

المساواة في الأجر بين العمال وفقا للمادة 84 من قانون 90-11

Equal remuneration for workers in accordance with article 84 of Law 90-11

ط.د. غوت لعرج *

كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة د. مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر

ghlaredj_ghout@yahoo.fr

أ.د. بوكلي حسن شكيب

كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة د. مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر

chakib.boukli@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021 / 02 / 01 تاريخ القبول: 2021 / 04 / 05 تاريخ النشر: 2021 / 05 / 23

~~~~~

### الملخص :

حماية للعمال من أي تعسف أو تمييز من طرف المستخدم في دفعه للأجور أقر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ضمانا عاما وجب على المستخدم احترامه وهو المساواة بين العمال في الأجر، ولن تتحقق هذه المساواة إلا إذا شملت جميع عناصر الأجر وكانت مبنية على قاعدة تساوي الأجور عن كل عمل ذو قيمة متساوية. كما أن هذه المساواة يجب أن تشمل جميع فئات العمال المختلفة داخل المؤسسة الواحدة.

\*

غوت لعرج

ولصعوبة التحقق من مدى إحترام أصحاب العمل للمساواة بين العمال في الأجر، أقر المشرع مجموعة من الضمانات القانونية المتمثلة في الدستور والقانون وكذا الضمانات الموضوعية المتمثلة في مفتشية العمل والقضاء.

الكلمات المفتاحية : المساواة، الأجر، العمال، التمييز، الضمانات.

#### **Abstract:**

To protect workers from any abuse or discrimination by the employer in the payment of wages, Law 90-11 on Labor Relations established a general guarantee which must be respected by the employer, which is equal pay for workers, and this equality will be achieved only if it includes all elements of wages. On the basis of equal pay for every work of equal value. Equality must also cover all different categories of workers within a single enterprise. Due to the difficulty of verifying the extent to which employers respect the equal remuneration of workers, the legislator has adopted a set of legal guarantees of the Constitution and the law, as well as substantive guarantees of the Labor Inspectorate and the judiciary.

**Keywords:** (Equality, Remuneration, Workers, Discrimination, Guarantees)

#### المقدمة :

يعد مبدأ المساواة أصل الحريات وأساس الحقوق، فقد أصبح هذا المبدأ منذ فترة بعيدة من المبادئ العامة التي أصبحت قانونا للضمير الإنساني حيث تضمنه

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر سنة 1948. وظهر جليا في مواده الأولى حرص المجتمع الدولي على تكريس المساواة وعدم التمييز كحق أساسي لجميع الناس بدون إقصاء<sup>1</sup>.

وعلى صعيد منظمة العمل الدولية فإن جهود المنظمة في إعلاء مفهوم المساواة في الأجر يعتبر أحد الموضوعات التي توليها المنظمة اهتماما كبيرا، إذ أن مبدأ الأجر المتكافئ دون تمييز أو تفرقة في الجنس عن العمل ذو القيمة المتكافئة قد ورد صراحة في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية<sup>2</sup> الصادر عام 1919.

وكانت أول اتفاقية محددة لمبدأ المساواة في الأجر تصدر عن مؤتمر العمل الدولي هي الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل<sup>3</sup>. وأوضحت الاتفاقية أن تطبيق هذا المبدأ يمكن أن يتحقق بواسطة التشريع الوطني أو أي نظام قانوني لتحديد الأجور كالاتفاقيات الجماعية أو الجمع بين هذه الطرق المختلفة<sup>4</sup>.

أما على الصعيد الداخلي فقد اعترف قانون العمل بمبدأ المساواة في الأجور من خلال التشريعات السابقة والحالية، حيث جاء في المادة 7 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ما يلي: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود"، ونصت المادة 8 من قانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على: "يستفيد العمال من نفس الحقوق

ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان سنهم وجنسهم مادامت مناصب عملهم متساوية. وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا ". أما القانون الحالي ساري المفعول رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أكد أيضا على مبدأ المساواة في الأجر في مادته 84: " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

ومن هنا يستوجب طرح الإشكالية حول نطاق مبدأ المساواة في الأجور بين العمال في قانون العمل ومدى فعالية الضمان المقرر له قانونا؟.

جوابا عن هذه الإشكالية سوف يتم دراسة هذا الموضوع من خلال مبحثين، ففي المبحث الأول يتم التطرق إلى نطاق تطبيق المساواة في الأجور، أما المبحث الثاني فإنه يخص التدابير المقررة لضمان المساواة في الأجور معتمدين على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.

