

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



كلية: الحقوق والعلوم السياسية
ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق
فرع: ماستر
رقم:
تخصص: قانون أعمال

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
تحت عنوان:

التسريح لأسباب اقتصادية وآثاره السلبية
على التشغيل والاستقرار الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذ :
د. عبد المجيد صغير بيرم

من إعداد الطالبين :
وقاف فريد
حاشي علال

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ محاضر "أ"	د. ياسين مقدم
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر "أ"	د. عبد المجيد صغير بيرم
مناقشاً	أستاذ محاضر "أ"	د. كاملة بوعدة

السنة الجامعية
2021-2020



27 صيد 2003

ملحق بالقرار رقم 10822... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد يوسف في الميلاء - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المصني أسفله،

السيد(ة) فوريدي الصف: طالب. أستاذ. باحث طالب. المسمى: الخاتبة. ماجستير
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 800357496 والصادقة بتاريخ: 2016/04/25. دائرة الميلاء
المسجلة (ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماجستير، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: التسريح لأسباب اقتصادية وأثاره السلبية على التشغيل
والاستقرار الاجتماعي
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2016/04/25

توقيع المصني (ة)

10/04/2016
2016/04/25
التاريخ: 2016/04/25
التاريخ: 2016/04/25



27 ديسمبر 2021

منحى بالقرار رقم 10826 المؤرخ في الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية العلوم والدراسات

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المصنف أسفله،

السيد/الآنسة: حاج فني علال الصفة: طالب أستاذ باحث طالب السنة الثانية ماستر
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 000324497 والمصادرة بتاريخ: 10/06/2021 دائرة التتبع
المسجلة (ة) بـ: كلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية المحفوظ
والمكتسبة (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: التسريح لأسباب اقتصادية وأثاره السلبية على التشغيل
والاستقرار الاجتماعي
أصح بشري أني أتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021.06.09

توقيع المصنف (ة)

أستاذ باحث
10/06/2021

مختار زور
البلدي
البلدي



إهداء

أهدي هذا العمل إلى...

- الذي بعثه الله تعالى رحمةً للعالمين... المعلم الأول... سيد الخلق... سيدي محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم.
 - إلى روح الوالدين الغاليين رحمهما الله وأسكنهما فسيح جنانه.
 - إلى التي كانت لي حافزا لإنجاز هذا العمل... وازدانت بها الحياة؛ زوجتي العزيزة.
 - إلى من يدخل السرور إلى قلبي؛ أبنائي: نور الهدى، مارية، كوثر، محمد.
 - إلى من ترعرت معهم في بيت الفضل؛ إخواني وأخواتي.
 - إلى من أعاد توجيهي إلى طرق العلم صديقي وزميلي في العمل طاهر كشرود.
 - إلى كل باحث إسلامي يسعى إلى إحقاق الحق وإبطال الباطل ونادى بتطبيق الشرع الإسلامي.
- فريد وقاف**

أهدي هذا العمل المتواضع...

- إلى وطني الغالي الجزائر الحبيبة حفظها الله من كل مكروه.
 - إلى روح والديّ الكريمين رحمهما الله رحمة واسعة وجعل هذا العمل في ميزان حسناتهما.
 - إلى رفيقة دربي زوجتي الكريمة التي صبرت عليّ وصابرت معي وكانت لي سنداً في مشواري الدراسي
 - إلى فلذات كبدي أبنائي إسماعيل، عبد النور، مريم وصال والسعيد.
 - إلى روح أخي فتحي رحمه الله برحمته الواسعة.
 - إلى كلّ إخواني وأخواتي كلُّ باسمه وخاصةً أخي أحمد الذي ساندني وكان سبباً لي في أن أكملّ الدراسة.
 - إلى زملائي في العمل كلُّ باسمه وخاصةً مديري السابق في العمل الأستاذ السعيد خناش الذي أمدني بالعون بكلّ ما أوتي من قوة ولم يبخل عليّ بشيءٍ جازاه الله عني خير الجزاء.
 - إلى روح أستاذنا الدكتور ((نور الدين بن حميدوش)) رحمه الله برحمته الواسعة الذي حببنا في كلّ مقياسٍ درسنا إياه، جعل الله عمله هذا في ميزان حسناته.
 - إلى جميع أصدقائي وزملائي كلُّ باسمه، أينما كانوا وحيثما وجدوا.
- حاشي علال**

شكر و تقدير

- أشكر لله سبحانه وتعالى... الذي مَنَّ عليَّ بإتمام هذا العمل.
- أشكر الدكتور عبد المجيد صغير بيرم المشرف على هذا العمل الذي لم يبخل علينا أنا وزميلي ووجهنا حتى إتمام هذا العمل.
- إلى كل أساتذة كلية الحقوق بالمسيلة كلُّ باسمه لهم مني تحية خاصة.
- شكر خاص إلى الأستاذ المرحوم نور الدين بن حميدوش.
- الشكر موصول إلى الأستاذ المحترم محمد قسمية.

فريد وقاف

-
- الشُّكر لله أولاً وأخيراً والذي بفضلِهِ تتمَّ النِّعم... والحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل من غير حولٍ منا ولا قوَّة.
 - كما أتقدم بالشُّكر الجزيل للأستاذ الفاضل والدكتور الكريم ((عبد المجيد صغير بيرم))، الذي درَّسنا وكان نعم الأستاذ؛ فلم يبخل علينا بشيء، وختَم ذلك بالإشراف علينا وتوجيهنا في إعداد هذه المذكرة، رغم صعوبة الظروف، فتذلَّت الصَّعاب بفضل نصائحه و توجيهاته، وسهَّل علينا الأمر، جازاه الله عنَّا خير الجزاء.
 - إلى اللجنة المشرفة على المناقشة.
 - إلى أساتذتي الكرام بصفة عامَّة، وإلى أساتذة كُلية الحقوق بجامعة محمَّد بوضياف بصفة خاصَّة، كلُّ باسمه، جازاهم الله عنَّا خير الجزاء.
 - إلى كلِّ طلبة الحقوق بجامعة محمَّد بوضياف، سواءً الذين أكملوا معنا المشوار الدِّراسي أو الذين اكتفوا بالليسانس، وشكري لهم يزداد لثقتهم التي وضعوها في شخصي، واحترامهم لي، جازاهم الله عني خير الجزاء.

حاشي علال

مقدمة

أدى التطور السياسي وأواخر القرن الماضي إلى إيقاف التجربة الاشتراكية في معظم البلدان التي انتهجتها، وانعكست آثارها على بلدان العالم الثالث، ومنها الجزائر؛ لتنتقل مُجبرَةً من نظام اقتصادي يعتمد على الملكية الجماعية إلى نظام يعتمد على اقتصاد السوق، وخاصةً في وقت انخفاض الموارد المالية، وإثر انخفاض سعر النفط، الذي يعتبر المورد الأساسي للدخل الوطني في الجزائر... ضف إلى ذلك الأزمات التي مرّ بها العالم منذ ذلك الوقت ويمرّ بها اليوم، متمثلة بالخصوص في الأزمة الحالية فيروس كورونا كوفيد-19 المستجد؛ الذي اعتبرته منظمة الصحة العالمية جائحة، فرضت تدابير وإجراءات خاصة من غلقٍ وحجرٍ منزلي... الخ. ومع هذه الأزمات والتغير في النظام، ومواكبة التطورات التكنولوجية والتقنية في ميدان الصناعة؛ كل ذلك أدى بالضرورة إلى إيجاد آليات تتماشى والظروف الاقتصادية الجديدة. ومع تغير نظرة المشرع إلى المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي باعتبارها العمود الرئيسي للاقتصاد الوطني في الدولة، حيث كانت تُعتبر أداةً للتشغيل ووسيلةً لامتناع البطالة، وكانت هذه المؤسسة تسير بعددٍ يفوق العدد الفعلي لها، ولهذا السبب نظر إليها على أنها مُعرقلة للاقتصاد الوطني، فاتّجه إلى إعادة هيكلتها لإنعاش الاقتصاد الوطني.

زيادة على ذلك؛ فإنّ جميع دساتير الدولة الجزائرية من دستور 1963 إلى دستور 2020، وبالرغم من تغيير النظام الاقتصادي إلى نظام اقتصاد السوق؛ إلا أنّ المشرع الجزائري بقي ينظر إلى العمل بأنّه حقٌّ تكفّله الدولة بجميع الحقوق والواجبات المترتبة عن علاقة العمل، من البداية إلى النهاية.

وعلاقة العمل هذه هي عبارة عن حياة مهنية وعلاقة قانونية حددها المشرع ونظّمها وبيّن كليات إجرائها، وعقد العمل قد يكون محدود المدة أو غير محدود المدة، لكنه بالطبع لا يكون عقداً أبدياً، فالنهاية مصيرٌ حتميٌ لعقد العمل نظّمها المشرع الجزائري بنصّ المادة 66 من القانون 90-11، المتعلّق بعلاقات العمل، فتناولها في حالتين؛ الحالة الأولى الإرادية، والحالة الثانية اللإرادية. المتمثلتان في: إلغاء عقد العمل القانوني، والإنهاء القانوني للهيئة المستخدمة.

موضوع دراستنا يمكن تصنيفه ضمن هذه الحالة اللإرادية لإنهاء علاقة العمل، فكّلما دار الحديث عن التسريح لسببٍ اقتصادي؛ وجب معه تشديد الرقابة على ربّ العمل والهيئات المستخدمة للحدّ من التسريح التعسفي والإضرار بمصالح العامل، والمصالح العامة الاقتصادية للمؤسسات وهيئات الدولة.

أولى المشرع عنايةً خاصةً للتسريح لسببٍ اقتصادي، كونه يشكّل تهديداً لعلاقة العمل وسبباً لعوارض اجتماعية، لهذا أورد المشرع شروط وإجراءات التسريح لسببٍ اقتصادي، والتي تُعتبر كقيودٍ على سلطة ربّ العمل، وتتنحصر في السبب الاقتصادي، وإلغاء دور مفتّشيه العمل في تنفيذ بعض الإجراءات؛ حيث كان من اللازم وضع ضوابط تحدّ من سلطة المستخدم في إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية لتذليل الصعوبات التي تعترض المؤسسة وضرورة إعادة إنعاشها ورفع من مستواها الإنتاجي، وبيّن ضمان استقرار العمل والاستقرار الاجتماعي؛ وهو ما جسده المشرع من خلال المرسوم التشريعي 90-09، الذي أوجب إسناد التسريح إلى إجراءات وضوابط خاصة.

أهمية الموضوع: إنّ موضوع دراستنا له أهمية بالغة لما يخلفه من آثار، وخاصةً السلبية منها على العمال وعلى المستخدم وعلى المجتمع ككل. حيث قمنا بدراسة الموضوع من الناحية القانونية لمعرفة الإجراءات الواجب اتّباعها، سواء للتسريح بسببٍ اقتصادي، أو إجراءات الحماية اللازمة للعمال

المسرحين، وكذا من الناحية الاجتماعية والاقتصادية لمعرفة الآثار الناجمة عن هذا التسريح، والتي كانت سبباً رئيسياً في دراستنا لهذا الموضوع.

أسباب اختيار الموضوع: هناك سببان لاختيارنا لهذا الموضوع محلّ الدراسة:

- **أولاً- الأسباب الذاتية:** بما أنّ معظم الدراسات المتعلّقة بالتسريح لأسباب اقتصادية، لم تتناول الآثار السلبية التي يخلفها هذا التسريح؛ ارتأينا أن نبحث في هذا الموضوع، محاولةً منّا للكشف عن هذه الآثار السلبية، ومعرفة النتائج الوخيمة التي تصيب العمال والعمل والمجتمع.
- **ثانياً- الأسباب الموضوعية:** أردنا من خلال هذا الدراسة المتواضعة المساهمة في إثراء المكتبة، بإضافة مرجع لعلّه يساعد من بعدنا في دراستهم، خاصةً وأن سلبيات التسريح لأسباب اقتصادية تعرف شحاً في المراجع خاصةً في البحوث القانونية.

أهداف موضوع البحث: من أهداف هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية والتساؤلات المطروحة في هذا الموضوع، والإلمام بموضوع التسريح لأسباب اقتصادية، والآثار السلبية الناتجة عنه.

إشكالية موضوع البحث: بسبب الأزمات المالية والاقتصادية، ولارتباط موضوع بحثنا القديم-الجديد بالمؤسسة ومصيرها وسوء تسييرها؛ وجب علينا طرح الإشكالية التالية:

ما المقصود بالتسريح لأسباب اقتصادية وما هي سلبياته وآثاره على الاقتصاد؟

ثمّ إلى ماذا يؤدي من نتائج وآثار نفسية ومادية واجتماعية على الفرد الذي تعرّض للتسريح وعلى صعيد الأسرة؟

ويترتب على هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي نتائج التسريح لأسباب اقتصادية على حقوق العمال؟
- إلى أيّ مدى يصل تأثير التسريح لأسباب اقتصادية على عنصر العمل؟
- ما مدى تأثر المجتمع بالتسريح لأسباب اقتصادية؟

- **المنهج المتبع:** للإجابة عن هذه الإشكالية وعن هذه التساؤلات المرتبطة بها؛ انتهجنا المنهج التحليلي الاستقرائي الوصفي، نظراً لكون الموضوع يتعلق بظاهرة اقتصادية اجتماعية منظمّة بموجب نصوص قانونية، كما اتّبعنا المنهج المقارن لمعرفة كيفية تعامل بعض الدول مع هذه الظاهرة.

الدراسات السابقة: من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التسريح لأسباب اقتصادية، على سبيل المثال، أطروحة الدكتور عبد الحفيظ بقّة تحت عنوان « الحماية القانونية للعامل في ظلّ الخصخصة والتسريح الاقتصادي »، حيث كانت إشكالية البحث كالتالي: إذا كان إصلاح المؤسسة الاقتصادية وتطهيرها وعلاج اختلالاتها ضرورة اقتصادية فإنّ حماية العمال ضرورة اجتماعية. فكيف يمكن التوفيق بين الضرورتين لمواجهة الاختلالات الاقتصادية ورفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسات دون التضحية بمصالح العمال وبحقوقهم المكتسبة؟

حيث أتبع في هذه الدراسة المنهج القانوني التحليلي والمنهج المقارن والمنهج التاريخي، وتوصّل من خلال هذه الدراسة إلى عدّة نتائج، من أهمّها: تحميل التحوّلات الاقتصادية المعاصرة وفي مقدمتها الخصخصة والتسريح الاقتصادي العديد من المصاعب والسلبيات، خاصةً على الصعيد الاجتماعي وعلى الطبقة العاملة بالذات.

- **خطة البحث:** بما أن موضوع الدراسة يدور حول التسريح لأسباب اقتصادية وآثاره السلبية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي، ومن أجل الإحاطة بكلّ جوانب الموضوع؛ فقد قسمنا الدراسة إلى فصلين؛ تناولنا

التسريح لأسباب اقتصادية وآثاره السلبية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي

في الفصل الأول ماهية التسريح لأسباب اقتصادية؛ أمّا الفصل الثاني فخصّصناه إلى الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي.

الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية

من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى تحديد مفهوم التسريح لسبب اقتصادي، من خلال البحث عن المقصود من كلا العبارتين: التسريح، والسبب الاقتصادي، ثم أنواعه في (المبحث الأول)؛ والشروط الموضوعية والإجراءات التي يلتزم بها المستخدم قبل تنفيذه هذه الإجراءات في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

استمرّ العمل بالتشريع الفرنسي باستثناء ما يمسُّ السيادة الوطنية، وأول قانون صدر في الجزائر المستقلة هو القانون 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، والمتضمّن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ولم يتطرق إلى التسريح لأسباب اقتصادية كصورة من صور إنهاء علاقة العمل. ويظهر هذا المصطلح في عدّة نصوص لاحقة، وهي: الأمر 75-31، المتعلّق بعلاقة العمل الفردية في القطاع الخاص؛ ثم القانون 78-12، المتعلّق بالقانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له.¹ في حين استعمل المشرّع الجزائري عبارة « التسريح الجماعي » واستعان كثيرًا بالقانون الفرنسي المؤرخ في 12-78/01/03، المتعلّق بالتسريحات لأسباب اقتصادية الفردية والجماعية؛ وأمّا بموجب القانون 78-12 المؤرخ في 15/08/1978، فقد أحدث تغييرًا جذريًا في قانون الاستخدام، فخصّ موادّه 92 فقرة 06، 94 فقرة 01، و 95 و 96 للتسريح بسبب اقتصادي، وعليه، نصّت المادة 92 فقرة 6 عبارة « التسريح لتخفيف عدد العمال »، ووردت نفس العبارة في المواد 94 و 95 و 96 منه، وهكذا تغيّر المصطلح في الأمر 75-31 من عبارة « التسريح الجماعي » إلى عبارة « التسريح لتخفيف عدد المستخدمين »، وإنّ هذه الصورة من الإنهاء تخصّ علاقة العمل في القطاع الخاصّ أساسًا. ونصّت المادة 2 من المرسوم التشريعي 94-09 على إمكانية تمديد أحكامه المتعلّقة بالتسريح الاقتصادي إلى إجراء المؤسسات والإدارة العمومية، وبعد صدور القانون 90-11، المؤرخ في 21/04/1990 الذي خصّص الفرع الثالث منه لإنهاء علاقة العمل، فنصّت المادة 60 منه على أنّه « تنتهي علاقة العمل في الحالات،،،، التسريح للتقليل من عدد العمال »؛ ثم صدر المرسوم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية مستعملًا عبارة « فقدان العمل لأسباب اقتصادية »، وهي عبارة زائدة، إذ تكفي عبارة « التسريح لأسباب اقتصادية »، لأنّ في كلمة « التسريح » مرونة وخفة مقارنة مع كلمة « عزل » أو كلمة « فقدان ».

المطلب الأول: التعريف بالتسريح لأسباب اقتصادية وأنواعه

لإزالة الغموض الذي يلفّ المصطلحات، وبخصوص مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية؛ وجب علينا تعريف التسريح لغةً واصطلاحًا، ثمّ تعريف السبب الاقتصادي.

الفرع الأول: تعريف التسريح

كلمة التسريح من الناحية اللغوية تفيد الحاجز الفاصل بين الشئيين، فنجد الفعل Licencier بالفرنسية يقابله في اللغة العربية فعل « فصل » أو « سرح » وهما كلمتان تدلّان على حدوث عملية الفصل أو

¹ فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، تاريخ المناقشة 07-02-2013، ص 28.

التسريح المترتب على البواعث أو الأسباب التأديبية، وجاءت كلمة Action de Licencié¹، والتسريح لغة من الفعل سَرَّحَ، يُسَرِّحُ، تَسْرِيحًا، فنقول سَرَّحَ القَوْمَ أي: أرسلهم أو أطلقهم، وسَرَّحَ الزَّوْجَةَ أي: طلقها، وسَرَّحَ العامل بمعنى: فصله عن عمله. فالتسريح إذن هو الفصل أو الحاجز، أو الحاجز الفاصل بين الشئيين.²

أما اصطلاحًا؛ فيعرّف بأنه عملٌ انفراديٌ بموجبه يبدي صاحبُ العملِ إرادته،³ ويعرّف أيضًا بأنه ذلك التصرفُ الانفرادي الذي يتّخذه صاحب العمل (المستخدم) بإرادته لإنهاء عقدِ العمل غير المحدّد المدّة.⁴ فالتسريح يأخذ الطابع الانفرادي، أي بمبادرة صاحب العمل، بحيث لا يستدعي قبول العامل. وهذا الإجراء يخصّ فقط العقود غير محدّدة المدّة، وبفرضيات التجربة التي تظهر من خلالها كفاءات الشخص وقدراته المهنية.⁵

الفرع الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية

يكون التسريح الاقتصادي كأصل عام جماعيًا، غير أنه يكون أيضًا فرديًا، وذلك حسب عدد العمّال المسرّحين والفترة الزمنية التي سُرّحوا فيها ومدى اشتراكهم في سبب التسريح. كما لا يعتبر تسريح مجموعة كبيرة من العمال تسريحًا جماعيًا، ولا تسريح عامل واحد تسريحًا فرديًا، فقد يكون تسريح عامل فرديًا لكنه يأخذ شكل التسريح الجماعي، وذلك عندما يسرّح عامل واحد متبوعًا بمجموعة من العمّال لسبب اقتصادي في فترة 30 يومًا؛ وتسريح مجموعة من العمّال بسبب رفضهم تخفيض أجورهم اعتبرته محكمة النقض الفرنسية تسريحًا فرديًا، وإعادة إدماجهم فرديًا كذلك.⁶

تدخل المشرّع الفرنسي بموجب قانون 1992/07/29 حماية للعامل، واعتبر التسريح في هذه الحالة تسريحًا طوعيًا. ويمكن أن نعرّف التسريح الجماعي والفردي كما يلي:

1- التسريح الجماعي: التسريح الجماعي عبارة عن « فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، يتم في شكل دفعة أو عدّة دفعات متعاقبة ». فتقليص عدد العمال ينتمي على سبب مشترك مثل انتهاء مدّة العقد أو التسريح لسبب تأديبي.⁷

2- التسريح الفردي: يكون التسريح لسبب اقتصادي فرديًا إذا حدث خلال فترة 30 يومًا من تاريخ أول تسريح، وخصّ عاملاً واحداً ولم تتبعه تسريحات أخرى للعمال، وذلك لسبب غير متّصل بشخص العامل.⁸ ففي النظام الليبرالي يستطيع صاحب العمل أن يلجأ إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء الوظيفة واستبدالها بألة تعمل أكثر وبجهد أقل.

