التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

سلامة عبد المجيد

تاريخ الإرسال: 2018-01-01

طالب دكتوراه

تاريخ القبول: 2018-07-10

كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1

تاريخ النشر: 2018-08-03

ملخص:

إذا كان تمثيل العمال في المؤسسة حق دستوري فإن الحق في تسييرها تحصيل حاصل للحق السابق ولجنة المشاركة باعتبارها تطبيق لهذا الحق فقد جعل المشرع لها نظامها الانتخابي الخاص الذي يحتاج أحيانا إلى رفع الغموض عن كثير من جوانبه بواسطة نصوص تطبيقية وتنظيمية، وبيّن تشكيلتها التي تحتاج توسيعا وتنوعا، ومنحها القانون اختصاصات رقابية وأخرى إستشارية على هشاشتها التي تحتاج مزيدا من التدعيم والتطعيم وما ترتب على ممارسة تلك الإختصاصات من الأثار التي لها من القوة الإلزامية التي تكفل لها الانفاذ.

الكلمات المفتاحية:

العمال، المؤسسة، لجنة المشاركة، المشاركة العمالية، تسيير المؤسسة

Résumé

Si la représentation des travailleurs dans l'entreprise est un droit constitutionnel, le droit de gestion est une résultat naturel de ce droit et la Comité de participation en tant qu'application de ce droit Le législateur lui a assigné un système électoral spécial, parfois Susciter l'ambiguïté de certains aspects par l'application par des textes règlementaires. sa formedoit élargir et diversifier, et la loi a donné les attributions de contrôle et de conseil malgré de fragilité qui nécessite de renforcement et de l'assistance pour que le résultat de l'exercice de ces attributionsont l' effets de la force obligatoire pour assurer l'exécution.

Les mots clés:

Travailleurs, institution, comité de participation, participation au travail, gestion de l'institution

إن المحافظة على السلم الاجتماعي على مستوى المؤسسات الاقتصادية بات حتمية إدارية لارتباطه بالنمو الاقتصادي للدولة والتجاري للمؤسسات ونظرا لأهمية هذا الأخير فقد تم تبني المشرع الجزائري منذ سنة 1990 الخيار الديمقراطي كوسيلة من وسائل تسيير المؤسسات وذلك بإقراره طريقة التسيير التشاركي للمؤسسة الاقتصادية من خلال إنشاء أجهزة لمشاركة الهيئة المستخدمة في إدارتها وذلك عن طريق تمثيل العمال في هذه الأجهزة واتخاذ طريقة الانتخاب كوسيلة لهذا التمثيل وأحيانا التعيين وحدد لهذه الأجهزة صلاحيات واختصاصات ومنحها وسائل مادية وغير مادية للقيام بهذه الاختصاصات حتى تؤدي الغرض من إنشائها وإذا كان تنظيم هذه الأجهزة بدءا بطريقة إنشائها ومرورا باختصاصاتها وصلاحياتها وانتهاء بإنهاء مهامها وعلى مر ما يقارب ثلاثة عقود قد أبان على كثير من السلبيات التي ظهر عوارها سواء من الناحية القانونية أو من الناحية الواقعية لهذا تبرز إشكالية مدى فعالية هذه الأجهزة بهذا الحال من خلال دراسة تطورها التشريعي لتقييم وتقويم هذا التطور في ظل التطورات العالمية الحديثة وعليه يطرح الإشكال التالي: ماهو النظام القانوني لأجهزة المشاركة في التشريع الجزائري؟ وماهي تجلياته على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟ ومن ثمة ما الذي يمكن ترشيده في هذه التجربة لاسيما في ظل التحولات الاقتصادية؟

المبحث الأول: إنشاء أجهزة المشاركة في المؤسسة

لمعرفة كيفية إنشاء أجهزة المشاركة في المؤسسة وجب بادئ ذي بدء التطرق إلى التطور التاريخي التشريعي لها في القانون الجزائري بدءا بمرحلة التسيير الذاتي مرورا بمرحلة التسيير الاشتراكي وانتهاء بالمرحلة الليبرالية ومن ثمة يمكن التعرض إلى كيفية إنشائها عن طريق نظامها الانتخابي.

المطلب الأول: نبذة تاريخية لتطور المشاركة العمالية في المؤسسة

يمكن التفرقة بين ثلاثة مراحل في هذا المجال في عهد الجزائر المستقلة وهي مرحلة التسيير الذاتي والاشتراكي وأخير الليبرالي.

