

زواتين خالد

أستاذ مساعد بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس- بمستغانم

الوضعية القانونية للاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل

ملخص

يعد موضوع اختراعات العمال في إطار علاقة العمل من المواضيع التي تثير الكثير من الإشكالات التي قد تنجم بشأن الاختراعات المنجزة في إطار علاقة العمل. فالعامل لا يقتصر دوره على الإنتاج فحسب، بل قد تذهب مهامه إلى أبعد من ذلك، بحيث يساهم مساهمة كبيرة في تحسين الإنتاج وأساليب الصنع. فالإنتاج اليدوي لا يثير إشكال باعتباره منظم بتشريعات العمل، أما الإنتاج الفكري وهو ما يعرف بالابتكارات فهي منظمة بتشريع الملكية الصناعية.

إن لعناصر الملكية الصناعية خاصة الاختراعات أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بتحقيق المنافسة وتدفع بالمستخدم إلى اللجوء لخبرات فنية وتقنية متخصصة في مجالات معينة قصد تحسين الإنتاج. وعليه، فالعامل ليس بالأجير البسيط فقط الذي يقتصر دوره في الإنتاج فقط، وإنما يمكن أن يصبح عنصرا حساسا في المؤسسة باعتباره المنتج الأول في إطار العلاقة التعاقدية التي تربطه برب العمل.

Résumé:

L'invention des travailleurs dans le cadre de la relation de travail, des sujet d'un grand nombre des problèmes qui peuvent se poser concernant des inventions réalisées dans le cadre d'un emploi, travaillant non seulement sur la production, mais peuvent aller au – delà des fonctions donc qui contribuent de manière significative à l'amélioration de la production et de fabrication méthodes. L'avantage manuel pas problématique, car relevant de la législation du travail ou la production intellectuelle est que les innovations de ce que l'on appelle sont réglementées par la législation de la propriété industrielle.

Les éléments de la propriété industrielle et dans les inventions particulaire sont de grand importance pour l'entreprise, et pour compétition et utilisateur de pousser à recourir à l'expertise et de technologies spécialisées dans certains domaines afin d'améliorer la production. Par conséquent, ne fonctionne pas avec employé simple seulement, qui limité

seulement la production, mais peut devenir un élément sensible dans l'entreprise comme premier produit en vertu de l'accord contractuelle avec l'employeur.

Summary:

The subject invention of workers in the framework of the employment relationship of the subject of many of the problems which many arise concerning inventions carried out within the framework of an employment relationship, working not only on production, but may go beyond function so that contribute significantly to the improvement of production and manufacturing methods. The manual production is not problematic because it is regulated by labour legislation. But the intellectual production is the so-called innovation are regulated by industrial property legislation.

The element of industrial property and in particular inventions are of great importance for the enterprise, allow for competition and push user to resort to expertise and specialized technology in certain areas in order to improve production. Therefore, not working with simple employee only, which limited production only, but can become a sensitive element in the enterprise as the first producer under the contractual relationship with the employer.

مقدمة:

يعتبر موضوع اختراعات العمال في إطار علاقة العمل من المواضيع ذات الأهمية البالغة والتي تثير الكثير من الإشكالات التي قد تنجم بشأنها. إذ أن العامل ليس فقط بالأجير البسيط الذي تنحصر مهامه في الإنتاج فقط، وإنما يمكن أن يصبح عنصرا حساسا في المؤسسة باعتباره المنتج الأول. فالمستخدم باعتباره صاحب المؤسسة يشرف على العمال فقط، أي أن دوره تنظيمي، لكن عملية الإنتاج يتولاها العمال والتي تكون وفق علاقة تعاقدية تخضع لتشريع العمل. ولا يقتصر دور العامل على الإنتاج فحسب، بل قد تذهب مهامه إلى أبعد من ذلك بحيث يساهم مساهمة كبيرة في تحسين الإنتاج وأساليب الصنع. فالإنتاج اليدوي لا يثير إشكال باعتباره منظم بتشريعات العمل، أما الإنتاج الفكري وهو ما يعرف بالاختراعات فهي منظمة بتشريع الملكية الصناعية.¹

