

الأمن القانوني في المادة الاجتماعية

Legal security in social matters

مهدي بخدة*، كلية الحقوق، جامعة غليزان

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ إرسال المقال: 2024 /12 /31 تاريخ قبول المقال: 2025 /04 /28 تاريخ نشر المقال: 2025 /05 /13

الملخص:

كرس المشرع الجزائري نظاما قانونيا يقوم على تحقيق الأمن القانوني في العلاقة التعاقدية بين المستخدم والعمال يضمن من خلاله مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها العدالة وتتماشى مع الطبيعة الإنسانية ونجدها في الكثير من المواد القانونية المختلفة، إضافة إلى قواعد أخرى تختص بها علاقات العمل وتستقر بها. يهدف هذا البحث إلى بيان مظاهر الأمن القانوني في المادة الاجتماعية سواء المبادئ العامة أو المبادئ الخاصة التي تنشأ خلال تنفيذ علاقات العمل، أو التي تضمن استمرار تلك العلاقة على أن تتضمن هذه الدراسة الخطوات التي لا يزال المشرع بعيدا عنها في مجال تأمين أحكام النصوص القانونية ذات الصبغة الاجتماعية. **الكلمات المفتاحية:** علاقات العمل، الأمن القانوني، مبادئ، الحق، الحرية.

Abstract:

The Algerian labor legislator has established a legal system based on achieving legal security in the contractual relationship between the employer and the workers, through which it guarantees a set of principles on which justice is based, and which are consistent with human nature, and we find them in many different legal articles, in addition to other rules specific to labor relations.

This research aims to show the aspects of legal security in social matters, whether general principles, or special principles that are generated during the implementation of labor relations, or that guarantees the continuation of that relationship, provided that this study includes the steps that the legislator is still far from in the field of securing the provisions of legal texts of a social nature.

.Key words: Labor Relations, Legal Security, Principles, Right, Freedom

المقدمة:

من المسلم به أن تحقيق الأمن يعد ضرورة حياتية لكل الأفراد والجماعات التي تعمل جاهدة على إيجاده وتوفير مستلزماته، ووسائله، سواء الأمن العام لتوفير السكنية والطمأنينة للأفراد وحماية الأشخاص والممتلكات، أو الأمن الصحي الذي تقوم به الدولة من خلال توفير الوسائل والمؤسسات الصحية والاطارات البشرية، أو الأمن الديني، أو الأمن المعيشي والاقتصادي، أو الأمن الثقافي، أو الأمن المعلوماتي، أو الأمن البيئي، أو الأمن الغذائي، أو الأمن القانوني الذي يتحقق باعتماد أنظمة ومناهج وقواعد قانونية تنظم العلاقات بين الدول، أو بينها وبين الأفراد في مختلف التقسيمات القانونية وتحقق النظام والاستقرار. ومن بين تلك التقسيمات القانونية التي يشملها الأمن القانوني نجد المادة الاجتماعية التي تشمل علاقات العمل الفردية والجماعية التي تقوم بين العمال أو ممثليهم والمستخدم، حيث كرس الدستور الجزائري والتشريع

* المؤلف المرسل.

العمالي الجزائري المتمثل في القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل إطارا قانونيا تجسدت من خلاله المبادئ القانونية الأساسية المعتمدة في العلاقات الانسانية، والرسالات السماوية، والشرائع الأرضية، التي تضمنتها المواثيق الدولية المستمدة من الحق الطبيعي للإنسان في الحياة على الأوجه الفطرية الموجود عليها دون تغيير فيها مثل الحرية، والمساواة، والقدرات البيولوجية.

إضافة إلى الأسس التي تعتمد عليها علاقات العمل بحيث لا يمكن تصور قيام أي حقوق عمالية خارج الإطار الدستوري، ولا وجود أي علاقة تعاقدية تُعنى بالعمل دون تشريع علاقات العمل، والتي تعني في كل الأحوال ضرورة توفير وسائل مادية ومعنوية محددة ضمن قالب تشريعي يتيح لهذه العلاقة الوجود والتنفيذ والاستقرار وخدمة أطراف العقد.

أصبح الأمن القانوني حديثا أحد الخصائص الجوهرية للقاعدة القانونية زيادة على العمومية والتجريد وخاصة الجزاء، لما يلعبه اليوم من دور في أمن موضوع القاعدة القانونية من حيث الوضوح والتفصيل، وعدم التناقض، وعدم رجعية آثارها، واستقرارها، وتكريسها للحقوق، واحترام المكتسبة منها، وتأسيسها على مبادئ العدل والانصاف والحرية الطبيعية.