### المبحث الأول: نطاق تطبيق المساواة في الأجر :

لا يمكن أن تتحقق المساواة بين العمال في الأجر إلا إذا شمل مجال تطبيقها مجموعة من المعايير أولها موضوعية تمس الأجر ومكوناته. والأخرى شخصية تعتمد على المساواة في حالة الاختلاف بين العمال في الجنس وعقود العمل.

### المطلب الأول: النطاق الموضوعي لتطبيق المساواة في الأجر :

يتحدد نطاق تطبيق المساواة في الأجر في الجانب الموضوعي إذا شملت المساواة جميع عناصر الأجر وكانت مبنية على أساس قاعدة الأجر المتساوي عن العمل متساوي القيمة.

### الفرع الأول: الأجر ومكوناته :

يمثل الأجر العنصر الأساسي في علاقة العمل وشرطا من شروط قيامه، ذلك أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ومن ثم ينشأ عنه التزامات متقابلة فمثلا يلتزم العامل بأداء العمل باعتبار أنه محل التزامه، يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر.

ويعرف الأجر على أنه كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أيا كان نوعه وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه<sup>5</sup>. وقد نص عليه قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 80 ب: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل". ومن هنا يتضح أن الأجر لا بد أن يكون مستحقا بموجب عقد عمل، وهذا ما يميز الأجر عما يستحق للعامل من ديون أخرى قد تنشأ في ذمة رب العمل ولا يكون مصدرها عقد العمل بل عقود أخرى أو قد تترتب في ذمة رب العمل على أساس المسؤولية التقصيرية<sup>6</sup>.

والأجر ينطوي على مفهومين: مفهوم ضيق ويقصد به الأجر الأساسي أو القاعدي الذي يعود للعامل، ومفهوم واسع حيث يضاف إلى الأجر الأساسي

ويندمج فيه بعض الملحقات والمنافع التي يحصل عليها العامل بمناسبة أدائه لعمله سواء تقرررت بموجب عقد عمل فردي أو اتفاقية جماعية أو من القانون نفسه، فقد نصت المادة 81 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على: " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، - التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو بمقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضطرب والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، - العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه". ويتأكد هنا أن المشرع الجزائري أخذ بالمفهوم الواسع للأجر الذي يشمل جميع العناصر المذكورة في المادة المذكورة أعلاه.

وإذا كان الأجر يشمل عناصر ثابتة تتمثل في الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة كتعويض الأقدمية وعلاوة المنطقة فإنه يمكن أن يتضمن عناصر أخرى متغيرة حسب طبيعة العمل كتعويض الساعات الإضافية وتعويض العمل، فإن المساواة لا تتحقق إلا إذا شملت الأجر وجميع عناصره حتى الزيادات الفردية للأجر فالمستخدم ملزم بتنظيم منح المنافع والعطايا الفردية للعمال على أساس المساواة إذا كان العمال في حالة متطابقة<sup>7</sup>.

وقد عرفت الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر على: " تعرف بتعبير الأجر بحيث يشمل الأجر أو المرتب العادي الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا مقابل استخدامه له". يتضح من هذا

التعريف الشامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى جزءاً من الأجر في مفهوم الاتفاقية<sup>8</sup>.

ومن ثم فإنه لتحقيق المساواة في الأجر لا يكفي احترام الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة. ولا يكفي أن تكون الفوارق في الأجور مشروعة وليست من قبيل التمييز المحض، بل يجب أن تشمل المساواة جميع عناصر الأجر المحدد في نص المادة 81 من قانون 90-11 وكذا جميع المبالغ الأخرى المدفوعة من المستخدم للعامل بمناسبة تنفيذ العمل بموجب الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل الفردي<sup>9</sup>.

### الفرع الثاني: قاعدة الأجر المتساوي عن العمل متساوي القيمة:

لا يمكن تحقيق المساواة في الأجر بين العمال إلا إذا تم على أساس قاعدة الأجر المتساوي عن العمل متساوي القيمة، وأول من كرس هذه القاعدة اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر، حيث نصت في مادتها الثانية الفقرة الأولى: "على أن تشجع كل دولة عضو بوسائل تتلائم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين"<sup>10</sup>، وهو ما نصت عليه المادة 84 من قانون 90-11 بعبارة " لكل عمل مساوي القيمة".