الفرع الأول: مرحلة التسيير الذاتي

غداة الاستقلال كانت مشاركة العمال في التسيير عن طريق هيئات منتخبة تتمثل في مجلس العمال المنتخب من طرف جمعية العمال والذي بدوره ينتخب لجنة التسيير حيث يتكون من ثلثي أعضاء الهيئتين من العمال الذين لهم علاقة مباشرة بالإنتاج وهم الذين يشكلون الأغلبية أما الأقلية فكانت تتشكل من عمال الإدارة وكانت من أهم صلاحيات هذه الهيئات أن كانت تصادق على مخطط التنمية في إطار المخطط الوطني وعلى البرامج السنوية للتحضير والإنتاج¹، وفي مرحلة هيجنة الدولة كان المدير العام يتمتع بصلاحيات واسعة لكنها مرتبطة بموافقة السلطة الوصية، وبمساعدة لجنة المداولة والمراقبة ممثلة من الوزارات والحزب، النقابة والعمال المنتخبين، ومن خلال هذه اللجنة نلاحظ أن مشاركة العمال كانت جد ضئيلة موازاة مع الهيجنة التي كانت تسيطر بها الدولة على الإدارة والتسيير².

الفرع الثاني: مرحلة التسيير الاشتراكي

فلقد استحدث القانون المتعلق بالتسيير الاشتراكي³ لجانا دائمة تعتبر أجهزة مساعدة لمجلس العمال والتي لا يجب أن تتعدى خمسة أعضاء تكلف بالشؤون الاقتصادية والمالية والاجتماعية والثقافية، المستخدمين والتكوين، التأديب وحفظ الصحة والأمن، حيث تتشكل ثلاثة لجان بكامل أعضائها من العمال المعينين من طرف مجلس العمال وممثلي الإدارة المعينين من طرف المديرية، أما اللجان العالية فتتمثل في لجان الشؤون الاقتصادية والمالية التي تكلف بدراسة المشاكل المتعلقة بالاقتصاد والمالية للمؤسسة، ولجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية التي تسند لها مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية والتكفل بكل ما يتعلق بالوضع الاجتماعي والثقافي للعامل وأخيرا لجنة المستخدمين والتكوين التي تختص بإعداد السياسة الخاصة بالمستخدمين وتعيينهم وكذا تكوينهم، تجتمع هذه اللجان مرة واحدة إلزاما في كل شهر بصفة عادية كما يجوز لها إن تجتمع بصفة غير عادية بطلب من رئيسها أو رئيس مجلس العمال التابعة له كما تنتهي اجتماعاتها

¹ - عمر أوشان السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية - المجلة الجزائرية للعمل عدد 24 إصدار المعهد الوطني للعمل الجزائر ص 11

² - مزارى أحلام المشاركة العالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2012 ص 06

³ - الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 ص 1735

بوضع تقرير تبدي فيه ملاحظاتها وتقدمه إلى كل من مجلسي العمال والمديرية.

الفرع الثالث: مرحلة الليبرالية

كرس المشرع الجزائري في هذه المرحلة مجموعة من الهيئات وجسد طرق مختلفة من أجل تمكين العمال من المشاركة الفعلية في تسيير المؤسسة التي يشتغلون فيها .
إن المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في النظام الجزائري الحالي ومن خلال القانون المنظم لعلاقات العمل¹ يتميز بالازدواجية فإلى جانب المشاركة العمالية غير المباشرة المتمثلة في المنظمة النقابية هناك المشاركة العمالية المباشرة التي تتم عن طريق تمثيل المنتخبين وهم مندوبي المستخدمين المنتخبين من طرف العمال ، والذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة².

المطلب الثاني: النظام الانتخابي لأجهزة المشاركة

إن أي نظام انتخابي لدراسته يجب المرور على مرحلتين أساسيتين مرحلة الاقتراع والتصويت ومرحلة الفرز وإعلان النتائج وهذا ما سيتم تطبيقه على النظام الانتخابي لأجهزة المشاركة.

الفرع الأول الاقتراع والتصويت

تنتخب لجنة المشاركة من مجموع عمال المؤسسة بواسطة الاقتراع السري الحر والمباشر لمدة ثلاثة سنوات ويكون عددها ما بين عضوا واحدا إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل ، عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة الألف عامل على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية الموجودة في المؤسسة

¹ - قانون 11-90 مرجع سابق.

