؤسسات العمومية و كذلك الشركات الخاصة المتعاقدة مع مقاولات التشغيل المؤقت بتقديم تصريح بالشركات التي رست عليها الصفقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و كذلك التصريح موسميا بالعاملين الخاضعين لمقاولات التشغيل المؤقت و مقاولات المناولة للتأكد من مطابقتها للتصاريح التي تقوم بها هذه الشركات^١.

٢ - الهروب من رقابة أجهزة الدولة في ظل تعدد المسؤوليات و الأطراف :

إن الظروف و الحاجة المتزايدة لتنفيذ المشاريع تمولها ميزانيات سنوية ضخمة تخصص للاعتماد و البناء ، يقابله محدودية الخبرات و شركات المقاولات التي لها القدرة فنيا و ماليا لتنفيذ تلك المشاريع، قد خلق بمجمله بيئة استثنائية لتنفيذ المشاريع لم تخلوا من الممارسات السلبية التي لا تتفق مع المعايير المعتمدة في تنفيذ تلك المشاريع ، و شجع نموها و بقائها تغييب الثقافة القانونية و الإدارية الصحيحة في مجال المشاريع، و سواء كانت هذه الممارسات بعلم الجهات الرقابية او بغفلة منها يعتبر مؤشر لوجود ضعف رقابي على تنفيذ المشاريع من هذه الممارسات اتفاقات يعقدها المقاول مع مقاولين آخرين ، خارج الصيغة التعاقدية للمقولة و مخالفا لالتزاماته تجاه صاحب العمل.

بالرغم من أن المقاول الأصلي قد تنازل عن المشروع إلى مقاول آخر مقابل بدل مادي يتفق عليه بهدف الحصول على ربح سريع بأقل مستوى من المخاطر، و عادة تتم مثل هذه الاتفاقات بسرية بحيث يبقى المقاول واجهة إدارية و قناة رسمية لمرور المستحقات المالية للأعمال التي نفذها (المقاول الثاني) . و في بعض المشاريع تجد أن المقولة قد بيعت إلى أكثر من مقاول وصولا إلى المقاول المنفذ التي تصله قيمة تنفيذ المشاريع مستنزفة مما يدفعه للبحث عن أساليب غير مستقيمة لتحقيق الربح و الأكيد أن الأمر سيكون على حساب الحقوق الاجتماعية للعمال (عدم دفع الأجر دوريا، التناقص عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، عدم ضمان حق العمال في ممارسة

٢٣٣.٢٣٢ ملاحظة. إلا أن الملاحظ استمرار ظاهرة الغش و التملص من المسؤولية الاجتماعية، تصريح وزير العمل المغربي بتاريخ ٠٩ جوان ٢٠١٢.

١- فإن الوزارة، و التزاما منها بجعل مطلب فرض سيادة القانون، إحدى أولويات تدخلاتها، وفي إطار الصلاحيات المخولة لها، ستعمل مع بعض القطاعات الحكومية، على تكثيف التنسيق في مجال تطبيق المقترضات القانونية الجاري بها العمل، بالإضافة إلى مواصلة تجهيزها الرقابية المختصة، من جهاز تفتيش الشغل وكذا المفتشين التابعين للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، تكثيف زياراتها لهذه المقاولات بهدف التحقق من مدى تقيدها بالمقتضيات القانونية الجاري بها العمل.



حقهم النقابي و بالتالي استحالة تمكينهم من حقهم في التفاوض حول ظروف و شروط عملهم ، إضافة إلى غياب ضمانات حول توفير بيئة صحية و سليمة (بحجة لا تربطهم بالعمال علاقة مباشرة لعدم وجود عقد يربط بينهما، فالمقاول الثانوي ليس طرفا في عقد المقاول و تبعا لذلك ليس للعمال الرجوع إليه و مطالبته بأداء التزاماته مباشرة و يكون ذلك عن طريق المقاول .