كل ذلك بهدف تحقيق الثقة والطمأنينة للأفراد في خضوعهم للقواعد القانونية التي تلتزم الدولة عند وضعها بضمان أكبر قدر من الثبات للعلاقات القانونية القائمة والاستقرار في المراكز القانونية للأفراد وإقرار لحقوقهم المشروعة.

عند قراءتنا لنصوص الدستور الجزائري وقانون علاقات العمل فإن الأمن القانوني في المادة الاجتماعية يقوم على ضمان مطابقة القواعد القانونية في الدستور الجزائري وفي قانون علاقات العمل على مبادئ تخص واقعية عقد العمل بخصوصياته، وتتسع لتشمل كل علاقات العمل المتعددة القائمة بين العامل والمستخدم، فضلا عن تكريسه لمجموعة من الحقوق الأساسية التي أبرمت لأجلها تلك العلاقة مع ضمان قدر كاف من استقرارها في حالات تعديلها.

الاشكالية: هل كانت اختيارات المشرع الجزائري عند تكريسه لقواعد المادة الاجتماعية كافية لتحقيق الأمن القانوني؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى إبراز مظاهر الأمن القانوني في نصوص قانون علاقات العمل، وتنظيمها ضمن أطر عامة تسمح لنا بتمييزها عن بعضها البعض من جهة، وتحديد مصادرها من جهة أخرى، يضاف إلى ذلك النقائص والاختلالات الموجودة في تلك النصوص، نتيجة عدم تطرقها لمواضيع مهمة في علاقات العمل، أو نتيجة لعدم استقرار وضعف الاحترام لتلك النصوص.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في ضرورة معرفة مظاهر الأمن القانوني في العلاقة التعاقدية، لاسيما في المادة الاجتماعية التي تعتبر عملية أكثر من غيرها بسبب قيامها على تنفيذ العامل لعمله في ظروف محددة قانونا، مما يوحي بطغيان النصوص القانونية على النصوص التعاقدية في مجال ظروف العمل، وحقوق

العمال، كما تمكنا هذه الدراسة من استدراك النقائص الدستورية والتشريعية ومعرفة العلاقة بين الأمن القانوني ممثلا في النصوص الدستورية والتشريعية والأمن التعاقدية، طالما أن العقد يعد قانون التعاقدية.

المنهج المتبع: نعتمد على المنهج التحليلي الوصفي الذي من خلاله تحديد طبيعة الموضوع، والنصوص القانونية، وشرحها، والتعليق عليها، وبيان ميزاتها، والاستدراكات الواقعة عليها، والوقوف على القصور الذي يشوب تلك النصوص.

خطة البحث: للإجابة على الاشكالية المطروحة نتبع خطة مكونة من مبحثين، نتناول في المبحث الأول مبادئ الأمن القانوني في المادة الاجتماعية، نخصص مطلبه الأول للمبادئ المتعلقة بممارسة الحق والمطلب الثاني للمبادئ المتعلقة بالتنفيذ، ونخصص المبحث الثاني للأمن القانوني أثناء سريان علاقات العمل وفي الحالات التعديلية.

1- مبادئ الأمن القانوني في المادة الاجتماعية

استقرت نصوص الدستور الجزائري على مجموعة من المبادئ ذات البعد الفطري لكل شخص، ومستمدة من قواعد القانون الطبيعي وتطبيقات العدالة والانصاف، منها ما هو متعلق بحق كل شخص في العمل، وحرية اختياره عما يريد ممارسة هذا الحق، ومنها ما هو متعلق بالتنفيذ، حيث تضمنت النصوص الدستورية والتشريعية في كل مراحل العمل المساواة فيه، والقدرات البيولوجية المحددة بسن معينة.

كل ذلك ضمانا للحق وللحرية فيه، وحفاظا على استقرار العلاقات التعاقدية التي تتأسس بالاعتراف بالحق وممارسته بحرية، وضمان المساواة فيه، وضرورة اشتراط قدرات كافية لتنفيذ العمل، من أجل تحقيق الأمن القانوني في علاقات العمل بين العامل والمستخدم وبدون ذلك لا وجود لتلك العلاقات أصلا.

ويقع على الدولة حين وضعها لأي تشريع يخص حقوق الأفراد وحياتهم ومن ذلك الحقوق المنبثقة عن علاقات العمل كالحق في العمل وفي ممارسته وفق نظام يكفل المساواة والحماية وإقرار جميع الحقوق الفردية والجماعية أن تستهدف تحقيق الأمن القانوني من حيث وصول التشريع ووضوحه واستقراره، حيث نصت المادة 34 ف4 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 على ما يلي: «تحقيقا للأمن القانوني تسهر الدولة عن وضع التشريع المتعلق بالحقوق والحريات على ضمان الوصول إليه ووضوحه واستقراره»¹.