أما المشرع الجزائري، فلم ينصّ بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي والفردي، بل نصّ عليهما في عبارة واحدة، حسب المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل « يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برزت ذلك أسباب اقتصادية ». وهنا لم يميّز بين التسريحين، خلافاً للمشرّع الفرنسي الذي خصّه بقواعد وإجراءات خاصّة. وللعامل المسرّح حسب المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-04،

¹ عطاء الله بوحميّدة، التسريح لسبب اقتصادي- مفهومه إجراءاته وأثاره، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص40.

² عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة- الجزائر، 2012-2013، ص135.

³ عطاء الله بوحميّدة، مرجع سابق، ص40.

⁴ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص153.

⁵ أحمد غانمي، أحمد بن يحيى، تسريح العمال لأسباب اقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة أدرار- الجزائر، 2015-2016، ص8.

⁶ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص153.

⁷ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ربحانة، القبة- الجزائر، 2002، ص123.

⁸ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص155.

الحق في التعويض، وطبقت هذه المادة في العديد من المؤسسات منها مؤسسة الأشغال والبناء بتيزي وزو، حيث سُرح حوالي 250 عاملاً واستفاد أكثرهم من التأمين على البطالة.¹

الفرع الثالث: تعريف السبب الاقتصادي

ظهر مفهوم السبب الاقتصادي لأول مرة في القطاع الإداري الفرنسي وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 1945/05/24، المتضمن رقابة الشغل، والذي تطلب ضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة لأي تسريح اقتصادي.² هذا السبب لم يعرف في بداية الأمر، فحاول الفقه إعطاء تعريف له، وانقسم وانقسم في ذلك إلى قسمين؛ قسم يرى أن الفعل لأسباب اقتصادية هو ذلك الذي يحدث نتيجة لعوامل طارئة على المشروع ولا دخل لإدارة صاحب العمل فيها، لكن الأخذ بهذا المفهوم الضيق يترتب عليه حرمان العديد من العمال المفصولين من الاستفادة من بعض المزايا؛ مما يؤدي إلى توسيع هذا المفهوم، ويرى أنصار هذا الأخير أن الفصل للسبب الاقتصادي هو ذلك الذي لا يرجع إلى شخص العامل، ومن ثم فهو يشمل الفصل الذي يكون سببه الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع.³

- حدث إصلاح النظام القانوني للتسريح لسبب اقتصادي سنة 1975 في فرنسا، وأعقبته عدة إصلاحات؛ في 1986 بموجب القانون 86-797، المتعلق بإلغاء الرخصة الإدارية رقم 86-1320، المتعلقة بإجراءات التسريح، ثم القانون 89-549، المؤرخ في 02 أوت 1989، المتعلق بالوقاية من التسريحات الاقتصادية، فتقدم بتعريف قانوني بموجب المادة L321-01 ((يُعتبر تسريحاً لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، والناتج عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها، أو نتيجة للتعديلات الجمهورية لعقد العمل المترتبة خاصة عن المشاكل الاقتصادية أو التحويلات التكنولوجية)).⁴

أما المشرع الجزائري فإنه استعمل عبارة ((إلغاء الإطارات)) في المادة 69 من الأمر 66-133، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويقصد بها إلغاء الوظيفة، أما الأمر 75-31، المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وفي المادة 93 منه، فقد حدّد بعض حالات السبب الاقتصادي، ومنها: (خفض النشاط إزاء تعديلات تكنولوجية هامة، إعادة التحويلات الإنتاجية...). ثم صدر القانون الأساسي العام للعامل 1978، ونجد المادة 92 منه قد حدّدت صور إنهاء علاقة العمل، وذكرت التسريح لتخفيض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. كما جاء في المادة 66 منه ((تنتهي علاقة العمل بالتسريح للتقليص من عدد العمال)).⁵ وقد اهتم المشرع الجزائري بالنتيجة المتمثلة في تقليص عدد العمال العامل وغفل عن مفهوم السبب الاقتصادي، بخلاف المشرع الفرنسي الذي أخذ بهذا المفهوم الواسع في قانون 03 جانفي 1975، المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، والذي حدّد فيه الشروط والإجراءات المتعلقة بهذا النوع من التسريح.⁶

ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة، وتحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات الصناعية والتجارية للتقليل من التّفات والزّيادة في الإنتاج، إضافة إلى الأزمات الاقتصادية والمالية؛ فبرزت الحاجة للتسريح والتقليص في عدد

¹ فريدة مسعودان، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 2005-2008، ص 11.

² أحمد عثاني، أحمد بن يحيى، مرجع سابق، ص 8.

³ فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 8.

⁴ عطاء الله بوحميذة، مرجع سابق، ص 43.

⁵ فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 9.

⁶ بشير هدي، مرجع سابق، ص 111.

العمال كإجراءٍ أولي أو سياسي يتّخذه صاحبُ العمل وفقاً لمتطلبات السوق والوضعيات الاقتصادية الجديدة.¹

ضبط المشرّع الفرنسي مفهومَ السبب الاقتصادي من خلال المادة L321، معتمداً على معيارين هما: المعيار الشخصي والمعيار الوظيفي.

- **المعيار الشخصي:** هو التسريح غير المتصل بشخص العامل، بمعنى أن يكون أجنبياً عنه، فهو يثبت لأسباب ترتبط بسير النشاط داخل المنشأة، فنستبعد بذلك السبب التأديبي، المرض المستمر، عامل السن، عدم الكفاءة المهنية والبدنية... الخ. وهذا المعيار ساعد على حلّ التداخل بين السبب الاقتصادي والسبب الشخصي وهذا المعيار منتقد، لاسيما وأنه يعرف بالسلب فلا يكون جامعاً مانعاً.²

- **المعيار الوظيفي أو الناجم عن المشاكل الاقتصادية:** قد تتعرض المؤسسة لصعوبات اقتصادية، وحفاظاً على مكانتها في السوق، يلجأ المستخدم إلى إلغاء بعض المناصب التي لا يراها ضرورية³ وفي حالة إلغاء الوظيفة أو تحويلها يجب أن يعنى السبب الاقتصادي بالضرورة إلغاء الوظيفة. وفي حالة تعديل جوهري للعقد يجب أن يكون هذا التعديل ناجماً عن سبب اقتصادي. وهذا المعيار ناجم عن مشاكل اقتصادية أو تحولاتٍ تكنولوجية قد يضع حدّاً في تكييف رفض العامل للتعديل الجوهري وفيما إذا كان شخصياً أم اقتصادياً، والعبرة بالسبب الأصلي.⁴

تعدد حالات التسريح الاقتصادي: عبارات مثل «المشاكل الاقتصادية» و«التحولات التكنولوجية» ابتداءً من 1989، والأسباب الاقتصادية الظرفية والهيكلية، ويعول على المشاكل الاقتصادية الجديدة لتبرير التسريح الاقتصادي، ويقدر السبب وقت إنهاء العمل، ويجب أن لا تنتج المشاكل الاقتصادية المقدّمة من صاحب العمل عن خطأ منه أو عن موقف مغشوش، وللتحولات التكنولوجية صور، منها تجديد وسائل التسيير، إدخال الإعلام الآلي، إعادة تنظيم المؤسسة.⁵

سار المشرّع الجزائري عكس المشرّع الفرنسي، تاركاً الغموض في تعريف السبب الاقتصادي، خاصةً عندما ألغى الرقابة الإدارية لمفتشيه العمل حول السبب الاقتصادي. يفهم من كل ما سبق أن لإرادة المستخدم سلطةً مطلقةً أقرها المشرّع في نظام السوق، وأن السبب الاقتصادي يجب أن يرتبط بشخص العامل، وهو ارتباطه بالمؤسسة المستخدمة أو ظروفها الخارجية الظرفية أو الداخلية الهيكلية.

المطلب الثاني: أسباب التسريح لأسباب اقتصادية

تعددت الأسباب التي أدت إلى التسريح الاقتصادي من أسباب خارجية لا يدّ للمستخدم فيها، إلى أسباب هيكلية وأسباب متعلقة بالمؤسسة، وأخرى بالوظيفة.

الفرع الأول: الأسباب الخارجية ذات الطبيعة العرضية

تتمثّل عمومًا في الظروف الخارجية المتصلة بالمحيط الاقتصادي، ويكون لها انعكاساتٌ وخيمة على سير نشاط المؤسسة، وتشكّل ضغوطاً على صاحبها. وفي هذا المنوال يرى القضاء الفرنسي أنه إذا ارتبطت الظروف الخارجية بعناصر القوة القاهرة، فإنّ عقد العمل لا يخضع للأحكام الخاصة بالانتهاء

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات فردية وجماعية، الطبعة الثانية، دار ربحانة، الجزائر، 2003، ص 122.

² عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 44.

³ حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة - مصر، ص 90-130.

⁴ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 45.

⁵ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 45.

لسبب اقتصادي. وإذا تحققت القوة القاهرة فإنه ينقضي العقد بالانفساخ.¹ وقد تكون ظروفًا طارئة مثل انخفاض الطلب على السلع والخدمات، ارتفاع معدلات التضخم، الصعوبات المالية، ارتفاع أثمان المواد الأولية أو الأجور؛ وتطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني فإن العقد يفسخ تلقائياً بقوة القانون إذا استحال على أيٍّ من الطرفين تنفيذه نتيجة قوة القاهرة² أو ظرف طارئ.

وللحديث عن هذين الأخيرين؛ وجب علينا أن نتطرق لهما لأنهما يرتبطان بموضوع الساعة وهو فيروس كورونا المستجد كوفيد-19، وأثره على علاقة العمل. وهنا سوف نتطرق إلى التكيف القانوني بوصف فيروس كورونا كوفيد-19 قوة القاهرة، وبوصفه ظرفاً طارئاً؛ وثانياً إلى مدى إمكانية تسريح العمال لأسباب اقتصادية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا كوفيد-19.

أولاً- محاولة للتكيف القانوني لأثر جائحة كورونا كوفيد-19 على علاقات العمل: تعرّف علاقة العمل على أنها العلاقة التعاقدية التي تجمع صاحب العمل والعمال، فتترتب عليها التزامات وتنشأ³ حقوق، حسب الشريعة العامة في القانون المدني، وفي المادة 106 منه فالعقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه أو تعديله أو إنهائه إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون. وتضيف المادة 127 منه أن الشخص قد يُعفى من ضرر لا يد له فيه إن كان السبب أجنبيًا، كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة...

قد يطرأ على عقد العمل ظروف استثنائية تحول دون تنفيذه كجائحة كورونا كوفيد-19، والتي أثرت على علاقات العمل الفردية منها والجماعية، فتسببت في ركود اقتصادي نتج عنه مشاكل اجتماعية من تسريح وفصل للعمال. ولحد الآن هناك من كَيْفها على أساس أنها قوة القاهرة؛ فيما اتجاهاً آخر كَيْفها على أنها ظرف طارئ. فأَيُّ منهما الأنسب لآثار هذا الفيروس؟⁴

1 - القوة القاهرة كأساس قانوني لجائحة كورونا كوفيد-19: فيروس كورونا هو فيروس يصيب الجهاز التنفسي، وأول حالة سجلت بالصين في نهاية 2019. وفي أوائل جانفي 2020 أبلغت الصين منظمة الصحة العالمية، فأعلنت هذه الأخيرة حالة الطوارئ واعتبرته لاحقاً بمثابة جائحة، حيث جاء على لسان وزير المالية الياباني "تارو أسو" في فيفري الماضي ((إن انتشار فيروس كورونا الجديد هو أزمة صحية عالمية يمكن أن تشكل خطراً كبيراً على الاقتصاد العالمي، من خلال وقف الأنشطة وانقطاع حركة الناس وقطع التوريد، وقد تمتدّ تداعيات فيروس كوفيد-19 لتصيب جانب العرض العالمي المتمثل في العمالة جراء التدابير الاحترازية والوقاية المتخذة من طرف دول العالم)).

إن انتشار هذا الفيروس أدى إلى توقف العديد من العلاقات التجارية الدولية، وغلق الحدود، وتوقف الأنشطة، والحجر الصحي للمواطنين والشركات العاملة، فأثرت هذه الجائحة على علاقات العمل بشكل مباشر. وباعتبار القوة القاهرة كأساس لآثار جائحة كورونا على علاقات العمل؛ فهل حقاً يمكن أن نعتبرها أساساً طبقاً للقانون الجزائري؟

أ - تعريف القوة القاهرة: لم يرد تعريف جامع مانع للقوة القاهرة في التشريع الجزائري، وإنما اكتفى المشرع بنص المواد 106 و127 و176 من القانون المدني، حيث تنتفي مسؤولية المدين إذا حدث ضرر أو لم ينفذ التزامه، ومثال ذلك ينطبق على علاقات العمل. ولكن هذا لم يمنع الفقه من إعطائها تعريفاً؛ حيث عرّفها الأستاذ Uipien على أنها ((كل ما لم يمكن أن يدرّكه الأدمي ويتوقعه، وحتى إن توقعه فلا يمكن مقاومته))، وعرّفها الفقه كذلك على أنها كل فعل لا شأن لإرادة الأطراف فيه ولا يمكن توقعه أو منعه ويجعل ذلك تنفيذ الالتزام مستحيلًا. وتُعرف أيضاً بأنها واقعة مادية لا يمكن للأجير أو المستخدم

¹ حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة- مصر، د ت ن، ص 85.

² هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، 2008، دار الحامد، الأردن، ص 245.

³ محمد نبيه، فيروس كورونا بين ضرورتي اتخاذ تدابير الاحتواء والالتزام بالمعايير الدولية (أي بعد معياري لتدابير وإجراءات التصدي لفيروس كورونا)، مجلة الباحث، عدد خاص بموضوع كورونا كوفيد-19، عدد 17، المملكة المغربية، أبريل 2020.

⁴ إلهام دهریب، نبيلة بن عائشة، انعكاسات فيروس كورونا كوفيد-19 على تسريح العمال، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مجلد 10، عدد 1، الجزائر، 2020، ص 3.

دفعها لأنها تخرج عن إرادة الطرفين. وعليه، يُستخلص من التعريفات المقدمة أن جائحة كورونا كوفيد-19 ينطبق عليها مفهوم القوة القاهرة.

ب - شروط اعتبار القوة القاهرة كوصف قانوني لجائحة كورونا كوفيد-19: بما أن القوة القاهرة هي واقعة مادية لا دخل للعامل الأجير أو المستخدم فيها؛ فهل جائحة كورونا هي كذلك؟ للإجابة عن هذا التساؤل لابد من التطرق إلى شروط القوة القاهرة حسب المواد 127 و176 من القانون المدني:

- أن لا تكون الحادثة أو الفعل أو الخطأ صادرًا عن أحد أطراف العقد، أي سبب أجنبي.
- أن يجعل الحادث المفاجئ أو الخطأ أو الفعل الضار غير المتوقع تنفيذ الالتزام مستحيلًا.
- أن يكون الحادث أو الخطأ أو الفعل لا يمكن توقعه، أما إذا أمكن توقعه فلا يُعتبر قوة القاهرة. ومثال ذلك مشروع الترامواي بمدينة ورقلة، حيث تحجبت الشركة الإسبانية بوجود قوة القاهرة تمثلت في ارتفاع درجات الحرارة، فردت عليها الإدارة الجزائرية بأن درجات الحرارة متوقعة.
- أن يكون الحادث عامًا ضارًا بالجميع وليس بشخص معين بذاته.

تنطبق هذه الشروط الأربعة للقوة القاهرة على جائحة كورونا المستجد كوفيد-19؛ فهي لم تكن متوقعة وخارجة عن إرادة أطراف العقد، كما أنها عامة شملت كل دول العالم تقريبًا.

المشرع الجزائري لم يذكر ذلك في قانون العمل 90-11، على خلاف المشرع المغربي الذي ذكره صراحة في المادة 43 الفقرة الأخيرة من قانون العمل (مدونة الشغل المغربية).

2 - الظروف الطارئة كأساس قانوني لجائحة كورونا: جائحة كورونا ينطبق عليها وصف القوة القاهرة في علاقات العمل إن صار التنفيذ مستحيلًا، وبالتالي يؤدي إلى تسريح العمال، لكن ما حدث عندنا وبسبب احترام الإجراءات الوقائية المنصوص عليها قانونًا؛ فإن المبدأ العام هو تنفيذ الالتزام حسب المادة 107 من القانون المدني: قد تحدث ظروف خارجة عن إرادة الأطراف فيصبح تنفيذ هذا الالتزام مرهقًا للمدين العامل وهذا ما يسمى بالظروف الطارئة.

أ - التعريف الفقهي للظرف الطارئ: يوجد العديد من التعاريف للظرف الطارئ، وحسب الأستاذ إسماعيل عمر، فإنه «واقعة مادية عامة لا يمكن توقعها وقت التعاقد وبعده، ويصبح تنفيذ الالتزام مرهقًا للمدين». ويعرّف أيضًا على أنه حوادث استثنائية عامة ليست بإرادة الطرفين، وتُسبب خسائر لصاحب العمل، فيقوم القاضي بتوزيع تبعيتها على طرفي العقد بردّ الالتزام المرهق إلى الحد المعقول.

ب - مدى انطباق وصف الظروف الطارئة على جائحة كورونا:

إنّ الأساس الذي تبنّاه أغلب الفقهاء إلى اليوم هو أساس العدالة التي تقتضي تدخّل المشرع لحماية مصلحة المدين، وذلك بإعطاء القاضي سلطة تعديل العقد بردّ الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، وقد أشار قانون 90-11 إلى إجراءات مواجهة الظروف الطارئة من خلال المادة 31 المعدلة بالأمر 96-21¹.

ولمعرفة تطابقهما يجب ذكر شروط الظروف الطارئة وهي:

- أن تكون الحوادث الاستثنائية عامة، وهذا ما ينطبق على فيروس كورونا.
- أن يكون الحادث مفاجئًا غير متوقع، أي لا يُتوقع حدوثه.
- عدم قدرة كلا طرفي العقد على دفعها، فحتى العلم لم يتمكن من ذلك.
- أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقًا للمدين (العامل) المادة 107 ق. م.

ثانيا- مدى إمكانية تسريح العمال لأسباب اقتصادية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا كوفيد-19: ظهرت الأسباب الاقتصادية الداعية لإنهاء علاقة العمل منذ القدم. وفي الجزائر أول نص تشريعي ظهر هو القانون 66-133، المتضمن الوظيفة العمومية، وهذا القانون لم يكن شاملًا لكل قطاعات العمل، بل

¹ شارف بن يحي، لمين لعريط، جائحة كورونا وعقد العمل - تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة مجلة العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص 47.