المطلب الثاني : تحديد المستخدم المفاوض في مؤسسات العمل المؤقت

يعد اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت تقنية ثلاثية تضع الأجير بين مستخدم حقيقي متبوع - و المتمثل في مؤسسات العمل المؤقت - و الذي يربطه به عقد عمل وما بين آخر مستعمل لا يربطه به أية علاقة قانونية سوى العقد الرابط ما بينه و ما بين مستخدمه الأصلي. لكن يستفيد من قوة عمله و يخضع في ذلك لسلطته، الأمر الذي يهدد استقرار الشغل¹

الفرع الأول : مؤسسات العمل المؤقت

رغم أن هذا النوع من العمل يعد وسيلة لمرونة التسيير لليد العاملة، إلا أنه أيضا مصدرا للمخاطر. خاصة أنه يقف عائقا أمام ممارسة الحقوق الثابتة للأجراء كالحق في الإضراب وتمثيل العمال والحق النقابي. يترتب عن هذا الأمر فقد بعض المزايا الاجتماعية وقد يحول دون خلق الانسجام في مجموعة العمال المؤقتين و الدائمين للمؤسسة المستعملة و اندماجهم.

خاصة أمام ارتباط العمال بمستخدمين، مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم فعلي للأجراء والمؤسسة المستعملة التي لها أيضا بعض التزامات المستخدم في مواجهة الأجراء.

أمام خطورة الوضع أكد المشرع الفرنسي على ضرورة وجود عقد الوضع في الخدمة الذي يربط المؤسستين. و الذي يجب أن يشتمل على أسباب اللجوء للعمل المؤقت- و التي يجب أن تكون مطابقة لحالات إبرام عقود محددة المدة - و مدة الوضع في الخدمة و محتوى العقد بما فيه مكان العمل و الأجر الذي يجب أن يكون مطابقا للأجر الذي يتقاضاه أجير تابع للمؤسسة المستعملة و يتمتع بنفس الخاصية المهنية. إلى جانب إلزام مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم حقيقي، بدفع الأجر للعمال خلال مدة المهمة التي يؤدون فيها العمل لفائدة المؤسسة المستعملة. ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والتعويضات المنجزة عن الانتقال للمؤسسة المستعملة.

¹ - يعد العمل المؤقت نشاطا يشتمل على وضع إجراء تابعين لمؤسسات متخصصة تدعى مؤسسات العمل المؤقت في خدمة مؤسسة أخرى مستعملة، و ذلك بصفة مؤقتة ليظهر بذلك العمل المؤقت كشكل جديد للعلاقات المهنية التي تربط ما بين ثلاثة أشخاص. مؤسسة يطلق عليها المؤسسة المستعملة و التي بدلا من أن توظف اليد العاملة التي تكون بحاجة إليها، تقوم بطلبها من مؤسسة أخرى يطلق عليها مؤسسة العمل المؤقت و التي تتكفل بان تضع في خدمة الأولى أجراء يطلق عليهم عمال مؤقتين تتولى تشغيلهم و دفع أجورهم لهذا الغرض. انظر.



أما عن أقدمية أجبر مؤسسة العمل المؤقت فتشمل كل الفترات التي يرتبط فيها بمؤسسة العمل المؤقت. من جهة أخرى تلتزم المؤسسة المستعملة كمستفيد مباشر من قوة عمل الأجراء بتطبيق النصوص التشريعية المطبقة في مكان العمل، فيما يخص شروط تنفيذ العمل بما فيها العمل الليلي والنظافة والأمن و عمل النساء والأطفال القصر و هذا طيلة مدة المهمة¹.

الفرع الثاني : الآثار الاجتماعية السلبية لمؤسسات العمل المؤقت

رغم كل الايجابيات التي يمكن أن يوفرها تطبيق اسلوبي المفاولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت إلا أن الأمر انحرف عن مساره الايجابي و اتخذ منحى سلبي مؤثرا بذلك عن حقوق العمال الاجتماعية. أما ظاهرة مؤسسات العمل المؤقت تظهر أكثر في تشغيل حراس الأمن وعمال النظافة وغيرها خاصة لفائدة الإدارات العمومية و الشركات الكبرى والقطاع الخاص. إلا أن دفاثر الشروط الموقعة بين المؤسسات الطالبة لليد العاملة من جهة و مؤسسات العمل المؤقت الموفرة لليد العاملة من جهة أخرى ، لا تتضمن الشروط المفروضة قانونيا على غرار احترام الحد الأدنى للأجر و التصريح بالعمال الأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. و حيث إن اللجوء إلى هذا النوع من التشغيل يؤدي إلى هضم الحقوق الاجتماعية للعمال، و يشجع المقاولات نفسها على التراجع عن التزاماتها الاجتماعية .