قد يتوصل العامل إلى اختراعات تكون إما من حيث الموضوع، أي صناعة منتجات معينة، أو من حيث الشكل، حيث ينصب الاختراع على شكل المنتج أو مظهره الخارجي. أو أن يقوم العامل بإيجاد إشارات مميزة تمكن المؤسسة من احتكار استغلال علامة مميزة. وعليه، فإن لعناصر الملكية الصناعية خاصة الاختراعات أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بتحقيق المنافسة وتدفع بالمستخدم إلى اللجوء لخبرات فنية تقنية متخصصة في مجالات معينة قصد تحسين الإنتاج. إن دراسة هذا الموضوع يقتضي منا الإجابة على التساؤلات التالية: ما هو النظام القانوني الذي يحكم اختراعات العمال داخل المؤسسة؟ ولمن تعود ملكية الاختراع؟ للعامل؟ أم للمؤسسة؟ أم للطرفين معا؟ وما هي الحقوق والالتزامات الملقاة على عاتق العامل؟

للإجابة على هذه الأسئلة ارتأيت تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول تحديد ماهية الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل.

وفي المبحث الثاني الحماية القانونية للاختراعات الحاصلة بموجب هذا العقد.

المبحث الأول: ماهية الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل

كما سبقت الإشارة إليه، يعد اختراع العامل عنصر من عناصر الملكية الصناعية. ومن أجل ذلك وضعت العديد من التشريعات أنظمة خاصة لهذا الموضوع من خلال منح العامل امتيازات خاصة

¹ لقد نظم المشرع الجزائري براءات الاختراع بموجب الأمر رقم 66-54 المؤرخ في 3 مارس 1966 المتعلق بشهادات المخترعين وإجازات الاختراع، ج. ر 8 مارس 1966، عدد 19 الملغى، ثم صدر المرسوم التشريعي رقم 93-17 المؤرخ في 7 ديسمبر 1993 المتعلق بحماية الاختراعات، ج. ر 8 ديسمبر 1993، عدد 81. ثم صدور الأمر رقم 03-07 المؤرخ في 19 يوليو 2003 والمتعلق ببراءات الاختراع، ج. ر 23 يوليو 2003، عدد 44.

لاستغلال اختراعه وتوقيع جزاءات على من يستغله دون موافقته² ولإحاطة بهذا الموضوع ينبغي تحديد المفاهيم الخاصة بالاختراعات الحاصلة بموجب عقد العمل وتحديد شروطها وكذا بيان أنواعها

المطلب الأول: تحديد المقصود بالاختراعات المنجزة في المؤسسات

لقد دفعت الثورة الصناعية إلى بروز الاختراعات التكنولوجية وتدفق الإنتاج، وترتب على ذلك ظهور علاقات اقتصادية جديدة، فظهرت بذلك علاقات بين المخترع والكافة وبين المخترع وأصحاب المشروعات الصناعية أو التجارية³.