اقتصر على الموظفين فقط في المادة 69 منه، بعبارة ((لا يمكن أن يجري تسريح الموظفين))، وبعدها القانون 75-31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، فبالرجوع لأحكام المادة 32 فقرة 2، فإنها تنص على انقطاع علاقة العمل الجماعي وبشروط. تلتها عدّة قوانين؛ منها القانون 78-12 وما جاء به من أحكام في مجال التسريح لسبب اقتصادي، حسب المواد 92 و94 و96 منه. وكلّ هذه المواد والنصوص لا نجد فيها أيّ تعريفٍ للتسريح من أجل السبب الاقتصادي، ثم القانون 90-02 و90-03 المتعلق بمفتشية العمل الذي لم يتضمّن التسريح لسبب اقتصادي، وإنما نص على دور مفتشية العمل في فضّ النزاعات المرفوعة لديها. وفي القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل في المادة 66 الفقرة 06 أوجدت حالتان للتسريح الاقتصادي؛ الحالة الأولى هي التسريح للتقليل من عدد العمال، والثانية إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، والسبب هو الانتقال الاقتصادي الحرّ الذي تحكمه قواعد السوق. وحسب فصل المحكمة العليا بقرار 2009، فإنه يُقصد به توقّف المؤسسة نهائياً عن النشاط بسبب القوّة القاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم، بمعنى أنّ السبب مفاجئ وغير متوقّع فلا يمكن التّحكم فيه، وتسريح العامل في غياب ثبوت إنهاء قانوني يعتبر تسريحاً تعسّفاً.¹

وفي الأخير، يمكن أن نقول أنّ جائحة ((كورونا)) ينطبق عليها وصف الظروف الطارئة عندما لا يكون تنفيذ الالتزام مستحيلاً، أي ليس في كلّ الحالات، ونعتبر أنّ القوّة القاهرة هي القاعدة العامة، والظرف الطارئ هو الاستثناء، طالما أنّه لا يوجد نصّ قانوني صريح أو اجتهاد قضائي يقضي بذلك.² ويبقى السؤال مطروحاً إن كانت جائحة كورونا قوّة القاهرة أم ظرفاً طارئاً في انتظار إيجاد لقاح فعّال.

الفرع الثاني: الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية

إنّ إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ذات طبيعة هيكلية يُعدّ أثراً في إجراء مجسّد لإرادة ربّ العمل في تغيير أو تعديل هيكل المؤسسة، إمّا لمواجهة الصعوبات الاقتصادية أو التّقنية؛ وإمّا لزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء. وينتج عن إعادة الهيكلة مثلاً غلق أحد فروع المؤسسة، أو التّخصّص في نوع معيّن من النشاط، أو انتقال ملكيتها، والسّمة الأساسية لهذا النوع من الأسباب أنها تُنتج وضعا مستقرّاً وثابتاً.³ وإعادة الهيكلة تختلف من دولة إلى أخرى ومن وقت لآخر، فتتأثر بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي القائم في الدّول الرأسمالية، فينظر إليها كإعادة تنظيم، أمّا الدّول الاشتراكية فقد اتّجهت إلى اقتصاد السوق فهي (تحول).⁴

إنّ إعادة الهيكلة عادةً ما تؤدي إلى إلغاء مناصب العمل وتغيير العقود، وتؤثر إعادة الهيكلة على علاقة العمل؛ فقد قرّرت المحكمة العليا في 1997/12/20 أنّ إعادة تنظيم الهيئة المستخدمة نتيجة إعادة هيكلتها لم تُحدث أيّ تغيير في علاقة العمل، إذ أنّ العامل يبقى محتفظاً بنفس الأجر ويؤدي نفس العمل الذي يتمثّل في المسؤولية عن الصيانة، والذي تعيّر هو حجم المصلحة التي أدمجت في مصلحة نتيجة تقليص حجم العتاد بعد إعادة الهيكلة.⁵

غلق المؤسسة لسبب اقتصادي: إن الغلق الذي يكون جزئياً أو كلياً للمشروع أو تقليص حجم المشروع أو نشاطه لضرورات اقتصادية، من أهمّ الأسباب والمبررات التي تبنتها قوانين العمل لتسريح العمال لأسباب اقتصادية، وهذا الحقّ ينتهي تنفيذه بإنهاء عقود عمل جميع العمّال، ثمّ التّراؤ صاحب العمل الذي يسرّح عمّاله لهذا السبب بضرورة إتباع إجراءات محدّدة ضمناً لعدم التعسّف في استعمال الحق.⁶

¹ قرار رقم 534176، الصادر بتاريخ 2009/12/03، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2011، ص 169.

² إلهام دهریب، نبيلة بن عائشة، مرجع سابق، ص 3.

³ أحمد غانمي، أحمد بن يحيى، مرجع سابق، ص 10.

⁴ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 60.

⁵ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 65.

⁶ علي حمزة، عماد صالح الحمام، التسريح الاقتصادي، مجلة العلوم القانونية، بغداد-العراق، العدد الثاني، 1008.

إلغاء الوظيفة لسبب التسريح الاقتصادي: يُعتبر إلغاء الوظيفة سبباً تقليدياً للتسريح الاقتصادي، ويتم إلغاء الوظيفة كأثر لإلغاء اختصاصها، ويتم تسريح العمال وإنهاء عقودهم لسبب اقتصادي مثل إلغاء نظام الحراسة التقليدي وتسريح مجموع الحراس.¹ ويمكن إعطاء معنيين مختلفين لعبارة ((إلغاء الوظيفة))، فقد يُقصد بها مجموعة من الوظائف بالمؤسسة، وقد يُقصد بها إلغاء منصب العمل الذي كان يشغله الموظف المسرح، ويُعتبر التسريح لسبب اقتصادي في الحالات التالية:

- إلغاء وظيفة عامل بسبب التكاليف المرتفعة لبعض الإصلاحات.
- إلغاء وظيفة عمل الناجم عن مشاكل مؤسسة موضوعية تحت التصفية القضائية (محكمة النقض الاجتماعية في 29 أبريل 1990).
- إلغاء الوظيفة لانخفاض نشاط المؤسسة.
- رفض عامل أو أكثر تعديلاً جوهرياً لعقد العمل، هذا التعديل الذي رفضه صاحب العمل لسبب غير متصل بشخص العامل (محكمة النقض الاجتماعية 9 أكتوبر 1991).

وبهذا نكون قد عرّفنا إجراء التسريح لأسباب اقتصادية، من خلال تحديد المقصود بعبارة ((التسريح)) و ((السبب الاقتصادي))، وعرّفنا أنّ هذا الأخير يعتبر أساس الأول (التسريح)، والذي غفل المشرع الجزائري عن تعريفه، عكس المشرع الفرنسي الذي أعطاه تعريفاً ونظماً في نوعين من التسريحات؛ التسريح الجماعي والتسريح الفردي.²

المطلب الثالث: شروط وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية

إنّ التطرّق إلى الشروط والإجراءات التي تقيّد سلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي، يتطلّب في البداية البحث عن مجموعة من القيود والتدابير الأولية، والتي يتوجّب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية، وتتمثّل عموماً في شروط موضوعية وإجراءات، نتطرّق لها وفقاً للمشرع الجزائري وكذا المشرع الفرنسي.

الفرع الأول: الشّروط الموضوعية للتسريح بسبب اقتصادي

لقد نصّت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 158 في مادتها التاسعة الفقرة الثالثة أنه ((متى كان باعث الإنهاء يكمن في ضرورات سير النشاط داخل المؤسسة، يتعين على الجهات ذات الاختصاص التي تباشر رقابة سابقة أو لاحقة تحديد ما إذا كان الإنهاء يرجع حقيقةً إلى ذلك الباعث وتقرير ما إذا كانت هذه البواعث كافية لتبرير إنهاء علاقة العمل)). ومن هنا يمكن أن نستشفّ الشروط الواجب توافرها في السبب وهي كالتالي:

1- ضرورة وجود عقد غير محدد المدة:

تنقسم العقود من حيث مدتها إلى عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، والأصل أنّ العقود تبرم غير محددة المدة إلا إذا نصّ على غير ذلك كتابة (المادة 14 من القانون 90-11)، ويُفترض للتسريح لسبب اقتصادي وجود عقد غير محدد المدة، وبذلك تُستبعد العقود المحددة للمدة، وعقد العمل يجب أن يكون مكتوباً، وهذا بموجب التعليمات الأوروبية 14 أكتوبر 1911 ترسيخ الشكلية لتحسين وضعية العامل.³

2 - الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي:

¹ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 196.

² فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 9.

³ عطاء الله بوحميذة، مرجع سابق، ص 125.

لقد ورد تعريف السبب الحقيقي من وزارة العمل الفرنسية في المناقشات البرلمانية التي سبقت التصويت والمصادقة على القانون 1973/07/13، والتي ترى ضرورة اتسام سبب التسريح بالموضوعية، سواءً اتصل بسلوك العامل أو قدرته على أداء العمل، أو بسير النشاط داخل المؤسسة. وذهب جانبٌ من الفقه إلى اعتبار أنّ الموضوعية ضرورية لوجود ظاهرةٍ خارجةٍ على الباعث، بحيث تسمح للقاضي بالتحقق منه. وعليه، ليكون السبب حقيقياً لا بدّ أن يكون مبنياً على وقائعٍ حقيقيةٍ ثابتةٍ يمكن تكيفها قانوناً على أنها أسبابٌ اقتصادية في وثيقة التسريح. لذلك يؤكد المشرع الفرنسي على توافر السبب الحقيقي للتسريح. أمّا المشرع الجزائري فقد أقرّه في نصّ المادة 69 من القانون 90-11 بقوله « يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين للسبب الاقتصادي»¹.

ومن شروط السبب الحقيقي:

- أن يكون السبب موجوداً، فإن خلا من أيّ سبب يعتبر تعسفياً.
- أن يكون السبب صحيحاً، أي أن يكون ثابتاً، وإذا كان هناك تداخل بين السبب الموجود والسبب الصحيح فعلى القاضي أن يبحث فيما إن كان السبب الموجود صحيحاً أم لا.²

3- الطابع الجدّي للسبب الاقتصادي:

يُعتبر السبب الجدّي شرطاً ضرورياً لقانونية التسريح، وقد اجتهد الفقه بالقول أنّ جدية السبب الاقتصادي تظهر من ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية وتأثيرها على علاقة العمل. تغيرات تكنولوجية، إعادة الهيكلة وتأثيرها على العمل أو إنهاء علاقة العمل.³ ولقد أشارت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا إلى عبارة « الجدة » في قرار أصدرته سنة 1998 دون أن تبيّن معناه وجاء في حيثياته ... « حيث أن القاضي قرّر أنّ الصعوبات الاقتصادية التي يدّعيها صاحب العمل لا تبرّر تسريح العاملة فيجب أن يكون السبب جدياً... ».

وفي الأخير نقول، إذا كان المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الاقتصادي كعاملٍ لإنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة، وقدم صفات هذا السبب كونه حقيقياً وجدياً؛ فإنّ المشرع الجزائري اكتفى بالإشارة إلى ما سمّاه بالذوّاق أو الأسباب الاقتصادية. إنّ هذا المسلك يترك فراغاً في النصوص يجب تداركه، لأنّ من شأنه أن يشكّل خطراً على وضعية العامل أثناء تنفيذه التسريح.

الفرع الثاني: إجراءات التسريح لسبب اقتصادي

تفرض التشريعات، ومن بينها التشريع الجزائري، بعض القيود التي يستوجب على صاحب العمل القيام بها عند التسريح لأسباب اقتصادية، فمن جهة من الناحية الإجرائية، إعداد ووضغ مخطّط اجتماعي، والتشاور مع ممثلي العمّال وكذا إعلام السّلطة الإدارية؛ ومن جهةٍ أخرى يفرض عليه الاحتكام إلى معايير ومقاييس اختيار العمّال الذين يمستهم هذا التسريح.

أولاً- إعداد المخطّط الاجتماعي: المخطّط الاجتماعي أو الجانب الاجتماعي، مصطلحٌ تُرجم عن الكلمة الفرنسية Plan social، ووردت في المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 جوان 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. واستعمل هذا المصطلح Plan social الذي أخذ به المشرع الفرنسي بموجب قانون 89-549 المؤرخ في 2 أوت 1989، ونظر إليه على أنه قانون الحماية من التسريحات الاقتصادية، وهدفه تقديم حمايةٍ للعمّال، إمّا بالاحتفاظ بهم في المؤسسة أو تسهيل عملية التسريح.⁴ وهنا اشترط المشرع على هيئة المستخدمين أن تضع ترتيباتٍ خاصّةٍ لحماية العمّال المعنيين بالتسريح لتفاديته، وهذا باستيفاء كافة الطّرق التي تساعد على اجتياز أزمتها.

¹ وردية فتحي، مرجع سابق، ص 53.

² عطاء الله بوحمينة، مرجع سابق، ص 128.

³ فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 15.

⁴ عطاء الله بوحميدة، مرجع سابق، ص 146.

لم يعرف المشرع الجزائري الخطة الاجتماعية، بل اكتفى فقط بذكر إلزام صاحب العمل بتهيئة خطة اجتماعية قصد وضعها حيّز التشاور والتفاوض مع ممثلي العمال¹. والخطة الاجتماعية هي عبارة عن مجموعة من التدابير الواجب مراعاتها من صاحب العمل في تسريحه للعمال لأسباب اقتصادية، والهدف هو تحقيق التقليل من عدد التسريحات والتقليل من النتائج السلبية لمن يمسه التسريح. ومن هذا التعريف يمكننا ترتيب الشروط التالية:

- ضرورة أن يكون بصدد عقد غير محدد المدة.
- ضرورة أن تكون بصدد تسريح لأسباب اقتصادية، فلا يتعلّق بالتسريحات الشخصية.
- ضرورة أن تكون المؤسسة تشغل أكثر من 10 عمال².

ولمعرفة الطبيعة القانونية للتسريح لسبب اقتصادي؛ نرجع إلى المادة 5 من المرسوم التشريعي 09-94، نجدها استعملت عبارة « يجب »؛ مما يدلّ على الإلزامية في إعداد مخطط اجتماعي في المؤسسات التي تشغل أكثر من 10 عمال.

والملاحظ أنّ الجانب الاجتماعي جاء على مرحلتين، ولم يتطرق المرسوم إلى كيفية تنظيمهما، وبالتالي يحدّد التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال كيفية تطبيق هاتين المرحلتين...

1- المرحلة الأولى: نصّت عليها المادة 7 من المرسوم التشريعي 09-94 وهي تضمّ إجراءات وتدابير، وهي:

أ- **نظام التعويض:** لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، والنظام التعويضي يُقصد به مكونات الأجر الإضافية، وهي التي تفوت الأجر القاعدي، والمتعلقة بتعويض العمال عن الظروف الاستثنائية للعمل، نصّ عليها المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون 90-11 (التعويض عن العمل المضّر، وعن الساعات الإضافية)، وما جاء في المادة 7 من المرسوم 09-94 بذكر عبارة النظام التعويضي. ومنه نفهم أنّ نيّة المشرع قد اتّجهت إلى ما سيتمّ تكييفه من طرف صاحب العمل، وهو مكملات الأجر دون سواها، أي دون العلاوات. وتأكيداً من المشرع على ما أسماه العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، وبهذا أخط المشرع بين مفهومين، هما التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل، وهي في الحقيقة مكملات الأجر القاعدي ومختلفة عن التعويضات.

ب- **إعادة دراسة أشكال مرتّب العمال ومستوياتهم بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية:** الهدف من هذين الإجراءين هو تخفيف الأعباء المالية، والإشكال هو إعادة لدراسة الأجور، وهو ليس بالأمر السهل، مع علمنا أنّ الأجر هو العنصر الأساسي في عقد العمل، فكيف يمكن التفاوض في أمر خفضه؟ أمّا بالنسبة لإعادة تكييف أجور المسيرين؛ فينبغي القول أنّ المرسوم 90-290 أشار إلى أنّ أجور هذه الفئة تكون محلّ تفاوض بينهم وبين المستخدم، فهي لا تكون محلّ تفاوض مع ممثلي العمال.

ج- **تنظيم عملية التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمال:** هو في الحقيقة إجراء تمهيدي لإجراء آخر في المرحلة الثانية، وهو إعادة توزيع العمال داخل المؤسسة وخارجها. والملاحظ أنّ العامل الذي يستفيد من هذا النظام يتعرّض بالضرورة إلى إجراء التقليل، ذلك أنّه فقد منصب عمله الأصلي، لكنّه لا يتعرّض إلى التسريح، ويستفيد من خلال التكوين على منصب آخر بعد أن تتمّ عملية إعادة التوزيع داخل المؤسسة نفسها في إطار نشاط جديد، أو خارجها. ونصّت المادة 70 من المرسوم 90-11، أنّه في حالة رفض العامل فإنّه يستفيد من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد العمال³.

- د- **إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.**
- هـ- **إحالة العمال الذين بلغوا السنّ القانونية على التقاعد أو الإحالة المسبقة إليه.**
- و- **عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.**

¹ المادة 5 من المرسوم 09-94.

² عطاء الله بوحميّدة، مرجع سابق، ص 164.

³

- ز- تقسيم العمال واللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي داخل المؤسسة.¹
- 2- المرحلة الثانية: إعداد الجانب الاجتماعي بعد التسريح:** هذه المرحلة تشمل إحدى العمليتين أو كليهما معاً، تضمنتهما المادتان الثامنة والتاسعة من المرسوم التشريعي 09-94 المشار إليه، وتتمثل في بعض التدابير كتكملة للتدابير السابقة، وهي:
- تنظيم إعادة توزيع العمال المعنيين بالاتصال مع فروع أو قطاع النشاط التابعة له المصالح العمومية للعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المتخصصة، ويجب أن يتم التنظيم وفقاً لمعايير ومقاييس أشارت إليها المادة التاسعة منه.²
 - إنشاء أنشطة تدعّمها الدولة لصالح العمال المعنيين بإعادة التوزيع، كإنشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة عن طريق اشتراك مجموعة من العمال في مشروع فيما بينهم.
 - التزام المستخدم بتحديد المعايير والمقاييس التي تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية.
 - تنظيم شروط إعداد القوائم الإسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياته عند الاقتضاء، ليستفيدوا من إحدى الحالات المتمثلة إما في الإحالة على التقاعد، أو التقاعد المسبق، أو ادعاءات التأمين على البطالة، أو التوظيف، أو التعويض عن طريق إعادة التوزيع.³
 - بعد انتفاء كل الطرق القانونية لتفادي التسريح لسبب اقتصادي، يعرض المستخدم تقريراً يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي، للمصادقة عليها من طرف لجنة المشاركة والمنظمات التمثيلية لعمال المؤسسة، للتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.⁴
 - يتم التفاوض الجماعي حول الإجراءات الواجب إتباعها لدخول الجانب الاجتماعي حيز التنفيذ مع لجنة المشاركة ومع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً، وفي غيابها ممثلين منتخبين عن العمال. يترتب عن التفاوض تحرير محضر يوقع عليه الطرفان، وتثبت فيه جميع النقاط المتعلقة بالتفاوض من اتفاقات، وعند وجود نقاط خلاف في مسائل ما، يُلجأ إلى التحكيم.⁵
 - موافقة الأجهزة المؤهلة التابعة للمؤسسة المستخدمة: إن كلمة ((موافقة)) تشير إشكالاً يتعلّق بطبيعة هذا الإجراء، هل هو إلزامي لصاحب العمل أم لا؟⁶ وبالنظر للمادة 15 من المرسوم التشريعي 09-94، التي تنصّ على أنه إذا تمّ الاتفاق على جميع البنود والمسائل الواردة في وثيقة الملف الاجتماعي المعروف للنزاع، سواءً بعد التعديل أو بدونه؛ فإنّ 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 والأجال والإجراءات المتفق عليها.⁷
 - دفع الاشتراكات المحددة قانوناً: صاحب العمل ملزمٌ بدفع الاشتراكات المحددة قانوناً متى ما نوى اللجوء إلى تقليص عدد العمال.
 - لا يمكن لأي مستخدم أن يلجأ إلى إجراءات التقليل من عدد العمال إلا إذا كان يدفع وبنظام اشتراكات الضمان الاجتماعي، بما فيها الاشتراكات التي اسمها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، وفي حالة التأخير يفتح سجلاً خاصاً للتسوية. وجرصاً من المشرع على توفير ما من شأنه توقيف عملية التسريح أو التقليل منها، عمل على منح تشجيعاتٍ وحوافزٍ للمؤسسات التي تحرص على الحفاظ على عمّالها. حيث نصّت المادة 25 من المرسوم 09-94 على أنه ((يمكن لأي مستخدم يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنّب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضه أن يطلب مساعداتٍ عمومية كما ينصّ عليها المرسوم))، والمتمثلة في:
 - تخفيض وإعفاء جبائي و/أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.

¹ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 184.

² عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 148.

³ المادة 9 من المرسوم 09-94.

⁴ المادتان 10 و11 من المرسوم 09-94.

⁵ مزبود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، رسالة دكتوراه، جامعة وهران- الجزائر، 2018، ص 196.

⁶ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 148.

⁷ مزبود بصيفي، مرجع سابق، ص 149.

- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين أو التحويل، وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بالتسيير، الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضماناتٍ ضرورية للحصول على قروضٍ لتمويل استثمارات، دفع الطاقات الإنتاجية القائمة و/أو لإنشاء نشاطاتٍ جديدة. ويمكن أن تتمثل هذه المساعدة في تكفل الإدارة المحلية بدعم مجهودات المستخدم في أعماله ونشاطاته للمحافظة على الشغل، وذلك عن طريق دعم المستخدم لتوظيف الأجراء المسرّحين.

