مجلة القانون والعلوم السياسية | المجلد 08 / العـــدد: 02 (2022)، ص 486-495

تاريخ الاستلام: 17.-04-2022 تاريخ القبول: 22-05-2022

الحوكمة لتفعيل دور العمال في شركة المساهمة

Governance to promote the role of workers in the joint stock company

عيداوي مراد*

جامعة بلحاج بوشعيب (عين تموشنت)

مخبر الأسواق التشغيل التشريع والمحاكاة في الدول العربية

mourad.aidaoui@univ-temouchent.edu.dz

د. سويقي حورية

جامعة بلحاج بوشعيب (عين تموشنت)

مخبر القانون الخاص الأساسي

جامعة تلمسان

horiya.souiki@univ-temouchent.edu.dz

ملخص:

تعتبر حماية ذوي المصالح في شركة المساهمة من أهم الأسس التي تقوم عليها حوكمة الشركات، وبإعتبار العمال ذو مصلحة في شركة المساهمة والفئة الأضعف في منظومتها، سنحاول من خلال هذه الدراسة إبراز دور حوكمة الشركات في حماية مصالح العمال وتفعيل دورهم في إدارة شركة المساهمة.

وذلك من خلال تحليل مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومقاربتها مع الآليات التي إعتمدها المشرع الجزائري لإشراك العامل في التسيير والإدارة. أظهرت الدراسة بعض القصور التشريعي، يستوجب التعديل قصد تعزيز دور العمال في شركة المساهمة.

كلمات مفتاحية: الحوكمة.، مشاركة العمال.، شركة المساهمة.، مجلس الإدارة.، المشاركة في الأرباح.

Abstract:

The protection of stakeholders in a joint-stock company is considered as one of the most significant foundations on which corporate governance is based.Though workers have an interest in a joint-stock company , they are the weakest category in its system.Besides, we will attempt through this study to highlight the role of corporate governance in protecting workers' interests and promoting their role in managing a joint-stock company

Furthermore, through the analysis of the principles of corporate governance for the OECD and its approach with the mechanisms adopted by the Algerian legislator to involve the worker in management and administration, the study showed some legislative shortcomings, requiring amendment in order to consolidate the role of workers in the joint stock company

Keywords: Governance, Worker participation, Joint stock company, Governing Council, Profit sharing

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

تحظى شركة المساهمة بأهمية بالغة في عدة جوانب في قطاع المال والأعمال بإعتبارها أهم الوحدات الإقتصادية التي يقوم عليها نظام الإقتصاد الحر، فهي تشكل من الناحية الإقتصادية الركيزة الأساسية، إذ أنها تمثل تجمع لرؤوس أموال ومدخرات كبيرة تمكن الدولة من إنشاء وإستغلال المشاريع الكبرى من جهة، ومن جهة أخرى يدلي فيها الأفراد ذوي رأس المال المحدود لإستثماره في مشروع مالي كبير يأمل نجاحه، كما لها دور اجتماعي، إذ تعد أكثر الشركات إستيعابا لليد العاملة، فهي تستخدم عمالا متعددي الفئات والدرجات بأعداد كبيرة من العمال للقيام بنشاطها على الوجه الأكمل.

إن هذه الأهمية التي تحظى بها شركة المساهمة، دفعت بالمشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بتنظيمها بنصوص آمرة، لحماية المصلحة العامة للدولة ومصلحة الشركة والمساهمون فيها، إذ لا تتأتى هذه الحماية إلا بالإدارة الجيدة لشؤون الشركة، حيث إستصوب المشرع أن مصلحة الشركة ونجاحها لا يتحقق إلا بمشاركة جميع المساهمين في إدارة الشركة، بإعتبارهم المالكين الذين ساهموا في البداية في تكوين الشركة، والملتزمون بتحمل مخاطر نشاطها في النهاية.

من جهة أخرى، إن الأزمات المالية التي شهدتها بعض الشركات في العديد من بلدان العالم، لم تؤثر فقط على المساهمين فحسب، إنما أثرت كذلك تأثيرا مباشرا على الموظفين والعمال والدائنين و على الحياة العامة، مما أثار الانتباه ودفع التساؤل حول أهمية البحث عن أطر تنظيمية رقابية تضمن حماية مصالح المساهمين ومصالح الأطراف ذوي العلاقة مع الشركات، من خلال إيجاد آليات تعمل على تنظيم ممارسات القائمين على إدارات الشركات، فسارعت المؤسسات الدولية على غرار منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومؤسسة التمويل الدولية لوضع مجموعة الضوابط والأنظمة للرقابة على إدارة الشركة، وقد سميت هذه المجموعة من الضوابط بحوكمة الشركات.

نتيجة لتطور الفكر الإقتصادي، أصبح موضوع الحوكمة محل إهتمام العديد من الدول، إذ إسترشدت هذه الأخيرة بمبادئ حوكمة الشركات التي إعتمدتها منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، لتدعيم أنظمتها القانونية بقواعد تهدف إلى حماية التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة من خلال نظام تمثيل المصالح على مستوى إدارة شركة المساهمة.