الفرع الأول: طبيعة اختراعات العمال داخل المؤسسات

إن تحديد الطبيعة القانونية لكل حق تكمن في معرفة القانون الواجب التطبيق. ولما كانت اختراعات العمال يتم التوصل إليها في إطار عقد عمل، وإما يكون الاختراع في المؤسسة بصفة عرضية دون أن يكلفه المستخدم بذلك. فكما استقر عليه الفقه، فإن مصطلح قانون العمل يقتصر على القواعد المنظمة لعلاقات العمل بين العامل ورب العمل، في حين أن مصطلح التشريع الصناعي كما يرى جانب من الفقه يتعلق بحقوق الملكية الصناعية والتنظيم الصناعي⁴. وإذا كان قانون العمل الذي عرف عدة تسميات متعاقبة⁵، عبارة عن " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"⁶. فبخلاف ذلك، فإن التشريع الصناعي اقتصر على حقوق الملكية الصناعية إلى جانب دراسات التنظيم الصناعي وهي دراسات متعلقة بالقوانين المنظمة للإنتاج الصناعي. وحقوق الملكية الصناعية هي حقوق استثنائية تخول لصاحبها أن يستأثر باستغلال المخترع لاختراعه أو علامات مميزة قبل الكافة. ومن هذا المنطلق، يمكن القول أن الاختراع الذي يتوصل إليه العامل يحكمه التشريع الصناعي باعتباره عنصرا من عناصر الملكية الصناعية، لكن العلاقة القانونية التي تربط العامل المخترع والمستخدم فإنها تتحدد بموجب قانون العمل.

² سمير جميل حسين الفتلاوي، استغلال براءات الاختراع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 11.

³ محمد حسني عباس، الملكية الصناعية والمحل التجاري، دار النهضة العربية، 1971، ص. 01.

⁴ محمود إبراهيم الوالي، حقوق الملكية الفكرية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص. 05.

⁵ مثل القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال القطاع الصناعي في المراحل الأولى للثورة الصناعية، ثم القانون العمالي والقانون الاجتماعي اللذان جاء فيما بعد.

⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص. 32.

الفرع الثاني: شروط الاختراعات المنجزة في المؤسسات

يعتبر الاختراع منجزاً في المؤسسة سواء أكانت عامة أو خاصة إذا أنجزه العامل لدى قيامه بالعمل. ومن ثم فإن الشروط المطلوبة لكون الاختراع منجزاً في مؤسسة هي:

1- أن يتم إنجاز الاختراع في مؤسسة عامة أو خاصة من قبل أحد العاملين بها:

إذا ما تم التوصل إلى اختراع أثناء قيام رابطة العمل فهنا لا تكون مهمة البحث أو الاختراع هي المهمة الرئيسية أو الجوهرية للعامل بمقتضى عقد العمل، وإنما يأتي الاختراع بصفة عرضية أي نتيجة غير مباشرة وغير مقصودة باستخدام أدوات وتجهيزات المؤسسة، وهو ما يجعل ملكية الاختراع مشتركة بين العامل المخترع من جهة والمؤسسة المستخدمة من جهة أخرى⁷. وفي مقابل ذلك، قد تتفق المؤسسة مع العامل المخترع على إفراغ جهده لوضع اختراعات لقاء الأجر الذي تدفعه له، أي أن طبيعة عمل العامل تنحصر في مجرد البحث للتوصل إلى اختراعات مقابل الأجر المتفق عليه في العقد وهنا تكون الاختراعات في هذه الحالة ملكاً خالصاً للمؤسسة المستخدمة مع مراعاة مصلحة العامل الذي توصل إلى هذا الاختراع سواء من الناحية المادية أو الأدبية⁸.

2- أن يكون موضوع الاختراع مطابقاً للنشاط المهني للمؤسسة المستخدمة:

يعتبر الاختراع منجزاً في مؤسسة إذا كان له صلة بنشاطها، سواء تم التوصل إلى الاختراع بصفة عرضية أو بموجب تكليفه بذلك وفقد عقد صريح. فإذا كان العامل يعمل بمؤسسة لإنتاج المواد الغذائية وتوصل إلى اختراع في مجال الميكانيك، ففي هذه الحالة لا يطابق الاختراع النشاط المهني للمؤسسة وإنما يعد اختراعاً حراً لا علاقة له بالمؤسسة ومن ثم تعود له وحده كافة الحقوق المادية والأدبية.