رغم تبني بعض تشريعات العمل هذه التقنية الثلاثية لخلق نوع من المرونة، إلا أن الخطر يظل قائما في اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت بهدف تهديد حقوق العمال ومصالحهم خاصة ما تعلق منها بحقوقهم في التفاوض الجماعي من اجل توفير شروط و ظروف أحسن لعمالهم . فبدل أن ينهك العمال في آليات حماية مصالحهم الاجتماعية و المهنية، يجدون أنفسهم يبحثون عن المستخدم الذي يدخلون معه في تفاوض جماعي. فإذا كان ذلك واردا في ظل علاقات العمل الكلاسيكية (مستخدم واحد) فكيف أمام تعدد المستخدمين و تقاسم الالتزامات فيما بينهم. أين تتعدد المسؤوليات و تختلف، خاصة في مجال الاختلاف في الأجور ما بين المؤسسات و التعويضات الناتجة عن التسريح و طب العمل و تمثيل العمال و دفع مبالغ العطل المدفوعة الأجر و التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، خاصة في حالة عجز مؤسسة العمل المؤقت. و قد يؤدي هذا إلى خرق مبدأ المساواة بين عمال المؤسسات و يحول دون اندماجهم و انسجامهم. الأمر الذي يصعب معه حماية العمال و إعادة تشكيل مجموعة العمال رغم ارتباطهم بمكان عمل واحد².

¹- Dominique Jullian et Catherine Girodroux : Lamy social. Droit du travail. Paris1995.p1196§ 2635.

²- Jean Marc Beraud. *Op.cit.p136*. et Jean Rivéro et Jean Savatier, Droit du Travail. Puf 12^{ème} édition. Mars 1991.p 425.



المبحث الثاني : محاولة لتحديد المحاور الاجتماعية في ظل العولمة

إذا كان تحديد المستخدم لا يثير أي صعوبة في ظل علاقات العمل العادية في حالة ما إذا كان شخصا طبيعيا ، باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل^١. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجر، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإلزامية.

فان الأمر يختلف إذا كان المستخدم شخصا معنويا ،لأن ضرورات الاقتصاد و التنظيم الحالي للمؤسسة عندما تشتمل على عدة وحدات متميزة مكونة بذلك الإطار المباشر لحياة الأجراء، فرض ضرورة أن يكون على رأس مال كل مؤسسة مستخدما ظاهرا، كما يصفه الفقه الفرنسي اعتمادا على معيار التبعية و بحكم العلاقة اليومية المباشرة مع الأجراء و تولي الإشراف و الرقابة عليهم، في حين يربطهم عقد عمل مع مستخدم آخر حقيقي و الذي يعتبر الشخص القانوني للمؤسسة^٢. ليبرز الإشكال أكثر حدة على مستوى مجموعة الشركات أين يتعدد المستخدم بفعل حركة الأجراء داخل المجموعة الاقتصادية.

وهنا يثور التساؤل عن المستخدم المسؤول الذي يمكن للعمال أو لممثليهم التفاوض معه في إطار التفاوض الجماعي داخل المؤسسة ؟ خاصة إذا تعدد شكل المستخدم الذي يتخذه ، فقد يكون هو صاحب المؤسسة والمالك لكل رأسمالها أو اسند مهمة الإشراف و الرقابة إلى شخص آخر يسمى بالمستخدم الظاهر، كما قد يتخذ شكل مؤسسة بسيطة أو ذات فروع متعددة ؟

المطلب الأول : تحديد شروط المستخدم المحاور

إن تطور مفهوم المؤسسة و الضرورات الاقتصادية الحديثة، اثبت أن المستخدم بمعنى الشخص القانوني المتعاقد لم يعد يمتزج بالضرورة مع رئيس المؤسسة .