وبناءا على هذا، إذا كان من المسلم به أن حوكمة الشركات تعتمد على إشراك الأطراف ذوي المصالح في إدارة شركة المساهمة كنظام من نظم الإدارة الرشيدة، تسعى إلى محاربة سوء التسيير الإداري وضمان حقوق كل الأطراف ذوي العلاقة بالشركة، و على إعتبار فئة العمال الأجراء إحدى الأطراف الفاعلة في شركة المساهمة، لابد أن تتضمن مبادئ حوكمة الشركات جملة من الآليات التي تهدف إلى تفعيل دور العمال في الشركة.

فالمشرع الجزائري قبل أن تلوح فكرة حوكمة الشركات في الأفق، ووعيا منه بضرورة تحقيق التوازن بين مختلف العلاقات داخل شركة المساهمة، وضمانا لإستمراريتها؛ نظم مختلف العلاقات الداخلية بموجب القانون التجاري وكذلك ضمن أحكام قانون العمل فيما يخص العلاقات بين العمال والشركة كهيئة مستخدمة .

و من ثم تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور العمال في شركة المساهمة، من خلال تقييم القواعد المتعلقة بالمشاركة العمالية في إدارة شركة المساهمة في التشريع الجزائري، ومحاولة تفعيلها على ضوء مبادئ حوكمة الشركات، ما يجعلنا نطرح الإشكالية الآتية: مدى كفاية آليات المشاركة العمالية التي إعتمدها المشرع الجزائري لتحقيق الحوكمة المنشودة في الأحكام والمبادئ الدولية؟.

إن الوصول لإيجاد إجابة لهذه الإشكالية يقتضي منا أن نعتمد المنهج التحليلي المقارن، من خلال إستنباط مبادئ الحوكمة المتعلقة بتفعيل دور العمال في شركة المساهمة، ومقاربتها مع القواعد التي إعتمدها المشرع الجزائري لتفعيل دور العمال في شركة المساهمة، وذلك بتقسيم الدراسة إلى محورين، الأول سيتم التطرق فيه إلى المركز القانوني للعمال في إطار نظرية حوكمة الشركات، والمحور الثاني سيتضمن آليات مشاركة العمال على ضوء مبادئ حوكمة الشركات.

2. المركز القانوني للعمال في إطار نظرية حوكمة الشركات

إن إشتراك الأشخاص في البناء الإقتصادي للشركة ينتج عنه مجموعة من العلاقات القانونية المرتبطة ببعضها، والمؤثرة بمستوى النشاط الإقتصادي للشركة ومتأثرة فيه، وهي علاقات أكسبت التعامل مع الشركات التجارية إنطباعا خاصا من الوجهة القانونية والاقتصادية على حد سواء[1]. وعلى هذا الأساس فإنه يقتضي في إطار النظام القانوني لحوكمة الشركات العمل على معرفة المركز القانوني للعمال في الشركة، تحديدا لمصالحهم في الشركة، والتي تخولهم مكانة قانونية في رعايتها و المطالبة بها.

إن المركز القانوني للعمال المراد تحديده في إطار حوكمة الشركات لا يراد منه المركز القانوني الشخصي بالمعنى الشائع والذي يحدد طبيعة العلاقة القانونية بين الشركة والعمال المستخدمين فيها، وإنما المقصود منه المركز القانوني الموضوعي للعمال كذوي المصلحة في الشركة وأن مصالحهم عموما تتأثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة بما تتخذه الشركة من قرارات وأعمال في ممارستها لنشاطها الاقتصادي[2].

لتحديد المركز القانوني للعمال كذوي مصلحة في شركة المساهمة، فإن هناك مسألة أولية يجب حسمها في هذا الصدد، وهي مفهوم حوكمة الشركات كمصطلح قانوني جديد في المجال التجاري، وأهميتها في حماية مصالح العمال وتفعيل دورهم في إدارة الشركة .

1.2 مفهوم حوكمة الشركات:

يعد مصطلح حوكمة الشركات من المصطلحات الحديثة في مفردات اللغة العربية إذ تم التوصل إليه بعد العديد من المحاولات لعدد من خبراء اللغة العربية حيث تم إقتراح مصطلح "الإدارة الرشيدة " كمرادف لمفهوم "corporate governance"، ومنهم من إستحسن مصطلح "القواعد الحاكمة للشركات"، غير أن المجمع الفقهي للغة العربية بالجامعة الأمريكية بالقاهرة تبنى مصطلح "حوكمة الشركات"[3].

فالإختلاف لم يقتصر على خبراء اللغة وإنما تعدى إلى الدراسات القانونية والإقتصادية، فحداثة موضوع حوكمة الشركات فرضت إختلافا في وجهات النظر البحثية والفقهية لتحديد مفهومه، حيث لم يتم التوصل إلى تحديد مفهوم موحد لهذا المصطلح، لذلك سوف نجري مناقشة مجموعة من التعاريف الإصطلاحية الموضوعة من قبل الباحثين على إختلاف تخصصاتهم في الفقهين العربي والغربي بالقدر الذي يمكننا من الوصول إلى التعريف الملائم لوظيفة حوكمة الشركات علميا و عمليا.

1.1.2 تعريف حوكمة الشركات:

على المستوى الفقهي،يقصد بحوكمة الشركات مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين إدارة الشركة والمتعاملين معها من الشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين، على أساس من تحديد الحقوق وتنفيذ الالتزامات وفقا لما يستوجبه حسن النية في إدارة الشركة والرقابة عليها[4].