وعلى كل فإن مفهوم الأجر المتساوي عن العمل المتساوي يعني مساواة العمال والعاملات ذوي المهارات المماثلة في الأجر عند مزاوله نفس العمل أو نفس العمل تقريبا في شروط مطابقة، أي عندما يؤدي شخصان عملا مطابقا أو مماثلا.

وتجدر الإشارة إلى أن مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة لا يقتصر على العاملات والعمال الذين يؤدون عملا مطابقا أو متشابها، بل يشمل أيضا أولئك الذين يؤدون عملا مختلفا، وهي الحالة الأغلب. فعندما يؤدي الرجال والنساء عملا مختلفا من حيث المضمون والمسؤوليات، ويتطلب مهارات أو كفاءات مختلفة، ويزاول في شروط مختلفة، لكنه مع ذلك يبقى متساويا في القيمة الإجمالية، لابد من مساواتهم في الأجر<sup>11</sup>.

كما أن مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي لا يقلل من تطبيق القاعدة التي تحظر التمييز بين العمال في مجال الأجر، وعلى وجه الخصوص التمييز بين الرجال والنساء فهو ذو نطاق أوسع بكثير وذو طبيعة مختلفة. وفي الواقع قاعدة عدم التمييز تتضمن فقط الفوارق غير المشروعة في الأجر إذا كانت ناتجة عن دوافع صريحة ممنوعة والمنصوص عليها في المادة 17 من قانون 90-11: السن والجنس، الوضعية الاجتماعية...

ومفهوم العمل متساوي القيمة يجب أن يسمح لأي عامل المطالبة بالمساواة في الأجر إذا أدى نفس العمل أو عمل مشابه لعمل عامل آخر تكون فيه قيمة العمل متكافئة ولو كان يخالفه في طبيعته<sup>12</sup>.

## المطلب الثاني: النطاق الشخصي لتطبيق المساواة في الأجر :

يمتد تطبيق مبدأ المساواة في الأجر إلى المساواة بين الجنسين والمساواة بين العمال مهما اختلفت طبيعة عقود عملهم.

### **الفرع الأول: المساواة في الأجر بين الجنسين :**

لا تتحقق المساواة في الأجر بين العمال والعاملات إلا إذا طبق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي دون تمييز بين الجنسين، إذ أنه بالرجوع إلى قانون علاقات العمل لا سيما المادة 84 من قانون 90-11 لم يفرق المشرع بين الرجال والنساء في دفع الأجور عن العمل المؤدى في إطار تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل، بل أكد صراحة على مبدأ المساواة على نطاق عام وبدون تخصيص أو تمييز فئة عن أخرى. وفي المادة 17 من نفس القانون حضر كل تمييز في الأجر بين الجنسين واعتبر الأحكام التي تضمنته باطلة وعلية الأثر.

وإن الحرص على الإنصاف في تقدير العمل الذي يؤديه كل من الرجال والنساء والقضاء على التمييز في الأجور<sup>13</sup> من الشروط اللازمة للمساواة بين الجنسين ومن المقومات الأساسية للعمل اللائق<sup>14</sup>.

وتجدر الإشارة إلى الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة نصت على تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجور متى تماثلت أوضاع عملهم حيث نصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل<sup>15</sup>.

## الفرع الثاني: المساواة في الأجر في حالة اختلاف وضعية العامل داخل المؤسسة:

يقتضي مبدأ المساواة في الأجر عدم التمييز في الأجر بين العمال مهما اختلفت طبيعة عقود العمل إذا كانوا يمارسون نفس المهام وينفذون الالتزامات أي يمارسون عملا متكافئا من حيث القيمة. فالأحكام القانونية والتعاقدية المطبقة على العمال المرتبطين بعقود عمل غير محددة المدة هي نفسها التي تطبق على العمال المرتبطين بعقود عمل محددة المدة<sup>16</sup>، حيث لا يمكن لأي عامل مؤقت الحصول على أجر يقل عن الأجر المعتمد في المؤسسة لمنصب مماثل لعامل دائم.