² - مزارى أحلام، مرجع سابق ، ص 54.

بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث من عدد المقاعد إلا في حالة الإتفاق على خلاف ذلك¹.

ويتم الإقتراع بإشراف هيئة متساوية الأعضاء من ممثلي العمال والمستخدم في حدود ثلاثة أعضاء لكل طرف برئاسة أكبر الأعضاء سنا وتكون مهمة الهيئة المتساوية هذه ضبط القائمة الإنتخابية وتقرير توزيع المناصب على الفئات العمالية المختلفة والتحقق من سلامة الإنتخابات وتلقي شكاوى المترشحين وتنصيب المترشحين المنتخبين ،وأخير تستدعي لجنة الإنتخاب فور الإعلان عن نتائج الإقتراع كل المندوبين المنتخبين في أجل أقصاه ثمانية أيام لإنتخاب لجنة المشاركة من بينهم وذلك عن طريق الإقتراع السري².

الفرع الثاني الفرز وإعلان النتائج

يتم فرز الأصوات علانية فور انتهاء عمليات الإقتراع ويجري رئيس مكتب الإقتراع بعد الإتهاء من عملية الفرز محضر الإنتخابات ويوقعه جميع أعضاء المكتب ويدون في هذا المحضر إذا إقتضى الأمر ذلك الإشكالات والإحتجاجات المتعلقة بسير عملية الإقتراع وتسلم للجنة الإنتخابية نسخة منه وتعلن اللجنة الإنتخابية النتائج النهائية لكل مكان عمل متميز على حدة ،بعد إعداد المحضر النهائي لنتائج الإقتراع وترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ويصرح بإنتخاب المترشحين الحاصلين على أكثر عدد من الأصوات وإذا تساوى مترشحان أو أكثر في عدد الأصوات تؤخذ الأقدمية في الهيئة المستخدمة بعين الإعتبار للفصل في الأمر³ ، وفيما يتعلق بالمنازعات في هذا الشأن فيكون كل إعراض عن انتخاب مندوبي المستخدمين إلى المحكمة المختصة إقليميا التي تبت في المسائل الإجتماعية وتصدر حكمها الأولي

¹ إمارة عبلة، دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة، مجلة مخبر القانون الاجتماعي ، عدد 06، سنة 2015، ص23.

² قانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر، عدد 17.

³ المواد 25,26,27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990 ، المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر عدد 42 .

التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

والنهائي في غضون ثلاثين يوما من تلقي القضية وذلك وفقا للمادة 100 من قانون علاقات العمل الفردية¹.

المبحث الثاني: إختصاصات اللجنة والوسائل الممنوحة لها

إنطلاقا من المادة 94 من قانون علاقات العمل الفردية² تتجسد المشاركة العالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية من حيث التسيير بمستويين، يمثل الأول في المشاركة الفعلية في صنع القرار والإشراف الفعلي على التسيير الإقتصادي والمالي والتنظيمي للمؤسسة من خلال الممثلين العالين في مجلسا لإدارة الذي تعينه الجمعية العامة للمساهمين، والذي يباشر ويسير كافة الأعمال اليومية للمؤسسة تحت مسؤولية ورقابة مجلس الإدارة الذي يخوله ويفوضه هذه الصلاحيات وكذلك الأمر بالنسبة لمجلس المراقبة الذي يشرف على تسيير المؤسسة بإسم الشركاء والذي يتولى السلطة العامة للمؤسسة بتفويض من الجمعية في حدود القانون الأساسي للشركة ذات المسؤولية المحدودة بينما يمثل المستوى الثاني، في المشاركة الاستشارية أو الإعلامية التي يمارسها العمال من خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر المؤسسة المستخدمة، أو مندوبي المستخدمين أي العمال على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على أكثر من عشرين عاملا³.

المطلب الأول: الصلاحيات الرقابية

إذا كان الغرض من إنشاء لجنة المشاركة هو المشاركة في عملية التسيير تمثيلا للعمال فإن أول صلاحية كان على المشرع منحها إياها هي الصلاحية الرقابية التي تتمثل أساسا في تلقي المعلومات والرقابة على عملية التنفيذ.

¹ - قانون 11-90 مرجع سابق.

² - قانون رقم 11-90 مرجع سابق.

³ - مازة عبلة، دور المشاركة العالية في تطوير المؤسسة، مرجع سابق، ص 33.