و يرى الدكتور محمد مصطفى سليمان أنها تعبير واسع يتضمن القواعد وممارسات السوق التي تحدد كيفية إتخاذ الشركات وخاصة شركات الاكتتاب العام لقراراتها، والشفافية التي تحكم عملية اتخاذ القرار فيها، ومدى المسائلة التي يفصحون عنها للمستثمرين والحماية التي يقدمونها لصغار المساهمين، وتتضمن أيضا موضوعات خاصة بقانون الشركات و قوانين الأوراق المالية و قواعد قيد الشركات بالبورصة داخل كل دولة، والمعايير المحاسبية التي تطبق على الشركات المقيدة بالبورصة وقوانين مكافحة الاحتكار وقوانين الإفلاس وعدم الملائمة المالية"[5].

وبعبارة أخرى، فهي النظام المؤسسي والتنظيمي الداخلي الشامل للشركة والذي يضمن التوصل إلى أكفأ السبل لعملية إتخاذ القرار والتدخل السليم في الوقت المناسب لحماية حقوق الأطراف المعنية[6].

إستنادا لما سبق، يثير مصطلح حوكمة الشركات بعض الغموض، وذلك لعدم وجود تعريف قاطع وواحد، فبينما ينظر له رجال الاقتصاد على أنه الآلية التي تساعد الشركة في الحصول على التمويل، وتضمن تعظيم قيمة أسهم الشركة وإستمرارها في الأجل الطويل، فإن هناك

آخرون يعرفونه من الناحية القانونية على أنه يشير إلى طبيعة العلاقة التعاقدية من حيث كونها كاملة أم غير كاملة، والتي تحدد حقوق وواجبات حملة الأسهم وأصحاب المصالح من ناحية، والمديرين من ناحية أخرى[7].

لم يقتصر الخلاف في تعريف حوكمة الشركات على الفقه وحسب، وإنما إمتد ليشمل الهيئات والمنظمات الدولية فقد عرفتها مؤسسة التمويل الدولية بأنها نظام يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها، لكن هذا لا يعني أنها نظام مغاير لنظم الرقابة والإدارة في الشركات، بل هي ممارسات تهدف إلى تدعيم وتعزيز نظم الإدارة والرقابة المعروفة في قانون الشركات و تفعيلها.

و في نفس الصدد، عرفتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بأنها مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين[8]، فهذا التعريف يجعل الحوكمة تبدو مجموعة العلاقات بين الإدارة التنفيذية للشركة ومجلس إدارتها وأصحاب المصالح، في حين أن مفهوم الحوكمة الشركات أوسع وأشمل أفقا من ذلك، إذ تعتبر الحوكمة في جوهرها تعمل على تفعيل العلاقات بين الإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح مع توفير كل الضمانات اللازمة لأطراف العلاقة القانونية في مواجهتها بعضها البعض بالقدر الذي يحافظ على الإئتمان وحسن النية بين أطراف العلاقة.

وتجدر الإشارة إلى أن حوكمة الشركات تقوم من الناحية القانونية بالتأكد من الإلتزام بتطبيق الأشكال المختلفة للعقود بين كافة الأطراف المعنية في الشركة، وتعد حجر الزاوية في تنظيم العلاقات التعاقدية بين هؤلاء الأطراف بما يعمل على ضمان حقوق كل طرف منهم[9].

حاصل القول، يقصد بالحوكمة مجموعة القواعد والإجراءات التي تنظم العلاقات بين إدارة الشركة والمتعاملين معها من الشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين على أساس من تحديد الحقوق وتنفيذ الالتزامات وفقا لما تستوجبه حسن النية في إدارة الشركة والرقابة عليها[10].

2.1.2 أهمية حوكمة الشركات بالنسبة للعمال:

إن تطبيق قواعد حوكمة الشركات يساهم في تحسين سبل إدارة الشركات من خلال وضع إسترتيجية وتحديد أهداف مشتركة وكيفية تحقيقها وتحفيز العاملين على أداء عملهم بكفاءة وفعالية[11]، فمن خلال استقراء مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تتجلى أهمية الحوكمة بالنسبة لفئة العمال، إذ تساعد في ضمان الحقوق لكافة العمال التي وضعها القانون أو تم وضعها من خلال الإتفاقيات المتبادلة، كما تعمل على حماية مصالح العاملين في الشركة وضمان إستمرارية العمل فيها، بما يحقق لهم الأمان الوظيفي والإستقرار الجماعي[12].

من ناحية ثانية،تسعى حوكمة الشركات إلى بناء علاقة قوية ووثيقة بين إدارة الشركة والعاملين فيها[13]، من خلال تعزيز مشاركتهم في إدارة وتسيير شركة المساهمة، وتمكينهم من المعلومات الضرورية بصورة دورية وفي الوقت المناسب التي من شأنها تكون لديهم فكرة واضحة عن سير نشاطها والمشاريع الآنية والمستقبلية، فالحصول على المعلومة يضمن لهم حماية أكبر من إتخاذ قرارات قد تضر بمصالحم، كما يمكنهم من إخطار مجلس الإدارة بأي تصرف أو مخالفة قانونية أو أخلاقية، من دون أن يترتب على هذا الإخطار أي مساس بحقوقهم تجاه الشركة[14].