ونفس الحكم بالنسبة لعمال التوقيت الجزئي لهم الحق أيضا في المساواة في الأجر والمكافآت بمعيار نسبي من وقت العمل مع عمال الوقت الكامل، فقد نصت المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المتعلق بالتوقيت الجزئي على : "يتمتع العاملون بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية والمتفق عليها والتي يتمتع بها العمال المشغولون بالتوقيت الكامل مع مراعاة الكيفيات الخاصة المقررة تطبيقها بالنسبة للحقوق المتفق عليها". وتعتبر النسبية في الأجر قانونية بالنسبة لعامل بالتوقيت الجزئي مقارنة مع راتب عامل أحيى بالتوقيت الكامل<sup>17</sup>، وذلك أن ساعات العمل في العقد الأول أقل من ساعات العمل في العقد الثاني التطبيق السليم للمساواة في الأجر بين العمال لاختلاف المدة الفعلية للعمل بين الفئتين.

إضافة إلى ذلك فإن المستخدم ملزم أن يضمن المساواة في الأجر حتى بالنسبة للعمال الجدد الذين يخضعون لفترة تجريبية فقد نصت المادة 19 من قانون 90-11 على: " يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة...". يبقى عدم استفادته من بعض الامتيازات كمنحة الأقدمية ، الخبرة المهنية مبرر قانونا لعدم توفره على الشروط المقررة للاستفادة من هذه المنح.

وتقضي المساواة في الأجر أيضا دخول كافة عمال المؤسسة تحت نطاقه دون إقصاء لأي فئة أخرى ناهيك عن العمال القصر والعمال المعوقين، فهم كذلك لهم الحق في الأجر المعتمد داخل المؤسسة والمساوي للعمل المنجز من طرفهم .

### المطلب الثالث: الحالات المبررة لاختلاف الأجر بين العمال :

استثناء من مبدأ المساواة فإنه من حق صاحب العمل أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها، ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه<sup>18</sup>.

#### الفرع الأول: الحالات المبررة على أساس الامتيازات الشخصية :

يمكن أن يكون الاختلاف في الأجر مبرر، إذا كانت تبرره بعض الامتيازات التي اكتسبها العامل خلال مساره المهني، ومنها:

**1-الخبرة المهنية:** وهي عنصر كافي لتبرير الاختلاف في الأجر، ومن ثم فالمستخدم يمكنه في هذه الحالة دفع أجور مختلفة لعماله وفقا للخبرة المكتسبة في المؤسسة أو المكتسبة من صاحب عمل سابق<sup>19</sup>. ذلك أن المسار المهني للعامل في غالب الاتفاقيات الجماعية يدفع له تعويض مادي نظير الخبرة المهنية المكتسبة مما يؤدي إلى تفاوت في الأجور بين العمال لتفاوت الخبرات المهنية المكتسبة. ولا تكتسب الخبرة المهنية بالقدم فقط، بل كذلك وعلى وجه الخصوص بالتكوين المهني للعامل وتحسين هذا التكوين في منصب عمله أو بالتعليم المناسب. وقد نصت المادة 61 من قانون 11-90 على : " تتجسد الترقية في التدرج خلال سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني..."<sup>20</sup>.

**2-الشهادات المحصل عليها:** يمكن أن تكون الشهادة العلمية أو شهادة تحسين المستوى أداة لتحديد الأجور إذا كانت ذات صلة بممارسة المهام يتم التعاقد عليها، ومن ثم تكون سببا موضوعيا وذو صلة يبرر وجود اختلاف في الأجور<sup>21</sup>، ذلك أن الشهادات المكتسبة عادة ما تدخل ضمن التصنيف المهني لتحديد الأجور .

**3-مكافئة المردود الفردي:** وهي إعطاء العامل نسبة معينة مما يحققه من كسب فوق أجره، فمن حقه أن يستفيد من مردوده الإنتاجي، ولقد نصت المادة 43 من الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم 6 لسنة 1976 على أنه: يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر،

فإذا زاد إنتاجه عن معدل الإنتاج المقرر منح أجرا إضافيا عن هذا الإنتاج الزائد<sup>22</sup>، والذي ينتج عنه تفاوت مبرر في منحة المردودية.

**4-أداء العمل المقدم:** والذي هو موضوع عقد العمل، فقد يؤدي إلى اختلاف في الأجور بين العمال عندما يعتمد صاحب العمل على نوعية العمل المقدم لإحداث اختلاف في الأجور، غير أنه يجب أن يكون قادرا على تبرير ذلك، من خلال المهارات المكتسبة من طرف العمال، الاختلافات في السلوك المنتهج في مكان العمل، الاختلافات في العمل المقدم، وفي هذه الحالة يمكن للقاضي أن يتحقق من هذه العناصر ماديا<sup>23</sup>.