3- أن يتم التوصل إلى الاختراع بالوسائل التي تملكها المؤسسة:

وهذا حينما يضع رب العمل تحت تصرف العامل كل ما يلزم من أموال وموارد وأجهزة وخبرات حتى يتمكن من أداء عمله. وفي هذه الحالة يمكن للمؤسسة الحصول على براءة الاختراع مع ذكر اسم المخترع لأنه حق أدبي لصيق بشخصيته ولا يمكن التنازل عنه. وبالتالي فإنه يستثنى من هذه الحالة الاختراعات الحرة لأنها تتم بالوسائل الخاصة بالعامل.

⁷ أحمية سليمان، المرجع السالف الذكر، ص 86.
⁸ المقصود بالحق الأدبي أو المعنوي للمخترع هو نسبة الاختراع إليه دون غيره.

المطلب الثاني: أنواع الاختراعات المنجزة من طرف العامل في المؤسسة

بالرجوع إلى مختلف القوانين والتنظيمات المتعلقة بالملكية الصناعية نجدها تشترك في التمييز بين حالتين من الاختراعات من حيث النتائج التي تجعل حق ملكية المخترع تختلف من حالة لأخرى.

الفرع الأول: اختراع الخدمة

وهي الحالة التي يكون فيها البحث والتوصل إلى اختراع من طرف العامل محل عقد العمل الذي يربطه بالمؤسسة أو بسببه، أي أن العمل الذي كلف به يعتبر من قبيل أعمال الاختراع مثل البحث العلمي في المخابرات والورشات أو ما شابه ذلك.⁹ ويكون ذلك عندما يخصص صاحب العمل معاملاً للبحث العلمي بقصد تطوير أساليب العمل والإنتاج ويلحق بها بعض العمال بصفة دائمة أو مؤقتة قصد الوصول إلى اختراع من طبيعة عمل العامل. ويكون الاختراع كذلك إذا كان بناء على أوامر صاحب العمل، وفي هذه الحالة يتم الاختراع أثناء تنفيذ العامل للالتزامه العادي بالقيام بعمل. وقد عبرت المادة 17 الفقرة الأولى من الأمر رقم 03-07 المشار إليه سابقاً على هذه الحالة: " يعد من قبيل اختراع الخدمة، الاختراع الذي ينجزه شخص أو عدة أشخاص خلال تنفيذ عقد عمل يتضمن مهمة اختراعية تسند إليه صراحة". ويترتب على ذلك أن يصبح لصاحب العمل حقوق الاستغلال المالي للاختراع مع حفظ حق العامل في الجانب المعنوي وما يقتضيه من ضرورة نسبة الاختراع إليه¹⁰. والواضح مما سبق الذكر أنه يشترط لإقرار حقوق رب العمل في الاستغلال المالي للاختراع أن يتم التوصل إليه في نطاق عقد العمل، أي من خلال تنفيذ العامل للالتزامات التعاقدية.

الفرع الثاني: الاختراع العرضي

وهي الحالة التي لا تكون فيها مهمة البحث أو الاختراع هي المهمة الرئيسية للعامل بمقتضى عقد العمل. ويأتي الاختراع بصفة غير مباشرة وغير مقصودة. وفي هذه الوضعية يكون من حق المؤسسة المستخدمة ملكية الاختراع واستغلاله خاصة إذا كان يشكل أهمية اقتصادية لها مع إقرار التعويض العادل للعامل على إنجازها. وفي مقابل ذلك يحتفظ العامل بحقه المعنوي والأدبي والمتمثل على الخصوص في واجب ارتباط الاختراع باسمه في كافة الحالات والاستعمالات، لأن الاختراع في الأصل حق شخصي لا يتأثر بانتقال ملكية الاختراع أو استعماله وهو ما يجعل حق المؤسسة في ملكية أو استغلال الاختراع مجرد حق مادي ينصب فقط على ما ينتجه الاختراع من نتائج مادية بحتة.

⁹ أحمية سليمان، المصدر الأنف الذكر، ص 84.

¹⁰ راجع المادة 17 الفقرة الثانية وما يليها من الأمر رقم 03-07.