2.2 العمال كأطراف ذوي مصلحة في شركة المساهمة:

بداية لتحديد مصالح العمال في شركة المساهمة، لابد أن نبحث في طبيعة العلاقة التي تربطهم بها، إذ أن الطبيعة القانونية الخاصة بشركة المساهمة، قد تجعل الوضع القانوني للعامل في شركة المساهمة يختلف بإختلاف العلاقة التي تربطه بالشركة، يكون أجيرا يرتبط بالشركة بموجب عقد عمل ينظم المراكز القانونية لأطرافه وإلتزامات وحقوق كل منهم، وفق ما يحدده التنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية، و قد يكون أجيرا مساهما، إذ لا مانع من إكتساب العمال لأسهم في الشركة، الأمر الذي يكسبه حقوقا يمنحها له السهم، فهو في مركز

الشريك المساهم، وبهذه الصفة له الحق في ممارسة دوره في إدارة الشركة، وبالتالي تتوافق مصالح الأجير المساهم مع مصالح المساهمين ينبغي على الشركة رعايتها.

إلا أنه ما يلفت الإنتباه، هو مدى رعاية الشركة لمصالح العمال الأجراء، بشكل يجعلهم يمارسون دورهم في المشاركة في قرارات الشركة شأنهم شأن المساهمين، على إعتبار أنهم يمثلون رأس مال بشري يؤثرون في نشاط الشركة ويتأثرون بقراراتها، ويشتركون في تحقيق غرض الشركة، ويساهمون في نجاحها أو فشلها كما يتحملون مخاطر نشاطها، أم أنهم مجرد أجراء يبيعون قوتهم وجهدهم مقابل أجر أو ثمن معين. و تماشيا مع ما تم ذكره، فإن الإعتراف بمصالح العمال في شركة المساهمة، يقتضي تحديد نطاق مصلحة الشركة أولا، إذا كانت هذه الأخيرة تستوعب مصالح العمال كأطراف ذوي علاقة أم تقتصر على مصالح المساهمين فقط، ثم تحديد الأساس الذي اعتمد عليه في إطار حوكمة الشركات لمشاركة العمال في الإدارة والتسيير؛ ملكية رأس المال أم المصلحة .

1.2.2 نطاق مصلحة الشركة في إطار نظرية حوكمة الشركات:

تعد النظرية العقدية من أولى النظريات التي فسرت الطبيعة القانونية لشركة المساهمة، ذلك أن صلابة هذه الشركة المنغلقة في دائرة من القواعد الآمرة دفع بعض الفقه إلى الحديث عن مصلحة المساهمين كمصلحة وحيدة في الشركة [15]، بإعتبارهم المساهمين في تكوينها و هم من يتصدون عادة لإدارتها، و من يتحملون في النهاية مخاطر المشروع؛ إذ هم آخر الأشخاص الذين يرخص لهم القانون إسترداد مساهمتهم المالية منها عند تصفيتها[16].

إلا أنه مع تراجع النظرية العقدية للشركة من ناحية، ونتيجة للتطور الذي أصاب الفكر الاقتصادي والقانوني المعاصر من ناحية ثانية،لم يعد ينظر لشركة المساهمة كهيكل مغلق يمثل فيه المساهمون وحدهم المدافعين عن مصلحة الشركة[17]، بل أيضا كل من لهم علاقة بضرورة إستقرار و إستمرار الشركة، من عمال وموظفين و موردين و دائنين ومستهلكين، إذ أن شركة المساهمة لا يمكن فصلها بتاتا عن محيطها السوسيوإقتصادي[18].

من خلال إستقراء التعاريف الفقهية لحوكمة الشركات، والمبادئ التي إعتمدتها المنظمات الدولية على غرار منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، نجد أن مصلحة الشركة لا تقتصر فقط على مصالح المساهمين فقط، وإنما تستوعب مصالح جميع الأطراف ذوي العلاقة مع الشركة، إذ أكدت منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية على ضرورة إحترام حقوق المساهمين، مثلما ركزت على تفعيل دور أصحاب المصالح من خلال إحترام الحقوق التي وضعها القانون أو تم وضعها من خلال الإتفاقيات المتبادلة، و على تعزيز مشاركتهم في صنع القرار و في إدارة الشركة وفق آليات ومستويات مناسبة.

2.2.2 مصلحة العمال كأساس للمشاركة في إدارة شركة المساهمة:

قد يتخذ مجلس إدارة شركة المساهمة قرارات دون أن يراعي فيها مصالح العمال، الأمر الذي قد يؤدي إلى تضارب مصالح العمال بمصلحة الشركة، وقد يكون سببا في تعثر أعمالها في أقل تقدير ممكن، لذا إعتمدت مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية نظام تمثيل المصالح في إدارة شركة المساهمة كآلية لحماية مصالح العمال.