#### **الفرع الثاني: الحالات المبررة الناتجة عن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية:**

يمكن لصاحب العمل تبرير الاختلافات في المعاملة بين العمال وفقا للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، التي يمكن أن تمنح عمال مزايا ومكافآت دون عمال آخرين في نفس المؤسسة، كالذين يعملون ليلا أو بصفة التناوب أو لهم ساعات إضافية في العمل لطبيعة مناصب عملهم. لهذا خصهم المستخدم بمنح مالية تعويضهم عن طبيعة عملهم ولا يعتبر هذا تمييز بين العمال<sup>24</sup>.

ومع ذلك يجب أن يستند الاختلاف إلى أسباب موضوعية ( العمل الليلي، التناوب، الساعات الإضافية، الأشغال الخطيرة.. ) مع احترام مبدأ المساواة في المعاملة مهما كانت الاختلافات المبررة<sup>25</sup>.

ويجد هذا التفاوت تبريره القانوني وعلى سبيل المثال في المواد 27 و30 و32 من قانون 90-11 المنظمة لأحكام العمل الليلي والعمل التناوبي واللجوء إلى الساعات الإضافية.

### المبحث الثاني: التدابير اللازمة لضمان المساواة في الأجر :

لضمان المساواة في الأجر بين العمال أقر المشرع مجموعة من الضمانات القانونية المتمثلة في الحماية الدستورية والتشريعية، والضمانات الموضوعية المتمثلة في مفتشية العمل والقضاء.

### المطلب الأول: الضمانات القانونية لضمان المساواة في الأجر :

لن يتحقق تطبيق مبدأ المساواة في الأجور إلا إذا نصت عليه القوانين واعتمدته الدول من خلال تشريعات استباقية تشجع أصحاب العمل أو تلزمهم بإزالة الانتهاكات لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة وهو ما سار عليه التشريع الجزائري.

### الفرع الأول: الحماية الدستورية للمساواة :

يستمد المساواة في الأجر قيمته القانونية من المبدأ الدستوري العام للمساواة، فقد جاءت نصوص الدستور الجزائري الأخير لسنة 2020 صريحة في إقرار مبدأ المساواة وحمايته، وعلى سبيل المثال نصت المادة 37 منه على : " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن

يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس..."، ونصت أيضا المادة 35 منه على: "... تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"<sup>26</sup>.

وعليه فإن مبدأ المساواة في الأصل مبدأ دستوري، فقد لجأت الدساتير الحديثة إلى التأسيس لمبدأ المساواة لضمان احترامه من قبل جميع المؤسسات والإدارات العمومية، بل حتى من طرف منتجي النصوص القانونية عند سنهم لتلك النصوص.

وفي هذا الإطار أنشأ المؤسس الدستوري المجلس الدستوري كجهاز مكلف بالسهر على احترام الدستور من خلال رقابته للدستورية، وقد راعى المجلس في آرائه وقراراته احترام النصوص القانونية لمبدأ المساواة، بل الأبعد من هذا استند المجلس الدستوري لهذا المبدأ في حمايته للعديد من الحقوق الأساسية ضد مساس المشرع بها. ومن هنا تبرز أهمية الحماية الدستورية لهذا المبدأ، والسبب في هذا يعود إلى أن مبدأ المساواة هو حق أساسي له مكانة مهمة وعلاقة مميزة بباقي الحقوق الأساسية<sup>27</sup>.

ولهذا فعلى تشريعات العمل أن تكفل احترام مبدأ المساواة في نصوصها لا سيما المساواة بين العمال في الأجر وإلا تعرضت لعدم دستورية القوانين.

## الفرع الثاني: الحماية التشريعية للمساواة في الأجر:

حتى يضمن المشرع التطبيق السليم والحقيقي للمساواة في الأجر سن قوانين تضمن المساواة وتحضر كل تمييز في دفع الأجور بين العمال وتعاقب كل من يعمل على إقامة تمييز 28 بين العمال في الأجر. فقد نصت المادة 17 من قانون علاقات العمل 11-90 على : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقاربة..." إضافة إلى ذلك فقد أوقع المشرع عقوبة جزائية على كل تمييز حيث نصت المادة 142 من قانون 11-90 المعدل المتمم على: " يعاقب بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون".

وقبل هذا فقد وضع المشرع نظام قانوني يضمن حد أدنى للأجور 29 والذي يعتبر الضمان الأدنى للمساواة في الأجور حيث لا يمكن لأي مستخدم في أي حال من الأحوال أن يدفع أجرا يقل عن ثمانية عشر ألف دج لعامل عمل لمدة 173.33 ساعة في الشهر، فقد نصت المادة 149 من قانون 11-90 المعدل والمتمم على: " دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى

المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات " .

### المطلب الثاني: الضمانات الموضوعية لضمان المساواة في الأجر :

تتمثل هذه الضمانات في جهازين الأول إداري رقابي يعرف بمفتشية العمل والجهاز الآخر هو القضاء.

### الفرع الأول: دور تفتيش العمل في ضمان المساواة في الأجر بين

#### العمال :

تظهر أهمية تفتيش العمل في ضمان المساواة بين العمال في الأجر في أن مفتش العمل يتمتع بصلاحيات ومهام تمكنه من مراقبة تطبيق المستخدمين للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية<sup>30</sup>، حيث أن سلطة القيام بزيارات التفتيش إلى أماكن العمل في أي ساعة من الليل والنهار تعتبر رقابة حقيقية فعلية حول مدى التزام المؤسسات المستخدمة في المساواة في دفع الأجور وذلك من خلال مراقبته لقسيمة الأجر الدورية التي يعدها المستخدم لكل عامل ومن خلال مراقبته أيضا لدفتر الأجور الذي يبين فيه المستخدم الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات لكل عامل على حدى .

وتمتد سلطته في مراقبة مدى احترام الاتفاقية الجماعية للمساواة في الأجور بين العمال، فمتى ظهر لمفتش العمل وجود أحكام في الاتفاقية الجماعية

للمؤسسة تحمل بالمساواة في الأجر بين العمال له الحق في أن يعرض الأمر على رئيس المحكمة المختصة إقليميا<sup>31</sup>، كما له السلطة التقديرية في اتخاذ أي إجراء يراه مناسبا وإلزام الطرفين المتعاقدين لتصحيح البنود الباطلة في الاتفاقية، سواء كان ذلك عن طريق تحرير ملاحظات كتابية أو إعلانات أو إن استدعى الأمر تحرير محاضر مخالفة .

### الفرع الثاني: دور القضاء في تحقيق المساواة في الأجر:

يحق لأي عامل اللجوء إلى القضاء إذا رأى أن المستخدم يمارس سلطاته على أساس تمييز بين العمال لا سيما إذا تعلق الأمر بعدم المساواة في دفع الأجور. حيث يعتبر القضاء من أهم الضمانات لمبدأ المساواة في دفع الأجور ويتجلى ذلك من خلال أحكامه التي تفرض على المستخدم الرجوع إلى المساواة في المعاملة بين العمال وكذا تعديل علاقة العمل التي يشوبها صور التمييز.

وللقضاء دور كبير في تفسير المفاهيم فقد حددت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا حالات تحقق التمييز في قراراتها الصادر بتاريخ 12-01-2005 ب: لا تمييز بين العمال بمفهوم المادة 17 من القانون 90-11 إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية<sup>32</sup>. وقد قضت أيضا ببطالان كل تمييز في الأجر في قراراتها الصادر بتاريخ 06-05-2009 ب: لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر<sup>33</sup>.

ومن أحكام القضاء في هذا الخصوص ومما قضى به، أن مبدأ المساواة يمثل الضمانة الرئيسية لصون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها<sup>34</sup>.

كما أن للقضاء السلطة الواسعة في التحقق من واقعية وموضوعية الأسباب التي استند إليها رب العمل لتبرير الاختلاف في أجور عماله<sup>35</sup>.

### الخاتمة:

تبقى آليات ضمان المساواة في الأجور في تشريع العمل غير كافية لتحقيق مبدأ المساواة بين العمال، وهو ما يلاحظ فعليا بين نفس عمال المؤسسة في الجزائر، خاصة عند دراسة الفوارق الكبيرة بين أجور العمال الجزائريين والعمال الأجانب التي ليس لها ما يبررها قانونا. ذلك أن قانون علاقات العمل اهتم بضمن المساواة في نصوص الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية فقط، حين أقر حكم جزائي في المادة 142 من قانون 90-11 على كل من يوقع اتفاقية للعمل يترتب عنها إقامة تمييز بين العمال ومنها الأجر، في حين أنه أهمل جانب كبير وهو التمييز الفعلي الحاصل في علاقات العمل الفردية الذي لم يقرر له عقوبة جزائية واكتفى ببطالان الأحكام التي تؤدي إلى التمييز وفقا للمادة 17 من قانون 90-11. وهو الأمر الذي أثر بشكل سلبي في التزام المستخدمين على احترام المساواة في الأجور خاصة في علاقات العمل الفردية.