الفرع الأول : تحديد شروط المستخدم الحقيقي و المستخدم الظاهر

حيث برز بدلا من ذلك ظاهرة تقسيم السلطة و انفصال ما بين السلطة و الملكية داخل المؤسسة. لتظل بذلك المؤسسة المالكة هي الشخص القانوني الملزم اتجاه الأجراء بصفتها مستخدم بالالتزامات الناتجة عن عقد العمل. لكن السلطة على العمال تمارس باسم المستخدم من طرف أشخاص يرتبطون هم أنفسهم مع هذا الأخير بموجب عقد العمل.

^١ - و هي الالتزامات التي نص عليها قانون ١١/٩٠ .

^٢ - ماموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية، المرجع السابق، ص ١٧ .



إن هذا الوضع يثير بعض اللبس في ظهور مستخدم ظاهر استنادا على مفهوم التبعية في كون المتبوع هو من يتولى الرقابة و الإشراف و التوجيه و هذا على مستوى المؤسسة، و آخر حقيقي يربطه بالعامل عقد العمل، إذ يجد العامل نفسه متعاقد مع شخص في حين تربطه علاقة مباشرة مع شخص آخر.

إن التبعية في العمل لا تعني سوى الخضوع لتوجيه و إشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه ، ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على العلاقات التقليدية التي سبقت عصر الإنتاج الصناعي الذي يسود الاقتصاد العالمي في الوقت الحاضر، فضرورات الاقتصاد و ارتفاع مستوى الإنتاج طرح مسألتين هامتين :

أ - إن صاحب العمل أصبح لا يقوم بنفسه بتوجيه عمل العامل و الإشراف عليه، بل يعهد بذلك إلى أشخاص آخرين على درجة عالية من الخبرة و قد يخول صاحب العمل هؤلاء استعمال بعض صلاحياته في توجيه العمال و الإشراف عليهم و في فرض العقوبات التأديبية على العامل عند مخالفته لواعد القانون العمل أو التوجيهات الصادرة إليه بشأن تنفيذ العمل .

هذا ما تبناه المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي ٢٩٠/٩٠ الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ^١ ، و قد أكدت المادة ٠٣ منه على انه " يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع لشركات الأموال بعقد يحدد حقوقه و التزاماته ، و كذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور " . إن الحكمة من هذا النص القانوني في تفويض المستخدم صلاحيات في الرقابة و الإشراف على العمال واضحة في كون انه من جهة لا يمكن أن يخضع العامل البسيط و التقني السامي لنفس درجة الرقابة لتمتع هذا الأخير بخبرة عالية في مجال عمله، الأمر الذي يتعذر معه الإلمام بشروط التوجيه و الإشراف، و من جهة أخرى فان التطورات الحديثة و ما أفرزته من وجود عدة منشآت تابعة لمؤسسة اقتصادية واحدة يتعذر معه على المستخدم المتبوع أن يتواجد في أماكن العمل لكل الوحدات على مستوى المنشآت ، الأمر الذي يجعله ينيب عنه شخصا آخر يكون المستخدم المباشر للعمال في تلقي التوجيهات و الإشراف و حتى التأديب ، في حين يتولى المستخدم المتبوع المسؤول دفع الأجور و توقيع العقاب .

ب - تطور علاقات العمل في ظل الاقتصاد الحر وما ترتب عنه من توسيع نطاق قانون العمل ، بدخول فئات أخرى ، كالمهندسين والأطباء وذوي القدرات كأجراء في علاقات العمل ، خاصية هذه المهن و القدرة على إتقانها نجدها لا تستدعي أصلا رقابة المستخدم على أنها تستدعي استقلالية تقنية. لذلك فان الاجتهاد القضائي شيئا فشيئا يذهب إلى جعل فكرة الإدارة و المراقبة أكثر مرونة، ليقصر بذلك إشراف رب العمل على تحديد الشروط التي يتم العمل في داخلها و كذا الظروف الخارجة التي تحيط بتنفيذه

^١ - المؤرخ في ٢٩ سبتمبر ١٩٩٠ ، ج ر رقم ٤٢ .