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة.

- مساعدة المسرّحين للحصول على وسائل ضرورية لإنشاء نشاطات لحسابهم الخاص.¹

الذّهاب الإرادي: يطرح الذّهاب الإرادي عدّة تساؤلات، منها: هل هو تسريحٌ مقعّ أم استقالةٌ مشروعة؟ للإجابة عن ذلك نحاول البحث عن أساسه القانوني وتكييف طبيعته ثمّ نتعرّض لإجراءاته.

أساسه القانوني: بالرّجوع إلى القانون 90-11، المتعلّق بعلاقات العمل، والذي يُعتبر قانون أو إطار علاقات العمل؛ لا نجد عبارة صريحة لكلمة « ذهاب المحاور » أو « إرادي ». والمادة 66 عدّدت حالات إنهاء علاقة العمل، فذكرت تسع حالاتٍ دون الإشارة لهذه الصورة.²

لم ينظّم المشرّع الجزائري هذه الظاهرة كإجراءٍ قانوني، حيث نصّ فقط بموجب المادة 70 من المرسوم 90-11 على بعض الوسائل التي تقلّل من التسريحات، كالإحالة على التقاعد وقبول الإحالة على التقاعد المسبق، ولم ينصّ على طريقة الذّهاب الإرادي. لكنّ الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة كوسيلةٍ يلجأ إليها المستخدم، فأبرمت عدّة اتفاقاتٍ نظّمت كيفية تطبيق هذا الإجراء وشروط الاستفادة من منحة التعويض. وقد لَمَح المشرّع الجزائري إلى هذه الظاهرة في فحوى المادة 50 من المرسوم 94-11، المتعلّق بإنشاء منحة البطالة بقوله « أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تآديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي ». وعليه، اعتمد قبول هذا النمط من إنهاء علاقة العمل، وذلك بالاعتماد على النصوص القانونية وطبيعته وإجراءاته.

- **النصوص القانونية:** لا نجد في التشريع الجزائري عبارة الذّهاب المحاور أو الإرادي، ففي المادة 66 من القانون 90-11، المتعلّق بعلاقات العمل، نجدها -و فقط- قد عدّدت حالات انتهاء علاقة العمل وهي 9 حالات؛ وبالرجوع إلى المادة 70 من القانون 90-11 التي ذكرت إجراء ترتيبات التسريح لسبب اقتصادي؛ والمادة 9 من المرسوم 94-09 حيث ذكرت الإحالة على التقاعد، قبول الإحالة على التقاعد المسبق، وأداء التّأمين على البطالة.³

في حين وحسب المادة 5 من المرسوم التشريعي 94-11، يُستبعد من التّأمين عن منحة البطالة العمّال الذين يفقدون عملهم في إطار الذّهاب الإرادي، ونتيجة للآثار الوخيمة فإن المحكمة العليا وضعت شروطاً خاصّة وهي: وجود حتمية للتقليل، أن يكون رضا العامل سليماً، أن يكون قد مارس حقّه بكلّ حرّية، أن يكون الاتفاق الحاصل حقيقياً، وتخص بالذّهاب الإرادي الذّهاب الحاصل نتيجة تفاوضٍ في إطار فردي.⁴

- **طبيعته:** نظر إلى الذّهاب الإرادي كصورةٍ من صور إنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة يتوسّط التسريح والاستقالة، حيث يتجسّد في وجود إرادة مشتركة بين العامل وصاحب العمل. وترجع هذه الصّورة إلى قضية كريكي (Affaire de Cricket)، التي وقعت في أوت 1977 في فرنسا، حيث قبض العمّال منحةً مقابل

¹ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 232.

² عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 155.

³ محمد سقراس، التسريح لأسباب اقتصادية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة سيدي بلعباس- الجزائر، دفعة 2018، ص 31.

⁴ المادتان 8 و 9 من المرسوم التشريعي 94-09.

ذهابهم إراديًا. ومنذ ذلك الوقت عَرَفَ الذَّهَابُ المحاور أو الإرادي نجاحًا كبيرًا، وقبِلت محكمة النَّقْضِ الفرنسية صَحَّةَ إنهاءِ عقدِ العملِ برضا متبادل، واعتبرته التَّسْرِيحَ لسببٍ اقتصادي مُقْتَعٍ، وعليه، فإنَّ الذَّهَابَ الإرادي حتى بدون أساس قانوني غدا صورةً واقعية.

إجراءاته: تقوم إجراءاتُ التَّسْرِيحِ على مبادرةٍ من المستخدم ابتداءً من تنظيم المقابلة السابقة للتَّسْرِيحِ، إلى إعداد مشروع التَّسْرِيحِ، إلى تبليغ التَّسْرِيحِ الذي تتمُّ بموجبه مقرراتٌ فردية من رئيس المؤسسة وحده. وقد كَيْفَ مجلسُ الدولة الفرنسي الذَّهَابَ الإرادي على أنه تسريحٌ لسببٍ اقتصادي، وأخضعه إلى الشكليات القانونية (مجلس الدولة في 30 أبريل 1982). وهكذا أخضعت المادة (L321-1) من قانون العمل الفرنسي الإنهاء الإرادي لمجموع الأحكام الخاصة بالتَّسْرِيحِ الاقتصادي.¹ والمشرع الجزائري لم يُشير إلى هذه الصورة من الانتهاء ضمن حالات إنهاء عقد العمل، وبالتالي انعدام أحكام تتعلق بكيفيات إجرائه. ويبقى تطبيق الإجراءات الخاصة بالتَّسْرِيحِ الاقتصادي وبالضبط استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال، والفصل لصاحب العمل.

ثانيًا- التَّشاور مع ممثلي العمال: يلتزم صاحبُ العمل طبقًا لنص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛ بإخطار ممثلي العمال أصحاب المصلحة بما اتَّجَهِت إرادته إلى اتِّخاذه من قرار. وإعمالاً لصريح نص المادة L321-3، من قانون العمل الفرنسي؛ فإنَّ صاحب العمل بالمنشأة التي يقلُّ عددها عن 50 عاملاً يجب عليه أن يُخَطِّرَ ممثلي العمال الذين يرغبون في إنهاء عقودهم أو علاقة العمل معهم.²

وانطلاقاً من هنا، كرَّس المشرع الجزائري في المادة 10 من المرسوم 94-09، والتي تُلزم المستخدم أو ممثله القانوني بأن يعرض محتوى التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها؛ على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية، على أن تُرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي. والتَّشاور مع ممثلي العمال يتخذ عدة أشكال منها استشارة لجنة المؤسسة، والتفاوض مع الهيئات النقابية.

1- استشارة لجنة المؤسسة: من الإجراءات التي تخضع لها التَّسْرِيحات الاقتصادية ضرورة استشارة لجنة المؤسسة، أو ممثلي العمال في حالة عدم وجودها، وذلك بهدف الوصول إلى اتفاق لتجنب هذه التَّسْرِيحات أو تخفيض عدد العمال.

لجنة المؤسسة ليست لجنة متساوية الأعضاء، بل جهازٌ تمثيلي للعمال، ذلك أنَّ رئيس اللجنة هو المقرر الوحيد لممثلي العمال الذين عليهم أن يُعلموه ويستشيروه. وتتميز الاستشارة عن الإعلام الإداري في تقديم الرأي في الاستشارة، في حين أنَّ الإعلام يُعتبر مجرد تبليغ وإطلاع.³ وتأكَّدت استشارة العمال في نص المادة 13 من الاتفاقية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. وفي فرنسا يرجع إنشاء لجنة المؤسسة إلى الأمر 45-208، المؤرخ في 22 فيفري 1945، المتضمن تأسيس لجان المؤسسة. وفي الجزائر، أشارت المادة 39 من الأمر 75-39 وأكَّدت النصوص اللاحقة على ذلك، فنصت المادة 5 من المرسوم 90-11 على أنَّ المشاركة في الهيئة المستخدمة حقٌّ معترف به للعامل.⁴

وأضافت المادة 94 من المرسوم 90-11 على أنه من بين صلاحيات لجنة المؤسسة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة الهيكلة الخاصة بالشغل، كتخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم، ويجب على اللجنة أن تبدي رأيها في أجل خمسة عشرة يوماً، بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب.

¹ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 158.

² سعيد السيد قنديل، مرجع سابق، ص 99.

³ عطاء الله بوحميده، مرجع سابق، ص 106-161.

⁴ عطاء الله بوحميده، مرجع نفسه، ص 161.

كما أجاز القانون للجنة المشاركة الاستعانة بخبراء في المحاسبة غير تابعين للهيئة المستخدمة، حتى يقدموا تقريراً مالياً بوضع المؤسسة، ويبقى رأي لجنة المشاركة مجرد رأي استشاري فقط.¹ لكن هذا لا يؤدي إلى التقليل من قيمته كونه يُعدّ ضماناً كبيرة لكفالة التعبير الأمثل عن مصلحة العمال في مواجهة المستخدم،² وفي الحقيقة، فإنّ الاستشارة تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب عدد عمالها؛ فإنّ كانت المؤسسة تشغل أقلّ من 50 عاملاً فإنّ الاستشارة تنصبّ على اتفاقيات التحويل، وإذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 50 عاملاً فإنّ الاستشارة تنصبّ على المخطّط الاجتماعي، ويُسمح لممثلي العمال بتقديم اقتراحاتهم.³

2- التفاوض بين المستخدم والنقابات التمثيلية: تنصّ المادة 11 من المرسوم 94-09، على أنّ تنظيم تأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه، يتمّ طبقاً للأحكام القانونية المعمول بها، لاسيّما قانون 90-02، والقانون 90-11، كما اشترطت هذه المادة أنّ طرق التفاوض كمثل يجب أن تكون منظمة نقابية تمثيلية. وفي غياب المنظمات القانونية التي لها صفة التمثيلية، يقوم بتمثيل العمال ممثلون ينتخبونهم حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون 90-14، المتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي.⁴

وهكذا فإنّ المستخدم يقوم باستدعاء أعضاء المنظمة النقابية أو الممثلين النقابيين للعمال، ويُختتم التفاوض بتحرير محضر يوقع عليه الطرفان، وتثبت فيه نقاط الاتفاق، وفي حال وجود اختلاف، فإنّ على الأطراف حلّه إمّا بالمصالحة أو الوساطة أو التحكيم إذا اقتضى الأمر ذلك. وهو الأمر الذي نصّت عليه المادّتان 11 و14 من الأمر 94-04، والمشرّع ركّز على التفاوض بين المستخدم وممثلي العمال قيّداً على التصريحات الإدارية في اللجوء إلى التقليل، وألا تكون محلّ رقابة مفتشية العمل التي ألغيت بموجب قانون 90-11.

3- إعلام السلطة الإدارية: مع صدور قانون العمل الفرنسي المعدل في 30 ديسمبر 1976، اختلف الدور الذي تقوم به السلطة الإدارية المختصة فيما يتعلّق بإنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية. قبل صدور هذا القانون كان لزاماً على صاحب العمل الحصول على إذن مسبق من السلطة الإدارية لإجراء عملية الإنهاء، ولم يكن يستطيع ذلك إلا بعد الحصول على الإذن.⁵

أمّا في الجزائر، فكان أيضاً من الضروري الحصول على هذا الإذن، وهذا قبل 1990، وبعدها تمّ التعديل وألغى هذا الإذن بموجب القانون 90-11، فقلّص دور السلطة الإدارية (مفتشية العمل). وعليه، لم يصبح ربّ العمل ملزماً باللجوء إلى التسريح للحصول على رخصة مسبقة كما كان عليه الأمر 75-31، والمرسوم 82-302 المطبّق للقانون الأساسي للعامل؛ وإنما طلب منه محضّر إخطار مفتشية العمل بمشروع التسريح للتحقّق من سلامة الإجراءات المتعلّقة باستشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال، ومدى التزام صاحب العمل بترتيب التصريحات في إطار أعمال المخطّط الاجتماعي.⁶

إنّ إلغاء الرخصة الإدارية لا يعني حرمان العمال من الضمانات التي كانت توفرها لهم الرخصة الإدارية، خاصّة في مجال استشارة ممثلي العمال وبلورة المخطّط الاجتماعي.⁷ وبذلك أصبح دور مفتش العمل يتعلّق بالإعلام والتحرّي، وذلك نتيجة الظروف السياسية والاقتصادية التي عمّت الجزائر وخلّوها من شروط اقتصاد السوق. وأكّد المشرّع على ضرورة احترام المواد 69 و70 و71 من

¹ أحمد غانمي، أحمد بن يحيى، مرجع سابق، ص 21.

² فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 22.

³ عطاء الله بوحمينّة، مرجع سابق، ص 164.

⁴ فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 24.

⁵ سعيد السيد قنديل، مرجع سابق، ص 104.

⁶ فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 23.

⁷ عطاء الله بوحميّدة، مرجع سابق، ص 196.

القانون 90-11، والمرسوم التشريعي 94-09 وإلزامية تبليغ مفتشية العمل بقائمة العمال المعنيين بالتقليص، وكذا الهيئات المكلفة بالضمان الاجتماعي ضد البطالة وبضمان التقاعد المستقبلي¹.

وبعد أن يحترم ربُّ العمل كلّ هذه الإجراءات، فإنّه يُرسل إلى ممثّل السلطة الإدارية المعنية بالأمر محاضر الاجتماعات التي تمّ عقدها بينه وبين ممثلي العمال، وعليه أن يرسل مشروع الإنهاء لسبب اقتصادي المقترح من جانبه في اليوم التالي للتاريخ المقترح لأوّل اجتماع بينه وبين ممثّل العمال المعرّضين للإنهاء - وقد فرضت هذه الالتزامات المادة 2-7-321L من قانون العمل الفرنسي- وعلى السلطة الإدارية الردّ عليه،² وفي الأخير يقوم صاحب العمل بإخطار كل عاملٍ أنهيت علاقة عمله (المادة 19 من المرسوم 94-09)، وعلى صاحب العمل احترام مهلة الانتظار 30 يومًا ونصت على مهلة الإخطار المادتان 39 و41 من الأمر 75-71، والمادة 68 فقرة 3 من القانون 90-11 وأسمته بالإشعار، ومن شروطها أن تكون بصدد عقدٍ عملٍ غير محدّد المدّة، صحيحًا ونهائيًا، غياب الخطأ الفادح، وترتبط بالتسريح أو الاستقالة³.

الفرع الثالث: معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي

إنّ إنهاء علاقة العمل في إطار التسريح لسبب اقتصادي يفترض عدم ارتباطه بشخص العامل وإلا اعتُبر تسريحًا تأديبيًا، كارتكاب العامل خطأ جسيمًا. ومادام التسريح ذا سبب اقتصادي لا يرتبط بشخص العامل أو بسلوكه وقدرته وإثما بأسباب موضوعية ترتبط بالنشاط الاقتصادي داخل المؤسسة؛ فإنّه من الممكن أن يؤدي إلى ممارسات تعسفية وتمييز بين العمال، لذلك تحتمت ضرورة خضوع الاختيار للعمال المعنيين به إلى ضوابط ومعايير موضوعية تفاديًا للتجاوزات⁴. ولقد أشارت المادة 71 من القانون 90-11 إلى كفاءات التقليص من عدد العمال بعد استنفاد الوسائل على معايير من بينها الأقدمية، الخبرة، التأهيل لكلّ منصب، فهذه المعايير قد أوردتها المشرع على سبيل المثال، ولم ينصّ على غيرها في المرسوم التنفيذي 94-09، وترك المجال للمستخدم كي يحدّد المعايير والمقاييس التي تسمح بتحديد العمال الذين يكونون محلّ عملية التقليص. وهذا في إطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي حسب المادة 9 من المرسوم 94-09؛ وبالتالي فقد أخضعها إلى إجراءات التشاور مع ممثلي العمال. وعند اللجوء إلى التسريح يجب على ربِّ العمل أن يحترم الجزاءات حسب المادة 39 فقرة 2 من الأمر 75-31، التي تنصّ على أنّ المستخدم وبعد حصوله على رخصة مفتش العمل وبعد اتّفاق مع ممثلي العمال؛ يباشر عملية التسريح مع احترام الترتيب التالي: العمال أقلّ أقدمية، العمال الذين لهم أقلّ عدد من الأفراد تحت الكفالة، العمال أصحاب الأسبقية، العمال الذين يتمتّعون بحماية قانونية كالمجاهدين والمعاقين جسديًا⁵. وفي القانون 78-12 بقي نفس الترتيب مع طابعها الإلزامي وحصرها، الأمر الذي يسهل رقابة القاضي.

أما حاليًا فهو لا ينصّ على هذه المعايير على سبيل الحصر، ولا يضع لها ترتيبًا، ويكفي على صاحب العمل أن يعرضها على التشاور مع ممثلي العمال، وبهذا ألزم المشرع المستخدم باحترام هذه الإجراءات الموضوعية والقانونية منها، وهي قيودٌ على صاحب العمل، لما تمثّله من ضمانات للعمال المسرّحين، وهي في نفس الوقت ضمانات أخرى للتقليل من التسريح، فحوّل لهم حقوقًا مادية وأخرى غير مادية لا بدّ من احترامها.

المبحث الثاني: نتائج التسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل

¹ سعيد السيد قنديل، مرجع سابق، ص 104.

² سعيد السيد قنديل، مرجع سابق، ص 104.

³ عطاء الله، مرجع سابق، ص 163.

⁴ فريدة مسعودان، مرجع سابق، ص 24.

⁵ أحمد غانمي، أحمد بن يحيى، مرجع سابق، ص 25.

من بين النتائج السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الشغل، هو تولي القطاع الخاص إدارة وتسيير المؤسسات حيث لا يكون همهم إلا تحقيق أكبر قدر من الربح حتى ولو كان على حساب العمال. لذا سنتطرق للنتائج السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على حقوق العمال المحالين على صندوق البطالة (المطلب الأول)؛ ثم إلى حقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق العمال المحالين على صندوق البطالة

بالرجوع إلى الأحكام المنظمة للتسريح الاقتصادي؛ نجد أنّ المشرع حاول الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمؤسسة لإخراجها من أزمتها لتعيد توازنها المالي من جهة؛ ومن جهة أخرى المصالح الاجتماعية للعمال المعنيين بالتسريح، فخصّهم بضمانات مادية متمثلة في تعويضات تدفعها الهيئات المختصة، من أهمها حقوق العمال المحالين على صندوق التأمين عن البطالة. وتعرض المشرع الجزائري لضبط نظام التأمين على البطالة واشترط ضرورة توفر شروط عامة وأخرى خاصة تتعلق بتحديد المستفيدين من هذا النظام، وكذا شروط متعلقة بصاحب العمل.

الفرع الأول: الشروط العامة والخاصة لتحديد العمال المستفيدين من صندوق البطالة

1- الشروط العامة: إنّ المرسوم التشريعي 94-11 قد حصر الشروط في شرطين، هما:

- الصفة (الأجير)؛
 - الظروف التي يتم فيها فقدان الشغل.
- أ- مفهوم الأجير: لقد عرّف الأجير بنص المادة 2 من القانون 90-11 « يُعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً وبمقابل مرتّب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يُدعى المستخدم ».
- ب- ظروف فقدان العمل: يفقد العامل الأجير منصب عمله لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ويكون ذلك في حالتين هما: تقليص عدد العمال لتعرض المستخدم لصعوبات اقتصادية مالية؛ أو إنهاء نشاط المستخدم نتيجة إفلاس المؤسسة أو بقرار حلّها.

2- الشروط الخاصة بالعمال للاستفادة من امتيازات هذا النظام: إلى جانب الشروط العامة، هناك شروط خاصة وهي على النحو التالي:

- أن يكون الأجير منخرطاً في صندوق الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات على الأقل.
- أن يكون العمل مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح الاقتصادي.
- أن يكون منخرطاً في نظام التأمين ومسدداً اشتراكه لمدة ستة أشهر على الأقل.¹
- أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين يشملهم التسريح في إطار تقليص عدد العمال.
- أن يكون مقيماً في الجزائر.
- ألا يكون قد رفض عملاً تحويلياً قصد شغل المنصب.

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بصاحب العمل

إنّ استفادة العامل من تعويضات التأمين على البطالة مرتبطة بالتزامات صاحب العمل والمتمثلة في:

- دفع الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.
- فتح سجلّ استحقاق في حالة التأخر (المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-11).