الفرع الأول: تلقي المعلومات

تنص المادة 94 المذكورة أعلاه¹ في فقرتها الأولى على: "تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي"، بالنظر إلى نص هذه الفقرة نجد أن اللجنة لها الحق في الحصول على المعلومات كل ثلاثة أشهر فيما تعلق بالمجالات الثلاث المحددة غير أن المشرع وفي صياغته للمادة لم يضمن عليها صفة الإلزام والوجوب ولم يرتب جزاء على مخالفتها يضمن لها الالتزام بفحواها وإذا كانت هذه المجالات الثلاثة تهم صاحب العمل بصفة مباشرة فإنها لها آثارها على العمال على اعتبار أن ديمومة المؤسسة وإنتاجيتها مرتبط كل الارتباط بالعمال وحقوقهم وأن هذه المجالات هي مؤشرات لهذه الديمومة والإنتاجية.

الفرع الثاني: الرقابة على التنفيذ

لقد نصت الفقرة الثانية من نفس المادة المذكورة على صلاحية اللجنة في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ثلاثة ميادين: الشغل، الوقاية الصحية والأمن، الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي غير أنها لم ترتب أي أثر على هذه الرقابة إلا ما نصت عليه الفقرة الموالية، حيث نصت على القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية والصحة والأمن وطب العمل، ومن خلال هذه الفقرة نلاحظ غموضاً وإهتزازاً في صياغتها فالقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم لا يعتبر رقابة على التنفيذ وإنما مشاركة فيه.

المطلب الثاني: الصلاحيات الإستشارية

لقد نصت المادة 94 فقرة 4 المذكورة أعلاه على أنه من صلاحيات اللجنة إبداء الرأي المسبق أي قبل تنفيذ المستخدم قراراته والمتعلقة بالخطط السنوية وحصيلات تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز ومراقبة العمل، توقيت العمل)، مشاريع إعادة

¹ -قانون 11 90 مرجع سابق.

التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

هيكلية الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)، مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ويجب الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي يتم إخطار مفتش العمل وجوبا ويكون إبداء الرأي المسبق غير مطابق وغير ملزم للمستخدم.

من خلال نص المادة المذكورة نستطيع القول بأن إبداء لجنة المشاركة لرأيها فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية ينحصر في صورتين: تنظيم العمل والنظام الداخلي، مخططات التكوين المهني للعمال ونماذج العقود.

الفرع الأول: تنظيم العمل والنظام الداخلي

تشارك اللجنة في عملية تنظيم العمل على إعتبار أنها عملية متصلة بصفة مباشرة بالعمال ناهيك عن أن اللجنة تشارك بصفة إستشارية في إعداد النظام الداخلي وهو أيضا له علاقة وطيدة بالعمال ومحيطهم من جهة وعلاقة هؤلاء بالمستخدم.

أولا: تنظيم العمل

تنحصر قرارات تنظيم العمل التي تستشار فيها لجنة المشاركة في مقاييس العمل وهي عبارة عن معايير عمل وإنتاج يحددها المستخدم للوصول إلى النتائج المرجوة، حيث يوفر المستخدم لتنفيذ هذه المقاييس كافة الوسائل والعوامل التي تتماشى وهذه المعايير وعليه تبدي لجنة المشاركة رأيها في مقاييس العمل، حيث على إعتبار أنه قد يبلغ المستخدمين فيها، كأن تتجاوز مقاييس تحديد مدة زمنية معينة في مكان عمل¹.

ثانيا النظام الداخلي للمؤسسة

إن هذا النظام يعده المستخدم وهي صلاحية مانعة له غير أن هذا النظام له قواعده التي نص عليها القانون والتي يراقب تطبيقها مفتش العمل المختص إقليميا ويأتي دور لجنة

¹ - مزاري أحلام، المشاركة العالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مرجع سابق ص 06

التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

المشاركة في هذا النظام إستشاريا ومسبقا أي قبل إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وعلى الرغم من الطبيعة الإستشارية له إلا أن القانون أوجب هذا الإجراء ألا وهو إستشارة لجنة المشاركة وقد تُطرح إشكالات بشأن صيغة الرأي الإستشاري للجنة المشاركة هل يكون بصيغة مكتوبة ويلحق بالنظام الداخلي أم تتم الإشارة إليه فقط في محضر الإجتماع المتعلق بإعداده؟.