المبحث الثاني: التزامات العامل وحقوقه المتعلقة باختراعه

إن صاحب البراءة الأصلي هو المخترع أو صاحب العمل حسب الحال، وفي جميع الأحوال تنشئ براءة الاختراع حق احتكار لصاحبها فيترتب على منحها أن يمتنع الكافة عن صنع المنتجات أو استعمال الطريقة الصناعية للاختراع من دون موافقة صاحبها. وعليه، فإن احتكار استغلال الاختراع يعتبر الأثر المباشر متى صدرت البراءة صحيحة، فإذا كانت البراءة قد صدرت باطلة لتخلف شرط من شروطها لم ينشأ حق احتكار الاستغلال¹¹. فإذا ما توصل العامل إلى اختراع فإنه إلى جانب خضوعه لقانون العمل باعتباره عاملاً بالمؤسسة وله حقوق وواجبات فإنه يخضع لقانون براءات الاختراع إذا ما حصل على براءة. وعليه، فإنه تترتب له حقوق وواجبات على اختراعه.

المطلب الأول: التزامات العامل المخترع

إن تنوع الاختراعات الحاصلة داخل المؤسسة من قبل العامل دعا المشرع إلى معالجة التنظيم القانوني لها ضمن ما يقع على العامل من التزامات من خلال التوفيق بين مصلحة العامل باعتباره مخترع ومصلحة رب العمل بالنظر لمضمون الاتفاق وكذا إلى ما استفاد منه العامل من الإمكانيات المقدمة له من جانب رب العمل.

الفرع الأول: التزام العامل بإبلاغ المؤسسة المستخدمة كتابياً

إن العامل ملزم بإبلاغ المؤسسة المستخدمة فور توصله إلى اختراع بواسطة رسالة مضمونة مع ضرورة إشعاره باستلام الرسالة كتابياً¹². وقد أقر المشرع الجزائري بذلك في المادة 21 من الأمر رقم 54-66 المشار إليه سابقاً، حيث جاء النص على أنه: " إن كل اختراع يتم في حضان منشأة يجب إبلاغه على هذه المنشأة كتابياً ويجب أن يتضمن المميزات التقنية الأساسية. ويتحتم على المنشأة أن تشعر المخترع باستلام إشعاره فوراً بواسطة كتاب كما يتحتم على المخترع والمنشأة أن يحيطا الاختراع بالسرية إلى أن يتم إيداع الطلب". غير أن المشرع الجزائري لم يتضمن النص على هذا الشرط في النصوص اللاحقة¹³ رغم الأهمية البالغة له على اعتبار أنه بمقتضاه يتم تحديد ملكية الاختراع إما للمؤسسة إن تبنت الاختراع وإما للمخترع إذا تنازلت عنه المؤسسة.

¹¹ محمد حسني عباس، المرجع السابق، ص 138 و139.

¹² أحمية سليمان، المرجع السالف الذكر، ص 85.

¹³ ونعني بذلك أحكام المرسوم التشريعي رقم 93-17 وكذا الأمر رقم 03-07 المشار إليهما آنفاً.

الفرع الثاني: إحاطة الاختراع بالسرية لغاية إيداع طلب البراءة

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية الغير معروفة في الكثير من العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى، حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة وعدم إساءة أحدهما للآخر. حيث ينتج عن ذلك أن يضع صاحب العمل في يد العامل كافة معارفه وأسراره المهنية أو على الأقل إطلاعها عليها مما يجعل العامل على علم بكل أو بجزء من وسائل وأساليب الإدارة أو الإنتاج أو الصنع. ويقضي مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، التزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل التي وقف عليها بمناسبة العمل لديه. ويمتد هذا الالتزام ليشمل كافة أسرار العمل الصناعية أو التجارية المتعلقة بوسائل الإنتاج والتسويق لأن ذلك عماد المنافسة لصاحب العمل. ولا يقتصر الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل على فترة تنفيذ العقد فحسب بل يظل قائماً حتى بعد انقضاء العلاقة. لذلك تحرص أغلب التشريعات الصناعية وكذا العمالية على إلزام العمال بالمحافظة على الأسرار المهنية من أي نوع كانت التي يطلعون عليها بحكم قيامهم بأعمالهم في مختلف المؤسسات المستخدمة العامة أو الخاصة وعدم إطلاع الغير عليها إلا بإذن من صاحب العمل.