¹ أحمد غنايمي، أحمد بن يحيى، مرجع سابق، ص 28، 29.

- يلتزم صاحب العمل بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد، ويضعه لدى صندوق الضمان الاجتماعي، ويحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح، ويعرضه على مفتشيه العمل.

المطلب الثاني: حقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق

أحدث المشرع الجزائري نظامًا جديدًا يتماشى والظروف الاقتصادية الجديدة، وهو نظام التقاعد المسبق حسب القانون 94-11 الذي يهدف إلى تحقيق ضمان للعمال الذين تمسّهم عملية التقليس.¹

الفرع الأول: تعريف التقاعد المسبق

هو إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل السنّ القانونية، وهذا ما أكدّه المشرع الجزائري في نص المادة 2 من المرسوم التشريعي 94-10 « تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لارادية لسبب اقتصادي (...)».

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

حسب ما جاء في نصّ المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-10:

- أن يبلغ العامل 50 سنة إذا كان ذكرًا و45 سنة إذا كانت أنثى.
- أن يكون مجموع عدد سنوات العمل 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع التقليس.
- أن لا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.²

الفرع الثالث: شروط صاحب العمل

حسب المادة 12 من المرسوم التشريعي 94-11... فالمساهمة الجزافية القبلية تُحسب على أساس عدد سنوات التسبيق المحددة قانونًا.

يجب على المستخدم القيام بإجراءات تتمثل في:

- تحديد قائمة إسمية للعمال المعنيين بالتسريح وتوقيعها من طرف مفتشيه العمل.
- يجعل لكل عامل ملفًا خاصًا به.
- يُرسل الملفات إلي الصندوق الوطني للتقاعد.
- إخطار المستخدم العمال بتحويلهم إلى الجهات المعنية.

الفرع الرابع: الحقوق الأخرى

الحق في تسليم شهادة العمل: حسب المادة 67 من القانون 90-11، والمتمثل في تسليم شهادة العمل من أجل إثبات علاقة العمل بين الطرفين، ويجب أن تحمل جميع البيانات المتعلقة بها.

الحق في التعويض عن عطلة مدفوعة الأجر: أشارت إليه المادة 21 من المرسوم التشريعي 90-09، أي حقّ العمال الذين انتهت علاقة عملهم في إطار التقليس؛ في الاستفادة من عطلة مدفوعة الأجر... وبالرجوع إلى القانون 90-11 نجد أنّ المادة 40 منه اعتمدت حساب العطلة على أساس السنة المرجعية

¹ أنظر المرسوم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن التقاعد المسبق.

² أحمد غنايمي، أحمد بن يحيى، مرجع سابق، ص 29.

التسريح لأسباب اقتصادية وآثاره السلبية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي

التي تمتد من 01 جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة، تُحسب على أساس يومين ونصف يوم عمل من كلّ شهرٍ دون أن تتعدى 30 يوماً.¹

الحقّ في التعويض عن التسريح: أشارت إليه المادة 16 من المرسوم 09-94... المستخدم ملزماً بدفع تعويضاتٍ عن التسريح، حسب المادة 20 من نفس المرسوم.

شروط الاستفادة من التعويض:

- وجود عقد غير محدد المدة كقاعدة عامّة، إلا إذا وُجد نصٌّ يخالف ذلك.² (المادة 14 والمادة 72 من القانون 90-11، والمادة 16 من المرسوم التشريعي 09-94).
- يجب أن يتمّ إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل.
- توقّف شروط التأمين عن البطالة.

ويُحسب التعويض عن التسريح طبقاً لنص المادة 22 من المرسوم التشريعي 09-94 على أساس أجر ثلاثة أشهر، وحسب المادة 23 على أساس معدّل الأجر الشهري الخام المقبوض خلال اثنتي عشر شهراً قبل إنهاء علاقة العمل.

¹ فتحي وردية، مرجع سابق، ص 184.
² عطاء الله بوحמידة، مرجع سابق، ص 235.

الفصل الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل وعلى الاستقرار الاجتماعي

تمهيد:

إنّ الإنسان يحتاج في حياته للعمل، فهو السبيل الوحيد لكسب عيشه وقوته وقوت أهله وأولاده، وضرورة لا يمكن الاستغناء عنها، فهو يرفع من قيمة العامل ويحط من قيمة البطال، لذا وجب على كلّ عامل الحفاظ على منصب عمله والدفاع عنه بكل قوّة، وأن يتجنب الأسباب التي تؤدي إلى فصله والرجع به في عالم البطالة. إلا أنّ الفرد وهو يحاول الحفاظ على منصب عمله قد تطرأ عليه قوّة خارجة عن إرادته فتسلّب المنصب الذي يشغله أو تؤثر عليه. ومن أمثلة القوّة الخارجة عن إرادته عملية الخصخصة والتي تتسبب في تسريح العمّال لأسباب اقتصادية، فرغم الحجج التي يقدّمها المؤيدون للتسريح لأسباب اقتصادية على أنّه الحلّ الوحيد لإنعاش الاقتصاد الوطني، وبأنّه الأسلوب الأمثل لرفع القدرة الإنتاجية وغيرها من الحجج، ورغم الآليات المتخذة لحماية المسرّحين؛ إلا أنّ للتسريح لأسباب اقتصادية آثاراً سلبية بالغة على التشغيل، خاصّة وأنّ الفئة التي شملها التسريح معظمهم إن لم نقل كلّهم عمالاً بسطاء يغلب عليهم الجهل بصفة عامّة وكبير السنّ، وهذا ما يدفع بأرباب العمل لاستغلال جهلهم ضدّهم، فينتج عن ذلك آثاراً سلبية على التشغيل (المبحث الأول)؛ كما تمسّ الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية الاستقرار الاجتماعي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل

من الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل هو تولّي القطاع الخاصّ إدارة وتسيير المؤسسات المخصصة، حيث لا يكون همّهم إلا تحقيق أكبر قدر من الربح حتى ولو كان على حساب العمّال. لذا سنتطرّق للآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على حقوق العمّال (المطلب الأول)؛ ثم إلى مدى تأثير التسريح لأسباب اقتصادية على الحقّ في العمل والأجر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على حقوق العمّال

أدى التسريح لأسباب اقتصادية إلى زعزعة الاستقرار المهني للعمّال، ورغم أن العامل إثر التسريح لأسباب اقتصادية يخضع لقاعدة استمرار العقود المنصوص عليها في المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري 90-11¹، ورغم أن العقود الملزمة للجانبين لا يمكن تعديلها إلا بموافقة الطرفين أو لأسباب يقرّها القانون؛ إلا أنّ المستخدم قد يقوم بتعديل شروط العقد، سواءً بتغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بندٍ من بنوده بالزيادة أو بالنقصان على أساس السلطة التنظيمية للمستخدم؛ أو إنهاء عقود العمل، ممّا يدفع بالعمّال إلى البطالة وحرمانهم من الحقّ في العمل. فهل المادة 106 من القانون المدني التي تنصّ على أنّ «العقد شريعة المتعاقدين» لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو لأسباب يقرّها القانون؟² وهل المادة 63 من قانون علاقات العمل 90-11، التي تنصّ على إمكانية تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءً على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم³ تمثل ضماناً هاماً من ضمانات حماية

¹ المادة 74 من قانون علاقات العمل 90-11 التي تنصّ على أنه ((إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال...)).

² المادة 106 من القانون المدني التي تنصّ أنّ ((العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو لأسباب التي يقرّها القانون...)).

³ المادة 63 من قانون علاقات العمل 90-11 التي تنصّ على أنه ((يمكن تعديل شروط العمل وطبيعته بناءً على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم...)).

حقوق العمّال من تعسّف المستخدم في تعديل بنود العقد وعقبة تمنعُه من القيام بأيّ تعديل في العقد تعديلاً جوهرياً؟¹ (الفرع الأول)؛ وهل يمكن للمستخدم الجديد إنهاء علاقة العمل للعامل؟ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: سلطة المستخدم في تعديل الشّروط الجوهرية لعقد العمل

الأصل أن المستخدم لا يمكنه إجراء تعديلٍ جوهري في العقد إلا بموافقة العامل، إلا أنّ مصلحة العمل قد تقتضي إجراء تعديلٍ جوهري في العقد، وهذا يمسُّ بحقوق العمّال ومكاسبهم، ويُعتبر خروجاً عن مبدأ القوّة المُلزّمة للعقد،² ويُزعزع الاستقرار المهني للعمّال، ويبعث في نفوسهم الخوف من إمكانية الاصطدام مع قرارات المستخدم بالرفض، ومحاولة هذا الأخير استغلال جهل بعض العمّال والاعتماد على رفض العامل لتعديل العقد، فيتخذُه سبباً لإلغاء عقد العمل، ليجد العامل نفسه بطّالاً، وهذا ما كان يخشاه.

أجاز جانب من الفقه أحيّة الانفراد وسلطة المستخدم في التّعديل الجوهري للعقد في الحالات الاستثنائية التي يجيزها قانون العمل، بينما يرى جانبٌ آخر من الفقه أنّ إجازة التّعديل الجوهري لعقد العمل فيه خروجٌ عن المألوف، وتغليب المصالح الخاصة لصاحب العمل، ومساسٌ بالحماية الاجتماعية وأمن العمّال. في حين ذهب جانب من الفقه إلى إعطاء سلطة مطلقة للمستخدم في تعديل العقد تعديلاً جوهرياً، ولا تقتصر هذه السلطة على الحالات التي نصّ عليها القانون، بل تتعدّى إلى حالاتٍ أخرى، مستندين في ذلك إلى أنّ القواعد العامّة في قانون العمل تُجيز للمستخدم إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ومن بابٍ أولى له حقُّ تعديل العقد، فمن يملك الأكثر يملك الأقل. وحفاظاً على حقوق العمّال ومكاسبهم يجب أن يستند التّعديل الجوهري إلى:

1. أسباب جدّية وحقيقية كالظروف المالية الصّعبة والأزمات الاقتصادية، أو رغبة المستخدم في تغيير نُظم الإنتاج، أو إعادة تنظيم المشروع، أو استحداث وسائل جديدة في العمل أو حالة الضرورة، ويقع باطلاً كلّ تعديلٍ يستند لأسباب لا تتعلّق بمصلحة الإنتاج.
2. أن يكون لحالة الضرورة أو القوة القاهرة فيدوم بدوامها ويزول بزوالها،³ ومن الأمثلة على القوة القاهرة جائحة كورونا كوفيد-19، الذي كان له بالغ الأثر على العمل والعمّال وعلى الاقتصاد الوطني، ممّا أدّى إلى الرّكود الاقتصادي وتسريح العمّال وفصلهم.⁴ بل وهناك من المستخدمين من استغلّ فرصة الجائحة وقام بتسريح العمال نهائياً، ممّا دفع بهم إلى البطالة وعودة دخولهم عالم البحث عن الشغل من جديد.
3. أن يكون هدف التّعديل تحقيق مصلحة العمل، ولا يكون القصد الضّغط على العامل ليُجبره على ترك العمل كنقله إلى منصبٍ أدنى مادياً ومعنوياً، ثمّ يحتجّ المستخدم بقطع العامل لعلاقة العمل.⁵

غير أنّ تنفيذ التّعديلات الجوهرية لبنود عقد العمل يتوقّف على موافقة العامل الذي له الحق في قبولها أو رفضها، ففي حالة القبول إذا كانت التّعديلات تستند إلى مبررٍ حقيقي، كالتّعديل لأسباب اقتصادية، أو لأسبابٍ تتعلّق بظروف العامل كمرضه أو عدم كفاءته، أو لأسباب الضرورة أو القوة القاهرة؛ له الحق في الموافقة طالما كان العرض قائماً، ولا يستطيع التّراجع بعد ذلك. كما يحقّ له في نفس الوقت رفض هذا التّعديل إذا كان يمسّ بحقوقه ومكاسبه. وهنا على المستخدم إمّا التّراجع عن فكرة التّعديل وإمّا الإصرار على تعديل العقد. وهنا لا مفرّ من إنهاء العقد سواءً بمبادرة من المستخدم أو من العامل. أمّا في حالة رفض العامل للتّعديلات المراد إجراؤها وحالة ما لم تكن هناك ضرورة ملحة؛ فيمتنع المستخدم

¹ عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصومة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة- الجزائر، 2012-2013، ص 116-118.

² عبد الحفيظ بقة، المرجع نفسه، ص 123.

³ عبد الحفيظ بقة، المرجع نفسه، ص 125.

⁴ إلهام دهریب، نبيلة بن عائشة، مرجع سابق، ص 3.

⁵ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 125.

عن إلزام العامل بالتعديل حتى ولو وافق بقية العمال على هذا التعديل، ويمكنه متابعة عمله ويلزم المستخدم بدفع الأجر المتفق عليه، وإلا حصل عليه العامل قضائياً. أما إذا كان التعديل تعسفياً بقصد الإضرار بالعامل أو من أجل تحقيق مصلحة غير مشروعة، أو مصلحة لا تتناسب مع الضرر الذي يصيب العامل وأنهى المستخدم عقد العمل؛ فيلزم بتعويض العامل عن الأضرار المادية والمعنوية التي أصابته.¹

لكن مهما كانت الإجراءات المتخذة سابقاً بخصوص تعديل العقد، تبقى مجرد مراحل يتبعها المستخدم حتى لا يُسأل أمام القانون وتكون له الحجة على العامل. لكن هذا التعديل يؤثر سلباً على العمال وخاصةً على الفئة التي تجهل حقوقها القانونية، كما تؤثر عليهم نفسياً بسبب الخوف من فقدان منصب العمل ومواجهة شبح البطالة.

الفرع الثاني: إنهاء المستخدم لعقد العمل إنهاءً غير مشروع

من صور الأسباب الاقتصادية المبررة للتقليل من عدد العمال؛ الصعوبات الاقتصادية أو التحويلات التكنولوجية، أو إعادة الهيكلة، أو لتنظيم المؤسسة.² فإنهاء عقد العمل أمر مشروع، وهو حق للمستخدم استناداً إلى سلطته التنظيمية. غير أن المشرع ودراً للأثار السلبية المحتملة لاستعمال الحق في الإنهاء الانفرادي، أوجب استناده إلى مبرر مشروع يفوق الأثر السلبي الذي يلحق بالعامل. أما إذا لم يتحقق المبرر المشروع كان الإنهاء تعسفياً وغير مشروع. ويقتصر أثر عدم مشروعية إنهاء عقد العمل على إلزام المستخدم بتعويض العامل، وهو تعويض لا يتناسب مع مقدار الضرر الذي يلحق بالعامل.³

حسب نص المادة 70 من القانون رقم 90-11،⁴ المتعلق بعلاقات العمل؛ فإن إنهاء عقد العمل الذي لا يتبع فيه المستخدم الإجراءات القانونية هو إنهاء غير مشروع، ومن أوجه الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، لجوء المستخدم إلى طرق احتيالية لدفع العامل إلى ترك العمل؛ كتخفيض أجره أو نقله إلى منصب أدنى من المنصب الذي كان يشغله، أو تعديل عقد العمل من عقد غير محدد إلى عقد محدد المدة، وكل هذه الأوجه قد تؤثر سلباً على العمال، وينجح المستخدم بهذه الطريقة في دفع العمال إلى ترك مناصب عملهم فيتججج بترك العمال مناصب عملهم، ليكتفي المستخدم بتسريحهم، وعندها يكون ملزماً قانوناً بتعويضهم.

المطلب الثاني: مدى تأثير التسريح لأسباب اقتصادية على الحق في العمل والأجر

إن الحق في العمل يجسد الأمن المادي للإنسان، ويوفر له العيش الكريم، وهو من الحقوق الأساسية التي حرصت الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير على تكريسها وحمايتها، وهو ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،⁵ كما وضع العهد الدولي لحقوق الإنسان

¹ كحلة غالي، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2- الجزائر، 2016-2017، ص 168، 167.

² وردية فتحي، مرجع سابق، ص 68.

³ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 129-130.

⁴ تنص المادة 70 من قانون العمل الجزائري على أنه ((يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليل عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما : - تخفيض ساعات العمل- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون - الإحالة على التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك- يستفدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليل عدد المستخدمين)).

⁵ نصت المادة 23 فقرة 01 على أنه ((لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة)).

الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأسس العامة لحرية العمل وضماناتها،¹ كذلك كرّست الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 هذا الحق.² كذلك الدستور الجزائري نجده قد كفل لكلّ المواطنين حقّ العمل. لكن رغم كلّ الضمانات السابقة المذكورة المقدّمة لأجل الحقّ في العمل؛ نجد أنّ التحوّلات الاقتصادية وفي مقدّمتها الخوصصة، اعتدّت على هذا الحقّ، ورمت بالكثير من العمّال إلى عالم البطالة،³ ممّا فاقم مشكلة البطالة في ظلّ الخوصصة (الفرع الأول)؛ والتي أثّرت سلّبا على الحقّ في العمل (الفرع الثاني)؛ وعلى أجر العامل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مشكلة البطالة في ظلّ الخوصصة

إنّ عملية الخوصصة معقّدة وذات أبعادٍ وآثارٍ سياسيةٍ واقتصاديةٍ واجتماعيةٍ وقانونيةٍ، لذلك لا بُدّ من الأخذ بعين الاعتبار هذه الأبعاد عند تنفيذ سياسة الخوصصة التي تحوّل الملكية العامة عن طريق البيع الكامل للمشروعات إلى القطاع الخاصّ، ممّا يؤدي إلى انسحاب الدولة وتراجعها عن التّدخل في النشاط الاقتصادي، فترتفع بذلك وتزداد البطالة جدّةً وتمسّ شريحةً كبيرةً من المجتمع. وبما أنّ البطالة من نتائج الخوصصة؛ سنتعرّض لماهية البطالة (أولاً)؛ وإلى أنواع البطالة (ثانياً).

أولاً- ماهية البطالة:

أخذ مفهوم البطالة أهميّةً كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، إذ احتلّ حيزاً كبيراً في علوم الاقتصاد والإحصاء والاجتماع، فارتبط مفهوم البطالة بوصف المتعطلين عن العمل القادرين عليه ويبحثون عنه لكنهم لا يجدونه،⁴ فاختلّفت تعريفات البطالة، ومن بين هذه التعريفات نذكر ما يلي:

- 1 – ((البطالة (Unemployment) ظاهرة اجتماعية اقتصادية (Socio-economic phenomena)، وُجدت مع وجود الإنسان، وخاصةً في المجتمعات الحديثة)).⁵
- 2 – ((بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه، وهي أيضاً تُدرّج توافر العمل المناسب لشخصٍ ما راغبٍ فيه وقادرٍ عليه نظراً لزيادة القوى البشرية المؤهّلة عن حجم فرص العمل التي يُتيحها المجتمع، سواءً أكانت إنتاجية أم خدمية)).⁶
- 3 – ((البطالة هي توقّف غير إرادي عن العمل لمدة زمنية ممتدّة لأسباب مرتبطة بالظروف الاقتصادية التي تحكم سوق العمل، وغير متعلّقة بشخص العامل)).⁷
- 4 – هناك تعريف عامّ يعرف البطالة على أنها ((هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه ولكنّه لا يجد العمل والأجر المناسبين)).⁸

¹ المواد من 6 إلى 9 من العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
² تنص المادة 04 من الاتفاقية العربية رقم 01 على أنه ((لكل مواطن قادر حق العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه، وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان)).
³ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 132.
⁴ طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015، ص 11، 12.
⁵ أحمد حويّتي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص 17.
⁶ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 12.
⁷ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 138.
⁸ عاطف عبد الفتاح عوجة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص 26.

من خلال التعاريف السابقة؛ يتبين لنا أنّ البطالة ظاهرة اجتماعية تتسبب في بقاء الشخص القادر على العمل خارج نطاق العمل بطريقة لا إرادية لمدة زمنية غير محدودة، رغم جهوده في البحث عن عمل.