الفرع الثاني مخططات التكوين المهني ونماذج العقود

بالإضافة إلى مشاركة اللجنة في عملية إعداد النظام الداخلي وتنظيم العمل فقد أوكل لها المشرع أيضا صلاحية استشارية أخرى تتعلق بمخططات التكوين المهني وإعداد نماذج العقود على أن لا تخرج هذه الصلاحية عن ما هو مقرر قانونا وكذا ما هو مقرر في الوثائق التفاوضية.

أولا: مخططات التكوين المهني

انطلاقا من أهمية التكوين المهني للعمال فقد نص المشرع الجزائري في المواد من 57 إلى 61 من قانون علاقات العمل الفردية¹، على ضرورة تكوين العمال وأوجب على المستخدم إعداد برنامج لتكوين للمستخدمين وفق الإحتياجات والمناصب مع تطعيم هذا البرنامج بإستشارة لجنة المشاركة بحكم أنها الأقرب إلى الوسط العمالي.²

ثانيا: نماذج العقود

نظرا لاتصال عملية إعداد نماذج عقود العمل بحقوق العمال وواجباتهم من جهة وتكفل هذه اللجنة بحماية هذه الحقوق وتلك الواجبات من خلال تمثيلها للعمال في تسيير المؤسسة فقد راعى المشرع هذه العلاقة ومنح صلاحية استشارية للجنة المشاركة في إعداد نماذج عقود

¹ قانون 11-90 مرجع سابق

² -سعادة محمد وعمور مصطفى، التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة تربص لنيل شهادة الدراسات التطبيقية في قانون الأعمال، جامعة التكوين المتواصل، مستغافم، السنة الجامعية 2000، ص 54.

التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

العمل حيث أوجب المشرع على المستخدم استشارة اللجنة في كل ما يتعلق بإعداد وتحرير عقود العمل على أن تكون هذه الإستشارة أو الرأي غير مطابق.

المطلب الثاني: الوسائل القانونية والمادية الممنوحة لها

تبعاً للصلاحيات وتلك الإختصاصات التي كلفت بها لجنة المشاركة كان على المشرع أن يمنح لها مقابل ذلك وسائل مادية وقانونية للإضطلاع بمهامها.

الفرع الأول: الوسائل القانونية

تتمثل هذه الوسائل في بسط الحماية القانونية على اللجنة كهيئة وعلى أعضائها بصفة فردية هذا من جهة ومن جهة أخرى تقوية المركز القانوني العام لها كهيئة ولأعضائها.

أولاً: الحماية القانونية لأعضائها

لقد قرر المشرع الجزائري حماية قانونية لأعضاء لجنة المشاركة حتى يتمكن من أداء مهامها على أكمل وجه ودون أية عوائق إذ أنه ووفقاً لنص المادة 113 من قانون علاقات العمل الفردية¹ لا يمكن لأي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية فإذا عوقب لهذا السبب يعتبر المستخدم في وضعية مخالفة طبقاً لنص المادة 113 المذكورة لكن قد يطرح الإشكال: هل تمتد هذه الحماية حتى بعد انقضاء عهده؟ ولقد كان المشرع الفرنسي أوسع ضماناً وحماية لمندوبي العمال لما قضى بضرورة مد هذه الحماية حتى بعد إنقضاء عهده ناهيك عن أنه أوقف تسليط أية عقوبة على المندوب دون رخصة تسلم من مفتش العمل المختص².

ثانياً: المركز القانوني للجنة المشاركة

¹ قانون 11-90 مرجع سابق

² المادة L 434-01 من قانون العمل الفرنسي رقم 459 المؤرخ في 1989/08/02 المعدل بموجب قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 2002/01/17.

على الرغم من هشاشة المركز القانوني للجنة المشاركة وأعضائها باعتبارها من ناحية جهة رقابية لم يرتب المشرع على هذه الرقابة أي أثر قانوني ومن ناحية ثانية جهة إستشارية برأي غير مطابق أي لا يحمل صفة الإلزام على الرغم من أهميتها باعتبارها تمثل العمال في تسيير المؤسسة إلا أن هذه الصلاحيات تمكنها من مساعدة المستخدم في توجيه أهداف المؤسسة وتزوده بالمشورة التقنية بحكم قربها من محيط العمل والعمال.

الفرع الثاني: الوسائل المادية

من أجل السير الحسن لعمل لجنة المشاركة، منح لها القانون عدة تسهيلات من بينها:
1- وضع مكتب خاص بها حيث تنص المادة 96 من قانون العمل¹ على أن تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكثبا يتكون من رئيس ونائب الرئيس وتجتمع كل ثلاثة أشهر على الأقل.