إن المفهوم الواسع لمصلحة الشركة كان له الأثر الكبير على مسألة إشراك العمال في مجلس الإدارة، فبعد أن كان مجلس الإدارة في ظل المفهوم التقليدي للشركة يقتصر على المساهمين ويعتبر ملكية رأسمال هي المصدر الوحيد للإدارة، و هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري ضمن نص المادة 427 و 428 من القانون المدني الجزائري[19]، إعتمدت مبادئ حوكمة الشركات فكرة المصلحة كمصدر جديد لإدارة الشركة[20]، ليصبح من حق العمال كذوي مصلحة أيضا أن يكون لهم تمثيل داخل مجلس الإدارة، على إعتبار أن مصلحة الشركة لم تعد تهم الشركاء فقط، بل أصبحت تهم العمال كذلك، إذ أنهم يمثلون أصول الشركة غير الملموسة، التي ينبغي على الشركة رعايتها في ذلك شأنهم شأن أصولها المادية، لأن ذلك يصب في الأخير في تحقيق مصالح الشركة و يقربها من تحقيق أغراضها[21].

3. آليات مشاركة العمال على ضوء حوكمة الشركات

نظرا للأهمية التي يتمتع بها العمال في شركة المساهمة، وبإعتبارهم ذوي مصلحة يؤثرون ويتأثرون بالقرارات التي تتخذها إدارة شركة المساهمة، و التي قد تكون تعسفية في حقهم ، لضمان تحقيق التوازن بين مصلحة العمال و مصلحة الشركة و المساهمين فيها، أكدت مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على ضرورة إشراك هذه الفئة في بلورة قرارات الشركة.

حيث تضمن مبدأ دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية ضرورة العمل على تطوير مشاركة العمال في إدارة الشركة، إذ تم إقتراح بعض الآليات وردت على سبيل المثال وليس الحصر كتمثيل العمال في مجلس الإدارة وخطط تمليك الأسهم للعاملين، ومشاركتهم في الأرباح[22] .

و هو ما تبنته أغلب التشريعات، إذ إعترفت بتمثيل العمال في مجلس إدارة شركة المساهمة وفق مستويات مختلفة، قد تصل إلى مستوى إقتسام السلطة مع المساهمين، ليتحول العمال من كونهم مجرد عنصر من عناصر الإنتاج إلى مساهمين في سلطة توجيه وتحديد ظروف العمل الذي يقومون به، أو حتى مراقبين للإدارة[23].

نص المشرع الجزائري على بعض الآليات في نصوص متناثرة بين القانون التجاري وقانون العمل والقوانين المتعلقة بتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية وخوصصتها، وعليه يمكننا تصنيف هذه الآليات وفق معيار درجة المشاركة، قد تكون مساهمة في الإدارة مباشرة، إذ يقتسم فيها العمال سلطة إصدار القرار مع باقي أعضاء المجلس، وقد تكون مشاركة مالية.

1.3 مساهمة العامل الأجير في إدارة شركة المساهمة:

قد تكون مشاركة العمال في إدارة الشركة إشتراكا كاملا، ويجري بإقتسام ممثلي العمال عضوية مجلس الإدارة مع ممثلي رأس المال، وتكون حالة إقتسام كاملة للسلطة إذا كان عدد ممثلي العمال مساويا لعدد ممثلي رأس المال، وقد تكون نسبية، إذ يكون لممثلي العمال حق الإعتراض أو طلب إبطال القرار بعد إتخاذه، كما قد تكون المشاركة عن طريق لجنة إدارية تضم ممثلي العمال إذ لا يستطيع مجلس الإدارة إصدار أي قرار دون استشارتهم.

1.1.3 المشاركة في مجلس الإدارة:

إستنادا لمبادئ الحوكمة لا يكفي لتكوين مجلس الإدارة مجرد إنتخابه من طرف الجمعية العامة للمساهمين كما هو مكرس في الأحكام العامة المنظمة لشركة المساهمة في القانون التجاري، بل تكوين المجلس أضحى يقوم على أسس وضوابط أحدثتها مبادئ الحوكمة، من ضرورة تحقيق التوزان في التشكيلة والتنوع والتكامل في الإختصاصات والخبرات والمعارف[24].

فالمشاركة في مجلس إدارة شركة المساهمة أصبح حق جماعي مملوك لمجموع العمال، يقومون بموجبه بإنتخاب ممثلين عنهم داخل هذه المجالس، ويتمتع هؤلاء بصوت تداولي، من أجل إتخاذ القرارات التي تهم الشركة مثلهم مثل باقي أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين من قبل الجمعية العامة للمساهمين[25].

إذ أكدت مبادئ حوكمة الشركات على نظام تثميل العمال في مجلس إدارة شركة المساهمة[26]، بإعتبارها أسمى مستويات المشاركة التي يتم من خلالها إقتسام السلطة مع المساهمين، لإتخاذ قرارات سواء كانت إجتماعية فيما يتعلق بظروف العمال ومسائل التعيين وتوزيع العمل وتصنيف وتقييم الأجور والوظائف أو إقتصادية تتصل بموضوعات تتعلق بالسياسة العامة والتنظيم والإنتاج والتجهيز[27].