ثانياً- أنواع البطالة:

يساعد تصنيف البطالة إلى أنواع وعلى أسس معينة في عملية البحث، فتكون النتائج المتوصل إليها أكثر دقة أو أكثر تفصيلاً عن تلك التي يتم التوصل إليها عن طريق استخدام المتغيرات العامة، فيزداد عمق الدراسة وتتجلى فيها أبعاداً جديدة،¹ فالبطالة باتفاق الباحثين مرض اجتماعي أصاب الدول النامية والمتقدمة على حدٍ سواء،² حيث تقسم البطالة على النحو الآتي:

1- البطالة السافرة: يُعرف هذا النوع من البطالة كذلك بالبطالة الظاهرة أو البطالة المسجلة، وذلك لحالة التعطل الكلي الظاهر الذي يعاني منه الأفراد القادرون على العمل والباحثون عنه، عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، فهم في حالة تعطلٍ كامل لا يمارسون أي عمل، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب الظروف الاقتصادية.³

2- البطالة المقنعة أو المستترة: ويكون هذا النوع من البطالة عندما يكون حجم العمل أو الأيدي العاملة في ازدياد مستمر وتكون عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة، فيتناقص الناتج الحدي حتى يصبح صفراً أو حتى سلباً، فتحدث بطالة مقنعة أو مستترة، لأنه في الظاهر الشخص يعمل ويحصل على أجر ولكنه لا يُنتج شيئاً في الواقع، ومن الأمثلة على البطالة المقنعة الابن أو الأخ الذي يعمل ويحصل على أجر رغم أنّ إنتاجه الحدي يساوي الصفر.⁴

3 - البطالة الدورية: وهي الناجمة عن تذبذب سير النشاطات الاقتصادية في فترات زمنية مختلفة، وما ينتاب هذه النشاطات من فترات صعودٍ وفترات هبوطٍ دورية، فمرةً يزداد حجم الإنتاج والتوظيف خلال فترة معينة تسمى فترة الرواج، ثم تنعكس نحو الهبوط في فترة الانكماش فيرتفع معدل البطالة.⁵

4 - البطالة الموسمية: « يُقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب والكبار في مواسم معينة، كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه، وقد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن، فيتسبب ذلك في حدوث ضغط على السكان والخدمات وغيرها.»⁶

5 - البطالة الهيكلية: أو ما يُعرف بالبطالة البنائية، والتي تشير إلى التعطل الذي يصيب جانباً من قوى العمل بسبب تغيرات هيكلية في الاقتصاد القومي، فيؤدي ذلك إلى عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة وخبرات الباحثين عن العمل، بسبب دخول نظمٍ تكنولوجية جديدة، أو سلع جديدة، أو تغيير في هيكل الطلب على المنتجات، أو دخول مهاراتٍ غير متوقعة إلى مجال العمل.⁷

¹ عاطف عبد الفتاح عجوة، المرجع نفسه، ص 27.

² عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 138.

³ أحمد حويطي وآخرون، مرجع سابق، ص 32.

⁴ عاطف عبد الفتاح عجوة، مرجع سابق، ص 29.

⁵ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 138.

⁶ طارق عبدالرؤف عامر، مرجع سابق، ص 26.

⁷ أحمد حويطي وآخرون، مرجع سابق، ص 25، 26.

6 - البطالة الاحتكاكية: (Frictional unemployment) وهي الناتجة عن دخول الناس في قوة العمل وخروجهم منها، وكذلك الناتجة عن خلق فرص عمل جديدة وتسريح أعمال قائمة. وتعتبر هذه البطالة ظاهرة قائمة دائمة، كما تُعتبر ظاهرة صحية ومؤشراً لديناميكية الاقتصاد ونموه وحيويته.¹

7 - البطالة الاختيارية: وتُعرف كذلك بالبطالة الإرادية أو الطوعية، أو بمصطلح « التَّبَطُّل » الذي يعني قعود الشخص عن العمل اختياريًا مع وجود فرصة عملٍ وقدرته عليه، دون أن يكون له موردٌ رزقٍ أو وسيلةٌ عيشٍ مشروعة. كما تكون البطالة اختياريةً عندما يتقدم العاملُ باستقالته من العمل بمحض إرادته، لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ، أو للبحث عن عملٍ أفضل. كما تنطبق البطالة الاختيارية على الأفراد الذين يُمكنهم العملُ عملاً إضافيًا ولكنهم يكتفون بعملهم الأصلي الذي يرون أنه يكفي لسد حاجياتهم.²

8 - البطالة الإجبارية: وهي البطالة التي يكون فيها الباحثون عن العمل والقادرون عليه في ظل مستوى الأجور السائدة ولكن دون جدوى، أو التي يتعطل فيها العاملون بشكلٍ قهري من دون إرادتهم أو اختيارهم، والتي يتم فيها الاستغناء عن العاملين بطردهم من أعمالهم وتسريحهم من وظائفهم، سواء لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية، أو الداخول إلى سوق العمل لأول مرة بحثًا عن عملٍ ولا يجدونه، ويكون فيها عددُ الراغبين في العمل في ظل مستويات الأجور النقدية السائدة أكبر من عدد العمال المطلوبين للعمل.³

9 - البطالة الظاهرة أو المسجلة: حيث يقوم العاطلون بتسجيل أنفسهم في مكاتب التّخديم التي تخصصها الدولة، فتكون بذلك مسجلةً ومعروفة، ويتوقف مدى تطابق البطالة الظاهرة والمسجلة من ناحية العدد على تسجيل العاطلين، حيث أنه في الدول المتقدمة التي تكفل إعانات بطالة للمسجلين تكون أرقام البطالة الظاهرة متقاربة جدًا، ويؤخذ بالأرقام المسجلة كقياس للبطالة في القطر أو المنطقة؛ على عكس الدول النامية التي لا يجد فيها العاطلون إعانات فإن أرقام البطالة المسجلة تقل كثيرًا عن حقيقة البطالة.⁴

الفرع الثاني: مدى تأثير الخصصة على الحق في العمل

إنّ العمل في حياة الإنسان يقوي عزمته ويجعله مستقرًا، يشعر بثقته بنفسه ويدرك فاعليته وتفاعله الاجتماعي، وإنّ الثروة الحقيقية في كلّ المجتمعات هي الاستخدام الجيد للقوى البشرية. وعليه، فإنّ العمل حقٌّ من حقوق المواطنين كرّسته جميع التشريعات والمواثيق والقوانين، غير أنّ اتجاه الدول لخصصة المؤسسات كانت سببًا في عدم استقرار عالم الشغل.

ينتج عن معظم عمليّات الخصصة تخفيض هامّ في أعداد العاملين، ورغم احتياج البعض بأنّ ذلك ضروريٌّ لتحسين الإنتاجية وتطوير المنشأة؛ إلّا أنه لا ينبغي إنكار الآثار السلبية التي تسببها الخصصة، على الأقلّ في المدى القصير، سواء على الاقتصاد الوطني والرّفاه العامّ في المجتمع، أو على فئات العاملين بسبب المشاكل الاجتماعية التي سيواجهونها،⁵ لأنّ الاتجاه إلى الخصصة ليس مشروطًا بتقبل القطاع الخاصّ لكلّ العمال، ممّا يعني أنّ هناك عمالًا وموظّفين سيتمّ تسريحهم، ممّا يولّد انفجارًا في الأوساط العمالية التي تعتمد اعتمادًا كليًا على المرتب الشهري،⁶ وبتسريح العمال سيتمّ

¹ محمد نبيل جامع، المعطلون والبطالة- تحليل وتشخيص البطالة في مصر، الجزء الأول، كلية الزراعة، قسم التنمية، جامعة الاسكندرية- مصر، 2011، ص 6.

² أحمد حويّتي وآخرون، مرجع سابق، ص 27.

³ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 25، 26.

⁴ عاطف عبد الفتاح عجوة، مرجع سابق، ص 30.

⁵ أحمد جمال الدين موسى، الموسوعة السياسية للشباب-الخصخصة، الطبعة الأولى، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 39، 40.

⁶ إبراهيم عبد اللطيف العبيدي، الخصخصة بين الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي- دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دائرة الشؤون الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، دبي- الإمارات العربية المتحدة، 2011، ص 91-92.

حرماتهم من الحق في العمل، ولن تستوعب المؤسسات المخصصة عمالةً جديدةً لسنواتٍ طويلة، مما يزيد من مشكلة البطالة وأثارها الاجتماعية.¹

إن التسريح لأسباب اقتصادية له آثارٌ سلبية على العمال أصحاب العقود المحددة المدة، فالمستخدم الجديد يُنهي علاقتهم بالعمل مباشرةً بعد انقضاء المدة المحددة في العقد، وبهذه الطريقة يتم تسريحهم بسهولة، ولا يمكنهم متابعة المستخدم ولا مطالبته بالتعويض، خاصة وأن المادة 66 الفقرة 02 من القانون 90-11،² المتعلقة بعلاقات العمل، تنص على إنهاء علاقة العمل بانقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة، والمادة 106³ من القانون المدني تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين، وهذه المواد تعتبر ضماناً للمستخدم من أي متابعة قضائية.

الفرع الثالث: مدى تأثير الخوصصة على أجر العامل

الأجر هو ما يتلقاه العامل مقابل تنفيذ عمله وفقاً لاتفاقٍ بينه وبين المستخدم، وهو بالمفهوم النظري الدفع مقابل عمل، حيث يكون هذا المقابل يكفي لحياة كريمة ومحفزاً لزيادة الإنتاج، فهو من النظام العام باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل. وقد حظي في مختلف التشريعات بمكانة محترمة من حيث تنظيمه وحمايته، فهو يخضع لمبدأ الحرية التعاقدية، مع الأخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى للأجور. غير أن تبني سياسة الخوصصة في غالب الأحيان يؤدي إلى نتائج سلبية على الأجور، حيث يسعى المستخدم في الكثير من الحالات إلى ربط الأجر بالإنتاج ونسبة الربح، محاولة منه الضغط على العامل معنوياً لإنهاء عقد العمل. وحتى ولو بقيت أجور العمال ثابتة ولم تتغير؛ فإن المستخدم يقوم بتوظيف العمال الذين لم يتم تسريحهم في أكثر من منصب عمل، أو تمديد ساعات عملهم، فيحصل عدم التكافؤ بين الأجر والعمل المؤدى، وهو ما يعني تخفيض أجورهم بطريقة غير مباشرة.⁴

إن الجانب السلبي للخوصصة يتسبب في فقدان العامل لأجره بصفة كلية من جهة، كتسريح العمال حينما تكون حالة العمل لا تحتاج إلا إلى عدد قليل من العمال. فالمستخدم لا يقبل بالعمالة الزائدة التي تُرهقه في تكاليف الإنتاج، لأن الأجر يُعتبر مهماً بالنسبة له، فكلما كان الأجر منخفضاً زادت القوة التنافسية لمؤسسته. كما يتجسد الأثر السلبي للخوصصة في كونها لم تحفظ الحقوق والمزايا التي كان العمال يتمتعون بها قبل الخوصصة، خاصة وأن سلطة إنهاء علاقة العمل هي بيد المستخدم الجديد، وما على العامل في هذه الحالة سوى اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض عن التسريح التعسفي. ومن جهة أخرى يظهر الجانب السلبي للخوصصة في فقدان الجزئي للأجر، حيث يتم إعادة النظر في الأجور، وذلك بإلغاء نظام التعويضات والعلاوات، مما يؤدي إلى تخفيض مستوى الأجر، بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر المحدد قانوناً. وهناك عدة مزايا يفقدها العمال بعد خوصصة مؤسساتهم مثل بدل السفر، حوافز الابتكارات، بدل المخاطر وبدل الإقامة. كما يمكن تخفيض الأجر بطريقة غير مباشرة، كإلغاء الساعات الإضافية أو إلغاء العمل الليلي الذي يكون بين الساعة 9 ليلاً و 5 صباحاً، أو إلغاء العمل بالنظام التناوبي؛ وبالتالي يفقد العامل هذه الزيادات في الأجر، ويوفر المستخدم هذه التناقصات. كذلك العمالة غير المنتظمة هي مظهر من المظاهر السلبية للخوصصة على الأجور، فهي تدفع للعمل لوقت جزئي أو بعقود محددة المدة بحثاً عن عملٍ من أجل دخلٍ إضافي بسبب نقص الأجور.⁵

¹ عبد الحفيظ بقة، مرجع سابق، ص 133-134.

² تنص المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل على أنه ((تنهى علاقة العمل في الحالات التالية:- البطلان أو الإلغاء القانوني- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة...)).

³ تنص المادة 106 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم على أن ((العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو لأسباب يقرها القانون)).

⁴ كحلة غالي، أثر الخوصصة على علاقات العمل- دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم- الجزائر، 2010-2011، ص 39-62.

⁵ كحلة غالي، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 201-207.

وما يلاحظ في المادة 80 من القانون رقم 90-11،¹ أنّ المشرّع أعطى الحقّ للعامل في أجرٍ مقابل عملٍ يؤدّيه، وهذا الأجرُ يتناسب ونتائج العمل، وهذا ما يتيح المجالّ للمستخدم لتكثيف نتائج العمل، ممّا يجعل الأجرَ غير ثابتٍ ويزعزع استقرارَ العمّالِ نفسياً، حيث سيرفع المستخدمُ الأجرَ تارةً ويخفضه تارةً أخرى. ومن هنا وجب على المشرّع إعادة النظر في هذه المادة بترك تناسب الأجر ونتائج العمل للتقييم عن طريق المردودية دون المساس بالأجر.

المبحث الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الاستقرار الاجتماعي

إنّ الهدف من العمل ودخول عالم الشغل هو الحاجة إلى الاستقرار الاجتماعي، ومحاولة توفير متطلبات الحياة من أجل حياة كريمة، والعيش بأمان بعيداً عن الخوف من الفقر والحاجة للغير. فالعمل هو الذي يعزّز الثقة بالنفس ويبعث الشعور بالثقة فيكون الإنسان اجتماعياً، فيعيش حياةً سويةً مادام له دخلٌ يقتات منه؛ أمّا في حالة التسريح لأسباب اقتصادية، فيؤدّي التسريح إلى البطالة التي تؤدّي بدورها إلى زعزعة الاستقرار الاجتماعي.

والبطالة الهيكلية هي نتاج غياب استراتيجيّة واضحة تتماشى مع التغيرات الخارجية وتغيّرات هيكلية في الاقتصاد الوطني، ممّا يؤدي إلى عدم الانسجام بين فرص العمل الموجودة وبين مؤهلات ومهارات الباحثين عن العمل. ويعود سبب انتشار البطالة الهيكلية إلى توافر العمالة غير المدربة بالقياس إلى عوامل الموارد الطبيعية ورأس المال والتنظيم.² فللبطالة مشاكلٌ متعدّدة، فهي تكشف عن العجز في البنى الاقتصادية والخلل في عمل الاقتصاد الوطني، وهي هدرٌ لجزءٍ من طاقات القادرين على العمل،³ فتنتج عنها آثارٌ سلبية على الفرد (المطلب الأول)؛ وآثارٌ سلبية على الأسرة والمجتمع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد

كما ذكرنا سابقاً فإنّ التسريح لأسباب اقتصادية يؤدّي البطالة، والتي لها بالغ الأثر على حياة الفرد، إذ تُغيّر من سلوكه وطباعه وتحوّله إلى إنسانٍ ناقمٍ على نفسه وعلى من حوله، فبعدما كان منتجاً معطاءً، أصبح يرى نفسه عالّةً على المجتمع.

كانت البطالة في السابق رمزاً للاحترام والتقدير، لكن الآن تغيّر مفهومها،⁴ فأصبحت تبديداً للموارد المالية وعبئاً على الأسرة والمجتمع، وتعطيلاً للموارد البشرية، وهو ما ينعكس سلبيّاً على الاقتصاد، لأنّ الفرد العاطل بعد تحمّله أعباء التعليم وما أنفقته الدولة في هذا المجال ورعاية أهله له؛ يجد نفسه بين خيارين لا ثالث لهما، إمّا منصب عملٍ لا يتناسب مع مؤهلاته، وإمّا أن يبقى عاطلاً، وكلّتا الحالتين هدرٌ للاقتصاد الوطني.⁵ لأنّ البطالة ليست نتيجة طبيعية للتقدم التاريخي أو نتيجة التقدّم العلمي

¹ تنص المادة 80 من القانون 90-11 على أنه « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل ».

² رقية خباري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر- البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص علم الاجتماع والتنمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، 2013-2014، ص 198.

³ خالد عليطو وآخرون، أثر البطالة على التنمية الاجتماعية في محافظة اللاذقية - دراسة ميدانية لاستقصاء آراء من الشباب العاطلين عن العمل، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 36، العدد 03، سوريا، 2014، ص 285.

⁴ محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم الشريعة، فرع اقتصاد إسلامي، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة- الجزائر، 2007-2008، ص 54.

⁵ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 33.

والتقني، وإتما تنتج عن الفساد والجور والخلل في النظام الاجتماعي السائد في العملية الاقتصادية في ظل العولمة في جميع المجالات.¹

إن من أهم الآثار السلبية التي تنجم عن البطالة لدى الفرد شعوره بالظلم واللامبالاة وعدم الأمان، مما يجعله عرضة لأن يصبح عنصر هدم في المجتمع، وقد يدفعه للقيام بأعمال غير متوقعة، لأن البطالة تعرض الفرد لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي. لذلك يتصف كثير من العاطلين بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية لشعورهم بالعجز وعدم الرضا وعدم الكفاءة، بسبب الضائقة المالية التي يتعرضون لها،² خاصة عندما يشعر الفرد منهم بحق وألويته في الحصول على العمل ولا يتحصل عليه، ويرى غيره ممن هم أقل منه كفاءة يعملون، بينما هو بطال رغم المؤهلات التي يملكها؛ مما يؤثر سلباً في تكوين شخصية العاطل عن العمل وسلوكه النفسي.³ فغالباً ما يكون العاطل عن العمل يعاني من قلة الدخل أو انعدامه، فلا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية فيشعر بالاغتراب، وخاصة الشباب، فإحساسهم بالاغتراب يكون أكبر بسبب عدم وجود عمل يحققون به ذواتهم ويتبنتون كياناتهم.⁴ وكنيجة للبطالة وقلة الدخل وانعدامه، تنشأ عدّة مشاكل متشابكة، وفي مقدمتها الفقر وعدم إشباع الحاجات والحرمان، وتدني مستوى المعيشة وغيرها، وتفشي مظاهر اليأس والإحباط وقلة الولاء، فيدخل البطال في حالة الاغتراب، مما يدفعه إلى التفكير في الهجرة، والتي لها مخلفات خطيرة تنتج عنها.⁵ لذلك سننظر في الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد في حياته (الفرع الأول)؛ ثم على حالته النفسية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد في حياته

من الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد هو تحويل منحى حياته، فبعدما كان يشغل منصب عمل وله دخل يوفّر له قوت أهله، ويحتل مكانة على الأقل متوسطة في المجتمع؛ يجد نفسه يصرع الفقر والحاجة إلى الناس.

ليس هناك شيء أمر على العاطل من الحاجة للناس، فهي تنال من كرامته، خاصة عندما يكون مسؤولاً عن إعالة أسرته وتأمين حاجياتها، والأصعب من ذلك الأطفال، كيف يمكن الإجابة عن أسئلتهم البريئة وإفناعهم بأن والدهم ليس له دخل ولا يمكنه توفير احتياجاتهم؟⁶ لذا سننظر في الفقر (أولاً)، وما ينتج عن هذا الفقر من تدني مستوى المعيشة وجودتها (ثانياً).

أولاً- الفقر: الفقر هو مستوى المعيشة المنخفض، الذي يؤثر على صحة الفرد وأخلاقه واحترامه لذاته، لأنه لا يجد ما يشبع حاجته الجسمية والنفسية والاجتماعية، فيكون بذلك معرضاً للانهايار الذي يقوده إلى فقد الثقة في نفسه وقيمه ومجتمعه ووطنه، رغم أن هناك تعاون وتكافل في الوطن العربي بين الناس؛ إلا أن الفقر يبقى قائماً.⁷ فالفقر يدفع بالفرد للانطواء والعزلة والهروب من مشاركة الناس في الحياة الاجتماعية لضعفه مادياً، أما إن كان العاطل عن العمل في حالة فقر مدقع فسيجد نفسه عاجزاً حتى عن تلبية حاجات من يعول، مما يولد في نفسه مرض الحقد والغل والحسد.

¹ هاشمي بريقل، البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، العدد 03، الجزائر، أكتوبر 2014، ص 149.

² طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 30.

³ خالد عليطو وآخرون، مرجع سابق، ص 290.

⁴ رقية خياري، مرجع سابق، ص 204.

⁵ أحمد حويطي وآخرون، مرجع سابق، ص 133.

⁶ علي محمد حسن، الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي، وحدة بحوث ودراسات حقوق الإنسان، كلية القانون، جامعة القادسية، (د ت ن)، ص 7.

⁷ أحمد حويطي وآخرون، مرجع سابق، ص 133-134.