إنّ العامل ملزم بالمحافظة على السرية إلى غاية الحصول على البراءة إذا كان الاختراع يرقى للحصول على البراءة. والالتزام بعدم إفشاء السر يقع على عاتق كل من المخترع وكذا صاحب العمل إذا كان الاختراع نتيجة اتفاق بينهما على وضع الاختراع بالوسائل التي وفرتها المؤسسة. وأما الإخلال بالمحافظة على السر المهني فيعتبر خطأ مهنياً جسيماً يجيز التسريح من العمل بدون إعطاء مهلة إخطار وبدون تعويضات، بالإضافة إلى فسخ علاقة العمل، كما يمكن أن تطبق عليه عقوبات جزائية في حالة إفشاء أسرار المؤسسة¹⁴.

المطلب الثاني: حقوق العامل على اختراعه

يتقرر للعامل المخترع على وجه الخصوص الحق في ذكر اسمه الشخصي على الاختراع بغض النظر عن مالكة وحقوق مادية تتمثل في التعويضات والمكافآت المالية التي يتقاضاها إما بصفة دورية ومستمرة أو دفعة واحدة وفق ما يتفق عليه الطرفان¹⁵.

¹⁴ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 180.

¹⁵ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 87.

الفرع الأول: الحق في ذكر صفة المخترع

يخول الاختراع الذي يتوصل إليه العامل سواء أكان اختراع خدمة أو اختراع عرضي، حق المخترع في ذكر اسمه على البراءة. فإذا كانت ملكية الاختراع تعود للمؤسسة فتصدر البراءة باسمها إلا أن اسم المخترع في البراءة يذكر باعتباره من الحقوق الشخصية غير القابلة للتعامل ويعود حق الملكية للعامل إذا تنازلت عنه المؤسسة أو كان هناك اتفاق يقضي بذلك.

إن حق المخترع في ذكر اسمه في براءة الاختراع هو حق ثابت بموجب القانون وهذا استناداً إلى الحق الأدبي للمخترع. لذلك يكون إلى جانب حقه الحق المادي، اسم المخترع¹⁶، حيث ينصب الحق الأدبي للعامل على نسبة فكرته الابتكارية إليه والمتجسدة في الاختراع. وفي الحالة التي يتوصل فيها العامل لاختراعه أثناء قيامه بعمله لدى صاحب العمل دون أن يكون مكلفاً بالبحث والابتكار، أي الاختراع العرضي، فإن الحق الأدبي يعود للمخترع الذي يكون له الحق في ذكر اسمه عند تسجيل الاختراع باسم المؤسسة مع احتفاظها بالحق المالي. أم في حالة اختراع الخدمة فهنا لا يثار أي إشكال لأن الاختراع هنا يتوصل إليه في إطار عقد العمل، وهنا يعود الاختراع للمؤسسة مع حق المخترع في ذكر اسمه في البراءة.