1.1- المبادئ المتعلقة بممارسة الحق في العمل

يعتبر العمل حقا لكل شخص عندما يبلغ السن القانونية للعمل ويتوفر على المؤهلات المهنية المشروطة، ولتحقيق ذلك أقرت النصوص الدستورية والتشريعية مبدأ الحق في العمل لتحقيق الأمن القانوني من خلال اعترافها بالعمل كحق لكل شخص توفرت فيه الشروط القانونية.

من جهة أخرى إذا كان الاعتراف بالحق في العمل يشكل الجانب النظري لهذا المبدأ، فإن حرية العمل والحرية في العمل يشكلان الجانب العملي الذي يقتضيه قيام العامل بتنفيذه لعمله، حيث يمنع العمل القسري (حرية العمل)، ويمنع إجبار العامل على أداء نشاط لا يرضى به (الحرية في العمل).

أولاً: مبدأ الحق في العمل

كرس الدستور الجزائري مبدأ الحق في العمل من خلال التعديل الدستوري لسنة 2020 حيث نصت المادة 66 ف1 منه على أن: «العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر».

يعتبر إقرار الدستور الجزائري بالحق في العمل نتيجة حتمية للالتزامات الدولية للجزائر تجاه نصوص المواثيق الدولية والإقليمية التي أقرت هذا الحق، وبالتالي فإن مصادقة الجزائر عليها فرض عليها الإقرار بالحق في العمل ضمن نصوصها، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق في العمل كما يلي: «لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة» - لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة - لكل شخص يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجوداً جديراً بالكرامة الإنسانية، ويكمل إذا دعت الضرورة بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية - لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام إلى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه².

كما أن الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أقرت أيضاً بالحق في العمل طبقاً لما نصت عليه: «تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية وسوف تتخذ الخطوات المناسبة لحماية هذا الحق - إن الخطوات التي تتخذها الدولة الطرف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى التحقيق الكامل لهذا الحق سوف تشمل التوجيه الفني والمهني وبرامج التدريب والسياسات والتقنيات والعمالة الكاملة والمنتجة في ظروف حماية الحريات السياسية والاقتصادية الكاملة للفرد³».

من جهته اعترف الميثاق العربي لحقوق الإنسان بهذا المبدأ حيث نص على ما يلي: «العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الانتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الاعاقة أو أي وضع آخر⁴».

كما نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على هذا الحق وورد في أحد نصوصه: «حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ⁵».

تجب الإشارة إلى أن النص الدستوري والمواثيق الدولية السابقة المتضمنة الحق في العمل لا تحصر ذلك في علاقات العمل، بل تشمل كل الأعمال والنشاطات التي بها يكسب الشخص معيشته، وأن هذا الحق يستدعي عدم حرمانه من الاستعمال المادي والقانوني لحقه في العمل والتصرف فيه؛ ذلك أن العبرة ليست في طبيعة العمل أو طبيعة العلاقة بين العامل والمستخدم بقدر ما هي متعلقة باستهداف الأجر الذي ينتظره العامل من وراء عمله، ولحماية قوت العامل قامت النصوص الدولية و النص الدستوري بإقرار مبدأ الحق في العمل.

لاشك أن أكبر ضمان لكل مواطن في أحقيته بالعمل يكرسه تشريع الدولة، وبالأخص إذا كان هذا التشريع هو التشريع الأساسي (الدستور) الذي يعد أعلى وأسمى النصوص القانونية في البلد، ونتيجة لذلك يوفر النص الدستوري قوة إلزامية كبيرة لتأمين مضمونه بسبب مرتبته العليا في الهرم القانوني، الأمر الذي يضع حماية حق العامل في العمل تركز على مضمون هذا النص بسبب ما يوفره من الأمن، بحيث يمنع أي تشريع يخالف إقرار هذا الحق من جهة، ويقوم بحماية العامل من جهة أخرى، فضلا عن الثقة التي يكتسبها القيام بالعمل ميدانيا حال اعتقاد الأشخاص بأن ذلك محمي من طرف أقوى نص داخل المنظومة القانونية، وأن تغيير القواعد التشريعية لأي موضوع من المواضيع المرتبطة بالحق الدستوري في العمل غير مستساغ من الناحية الشرعية بسبب عدم المطابقة بين النص الأساسي والنص العادي.