2- لوحات النشر أو الإعلانات حيث يتوجب على رئيس المؤسسة منح لجنة المشاركة لوحات إعلانية خاصة بها على شكل لافتات إلى جانب اللافتات الممنوحة للرقابة بالمؤسسة، عمليا نجد لوح إعلامي واحد تنشر فيه كل الإعلانات سواء إعلانات لجنة المشاركة أو النقابة أو حتى إعلانات المؤسسة.

3- الخبراء: تستعين لجنة المشاركة بالخبراء لقراءة وشرح تلك الوثائق المتعلقة بالمحاسبة والمالية المقدمة لها من قبل المؤسسة، وكذلك لفحص الحسابات السنوية ودراسة المشاريع الإقتصادية، لإبداء الرأي فيها ولعل حقا للجنة بالإستعانة بالخبراء يمنح لها الحق في قراءة الوثائق الإقتصادية الهامة بالمؤسسة، مما يسهل عليها الإطلاع على الوضعية الإقتصادية للمؤسسة، فيمكنها ذلك من إعلام النقابة بالوضع الإقتصادي للمؤسسة، لتعقد هذه الأخيرة مفاوضات فعالة وناجعة مع المستخدم وهي مفاوضات مبنية على علم مسبق ومدروس من النقابة لوضعية المؤسسة والخروج بحلول ناجعة للرفع من المستوى الإقتصادي لهذه الأخيرة. وهذا الشكل من الحق

¹ -قانون 11-90 مرجع سابق

التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

المنوح للجنة المشاركة لقراءة الوثائق الإقتصادية للمؤسسة هو شكل من أشكال إعلام اللجنة حول كل الوضعية الإقتصادية التي تمر بها المؤسسة، وهو الشكل الجديد لدور اللجنة مقارنة بالدور التقليدي الذي عهدناه للجنة المشاركة وهو الدور الإجتاعي فقط¹.

خاتمة:

مما سبق نستطيع القول أن لجنة المشاركة لها صلاحيات رقابية وإستشارية على الرغم من هشاشتها إلا أنها كانت محاولة لدمقرطة المحيط العمالي في المؤسسة ليلقي ذلك بضلاله على المحيط الإجتاعي والإقتصادي لكل من العمال والمؤسسة والدولة وعليه نرى أن توسع هذه الصلاحيات بما يضمن المشاركة الحقيقية والفعالة للعمال في المؤسسة وعليه نقتراح التوصيات التالية:

أولاً: تحويل بعض الصلاحيات الإستشارية الغير ملزمة إلى صلاحيات إستشارية ملزمة عن طريق التداول والتصويت.

ثانياً: ترتيب أثار على تلك الصلاحيات الرقابية تضمن لها الإحترام والتنفيذ

ثالثاً: توسيع تمثيل اللجنة على مستوى مجلس الإدارة واللجان الأخرى المنبثقة عن اللجنة.

رابعاً: إشراك مفتشية العمل لتقوية المركز القانوني للجنة ككل وتوفير الحماية القانونية لأعضائها كما هو الحال عليه في التشريع الفرنسي.

خامساً: رفع اللبس والغموض الواقع بين صلاحيات كل من لجنة المشاركة والمنظمة النقابية.

قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية

1- النصوص القانونية الوطنية

¹ - مازة عبلة، مقال علمي بعنوان " دور المشاركة العالية في تطوير المؤسسة"، مرجع سابق ص 8

التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري

-قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر، عدد 17.

-الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم إنتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر، عدد 42.

2- النصوص القانونية الأجنبية

قانون العمل الفرنسي رقم 459 المؤرخ في 02/08/1989 المعدل بموجب قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17/01/2002

ثانيا: المقالات

- مازة عبلة، دور المشاركة العالمية في تطوير المؤسسة"، مجلة مخبر القانون الاجتماعي، عدد 06، سنة 2015.

-عمروأوشان السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية -المجلة الجزائرية للعمل عدد 24 إصدار المعهد الوطني للعمل الجزائر

ثالثا: المذكرات والرسائل

- مزارى أحلام، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، سنة 2012.

-سعادة محمد وعمور مصطفى، التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة تربص لنيل شهادة الدراسات التطبيقية في قانون الأعمال، جامعة التكوين المتواصل، مستغانم سنة 2000.