مثل تحديد مكان العمل، وقت العمل، وذلك ما يطلق على المرفق المنظم للعمل الذي أصبح بذلك المدلول الحالي للتبعية .

أمام هذا الوضع لا بد من اعتماد إطار تنظيم العمل كمظهر للتبعية كي نجد أنفسنا أمام مستخدم حقيقي واحد يكون المتعاقد مع الأجراء كشخص قانوني، لأنه إذا اعتمدنا على الصورة الكلاسيكية للتبعية و الإشراف نجد أنفسنا أما تعدد المستخدمين بتعدد المنشآت المكونة للمؤسسة .

إلا أنه ينبغي على المستخدم الحقيقي بذلك أن لا يتملص من مسؤولياته، خاصة تلك المتعلقة بدفع الأجر، محتجا بذلك بأنه ليس هو ذاته من تفاوض و توقيع عقد العمل بصفته رئيسا للمؤسسة.

مع هذا الطرح ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي في تأسيس مسؤولية الشركة، بالرغم من قيام الشخص كرئيس للمؤسسة بتوظيف الأجير و التفاوض بشأن الأجر، ثم القيام بتسريحه ظاهرا بذلك كمستخدم، فإبرام عقد العمل من طرف ممثل الشركة لا ينشئ علاقة قانونية مباشرة ما بينه و بين الأجير .

الفرع الثاني : تحديد شروط المستخدم في المؤسسات البسيطة و المؤسسات متعددة الفروع

إذا كان من السهل تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، على أساس انه ذلك الشخص الذي يتمتع بسلطة الإشراف و الوقاية و التوجيه و التأديب على عماله، بالمقابل يجد نفسه ملزم للوفاء بالتزاماته اتجاههم لدفع أجور العمال و اشتراكات الضمان الاجتماعي. و من السهل على العمال الدخول في تفاوض جماعي معه، لأنه معلوم لديهم باعتباره موجود في شكل مؤسسة بسيطة، في حين يجد العمال في المؤسسات متعددة الفروع صعوبة في تحديد مستخدمهم الذي يعتبر طرفا في عملية التفاوض الجماعي، فهل الموجود على مستوى الفرع أم الموجود على مستوى المؤسسة الأم ؟

١- تحديد شروط المستخدم في المؤسسات البسيطة

باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة^١، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية.

و يشترط في المستخدم أن يكون مالكا لرأس المال المؤسسة أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إرادته^٢. ولا يشترط فيه أن يكون حاملا لشهادات علمية أو من ذوي الخبرة التقنية و الفنية أو الاقتصادية، لان استعمال المشرع لمصطلح المستخدم جاء

^١ - فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، طبعة نادي القضاة سنة ١٩٨٥ ص ٢٠٦ .

^٢ - C H Camerlynck et G.Lyon Caen, Droit du travail, 7 édition Dalloz paris 197٢ p ٩٦.



عاما و بالتالي يمتد ليشمل كل المشاريع مهما كان نوعها ، سواء أكان تجاريا أو صناعيا، ومهما كان شكلها فردية أو في شكل شركة .

٢- تحديد شروط المستخدم في المؤسسات متعددة الفروع :

إذا كنا لم نجد أي صعوبة في تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، فإن الأمر عكس ذلك في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة. إن المشرع الجزائري لم يعرف مجموع الشركات، بالرغم من مزاياها الاقتصادية المختلفة، و اكتفى فقط بالإشارة إلى ما يسمى بالتجمع الصناعي من خلال المرسوم ٢٥/٩٥ المتضمن تسيير الأموال المنقولة للدولة^١ ، و لم ينص على تمتع هذا التجمع بالشخصية القانونية.