كما أن انتفاء النص الدستوري إلى المنظومة القانونية يجعل تكريس الحق في العمل دستوريا يوفر الأمن القانوني في المادة الاجتماعية؛ لأنه يلزم الدولة كونها الطرف الثاني الذي يقع عليه واجب توفير هذا الحق، من خلال قيامها بكل ما يلزم لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب العمل لحصول طالبي العمل على الرضا من سوق الشغل⁶ عن طريق وضع سياسات وبرامج ومخططات كفيلة بتوفير مناصب شغل، وتقوم بمنع كل شخص يتعرض بشكل مادي أو قانوني لصاحب الحق في العمل.

ثانيا: مبدأ حرية الاختيار في العمل

إذا كان من الطبيعي الاعتراف بأحقية كل شخص توفرت فيه شروط العمل القانونية في ضمان القانون لقيامه بعمله واستحقاقه لحقوقه إثرها، فإن ذلك لا يكفي طالما أن ممارسة العامل لحقه في العمل لا تتم بحريته، سواء تعلقت حريته بالقيام بالعمل من عدمه، أو تعلقت حريته باختيار النشاط الذي يمارسه، وكل عمل يقع خارج حرية صاحبه حظرت المواثيق الدولية⁷.

يقصد بحرية العمل إقدام العامل على القيام بالعمل برضاه دون أن يرغمه أحد على ذلك وإلا كنا أمام العمل القسري.

أما الحرية في العمل فيقصد بها اختيار العامل للنشاط الذي يمارسه بعدما يختار العمل دون ضده، بمعنى أن حرية العمل سابقة على الحرية في العمل وشرط لقيامها، بحيث لا تتم الحرية في العمل إلا بعد إتمام حرية العمل.

نظرا للارتباط الوجودي بين الحق في العمل باعتباره مبدأ نظري وبين ممارسة هذا الحق من الناحية العملية، فإن القول باستيفاء الشخص لحقه في العمل ولو بالنص الدستوري على نحو ما سبق ينشأ بمجرد حصوله على منصب عمل يظل قولا بعيدا عن الصواب، بسبب غياب الضمانات التي تسمح بممارسته على النحو الطبيعي التي تتحقق بإمكانية قيام العامل بعمله برضاه واختياره.

لم ينص الدستور الحالي على حرية الاختيار للعمل ولطبيعة العمل (النشاط) مكتفية بإقرار الحق فيه، بخلاف النصوص الدولية فإنها أقرت ذلك في الفقرات الأولى من نصوصها المعترفة بالحق في العمل.

إن الاعتراف الدستوري الحالي بالحق في العمل على نحو عام ومطلق بلا قيد وبلا تخصيص مرده الاعتراف بهذا الحق بطريقة تسمح بممارسته، ولا تتم هذه الممارسة إلا برضا واختيار من العامل نفسه، بخلاف النصوص الدولية التي اعترفت بالحق في العمل باعتباره حقا أصيلا واعترفت بحرية واختيار العمل كحق تبعي ضامن لتطبيقه.

غير أن حرية الفرد تبقى الأولى بالاهتمام والرعاية الدستورية طبقا للمادة 34 من الدستور الجزائري، ولا يمكن للحق في العمل أن يمارس لولا حريته في العمل وفي اختيار طبيعته، لذا كان على المؤسس الدستوري أن يتفادى هذا النقص الدستوري، وينص صراحة على الحرية في ممارسة الحق في العمل قدوة بالمواثيق الدولية، وتحقيقا منه للأمن القانوني.

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن ما دور حرية الاختيار في تحقيق الأمن القانوني في علاقات العمل؟ لا يمكن أن نستسيغ قيام أي علاقة بما في ذلك العلاقة التعاقدية في المادة الاجتماعية التي تجمع بين المستخدم وعامله بدون حرية الأطراف في التعاقد، طالما أن عقد العمل ينتمي إلى المنظومة العقدية القائمة مبدأ سلطان الإرادة الذي يوفر للمتعاقدين حرية التعاقد وطرح الشروط والتفاوض، وبالتالي لا يمكن أن يتم فرض العمل على العامل غير الراغب فيه، كما لا يمكن إجباره على القيام بنشاط لا يرضى به، لأن النظام التعاقدي يبني على التراضي باعتباره شرطا أساسيا لقيام أي عقد، ومن ذلك عقد العمل الذي يقوم هو أيضا على تراضي العامل والمستخدم و يحصل بمجرد وجود تراضي بينهما وتطابقه⁸.