الفرع الثاني: حق العامل في الحصول على تعويض

يتبين مما سبق أن حقوق الاستغلال المالي للاختراع تعود إلى المؤسسة المستخدمة في حالة ما إذا توصل إليه العامل في حالة اختراع الخدمة، أو إذا كان اختراعاً عرضياً تم الاتفاق بشأنه بين الطرفين. غير أن الإشكال الذي يطرح في هذه الحالة هو حول المقابل نظير مجهودات العامل عما قام به من بحث علمي وتقني بغية الوصول إلى اختراعه؟

إذا كان المشرع الجزائري في ظل النصوص الراهنة المتعلقة ببراءات الاختراع قد أجحف بمصالح العامل بحيث لا نجد أي نص يمنح تعويضات أو مكافآت للعامل المخترع، ففي مقابل ذلك وبالرجوع للنصوص القانونية السابقة نجده قد أقر بذلك في المادة 23 من الأمر رقم 54-66 المتعلق بشهادات المخترعين وإجازات الاختراع التي تنص على أنه: " يتحتم على المنشأة أن تدفع بعد حصولها على الشهادة أو الإجازة تعويض للمخترع ولو في حالة عدولها عن استخدام الاختراع قبل منح الشهادة أو الإجازة". غير أنه وفي ظل المرسوم التشريعي رقم 93-17 المتعلق بحماية الاختراعات قد أغفل جانب مهم لمصلحة العامل، حيث رجح مصلحة المؤسسة على العامل، إذ تنص المادة 17 الفقرة الثانية منه على: " وفي هذا الإطار يجب أن تحدد الاتفاقية الحقوق التي تعود إلى المؤسسة من الاختراع" وهو نفس

¹⁶ سمير جميل حسين الفتلاوي، الملكية الصناعية وفق القوانين الجزائرية، المرجع السابق، ص 203.

الحكم المنصوص عليه في الأمر رقم 03-07. وعليه، فإن المشرع الجزائري قد منح حماية للمؤسسة المستخدمة فيما يتعلق بالحقوق المتولدة عن الاختراعات وأهمل حق العامل المخترع الذي وضع كل طاقاته من أجل التوصل إلى الاختراع. ولعل عدم تطرق المشرع لهذه المسألة هو تركها للاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل وهذا ما يوجد في بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات. وعلى كل، فإن العامل المخترع يستحق التعويض سواء قامت المؤسسة باستغلال الاختراع فعلا أو لم تقم باستغلاله طالما سبق لها التمسك بالاختراع.

خاتمة:

بناء على ما سبق عرضه، فإن دراسة هذا الموضوع يكتسي أهمية بالغة على اعتبار أن مؤسساتنا تعتمد على نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة وهذا ما يؤدي إلى عدم التوازن بين القطاعات الصناعية نظرا لبقاء هته المؤسسات مرتبطة بالتمويل الخارجي لسيرها وما ترتب على ذلك من تبعية اقتصادية. لذلك فإن الاهتمام بالجانب البشري يعتبر أهم عنصر للتحكم في التكنولوجيا والتقليل من النفقات، وما ترتب على ذلك من هجرة الأدمغة الجزائرية نحو الشركات العملاقة المتعددة الجنسيات التي أصبحت تستفيد من خبراتهم.

من هذا المنطلق يتعين إقامة نظام قانوني يضمن الحماية لهذه لفئة من الكوادر وتوفير الظروف الملائمة للعمل وكذا إعادة النظر في سياسة التكوين في المؤسسات والشركات الجزائرية التي لا تتوفر معظمها على مخابر أو ورشات مخصصة للبحث والابتكار. فمختلف هذه العوامل ألحقت بالمؤسسات الوطنية أضرارا معتبرة دفعت بالبعض منها إلى التوقف عن نشاطها رغم المساعدات المقدمة من طرف الدولة لإنعاشها. لذا، فإن تحسين ورفع المستوى العلمي والتكنولوجي أصبح مطلب ملح وهذا مقرون برفع مستوى تأهيل العمال بما يتناسب مع متطلبات الثورة العلمية المتزايدة باستمرار وتوفير الإطارات المناسبة بعد تكوينها وإحداث مهن تتناسب والتطور التكنولوجي وإحداث تشريعات تتناسب مع التطور العلمي الحاصل وهذا بغية استغلال الاختراعات المنجزة في المؤسسات على نطاق واسع.