أما القانون التجاري، فقد أشارت بعض مواد إلى مجموع الشركات^٢ ، الذي ينشأ من خلال حيازة الشركة الأم لأكثر من نصف رأسمال ، أو من خلال الشراكة بين هذه الشركات. أما المادة ١٣٨ من قانون المالية لسنة ١٩٩٦^٣ ، أكدت أن مجموع الشركات يشكل وحدة اقتصادية لشركتين أو عدة شركات مستقلة قانونا، من خلال حيازة ٩٠ بالمائة من رأسمال من طرف الشركة الأم.

في ظل غياب نظام قانوني ينظم مجموع الشركات، خاصة في المجال الاجتماعي، كان من الضروري تحديد الصعوبات التي تواجه العمال الأجراء في علاقاتهم الفردية و الجماعية على مستوى مجموع الشركات. حيث يتعاقد العامل مع شركة لا تتمتع بالاستقلال الاقتصادي لأنها تخضع لإشراف و رقابة شركة أخرى، فمن هو المستخدم في هذه الحالة ؟ هل هو الذي تعاقد مع العامل؟ أو هو الوحدة الاقتصادية التابعة لمجموع الشركات؟ وهذا ما ينطبق تماما على شركات متعددة الجنسيات، و شركات البترول الكبرى، و شركات الفنادق التي لها فروع في أكثر من بلد ؟ وهنا تكمن صعوبة تحديد المستخدم في هذه الحالة؟

إن مجموع الشركات هو عبارة عن تجمع اقتصادي للكثير من الشركات المتمتعة بوجودها القانوني المستقل، حيث تتمتع كل شركة من المجموعة بالشخصية القانونية ، ترتبط فيما بينها إما على أساس شراكة، أو على أساس وجود علاقة بين الشركة الأم و فروعها أو قد تتخذ صورة شركات متعددة الجنسيات عندما تجمع شركات تنتمي إلى دول مختلفة، وقد يصل بها الأمر إلى تحقيق الاندماج فيما بينها مشكلة بذلك وحدة اقتصادية واجتماعية^٤.

فمع من يتفاوض العمال هل مع المؤسسة الفرع أم مع المؤسسة الأم ؟ و على أي مستوى ؟ فهل يتم التفاوض مع كل شركة من المجموعة كمؤسسة مستقلة لها أجهزتها

^١ - المؤرخ في ٢٥ سبتمبر ١٩٩٥ ، ج ر رقم ٥٥ .

^٢ - المواد ٧٢٩ و ٧٣٠ و ٧٣٢ من القانون التجاري المعدل و المتمم .

^٣ - الأمر ٣١/٩٦ المتضمن قانون المالية لسنة ١٩٩٦ المؤرخ في ٣٠ ديسمبر ١٩٩٦ .

^٤ - ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية ، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، ٢٠٠٣/٢٠٠٤ ص ٢٧ .



التمثيلية الخاصة بها، أم يجب اعتبار عمال شركات مختلفة يشكلون مجموعة واحدة لها أجهزة تمثيلية مشتركة ؟

أمام هذه الصعوبة في تحديد المحاور الاجتماعي لمجموعة العمال، يعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي بأن الحل هو اعتبار مجموعة الشركات كوحدة اقتصادية و اجتماعية فيما يخص تمثيل العمال. المشرع الفرنسي^١ من جهته تبنى هذا الحل من خلال نصه على انه " يتم التأسيس الإجباري الشركات تشكل مجرد تجمعات منتظمة لمؤسسات مختلفة فهي بذلك مجموع مؤسسات للجنة مؤسسة مشتركة ما بين العديد من المؤسسات المتميزة قانونا متى كانت تضم أكثر من ٥٠ أجيروا وشكلت وحدة اقتصادية و اجتماعية بموجب اتفاقية أو حكم قضائي".

كما فرض هذا القانون في نفس الوقت ضرورة تأسيس لجنة مجموعة في حالة ما إذا كانت مجموعة. و تلك مثلا حالة شركة ميطرة تحتفظ بأكثر من نصف رأس المال لفرع أو عدة فروع. إن تحليل هذا النص ينطوي على فكرتين:

- تأسيس لجنة مؤسسة مشتركة عندما تشكل مجموعة الشركات وحدة اقتصادية و اجتماعية.