رغم نص المشرع الجزائري على وجوب تمثيل العمال الأجراء في مجلس الادارة للمؤسسات العمومية الإقتصادية، كآلية لحمايتهم وهو ما قضت به المادة 04 من الأمر 01-04 المتعلق بالمؤسسات الإقتصادية التي نصت على إلزامية إشتراك العمال في مجلس الإدارة عن طريق ممثلين، والمادة 25 من الأمر رقم 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، كذلك المادة 95 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 والأمر رقم 21/96، التي أشارت إلى تمثيل العمال في مجلس إدارة الهيئة

المستخدمة، إلا أنه لم يتعرض إلى نظام إشراك العاملين الأجراء في مجلس إدارة شركة المساهمة ضمن أحكام الشركات في القانون التجاري، ولعل ذلك تجسيد لمظهر من مظاهر النظرية العقدية التي تبناها المشرع الجزائري في نصوص المواد 416 من القانون المدني الجزائري، والتي تعتبر عائقا لتنظيم أحكام مشاركة العمال في الإدارة ضمن أحكام القانون التجاري.

وتجدر الإشارة إلى ما ورد في نص المادتين 615 و 616 من القانون التجاري التي تنظم مسألة الجمع بين صفة الأجير المساهم و صفة عضو مجلس الإدارة بنفس شركة المساهمة، تتعلق بالأجير المساهم الذي إكتسب صفة المساهم بموجب أسهم تملكها، و التي تمنح له جميع الحقوق المالية والإدارية التي يكتسبها كل المساهمين، إلا أن المشرع الجزائري حفاظا على مصلحة الشركة و حتى لا يتم عقد عقود صورية، قصد الحصول على إمتيازات غير مشروعة يمنحها عقد العمل دون القيام بأداء العمل، قيدها المشرع بمجموعة من الشروط وردت في المواد 615 و 616 من القانون التجاري، على أنه لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي دون أن يضيع منفعة العمل، لا يجوز للقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها[28].

2.1.3 المشاركة عن طريق اللجنة الإدارية:

تعتبر آلية إشراك العمال في إدارة شركة المساهمة عن طريق لجنة إدارية المرتبة الدنيا في مستويات المشاركة، وأقربها إلى الوظيفة الإستشارية البحتة[29]، حيث يقتصر دور العمال فيها على إبداء الرأي فقط، ويكون مجلس الإدارة ملزما بإطلاعهم على سير العمل في الشركة ونشاطها، ولا يصدر أي قرار إلا بعد إعلامهم وإستشارتهم، دون أن يلتزم بمقترحات اللجنة[30].

و في هذا الإطار، قصد مشاركة العمال في صنع القرار داخل شركة المساهمة، إستحدث المشرع الجزائري من خلال المادة 91 من قانون العمل الجزائري نظام تمثيل العمال بواسطة مندوبي العمال أو لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الشركة المستخدمة، و قد حددت المادة 94 من نفس القانون إختصاصاتها لتتولى تلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم وإيصالها إلى العمال، وإبداء رأيها في القرارات المتعلقة بتنظيم العمل وبعض القرارات المالية[31].

بعد مراجعة المادة 94 من قانون العمل، يتضح أن المشرع الجزائري منح للجنة المشاركة دور إعلامي أو إستشاري فقط[32]، وبالتالي فمستوى المشاركة من خلال الصلاحيات التي منحت لها، تبقى شكلية [33] لا تفي بمتطلبات الحوكمة التي تهدف لتحقيق التوازن بين العمال كذوي مصلحة وإدارة الهيئة المستخدمة، فهي لا ترقى إلى درجة المشاركة الفعالة في شؤون الشركة والمؤثرة في قرارات نتيجة لنقص الآليات القانونية التي تمكنها من لعب دور فعال[34].

2.3 المشاركة المالية للعامل الأجير في شركة المساهمة:

الأصل أن تتم مشاركة العمال في رأس مال الشركة عن طريق الاكتتاب فور تأسيسها أو حين زيادة رأس مالها، وهو ما يبرر حصولهم على الأرباح و تحملهم الخسائر شأنهم في ذلك شأن المساهمين، إلا أنه استحدث نظام إثابة العمال بشركات المساهمة، وذلك وفق ما يلي تفصيله :

1.2.3 خطط تمليك الأسهم للعمال:

قصد تشجيع العمال الأجراء وزيادة فعاليتهم وتعزيز دورهم داخل الشركة، أكدت مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية على ضرورة إثابة العاملين وتحفيزهم، من خلال تمليكهم أسهما[35] بعد إنقضاء أجل معين، أو بيعهم أسهما بشروط مميزة أو منحها مجانا دون مقابل[36].

تجدر الإشارة إلى أنه يمكن للعامل إقتناء حصص أو أسهم في الشركة التي يعمل بها، وذلك بصفة إنفرادية، إذ لا يوجد ما يمنعه من ذلك، فيكون في هذه الحالة قد جمع بين صفتي العامل الأجير و الشريك، إلا أنه في إطار حوكمة الشركات ستقتصر دراستنا على تمليك العامل أسهما في الشركة أو أي حصة من الشركة التي يعمل بها بصفة إمتيازية.

لم ينص المشرع الجزائري على إثابة العمال وتحفيزهم في شكل تمليكهم لأسهم مجانا ضمن أحكام الشركات في القانون التجاري، إلا أنه إعتمد نظام التنازل لفائدة الأجراء في إطار خوصصة المؤسسات، إذ قرر لفائدة العمال نسبة عشرة بالمئة دون مقابل من رأسمال الشركة المرشحة للخوصصة بموجب المادة 28 من القانون 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، في شكل أسهم دون حق التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الإدارة. كما منحهم حق الشفعة أقرته المادة 29 من نفس القانون،إذ يمكنهم إستعادة المؤسسة المعروضة للخوصصة في أجل شهر إبتداءا من تاريخ تبليغ عرض التنازل للأجراء، وفق إمتيازات وتسهيلات بأسعار مميزة وبطرق تسديد ميسرة[37].