وعليه كان من اللازم استصدار أحكام قانونية جديدة تضمن المساواة الفعلية بين العمال داخل المؤسسة والتي يكون من شأنها القضاء على أي شكل من أشكال التمييز في علاقات العمل الجماعية والفردية على حد سواء وفي نفس الوقت تتماشى مع متغيرات قطاع العمل والتشغيل.

### الهوامش:

- 1- نصت المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على: يولد جميع الناس أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق، ونصت المادة الثانية منه على: لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر.
- 2- مكتب العمل الدولي، دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة، جنيف 2012، ص5.
- 3- اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 جوان 1951 في دورته الرابعة والثلاثين وبدأ سريان نفاذها في 23 ماي 1953، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962، أنظر قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz).
- 4- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة 2013، ص74.
- 5- عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بيروت 2018، ص132.
- 6- أكدت محكمة النقض الفرنسية على وجوب أن يكون العامل في حالة من التبعية لرب العمل لانطباق وصف الأجر على ما يقاضاه من مبالغ نظير قيامه بالعمل. أنظر بلال علي حبيب شعيتو، الأجر في قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي القانونية، الطبعة الأولى 2015، ص ص57 و58.
- 7- M.Miné,D.Marchand, Le grand livre du droit du travail en pratique, 28ème éd, Eyrolles 2016,p.475.
- 8- مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، المساواة في الأجور دليل تعريف، الطبعة الأولى، منظمة العمل الدولية 2013، ص 24.
- 9- M.N.E.Koriche, Droit du travail, T2, O.P.U 2009, p.107.
- 10- بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، ص 107.
- 11- مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، المرجع السابق، ص31.
- 12- M.N.E.koriche, op.cit, p.107.

13- كرسست محكمة النقض الفرنسية في قرارها الشهير بتاريخ 1996/10/29 مبدأ عدم التمييز في الأجور كقاعدة آمرة بحيث لا يجوز للأفراد التنصل من أحكامها والاتفاق على مخالفتها، ومما جاء في القرار المذكور: أن رب العمل ملزم بتأمين المساواة في الأجور بين جميع عماله بصرف النظر عن الجنس طالما أن الأجراء هم في وضعية مماثلة.

وفي قضية عرضت أمام القضاء الفرنسي كانت العاملات اللواتي يقمن بفرز نباتات الفطر في مخزن تابع لأحد المؤسسات يتقاضين أجور أقل من العمال الرجال الذين يحملون الصناديق بعد عملية الفرز، في هذه الحالة فإنه وعلى الرغم من القوة البدنية التي يتطلبها عمل الرجال، إلا أن رب العمل لم يستطع أن يثبت أن عمل النساء أقل قيمة من عمل الرجال ليبرر التمايز في الأجور. مأخوذ من كتاب الأجر في قانون العمل ل بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، ص110.

14- إيمان ثوابتي ربما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى 2017، ص.212

15- ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، الجندارية للنشر والتوزيع 2016، ص 99.

16- M.Miné,D.Marchand, op.cit, p.165.

17- نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي على: " يتقاضى العاملون بالتوقيت الجزئي راتباً نسبياً مقارنة مع راتب الأجراء العاملين بالتوقيت الكامل الذين لهم نفس المؤهلات ويشغلون منصبا مماثلاً في نفس الهيئة المستخدمة إلا إذا سبق الاتفاق على أحكام أكثر امتيازاً".

18- حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل ولانحة العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية، الجزء الأول، دار الكتب القانونية 2007، ص307.

19- A. Aurouet-Himeur, L'égalité professionnelle Homme-femme, étude de droit français et droit algérien, thèse de doctorat, Université François-Rabelais de Tours, 2013, p.370.

20- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد8، الجزء2، سنة 2017 ص30.

21- A. Aurouet-Himeur, L'égalité professionnelle Homme-femme, op.cit, p372.

22- بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص.35

23- A Aurouet-Himeur, op.cit, p374.

24- وعلى وجه المقارنة فقد اعترفت محكمة النقض الفرنسية بفارق المعاملة من حيث الأجور التي يبررها الاختلاف في فئة العمال الناتج عن الاتفاقية الجماعية.

أنظر Cass.Soc.21janvier2009,n°07-43452

[/https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020181992](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020181992)

25- A Aurouet-Himeur, op.cit, p382.

26- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر رقم 82 الصادرة في 30 ديسمبر سنة 2020.

27- محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد الخامس عشر جوان 2016، ص ص. 188، 189

28- عرفت المادة 295 مكررا 1 من قانون العقوبات المعدل والمدرجة بموجب القانون رقم 14-01 التمييز على أنه: " يشكل تمييزا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الانسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة، في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة".

29- نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 8 فبراير سنة 2015 المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون على: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي: - تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، - الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، - تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، - الظروف الخاصة بالعزلة، - المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي".

30- أنظر المادة 02 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفوضية العمل.

31- تنص المادة 134 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على: " إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضها (يعرضه) لتلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

32- مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الثاني 2005، ص. 235

33- مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الأول 2009، ص. 421.

34- محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية 2001، ص. 244.

35- وهذا ما بينته محكمة التمييز الفرنسية في قرارها بتاريخ 15 ماي 2007 بأن على القاضي أن يتحقق بشكل حسي وملمس من واقعية تلك العناصر والأسباب التي يستند إليها رب العمل لتبرير التمايز في أجور عماله. كذلك أكدت نفس المحكمة أن إختلاف النظام القانوني الذي يربط الأجراء برب عملهم كان يكون هناك أجير مؤقت أو مرتبط بعقد عمل محدد المدة وآخر مرتبط بعقد عمل غير محدد المدة لا يبرر التمييز في الأجور، أنظر بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، ص. 112.

## قائمة المصادر و المراجع المعتمد عليها:

### فئة الكتب:

### الكتب باللغة العربية:

1-إيمان ثوابتي ريما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر 2017 .

- 2- بلال علي حبيب شعيتو، الأجر في قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى منشورات الحلبي القانونية، لبنان. 2015
  - 3- حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل ولائحة العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية، الجزء الأول، دار الكتب القانونية، مصر 2007.
  - 4- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر 2013.
  - 5- مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، المساواة في الأجور دليل تعريف، الطبعة الأولى، منظمة العمل الدولية، سويسرا 2013.
  - 6- محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية مصر 2001.
  - 7- عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، لبنان. 2018 .
  - 8- ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن 2016.
- الكتب باللغة الفرنسية:

- 1-M.Miné,D.Marchand, Le grand livre du droit du travail en pratique, 28ème éd, Eyrolles, Paris 2016.
- 2-M.N.E.Koriche, Droit du travail, T2, O.P.U,Alger 2009.

فئة المقالات:

1-بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد8، الجزء2، 2017، جامعة العربي التبسي تبسة/الجزائر.

2-محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، دفاثر السياسة والقانون، العدد الخامس عشر جوان 2016 جامعة قاصدي مرباح ورقلة/ الجزائر.

فئة المذكرات و الرسائل و الأطروحة:

1-A. Aurouet-Himeur, L'égalité professionnelle Homme-femme, étude de droit français et droit algérien, thèse de doctorat, Université François-Rabelais de Tours, France 2013.

المجلات:

1-مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الثاني، 2005 المحكمة العليا، الأبيار/الجزائر.

2-مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الأول، 2009 المحكمة العليا، الأبيار/ الجزائر.

النصوص القانونية:

1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر رقم 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت سنة 1978، الجزائر.

- 2- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر رقم 9 الصادرة بتاريخ 2 مارس سنة 1982، الجزائر.
  - 3- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل (معدل ومتمم)، ج.ر رقم 6 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990، الجزائر.
  - 4- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج.ر رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 1990، الجزائر.
  - 5- القانون رقم 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 والمتضمن قانون العقوبات. ج.ر رقم 07 الصادرة بتاريخ 16 فبراير 2014، الجزائر.
  - 6- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر رقم 82 الصادرة في 30 ديسمبر سنة 2020، الجزائر.
  - 7- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج.ر رقم 82 الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر سنة 1997، الجزائر.
  - 8- المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 8 فبراير سنة 2015، المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر رقم 08 الصادرة بتاريخ 15 فبراير سنة 2015، الجزائر.
- إعلانات حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية:

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر سنة 1948.
- 2- الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 المتعلقة بالمساواة في الأجور والمعتمدة من طرف المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 29 جوان سنة 1951.
- 3- الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 لمستويات العمل الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة، مارس سنة 1976.