- تأسيس لجنة مجموعة عندما توصف مجموعة الشركات بأنها مجرد مجموعة لمؤسسات متميزة. ليكون معيار التميز بين الوضعين هو درجة اندماج هذه الشركات فيما بينها.

- لجنة المؤسسة المشتركة :

إن تعريف لجنة المؤسسة المشتركة يعد وسيلة تستعمل بهدف تحقيق نتيجة و هي إعطاء المؤسسات التمثيلية للعمال الإطار الذي يسمح لهم بإبراز فعاليتهم بقدر الإمكان. الأمر الذي جعل تحديد مفهومها إحدى اهتمامات أغلبية الاجتهاد القضائي خلال السنوات الأخيرة. ساعيا بذلك للقضاء على احتيالي بعض المستخدمين الهادف إلى تفادي تطبيق التشريع الاجتماعي، من خلال تأسيس العديد من الشركات المستقلة قانونا بدلا من إنشاء مؤسسة اقتصادية واحدة وتقاسم العمال ما بين هذه الشركات، كي لا يتجاوز داخل كل واحدة منها الحد المنصوص عليه قانونا، مما يحول دون توافر القواعد المرتبطة بتمثيل العمال.

على هذا الأساس قرر الاجتهاد القضائي منذ سنة ١٩٧٢ أنه: "حتى في غياب كل تدليس، الشركات المستقلة قانونا يمكنها أن تشكل ليس مؤسسات منفصلة، لكن بسبب التجانس والتكامل بين نشاطاتها و وجود اشتراك في المصالح وكذا الإدارة، مجموعة اقتصادية موحدة"^٢.

تلك هي معايير التعرف على الوحدة الاقتصادية و الاجتماعية، أما عن كونها اقتصادية، فيكون ذلك عندما تتميز المجموعة بالاشتراك في المصالح و النشاطات

^١ - و هذا بموجب المادة ٢٣٢٢-٤ من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص ٥٠٩.

^٢ Gérard Couturier , Droit du travail, relation collectives de travail, p 33.



المنجزة في تجانسها وتكاملها و كذا وحدة الإدارة و التسيير و التناسب ما بين رأس المال و وسائل الإنتاج. و عن كونها اجتماعية، فإن ذلك يثبت من خلال وجود مجموعة للعمال تربط بينهم وحدة المصالح. و هنا يتم الاعتماد في ذلك على مظاهر مختلفة، كأن يتعلق الأمر بوحدة النظام في خضوع كل الإجراء المعنيين لنفس الاتفاقيات الجماعية. و أحيانا أخرى تماثل ظروف العمل و كذا قابلية تنقل الأجراء داخل شركات المجموعة، دون أن يترتب عن ذلك تعديل في عقود عملهم، و كذا خضوعهم لإدارة واحدة. بذلك تجعل هذه الحقائق الاجتماعية و الاقتصادية مجموعة الشركات أكثر اندماجا و تجانسا. ظاهرة بذلك كمؤسسة واحدة لمجمل أجراء المجموعة. الأمر الذي يستلزم ضرورة إنشاء لجنة مؤسسة مشتركة بإمكانها أن تتمتع بكل صلاحيات التمثيل للأجراء.

- لجنة المجموعة و مجموعة المؤسسات:

إذا كان تعريف الوحدة الاقتصادية والاجتماعية المعتمد من طرف الاجتهاد القضائي ينطبق على مجموعة الشركات الصغيرة و المندمجة في تنظيمها الاقتصادي و الاجتماعي، إلا أن الأمر يكون أكثر صعوبة بالنسبة للمجموعات الكبيرة. حيث يتم تمثيل العمال على هذا المستوى من خلال لجنة المجموعات. يرجع ذلك إلى عدم توافر شروط الوحدة الاقتصادية و الاجتماعية، مادام الأمر يتعلق برقابة الشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، سواء أتم ذلك بطريقة مباشرة أم غير مباشرة. الأمر الذي يجعل المشروع يؤكد على ضرورة تمتع كل شركة من المجموعة بمؤسساتها التمثيلية المستقلة. و ذلك اعتمادا على الروابط المالية والاقتصادية الموجودة بين شركات المجموعة كمنظومة اقتصادية فيما يخص العمال.