ثانياً- تدني مستوى معيشة الفرد و جودتها: تؤدي البطالة إلى انخفاض الدخل الذي يؤدي إلى الفقر والحرمان، مما ينتج عنه تدني جودة الحياة المتمثلة في توفر البيئات الطبيعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والطبية وما تحتويه من أبعاد.¹

إنّ الفقر يدفع بالفرد إلى تجميد كلّ أعماله، فهو لا يقوى على إتمام بناءٍ قد بدأ فيه من قبل، ولا يستطيع حتى التعديل فيه أو تحسينه، الشيء الذي يعرّض مسكنه للاهتراء والخراب، ممّا يحوّل حياته من العيش في مسكنٍ لائقٍ إلى مسكنٍ تظهر عليه علامات الفقر. كما نجد أنّ الأشخاص الذين تسبّب التسريح في فقدان عملهم وفقرهم يقومون ببيع مستلزمات كانوا بحاجة إليها، كالسيارة مثلاً أو أجهزة كهرو منزلية أو هواتف نقالة، فقط من أجل سدّ الجوع أو حاجة ذات أولوية، فقد يصل بها الحال إلى الاكتفاء بما يشبعه فقط مما يتسبب في سوء التغذية، نتيجة نقص الفيتامينات والبروتينات اللازمة لنموّ جسم الإنسان، الشيء الذي يضعف صحته ويصيبه بأمراض مختلفة، وبسبب الفقر يتراخي عن زيارة الطبيب إلى أن تتدهور صحته. أمّا فيما يخصّ الحياة الاجتماعية؛ فسيجد نفسه منعزلاً لعدم قدرته مادياً على المشاركة في جميع مناحي الحياة الاجتماعية كلّها، وبما أنّ الأساسيات لا يستطيع الحصول عليها، فسيجد نفسه محروماً من الكماليات ووسائل الترفيه والتّنزه وكلّ ذلك من آثار الفقر.

الفرع الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على نفسية الفرد

إنّ العوامل النفسية التي تصاحب البطالة لها بالغ الأثر سلبيّاً على تكوين شخصية العاطل وسلوكه النفسي والاجتماعي، لأنّ العاطل يشعر بالفشل والإحباط والضياع، ويزداد هذا الشعور حتى يتولّد في نفسه العدائية نحو المجتمع. وبسبب إدمان العاطل على الكحول والمخدرات جرّاء الإحباط المصاحب للبطالة؛ نجده يرتكب جرائم معيّنة في بعض الأحيان، كالاغتداء على الأموال والأشخاص.² كما أنّ الشعور بالإحباط يدخل العاطل عن العمل في حالة من الاغتراب (أولاً)؛ ممّا يدفعه للتفكير في الهجرة (ثانياً).

أولاً- الاغتراب: يُقصد بالاغتراب هنا إحساس العاطل عن العمل بالغربة في وطنه، فيشعر بالعجز، كأنّ مقرراته تتحكّم فيها كيانات خارجة عن ذاته، فتضعف نظرتة للعمل كقيمة اجتماعية واقتصادية، فيصاب بحالة من الإحباط الشديّد بعد معرفته بأنّ الخريجين قبله لم يحصلوا على عمل، فيجد نفسه منفصلاً عن مجتمعه في شبه عزلة، لأنّه يرى أنّ المعايير المتفق عليها اجتماعياً تُخالف الواقع، حيث يصبح يعاني من الانفصام الاجتماعي، فيفقد الحسّ المجتمعي وتهتزّ هويته ويضعف انتمائه لوطنه. ونتيجة لذلك يصاب بأمراض اجتماعية ونفسية مدمّرة كالتبدّل والسلبية واللامبالاة.³ وكلّما طالّت فترة التعطلّ زاد ضررها، فتؤثر سلبيّاً على المواهب الفنية والعقلية للفرد ويفقد ميزة التعود على العمل،⁴ كما يصاب بحالة من الاكتئاب، حيث تتفاقم حالة الاكتئاب بطول مدة البطالة، فيعتزل المجتمع ويحاول البحث عن بدائل تساعد على نسيان واقعه المؤلم، فيلجأ إلى تعاطي المخدرات أو الانتحار بسبب شعوره بتدني اعتبارات الذات وعدم احترامها. كما أنّ العزلة التي يعاني منها العاطل عن العمل تكون سبباً في الإصابة بالكثير من الأمراض، كالإعياء البدني وارتفاع ضغط الدم وارتفاع نسبة الكوليسترول، وأمراض القلب، واكتساب عادات تغذية سيئة.⁵

ثانياً- الهجرة: بسبب الغربة التي يعيشها العاطل في وطنه الذي يرى أنّه لم يُوفِّه حقّه ولم يمنحه عملاً يحيا به حياة كريمة، ووسط هذا القلق والتوتر المتزايد، يحاول العاطل عن العمل البحث عن مخرج يناسبه،

¹ أحمد حويّتي وآخرون، مرجع نفسه، ص 136.

² عاطف عبد الفتاح عجوة، مرجع سابق، ص 42، 43.

³ أحمد حويّتي وآخرون، مرجع سابق، ص 141.

⁴ فانت علي منصور، البطالة وأثرها على التنمية الاجتماعية- دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية، رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في السكان والتنمية، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، قسم الإحصاء و البرمجة، اختصاص السكان والتنمية، الجمهورية العربية السورية، ص 96.

⁵ هاشمي بريقل، مرجع سابق، ص 150-151.

فيتولد عنده التفكير في الهجرة رغم صعوبتها، حيث تنتج عنها مشكلات كثيرة ومتزايدة تزيد الوضع تعقيداً. وبما أن الأب هو مصدر الأمان فغيابه تقع الأسرة في التفكك نتيجة غياب الأب ويتعرض الأبناء للانحراف، خاصة وأن الأم لا تستطيع وحدها مراقبة وتوجيه الأبناء، وخاصة الكبار منهم، وفوق كل هذا فالشخص المهاجر نفسه يفتقد للأمن والأمان الذي هاجر من أجله، ليتعرض لبعض الظروف من قبل الانتهازيين من المجتمعات المستقبلية تحط من كرامتهم.¹

المطلب الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الأسرة و المجتمع

تعتبر الأسرة الركيزة الأساسية لبناء المجتمع، فبصلاحها يصلح المجتمع ويتطور، فهي التي توفر الحياة الآمنة لأفرادها، وتبعدهم عن الانحرافات، وتبث فيهم القيم الحميدة التي تكسبهم الشخصية السوية، فيساهمون في تقدم وتنمية شعوبهم. وهو الهدف الذي سعت إليه جميع الأمم لتعوض ما فاتها من فرص التقدم من أجل حياة أفضل، إذ أن العمل هو السبيل الوحيد لتحقيق التقدم والتنمية، فهو الذي يوفر للفرد الاستقلال والاستقرار في حياته، ويُسعره بقيمته وهويته.²

إن البطالة من أهم المشكلات التي تُعاني منها غالبية المجتمعات، فهي تهدد الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والأمني على كافة المستويات، فبالنسبة للفرد تؤدي لفقدانه لدخله الشهري، مما يعرضه للفقر والحرمان هو وأسرته، ويُفقد الأمان والاستقرار والاطمئنان على يومه ومستقبله، وبخصوص الأسرة فهي تعيش في دوامة الضياع مخافة الفقر والمرض والعجز عن تقديم المساعدة لأبنائها الذين تراهم على حافة الانهيار والانحلال، لعدم قدرتهم على العمل، كما يتحمل المجتمع تبعات البطالة في ضياع أفراد.³

وبذلك تؤثر البطالة سلباً على الأسرة (الفرع الأول)؛ كما أن لها آثاراً سلبية أيضاً على المجتمع (الفرع الثاني)؛ وعلى العدالة الاجتماعية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الأسرة

تُشكل البطالة الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية خطراً على الأسرة، بسبب فقدانها للدخل اللازم لتأمين حاجياتها، فتقع تحت ضغط الديون، وتحمل عبء معيشة العاطلين، فتكثر المشاكل العائلية كالشقاق والنزاع وسوء الأخلاق والتصرفات غير المسؤولة. كما أن هناك أسر تدفع بأبنائها إلى ترك مقاعد الدراسة للبحث عن عمل لسد احتياجاتها الضرورية، فمرارة الحاجة والعوز يمتد أثرها النفسي إلى العلاقات الأسرية، سواء بين الفرد وزوجته وأولاده أو حتى علاقته بوالديه وإخوته.⁴ ومنه فإننا في هذا الفرع سنتطرق للآثار السلبية على العلاقات الزوجية (أولاً)؛ ثم على الآثار السلبية على الأولاد (ثانياً)؛ ثم على علاقة الفرد بوالديه وإخوته (ثالثاً).

أولاً- الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على العلاقات الزوجية: يلعب العامل الاقتصادي دوراً مباشراً في استقرار الحياة الزوجية، فالعمل وتوفير المتطلبات الأساسية للأسرة يعني الاستقرار، وانخفاض الدخل يعني العجز الذي من شأنه خلق مشاحنات وصراعات بين الأزواج، أو حتى مع أطفالهم لأن الوالد في نظرهم يُعتبر مقصراً في حقهم، مما يؤثر على معنويات الزوج/الوالد ويعرضه للأمراض

¹ أحمد حويطي وآخرون، مرجع سابق، ص 143-145.

² طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 7-10.

³ فاتن علي منصور، مرجع سابق، ص 89.

⁴ فاتن علي منصور، مرجع سابق، ص 97.

العصبية والنفسية التي تكون في غالب الأحيان سبباً في تكدر حياته وحياة عائلته، وتؤدي في الكثير من الحالات إلى زيادة المشاكل الأسرية التي تصل إلى حد الطلاق.¹

إن البطالة تدفع بالزوجة إلى عدم احترام زوجها، حيث تزداد عدوانية، فتكثر الصراعات بينهما وتتهمه بمسؤوليته في البطالة، مما يجعلها تنكر وجوده وتغفل عن خدمته وتنتقده أمام أولاده، وتجدها تنفعل لأسباب كانت في السابق محتملة، وبذلك تتحرر الزوجة جزئياً أو كلياً من سلطة الزوج، مما يزيد في تعقيد الأمور.

ثانياً- الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الأولاد: تنعكس الصراعات والمشاحنات بين الأزواج سلباً على الأولاد نتيجة لهذه الخلافات، فتتصّب الانفصالات عليهم، فكثيراً من الأزواج يعبرون عن الازدراء لبعضهم البعض بتجاهل الأطفال أو القسوة عليهم، مما ينتج أطفالاً مشاغبين يميلون للشجار مع زملائهم ويفقدون احترامهم لأبائهم، وهو ما يولد في نفس الطفل الكراهية لأحد أعضاء الأسرة أو للأسرة كلها. وكنيجة للخلافات الأسرية قد يلجأ الأبناء إلى أقرانهم وقد يكونون أصدقاء سوء، مما يؤدي إلى انحرافهم، فتضطرب حياة الطفل، مما يؤدي إلى اضطراب نموه الانفعالي والعقلي، فتضطرب حياته الدراسية وتحصيله العلمي وعلاقته مع الآخرين.²

ثالثاً- الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على علاقة الفرد بوالديه وإخوته: في غالب الأحيان يقوم الوالدان بالتكفل وإعالة ابنهم المتزوج العاطل عن العمل، ليس دائماً، وإنما في المناسبات، وهذا لا يكفي لسد حاجيات ابنهم وخاصة إذا كان الأب يعول غيره، فالأب مسؤول على من يعول، والابن المتزوج مسؤول عن عائلته. لذا نجد في بعض الأحيان حينما لا يستطيع الوالد مساعدة ابنه مادياً بسبب عدم كفاية العائلة، يرى ابنه العاطل عن العمل أن هذا التصرف بخل من والده أو أن إخوته هم من قاموا بتحريضه، وخاصة إذا كان قد ألف مساعدة والده له، فتصير الأمور حتى العقوق وشقاقه مع إخوته.

الفرع الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على المجتمع

يحتاج المجتمع لسلامته وتكامله جانباً من الأمن والصحة العامة والاستقرار الاجتماعي والرفاهية، إلا أن للبطالة آثاراً سلبية وخطيرة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي فهي تهدد الاستقرار والسلم في أي مجتمع تنفتش فيه هذه الظاهرة، مما خلف آثاراً سلبية على المجتمعات المتقدمة منها والمتخلفة.³ لذا سنعرض في هذا الفرع إلى الآثار السلبية للبطالة على المستوى الاقتصادي (أولاً)، ثم على المستوى الاجتماعي (ثانياً)، ثم على المستوى السياسي والأمني (ثالثاً).

أولاً- الآثار السلبية على المستوى الاقتصادي: تُعتبر البطالة مشكلة اقتصادية هامة، ينتج عنها خسارة في قيمة الإنتاج والدخل المفترض الحصول عليه من خلال عمل من طرف الذين يبحثون عنه،⁴ حيث يجب أن يساهم كل فرد في العمل وإلا اعتُبر هدراً وخسارة لإمكانات وطاقات كان بالإمكان أن تشارك في الإنتاج، فيحرم المجتمع من الإشباع الذي كان ينتج من استهلاك السلع التي كان يُنتجها المتعطّلون.⁵ فبسبب انخفاض عدد المنتجين وارتفاع عدد المستهلكين يرتفع عبء الإعالة، الشيء الذي يخفّض القدرة الإنتاجية ويخفّض الإنتاج والدخل القومي. كما تتسبب البطالة في الخسارة المتمثلة في العمال المهرة

¹ هناء جاسم السبعوي، الطلاق وأسبابه في مدينة الموصل- دراسة تحليلية، إضاءات موصلية، مركز دراسات الموصل، العدد 74، أوت 2013، ص 8.

² حاتم يونس محمود، الخلافات الزوجية وانعكاساتها على الأسرة- دراسة ميدانية في مدينة الموصل، دراسات موصلية، العدد 30، 2010، ص 120-122.

³ محمد غردي، البطالة وأثارها الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، جامعة البليدة- الجزائر، 02-12-2012، ص 01-05.

⁴ فاتن علي منصور، مرجع سابق، ص 98.

⁵ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 17.

ومتوسّطي المهارة لفقدهم مهاراتهم بسبب طول مدّة البطالة، فتتأكّل هذه الخبرات والمهارات، والتي تُعتبر في حدّ ذاتها أصلًا قيمًا.¹

عادةً ما ترتبط البطالة بانخفاض الدخل الذي يجعل من الفرد إمّا فقيرًا مطلقًا، أيّ عديم القدرة على توفير ضروريات الحياة، وإمّا فقيرًا نسبيًا، أيّ بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه.² فالبطالة تؤدي إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وإلى خفض في مستويات الأجور الحقيقية، ممّا يزيد في حجم الفقر، خاصّةً على المُعيل للأسرة، فإذا طال أمدُ هذا الانخفاض فستتولّد وبطريقة مباشرة علاقة بين البطالة والجريمة بدافع الحاجة الماديّة والعوز. وقد تكون العلاقة بين البطالة والجريمة غير مباشرة عن طريق تأثير أسرة المتعلّط، فيجنّحون إلى الجريمة بسبب سوء التّغذية والانتطاع عن الدّراسة في سنّ ميكرّة، أو التحاق الأطفال بسوق العمل، ممّا يؤثر سلبيًا على نسب العمالة، فيزيد في انتشار البطالة بين الشباب.³

ثانيًا- الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي: تؤدي البطالة بالعاطل إلى العزلة الاجتماعية، فتتضاءل قدرته على تحقيق التّضامن مع مجتمعه، فتتخلّ هذه الرّابطة وتنتهار معها القيم والمعايير الاجتماعية السّائدة في مجتمعه نتيجة عدم قدرته على التمسك بها ومراعاتها لتوقّفه عن العمل. وحسب اعتقاد البعض، يمكن أن يتطوّر الأمر فيخلق العاطل لنفسه قيمًا اجتماعية جديدة تلائم ظروفه وتبرّر سلوكه الإجرامي.⁴ حيث أثبتت الدّراسات الإحصائية ارتباط البطالة بالجريمة التي تكلف المجتمع خسائر لعلاجها؛ فالخسارة الأولى رصد أو تخصيص موارد اقتصادية أكبر للإفناق على الأجهزة الأمنية التي تكافحها، والثّانية حدوث خسائر في الأرواح والأموال، كما لوحظ ارتفاع تناول المخدرات والمسكرات بين العاطلين بسبب طول مدّة البطالة، والتي تكون سببًا في ارتكاب الجرائم. كما تتسبّب البطالة في ارتفاع حالات الأمراض النفسيّة التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق وغيرها من الظواهر الاجتماعية السّلبية.⁵

تحوّل البطالة دون حصول الشباب على عملٍ يدُرّ عليه دخلًا يمكنه من تحمّل أعباء الزّواج والعثور على سكن، ممّا يجعله يمتنع عن الزّواج لعدم قدرته ماديًا،⁶ فهي تقلّل فرصهم في الاستقرار والزّواج وتكوين أسرة، ممّا يدفع بالعديد منهم إلى تأجيل زواجهم إلى سنّ متأخرة، وهو ما يؤدي إلى تفشي ظاهرة العزوبية والعنوسة،⁷ فيرتفع سنّ الزّواج الذي له آثار خطيرة على الفرد والمجتمع، كتنفسي الرّنى أو الزّواج العرفي بسبب عدم القدرة على الزّواج.⁸

ثالثًا- الآثار السلبية على المستوى الأمني و السياسي: إنّ العلاقة بين الانتماء الوطني والعدالة الاقتصادية علاقة تبادلية تؤثر إحداهما على الأخرى سلبيًا وإيجابيًا، حيث أنّ زيادة مستويات العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع تؤدي إلى زيادة الانتماء للوطن، والعكس صحيح أيضًا. لذا وعند عدم القدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية تتعزّر مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فيضعف الانتماء

¹ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة- دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2009-2010، ص 13-14.

² عاطف عبد الفتاح عوجة، مرجع سابق، ص 40.

³ فانت علي منصور، مرجع سابق، ص 99، 100.

⁴ عاطف عبد الفتاح عوجة، مرجع سابق، ص 41، 42.

⁵ سليم عقون، مرجع سابق، ص 14.

⁶ حياة غيات، ظاهرة العنوسة وتداعياتها النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة وهران 2- الجزائر، ديسمبر 2016، ص 213.

⁷ فانت علي منصور، مرجع سابق، ص 97.

⁸ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 32.

للوطن، وعندها لا يطمئن أفراد المجتمع على حياتهم.¹ ومن آثار العدالة الاجتماعية العمل الذي يوفر الأمن والاستقرار للفرد والمجتمع، أما إذا غاب عنصر العمل لأي سبب كان ووجد الفرد نفسه بطالاً؛ فإن هذه البطالة تؤثر على المستوى الأمني في المجتمع (1)؛ وعلى المستوى السياسي (2).

1- على المستوى الأمني: إن المجتمعات التي ترتفع فيها نسبة البطالة تشهد اضطرابات داخلها وعدم استقرار أمني بسبب السلوك الإجرامي الذي ينتهجه العاطلون عن العمل وخاصة الشباب منهم، فهم عبارة عن طاقة متأججة لا تجد لها تنفيساً، مما يدفعهم إلى أعمال الإرهاب والاتجار بالمخدرات وترويجها وانتهاج السلوك الإجرامي كالاغتداء على الأموال والأشخاص.²

2- على المستوى السياسي: للبطالة انعكاسات ونتائج سياسية، حيث تُعدّ من أهم الأسباب للخلاف القائم بين الشباب والنظام السياسي والإداري، مما يجعلهم يرفضون المجتمع وينسحبون منه ويعملون ضده سخطاً على قياداته، فالعاطلون هم أكثر الناس إثارة للشغب والفوضى والاضرابات والاحتجاجات، الأمر الذي يؤثر على الاستقرار السياسي والسلم الاجتماعي،³ مما يؤدي إلى ضعف الوحدة الوطنية وقلة الانتماء للوطن واللامبالاة، والتي قد تعصف بالاستقرار السياسي للدولة فتضعف المشاركة السياسية.⁴

الفرع الثالث: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على العدالة الاجتماعية

يتبع التسريح لأسباب اقتصادية خصوصاً المؤسسات العمومية، والتي تثير بعض المخاوف بسبب الآثار السلبية التي تنتج عنها وفي مقدمتها الجانب الاجتماعي، مما ينعكس سلباً على المجتمع وعلى العدالة الاجتماعية باتساع الفجوة بين الأغنياء والفقراء.⁵ ولأن بعض الخدمات مرتبطة بحياة الناس فبقاؤها بيد الدولة أفضل، خاصة وأن الأسعار ستتغير بالزيادة، مما يؤثر بصورة مباشرة على حياة الناس.⁶ ومن الآثار السلبية للخصوصية على العدالة الاجتماعية، نجد:

1- سيطرة القطاع الخاص كلياً على النشاط الاقتصادي، مما يخلق تفاوتاً في الدخل، فينهار ذوي الدخل المحدود، فيزداد الفقر، وينتشر المرض والجهل.