هذا، ورغم أن المشرع أقر نسبة عشرة بالمئة لفائدة العمال بالمؤسسات المعرضة للخوصصة في شكل أسهم، كآلية علاجية لحفاظ العمال على مناصبهم، إلا أن طبيعة هذه الأسهم لا تخول للعمال حق المشاركة في قرارات المؤسسة ولا التمثيل في مجلس إدارتها وهو ما يتنافى مع أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

2.2.3. المشاركة في الأرباح:

مما لا شك فيه، أن المشاركة فيما تحققه الشركة من أرباح وخسائر، تعتبر أحد الأركان الموضوعية الخاصة التي يقوم عليها عقد الشركة، إذ يجب أن يشارك جميع الشركاء في أرباح الشركة ولا يجوز إستبعاد أي شريك وحرمانه من الحصول على نسبة من أرباح الشركة[38]، إذ تقتصر هذه الأخيرة على الشركاء فقط، بإعتبار العمال الأجراء كذوي مصلحة؛ أشارت مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية إلى إمكانية مشاركتهم في الأرباح التي تحققها الشركة كآلية لتحفيزهم وتفعيل دورهم في الشركة[39].

قد تعرض المشرع الجزائري لمسألة مشاركة العمال في أرباح الشركة بصفة عرضية ضمن نص المادة 722 من القانون التجاري، إذ نصت على أنه تلتزم الشركة بتوزيع الأرباح السنوية على المساهمين بعد موافقة الجمعية العادية، ليتولى بعد ذلك مجلس الإدارة تنفيذ عملية توزيع الأرباح، فتوزع أقساط على العمال والمستخدمين المنتمين إلى الفئات العمالية[40]، فحينما ذكر المشرع الجزائري عبارة حصة الأرباح التي تؤول للعمال، لم يحدد لا نسبة هذه الحصة من الأرباح، ولا كيفية توزيعها على العمال، أو إستثماراتهم لصالحهم[41].

كما أنه أشار في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ضمن نص المادة 81 التي تحدد العناصر التي يتكون منها الأجر، إلى العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، إلا أنه لم يحدد ماهية العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه ولا نسبتها، ولا كيفيات حسابها. وهو ما يجعل موقف المشرع الجزائري من مسألة مشاركة العمال في أرباح الشركة يتسم بالغموض والتناقض.

4. خاتمة:

وفي الأخير ما يمكننا أن نخلص إليه من خلال هذه الدراسة، رغم أن الحوكمة تعتبر من الأدوات الضرورية لتحسين أداء الشركات وتعزيز الشفافية والعدل والمساءلة في الشركات، وتضع حدا للفساد، وتمنع إساءة إستعمال السلطة، وتحقيق التوازن بين مصلحة الشركة ومصالح الأطراف ذوي العلاقة، ومن ثم تحمي مصالح العمال في شركة المساهمة وتحد من تضاربها، من خلال تعزيز مشاركتهم في إتخاذ القرارات التي تتعلق بحاضر الشركة و مستقبلها.

إلا أن تبني المشرع الجزائري للنظرية العقدية ضمن أحكام الشركات، يشكل عائقا أمام تحقيق الحوكمة المنشودة في الأحكام والمبادئ الدولية، إذ أن مصلحة الشركة في ظل النظرية العقدية تقتصر على مصالح الشركاء فقط، ولا يتصدى لإدارتها إلا المالكين لرأس المال وهو ما يتعارض مع فلسفة حوكمة الشركات التي تقوم على رعاية مصالح جميع الأطراف ذوي العلاقة بالشركة، وتعتمد نظام تمثيل

المصالح في إدارة الشركة، وعليه حتى يستدرك المشرع الجزائري التطور القانوني الحاصل في مجال الشركات، وتحقيقا للحكامة الرشيدة وليتفادى موقفه المتضارب بشأن المشاركة العمالية في إدارة شركة المساهمة، نقترح جملة من التوصيات:

- مراجعة نص المادة 416 من القانون المدني بما يتماشى مع التطور الذي أصاب الفكر القانوني والإقتصادي المعاصر والذي يأخذ بعين الإعتبار مصالح جميع الأطراف ذوي العلاقة ضمن مفهوم مصلحة الشركة.

- إضافة نصوص ضمن أحكام إدارة شركة المساهمة في القانون التجاري، تتعلق بتمثيل العمال في مجلس إدارة الشركة، بما يتوافق مع محتوى المادة 95 من قانون العمل.

- وضع نصوص ضمن أحكام الأسهم والسندات في القانون التجاري تشير إلى جواز تمليك الأسهم للعمال مجانا أو عن طريق البيع الميسر.

- تعديل أحكام المادتين 91 و 94 من القانون المتعلق بعلاقات العمل ساري المفعول، لتعزيز صلاحيات لجنة المشاركة في الهيئة المستخدمة، من درجة الاعلام والإستشارة إلى مستوى المشاركة في صنع القرار.