ذلك أن لجنة المجموعة ليست لها الصلاحيات التي تتمتع بها لجنة المؤسسة، هذا لكونها مجرد مركز لإعلام الأجراء.

و من ثمة فلا يمكن لرئيس لمؤسسة المسيطرة أن يرفض مثلا طلب لجان المؤسسات الخاص بإعلامهم عن التغيرات الاقتصادية و التقنية و التقارير الإدارية المشتركة.¹

- الخاتمة:

يعتبر التفاوض الجماعي آلية لتحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، وازدادت أهميته، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام

¹ - الاجتهاد القضائي الفرنسي من جهته في إطار التمييز ما بين المجموعة الاقتصادية والوحدة الاقتصادية والاجتماعية، قرر و أمام ارتباط مفهوم هذه الأخيرة بالتعريف الموسع للمؤسسة، بأنه ما دامت أن الروابط ما بين الشركات المعنية تجاوز حدود الرقابة العملية للشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، و قد ظهر بأن كل من هذه الشركات تنتمي إلى نفس التجمع الاقتصادي، فإن ذلك يبرر إمكانية إنشاء لجنة مجموعة من أجل تمثيل العمال. لكن أمام وجود وحدة الإدارة و مجموعة العمال الذين يستفيدون من نفس الاتفاقيات الجماعية، و إمكانية نقلهم من شركة إلى أخرى دون تعديل عقود عملهم، يكون بذلك من الأحسن ما دامت تشكل وحدة اقتصادية و اجتماعية، أن تؤسس لجنة مؤسسة مشتركة بدلا من لجنة مجموعة و ذلك كون سلطات هذه الأخيرة محدودة و قليلة مقارنة مع لجنة للمؤسسة.



اللائي إلى النظام التعاقدية، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض و التشاور والحوار، في ظل انسحاب الدولة و اكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، و ترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية.

من خلال دراستنا هذه ، ارتأينا إدراج بعض الملاحظات و الاقتراحات، بهدف تدعيم التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي للارتقاء به إلى المستوى المنشود. و نتويجه بإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، من شأنها تحقيق السلم الاجتماعي و الاستقرار داخل المؤسسات الاقتصادية بين طرفي علاقة العمل تربطهما مصالح متناقضة.

ما يمكن استخلاصه من خلال استقراء النصوص القانونية المتعلقة، لم يلزم المشرع الجزائي كل من المستخدم و المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح اقتداء بالتشريعات المقارنة على غرار المشرع الفرنسي. كما أن العقوبات التي فرضها على الطرف الذي يمتنع عن الدخول في تفاوض مع الطرف الآخر أكثر ما يقال عنها أنها غرامات رمزية و غير ردعية.

نظرا لأهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل في تحقيق استقرار علاقات العمل، كان من الضروري أن يجعل المشرع من التفاوض الجماعي إلزاميا على الأقل مرة واحدة في السنة، مثلما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي و المغربي. و أصبحت الكثير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تشتمل على اتفاقيات جماعية للعمل بحجة غياب نص يلزمها على التفاوض الجماعي.

كما يجب أن يتجاوز التفاوض الجماعي دراسة المواضيع التقليدية، كالأجر، ساعات العمل، الترقية ... الخ، وإنما مطالب بأن يشمل باقي المواضيع التي لا تقل أهمية عن المواضيع الأخرى ، كعمال المقولة الفرعية و عمال مؤسسات العمل المؤقت و عمال المنازل و الاقتصاد غير المنظم أو الموازي باعتبار هذه القطاعات أصبحت تمس فئة كبيرة من العمال. وهذا هو الأمر المنتظر من المشرع الجزائري في ظل الحديث عن مشروع قانون العمل المزمع اقتراحه للمناقشة. في ظل الفراغ القانوني الكبير و الرهيب المسجل في هذا المجال كما اشرنا اليه سابقا.