2- إلغاء دعم السلع، وهذا ينعكس سلباً على الطبقة الفقيرة والكادحة.

3 - سوء توزيع الدخل بين فئات المجتمع بسبب تركيز الثروة بيد فئة قليلة من المجتمع.

¹ جهاد صبحي القطيط، دور العدالة الاقتصادية في تعزيز الانتماء الوطني، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، كلية العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية، المجلد 16 العدد 23، سنة 2020، ص 203.

² طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 32، 34.

³ طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 32-33.

⁴ سليم عقون، مرجع سابق، ص 15.

⁵ علي عبد الله، مسعود كسرى، الخصوصية وأثارها الاقتصادية والاجتماعية، اقتصاديات الخصوصية والدور الجديد للدولة، بحوث و أوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد خلال الفترة 03- 05 أكتوبر 2004، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو- مغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2006، ص 351-358.

⁶ بشير بن عيشي، مشكلات عملية الخصوصية وأثارها الاجتماعية والاقتصادية، اقتصاديات الخصوصية والدور الجديد للدولة، بحوث و أوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد خلال الفترة 03- 05 أكتوبر 2004، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو- مغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2006، ص 80.

4 - ظهور احتكار السلع واحتمال انتشاره في أعلى المستويات.¹

5 - تؤدي الخوصصة إلى إغفال المصالح العامة الاقتصادية والاجتماعية، كتوقف العمل على تطوير بعض المناطق، وغياب الاهتمام ببعض القطاعات الاجتماعية والثقافية والأنشطة.²

خاتمة

تهدف جميع تشريعات العمل إلى ضمان الحماية المثلى للعامل، من منطلق تحقيق الأمن والاستقرار التشغيلي والاستقرار الاجتماعي، وهذا ما جسده المشرع الجزائري في تشريعاته المتعلقة بقانون العمل من فترة الإصلاح الاقتصادي إلى اليوم، من خلال إقراره للعديد من الضمانات الإجرائية والموضوعية، والتي تشكل موازنة وتقيّد المستخدم في إنهاء علاقة العمل، وخاصة في مسألة التسريح لأسباب اقتصادية. فالتسريح لسبب اقتصادي نظاماً متميز، وهو صورة قائمة بذاتها، بها ينتهي عقد العمل الذي يربط بين العامل وصاحب العمل، لكنه يقتضي وجود توازن في جوانبه الاقتصادية والاجتماعية. والتسريح لسبب اقتصادي كصورة من صور انتهاء عقد العمل حق لصاحب العمل، لكنه مقيدّ بجملة من الإجراءات الشكلية والموضوعية والتدابير والقواعد التي يلتزم بها صاحب العمل، وإلا عدّ تسريحاً تعسفياً، فأوجب عليه المشرع وجود سبب حقيقي وجدي.

إن فكرة وجود مصالح اقتصادية لصاحب العمل والمصالح الاجتماعية للعامل؛ يجعله يستعمل سلطته في إجراء التسريح مقدّمًا الجانب الاقتصادي لأنه منفعه له، في حين أنّ الجانب الاجتماعي يولد آفات اجتماعية خطيرة، مثل البطالة والفقر وتمزق الأسر وغيرها من الآثار السلبية على الاستقرار الاجتماعي. وهذا الطرح يقتضي الربط بين السياسة الاقتصادية والسياسة الاجتماعية في الدولة، فعلى المستوى الاقتصادي؛ يجب تشجيع المؤسسات من خلال تقديم العون والدعم لها ومراجعة الأجور، وعلى المستوى الاجتماعي؛ إعادة النظر في متطلبات الاستقرار الاجتماعي.

¹ إبراهيم عبد اللطيف العبيدي، مرجع سابق، ص 90-91.

² علي طهراوي دومة، تقييم مسار خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، جامعة دالي إبراهيم-الجزائر، 2009-2010، ص 46.

إن القانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، وكذا المرسومين التشريعيين 94-09 و 94-10 اللذين يهدفان إلى إيجاد توازن بين الحفاظ على مناصب العمل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية. والأحكام التي تضمنها هذا القانون كان لها مدى سياسي أكثر منه اقتصادي، لأنه غير مجدي، بالرغم من صدور منظومة قانونية ضمنت لهم حماية مؤقتة من خلال نظام التعويض عن البطالة، الإحالة على التقاعد المسبق، وإجراءات وترتيبات أخرى.

وفي نهاية هذا البحث، ومن خلال كل ما ذكرنا، وخاصةً النقاط التي لاحظناها وعددناها، ارتأينا أن نعطي بعض التوصيات نوجزها فيما يلي:

- ضرورة تبني آلية معينة يتم من خلالها اختيار العمال الذين يمسه التسريح لسبب اقتصادي؛ وذلك من خلال إنشاء لجنة مختصة من وزارة العمل وبمشاركة ممثلين عن العمال.
- وجوب توفير حماية أكبر لبعض الفئات الضعيفة من العمال الذين يصعب عليهم إيجاد فرص عمل أخرى.
- إقرار قوانين يُقدّم من خلالها الدعم الاقتصادي والتخطيط الفعّال لهذه المؤسسات المتعثّرة لسبب اقتصادي، لأنّ التسريح يزيد الفئة العاطلة عن العمل والبطالة، وعلى الدولة أن تتحمّل مسؤولية تشغيلهم.
- في حالة بيع المؤسسة وتسريح عمّالها، إن كان في الإمكان، وجب أن تباع لهم مع تدعيمها وإعادة نشاطها.
- عدم تسرّع أرباب العمل في اللجوء إلى التسريح لأسباب ظرفية (فيروس كورونا).

قائمة المصادر والمراجع

1- الكتب:

- عاطف عبد الفتاح عجوة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض- السعودية، 1985.
- محمد نبيل جامع، المعطلون والبطالة- تحليل وتشخيص البطالة في مصر، الجزء الأول، كلية الزراعة، قسم التنمية، جامعة الإسكندرية- مصر، 2011.
- طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمّان- الأردن، 2015.
- أحمد حويتي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض- السعودية، 1998.
- علي محمد حسن، الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي، وحدة بحوث ودراسات حقوق الإنسان، كلية القانون، جامعة القادسية، الديوانية- العراق، (د ت ن).
- أمال البوعيشي السنوسي، الخصخصة وأثارها الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمّان- الأردن، 2015.
- عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي- مفهومه إجراءاته وأثاره، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان- الأردن، 2008.
- بشير هدفي، الوجيز في قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة، الجزائر، طبعة 2006.
- هدى لطيف العقيدي، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل- دراسة مقارنة، منشورات دار الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2011.
- عبد الرحمان خلفي، قانون العمل الجزائري معلق مثرى بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
- سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة- دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، جامعة طنطا- مصر، 2008.
- حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة- مصر، (د.ت.ن).

2- الرسائل والمذكرات:

- رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر- البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم، تخصص علم الاجتماع والتنمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر، 2013-2014.
- محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم الشريعة، فرع اقتصاد إسلامي، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة- الجزائر، 2007-2008.
- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة- دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص: تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2009-2010.
- فانتن علي منصور، البطالة وأثرها على التنمية الاجتماعية- دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية، رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في السكان والتنمية، كلية الاقتصاد، قسم الإحصاء والبرمجة، اختصاص السكان والتنمية، جامعة تشرين، الجمهورية العربية السورية، 2014.
- علي طهراوي دومة، تقييم مسار خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارية، قسم علوم التسيير، جامعة دالي إبراهيم- الجزائر، 2009-2010.
- كحلة غالي، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية- الجزائر، قسم الحقوق، جامعة وهران 2- الجزائر، 2016-2017.
- علي عبد الله، مسعود كسرى، الخوصصة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية، ((اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة))، بحوث وأوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد خلال الفترة 03-05 أكتوبر 2004، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو- مغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف- الجزائر، 2006.
- بشير بن عيشي، مشكلات عملية الخوصصة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية ((اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة))، بحوث وأوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد خلال الفترة 03-05 أكتوبر 2004، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو- مغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف-الجزائر، 2006.
- عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي ، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، جامعة باتنة- الجزائر، 2013.

- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه، تخصص القانون، جامعة تيزي وزو- الجزائر، 2013.
- مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القوانين الجزائرية والتنظيم القضائي، جامعة وهران- الجزائر، 2017-2018.
- فريدة مسعودان، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة تخرّج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 16، فترة التكوين 2005-2008.
- أحمد غانمي، أحمد بن يحي، تسريح العمال لأسباب اقتصادية- دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون خاص، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة أدرار- الجزائر، 2015-2016.
- قدور خليلي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق، جامعة أدرار- الجزائر، 2017-2018.
- عادل حبيب، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري حسب القانون 90-11، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة سعيدة- الجزائر، 2015-2016.

3- المقالات والمجلات:

- علي محمد حسن، الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي، وحدة بحوث ودراسات حقوق الإنسان، كلية القانون، جامعة القادسية، الديوانية- العراق، (د ت ن).
- هناء جاسم السبعوي، الطلاق وأسبابه في مدينة الموصل- دراسة تحليلية، إضاءات موصلية، مركز دراسات الموصل- العراق، العدد 74، أوت 2013.
- حاتم يونس محمود، الخلافات الزوجية وانعكاساتها على الأسرة- دراسة ميدانية في مدينة الموصل، دراسات موصلية، العدد 30، الموصل- العراق، 2010.
- محمد غردي، البطالة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، جامعة البليدة- الجزائر، 02-12-2012.
- حياة غيات، ظاهرة العنوسة وتداعياتها النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة وهران 2 - الجزائر، ديسمبر 2016.
- جهاد صبحي القطيط، دور العدالة الاقتصادية في تعزيز الانتماء الوطني، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، كلية العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية، المجلد 16، العدد 23، سنة 2020.
- خالد عليطو وآخرون، أثر البطالة على التنمية الاجتماعية في محافظة اللاذقية - دراسة ميدانية لاستقصاء آراء من الشباب العاطلين عن العمل، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 36، العدد 03، 2014.
- هاشمي بريقل، البطالة وأثرها على الفرد والمجتمع، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، العدد 03، الجزائر، أكتوبر 2014.
- يوسف بن عودة، انعكاسات فيروس كورونا كوفيد-19 على الاقتصاد والعمالة في العالم، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 5، عدد 2، عدد خاص « تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل »، الجزائر، أوت 2020.
- إلهام دهریب، نبيلة بن عائشة، انعكاسات فيروس كورونا كوفيد-19 على تسريح العمال، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 10، العدد 1، الجزائر، 2020.
- شارف بن يحي، لمين العريط، جائحة كورونا وعقد العمل- تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، الجزائر، أوت 2020.
- إلهام عزايض، انعكاسات جائحة فيروس كورونا كوفيد-19 المستجد على علاقات العمل في الموانئ البحرية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، الجزائر، نوفمبر 2020.

- محمد نبيه، فيروس كورونا بين ضرورتي اتخاذ تدابير الاحتواء والالتزام بالمعايير الدولية (أي بعد معياري لتدابير وإجراءات التصدي لفيروس كورونا)، مجلة الباحث، عدد خاص: كورونا كوفيد-19، عدد 17، المملكة المغربية، أبريل 2020.

4- النصوص القانونية:

أ- القوانين:

- دستور الجزائر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76، الصادر بتاريخ 1996/12/08.
- القانون 62-157، المؤرخ في 1962/12/31، القاضي بتمديد العمل بالتشريعات السابقة باستثناء المواد المخالفة للسيادة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 63/02، الصادر بتاريخ 1963/01/11.
- قانون 88-07، المؤرخ في 1988/01/12، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، الصادر بتاريخ 1988/01/13.
- قانون 88-07 المؤرخ في 1988/01/26، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، الصادر بتاريخ 1988/01/27.
- قانون 90-02، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 1990/02/07.
- قانون 90-03، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 الصادر بتاريخ 1990/02/07.
- قانون 90-04، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 1990/02/07.
- قانون 90-11، المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 1990/04/25.
- قانون 90-14، المؤرخ في 1990/06/02، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، الصادر بتاريخ 1990/02/07.
- قانون 05-10، المؤرخ في 2005/06/20، الذي يعدل الأمر 75-58، المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 2005/06/26.

ب- الأوامر:

- الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 1966/06/08.
- الأمر 75-31، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادر بتاريخ 1975/05/16.
- الأمر 96-21، المؤرخ في 1996/07/09، المعدل والمتمم للقانون 90-11، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، الصادر بتاريخ 1996/07/10.

ج- المراسيم:

- المرسوم التشريعي 94-11، المؤرخ في 1994/05/26، المُحدث لنظام لتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 1994/06/01.
- المرسوم التنفيذي 20-69، المؤرخ في 2020/03/21، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادر بتاريخ 2020/03/21.

- المرسوم التنفيذي 20-70، المؤرخ في 24/03/2020، المحدد لتدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد-19 ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، الصادر بتاريخ 24/03/2020.

- المرسوم التنفيذي 20-446، المؤرخ في 31/12/2020، المتضمن تدابير إضافية بعنوان نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 1، الصادر بتاريخ 02/01/2021.

ملخص الدراسة:

المُلخص:

دفع انتقال الاقتصاد الجزائري من نظام اشتراكي نحو نظام اقتصادي مُغاير يأخذ بعين الاعتبار قواعد وآليات اقتصاد السوق السلطات العمومية إلى إدراج خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية كآلية تنشيط الاقتصاد الوطني، والتخفيف من الضغوطات المالية التي كانت تُثقل كاهل المؤسسة العمومية الاقتصادية، وكلُّ هذا بغرض الدفع بها نحو المزيد من الاستقلالية المالية، والنجاعة في التسيير، وربح معركة الإنتاجية والتنافسية، والمشاركة في خلق الثروة و التشغيل.

وكنتيجة لهذا المسار عَرَف اقتصادنا ظاهرة التسريح لعدد كبير من العمال، ومن أجل حمايتهم من آثار التسريح لأسباب اقتصادية أسس مُشرعنا الوطني لمنظومة وقواعد ونصوص قانونية غايتها تحقيق الحماية القانونية للعامل المُسرح، وتضمن له حقوقه الأساسية والقاعدية.

الكلمات المفتاحية:

التسريح لأسباب اقتصادية، البطالة، التشغيل الهش، سوق العمل، الإصلاح الاقتصادي.

Résumé:

Le passage de l'économie Algérienne d'un régime socialiste à un régime économique qui prend en compte, les règles élémentaires et de base des lois du marché, a conduit les pouvoirs publics à introduire la privatisation des entreprises publiques et ce, comme moyen de dynamiser l'économie nationale et d'alléger les contraintes financières sur l'entreprise publique et de la pousser vers plus d'autonomie financière, efficacité de gestion, bataille de productivité et de compétitivité, d'une participation active dans la création des richesses et des emplois.

Et de ce fait, notre économie a connu le phénomène de licenciement d'un nombre important de travailleur et pour les protéger des effets des licenciements d'ordre économique, notre législateur a mis en place un mécanisme, des règles et lois qui protègent le travailleur licencié et garantissent ses droits élémentaires et de base.

التسريح لأسباب اقتصادية وأثاره السلبية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي

Mots clés : Licenciement à raison économique, Chômage, emploi précaire , marché du travail, réforme économique.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	العنوان
5	مقدمة
8	الفصل الأول: ماهية التسريح لأسباب اقتصادية
8	المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية
8	المطلب الأول: التعريف بالتسريح لأسباب اقتصادية وأنواعه
9	الفرع الأول: تعريف التسريح
9	الفرع الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية
9	1- التسريح الجماعي
9	2- التسريح الفردي
10	الفرع الثالث: تعريف السبب الاقتصادي
11	المطلب الثاني: أسباب التسريح لأسباب اقتصادية
12	الفرع الأول: الأسباب الخارجية ذات الطبيعة العرضية
12	أولاً: محاولة للتكيف القانوني لأثر جائحة كورونا كوفيد-19 على علاقات العمل
12	1 - القوة القاهرة كأساس قانوني لجائحة كورونا كوفيد-19
13	أ - تعريف القوة القاهرة
13	ب - شروط اعتبار القوة القاهرة كوصف قانوني لجائحة كورونا كوفيد-19
13	2 - الظروف الطارئة كأساس قانوني لجائحة كورونا
13	أ - التعريف الفقهي للظرف الطارئ
14	ب - مدى انطباق وصف الظروف الطارئة على جائحة كورونا
14	ثانياً: مدى إمكانية تسريح العمال لأسباب اقتصادية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا كوفيد-19

14	الفرع الثاني: الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية
16	المطلب الثالث: شروط وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية
16	الفرع الأول: الشروط الموضوعية للتسريح بسبب اقتصادي
16	1- ضرورة وجود عقد غير محدد المدة
16	2- الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي
17	3- الطابع الجدّي للسبب الاقتصادي
17	الفرع الثاني: إجراءات التسريح لسبب اقتصادي
17	أولاً- إعداد المخطط الاجتماعي
18	1- المرحلة الأولى: الإجراءات والتدابير
18	2- المرحلة الثانية: إعداد الجانب الاجتماعي بعد التسريح
21	ثانياً- التشاور مع ممثلي العمال
21	1- استشارة لجنة المؤسسة
22	2- التفاوض بين المستخدم والتقابات التمثيلية
22	3- إعلام السلطة الإدارية
23	الفرع الثالث: معايير وشروط انتقاء العمال المعنيين بإنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي
24	المبحث الثاني: نتائج التسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل
24	المطلب الأول: حقوق العمال المحالين على صندوق البطالة
24	الفرع الأول: الشروط العامة والخاصة لتحديد العمال المستفيدين من صندوق البطالة
24	1- الشروط العامة
24	أ- مفهوم الأجير

24	ب- ظروف فقدان العمل
24	2- الشروط الخاصة بالعمال للاستفادة من امتيازات هذا النظام
25	الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بصاحب العمل
25	المطلب الثاني: حقوق العمال المحالين على التقاعد المسبق
25	الفرع الأول: تعريف التقاعد المسبق
25	الفرع الثاني: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق
26	الفرع الثالث: شروط صاحب العمل
26	الفرع الرابع: الحقوق الأخرى
27	الفصل الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل وعلى الاستقرار الاجتماعي
27	المبحث الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على التشغيل
27	المطلب الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على حقوق العمال
28	الفرع الأول: سلطة المستخدم في تعديل الشروط الجوهرية لعقد العمل
29	الفرع الثاني: إنهاء المستخدم لعقد العمل إنهاء غير مشروع
30	المطلب الثاني: مدى تأثير التسريح لأسباب اقتصادية على الحق في العمل والأجر
30	الفرع الأول: مشكلة البطالة في ظل الخصاصة
30	أولاً: ماهية البطالة
31	ثانياً: أنواع البطالة
31	1- البطالة السافرة
31	2- البطالة المقنعة أو المستترة
31	3- البطالة الدورية

31	4 - البطالة الموسميّة
32	5 - البطالة الهيكلية
32	6 - البطالة الاحتكاكية
32	7 - البطالة الاختيارية
32	8 - البطالة الإجبارية
32	9 - البطالة الظاهرة أو المسجلة
32	الفرع الثاني: مدى تأثير الخوصصة على الحق في العمل
33	الفرع الثالث: مدى تأثير الخوصصة على أجر العامل
34	المبحث الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الاستقرار الاجتماعي
35	المطلب الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد
35	الفرع الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد في حياته
36	أولاً- الفقر
36	ثانياً- تدني مستوى معيشة الفرد و جودتها.....
36	الفرع الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على نفسية الفرد
37	أولاً- الاغتراب
37	ثانياً- الهجرة
37	المطلب الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الأسرة و المجتمع
38	الفرع الأول: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الأسرة
38	أولاً: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على العلاقات الزوجية

38	ثانيًا: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الأولاد
38	ثالثًا: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على علاقة الفرد بوالديه وإخوته
39	الفرع الثاني: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على المجتمع
39	أولًا: الآثار السلبية على المستوى الاقتصادي
39	ثانيًا: الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي
40	ثالثًا: الآثار السلبية على المستوى الأمني والسياسي
40	1- على المستوى الأمني
40	2- على المستوى السياسي
41	الفرع الثالث: الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على العدالة الاجتماعية
42	خاتمة
43	قائمة المصادر والمراجع
48	ملخص البحث
49	فهرس الموضوعات