- تعديل أحكام القانون التجاري، لا سيما المادة 722 منه، وإدارج آليات تمكن شركات المساهمة من إشراك العمال في النتائج والأرباح التي تحققها بصفة شفافة و دقيقة.

الهوامش:

[1] زكريا أحمد يونس، التنظيم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات، دار الكتب القانونية، مصر، 2017، ص261.

[2] عمار حبيب جهلول آل علي خان، النظام القانوني لحوكمة الشركات، دار الكتب القانونية، مصر، ص161.

[3] إلياس ناصيف، حوكمة الشركات في القانون المقارن و تشريعات الدول العربية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة 2017،لبنان، ص 13.

[4] ماهر صديق ملو، أثر اندماج الشركات على حقوق الشركاء و الدائنين بين التنظيم القانوني و مبادئ حوكمة الشركات، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 2015، ص107.

[5] عمار حبيب جهلول آل علي خان، المرجع السابق، ص 23.

[6] أحمد علي خضر، حوكمة الشركات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014، ص88.

[7] إلياس ناصيف، المرجع السابق، ص09.

[8] المرجع نفسه، ص 10.

[9] أحمد علي خضر، المرجع السابق، ص89.

[10] عمر خضر زلوم، حوكمة مجلس إدارة شركة المساهمة في الأردن، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن، 2015، ص07.

[11] إلياس ناصيف، المرجع السابق، ص 05.

[12] حمد عبدالله الملا، حماية الأقلية في ظل قواعد حوكمة الشركات في ضوء القانون الكويتي و المقارن، أطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، كلية الحقوق، مصر، 2017، ص66.

[13] ماهر صديق ملو، المرجع السابق، ص107.

[14] إلياس ناصيف، المرجع السابق،ص 107.

[15] عبد الرحيم بن عبيدة، مفهوم مصلحة الشركة كضابط لتحديد اختصاصات و مسؤولية مجلس الإدارة و الجمعيات العامة،، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2000، ص 29.

[16] رعد هاشم أمين التميمي، واجبات مديري الشركة بتجنب التضارب في المصالح، دار مصر للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2022، مصر، ص 121.

[17] عبد الرحيم بن عبيدة، المرجع السابق،ص 08.

[18] المرجع نفسه، ص08.

[19] شبة سفيان، مشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان، 2007-2008، ص36.

[20] مراد منير فهيم، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن و القانون المصري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1976، ص 372.

[21] رعد هاشم أمين التميمي، المرجع السابق، ص 131.

[22] مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية بشأن حوكمة الشركات، منشورة في https://www.oecd.org/fr/ ، تاريخ آخر دخول: 2022/04/10.

[23] صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع ،منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى،لبنان، 2011، ص38.

[24] وردة سالمي، تأثير قواعد الحوكمة في تنظيم شركات المساهمة، مجلة الشريعة والاقتصاد، العدد 11، 2017، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، ص493.

[25] شبة سفيان، المرجع السابق، ص 45.

[26] مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية بشأن حوكمة الشركات، منشورة في https://www.oecd.org/fr/ ، تاريخ آخر دخول: 2022/04/10.

[27] أحمد محمد محرز، مشكلات الجمع بين علاقة العمل و عضوية إدارة الشركة، دار النهضة العربية، مصر،الطبعة الأولى، 1998، ص 40.

[28] الأمر رقم 59/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم.

[29] أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 50.

[30] مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012 ، ص 03.

[31] قانون رقم90-11،مؤرخ في 21أبريل1990،المتعلق بعلاقات العمل،ج.ر العدد17، الصادرة في 25أبريل1990،ص.562. المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية العدد 68، الصادرة في 25ديسمبر 1991،ص.2654. المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96، المؤرخ في 09 يوليو 1996، جريدة رسمية العدد43، الصادرة في 10يوليو 1996، ص.07

[32] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، الجزء الثاني، ص 163.

[33] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر، ص169.

[34] مشرفي عبد القادر، دور لجنة المشاركة في تحقيق البعد الاجتماعي لحوكمة الشركات، مجلة قانون العمل و الشغل، العدد 01، المجلد 05، جوان 2020، جامعة مستغانم، ص.216.

[35] مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية بشأن حوكمة الشركات، منشورة في https://www.oecd.org/fr/ ، تاريخ آخر دخول: 2022/04/10.

[36] سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، الطبعة السابعة،2016، القاهرة، ص 721.

[37] القانون 01-04، المؤرخ في 20غشت سنة 2001، المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية وتسييرها وخوصصتها، جريدة رسمية العدد47.

[38] بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية، النظرية العامة و شركات الأشخاص، دار العلوم للنشر و التوزيع،الجزائر،2014،ص41.

[39] مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية بشأن حوكمة الشركات، منشورة في https://www.oecd.org/fr/ ، تاريخ آخر دخول: 2022/04/10.

[40] القانون التجاري الجزائري.

[41] كمال قبلي، حماية حقوق الأجير مالك الأسهم في شركات المساهمة بين النص القانوني و الاجتهاد القضائي، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد السابع، العدد الثالث، سبتمبر 2020، ص188 .