نتيجة لهذا الترابط الوثيق بين التعاقد وبين حرية المتعاقدين فإن النص الدستوري المقرر للحق في العمل على وجه الاجمال نصاً، وعلى وجه ضمان ممارسة هذا الحق روحاً، يؤمّن للعمال رضاهم في التعاقد، وفي اختيار طبيعة العمل الذي يريدونه دونما إلزام بذلك لا من نص تشريعي، أو تنظيمي، أو عقدي، ولا من أي شخص آخر، سواء كان المستخدم أو غيره، وإلا اعتبر الإلزام مخالف للدستور، واعتبر الشخص المجبر مخالفاً له.

لكن بالنظر إلى التغيير الدستوري في نص المادة 66 ف التي تقضي بما يلي: العمل حق وواجب ، فهل وجوبية العمل تتنافى وحرية العامل في قيامه بالعمل؟

تعد وجوبية العمل في النص الدستوري الحالي سابقة لم تعتدها الدساتير الجزائرية بكل تعديلاتها، ولا نجد أي منها يعتبر العمل واجبا، بل اعتادت كلها على إقرار الحق في العمل وحده وفق النصوص الدولية المصادق عليها.

ولئن كان وجوب العمل المنصوص عليه في نص المادة 66 من الدستور الجزائري الحالي من حيث اللفظ يشكل مجرد استثناء من الأصل الذي يأخذ بالحرية في الأعمال المهنية مالم يمنعها القانون أو يجرمها؛ فإنه في مضمونه لا يغير شيئا من هذا الأصل، وبالتالي لا يغير من حرية العمل.

ذلك أن الوجوب لا يؤخذ على المعنى القانوني الذي يوجب العمل على كل شخص حصل على منصب العمل، وإنما يضع العمل واجبا أخلاقيا يقوم على فلسفة معينة تستهدف اعتبار العمل واجبا من باب الكرامة والشرف، ويحمل قيمة كبيرة في الشرائع السماوية والأرضية لأنه يحقق التنمية للمجتمع⁹.

بدليل أن المقصود من وراء العمل هو الحصول على الكسب والقوت من جهد الشخص، والمقصود من الالتزام حث الشخص على خدمة نفسه، وعائلته، والقيام بدوره في المجتمع بواسطة عمل ما، فالنص الدستوري لا يوجب العمل على الأشخاص بصفة قانونية، بل يترك الإيجار على العمل لمطالب الحياة الاقتصادية والاجتماعية وقيمها الإنسانية¹⁰.

فلو فرضنا أن وجوب العمل يحمل على المعنى القانوني فأى مسؤولية قانونية يمكن أن يتحملها غير العامل المخالف لهذا النص إلا إذا اعتبرنا ترتب المسؤولية الأخلاقية عليه حينها يستوي الحكم.

ومن جهة لا يمكن الحكم على التزام الدولة تجاه طالبي العمل في مجال توفير الحق في العمل بأنه واجب قانوني يفرض على الدولة توفير منصب عمل لكل من توفرت فيه الشروط، بل يضعها أمام المسؤولية الاجتماعية التي تتحملها عندما لا تضع في برامجها ومخططاتها ولا تعطي تشغيل اليد العاملة والتخفيف من حدة البطالة الأهمية البالغة، بحيث تبرأ ذمتها عندما تجعل سياساتها وتضع التدابير اللازمة في مجال التشغيل، ومتى حصل الشخص على عمل فلا أحد يمنعه من التصرف في حقه الدستوري¹¹.

وعليه يتساوى الواجبان معا، واجب الدولة تجاه طالبي العمل، وواجب الشخص تجاه العمل وبأخذان طبيعة غير قانونية.

2.1- المبادئ المتعلقة بالتنفيذ

لا تبرأ ذمة الدولة تجاه توفير الحق في العمل إلا بوضع كل التدابير التشريعية والتنفيذية والاقتصادية واللوجستية والتوعوية لدعم سياسة التشغيل، كما لا تبرأ ذمة المؤسس الدستوري بالنص على حق الشخص في العمل إلا بتوفير ضمانات هذا الحق، وحمايته بواسطة إقراره للحرية في العمل والنشاط، ووضعه لهذا الحق، ولكيفيات ممارسته، موضع المساواة بين جميع الأشخاص، والقضاء على كل تمييز مهما كانت أنماطه، فضلا عن حماية استغلال عديمي القدرات التشغيلية (الأطفال) بمنع تشغيلهم.

تطبيقا لمبدأ المساواة، قضى الدستور الجزائري بمبدأ المساواة في الالتحاق بأي وظيفة في المادة 67 منه التي نصت على ما يلي: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف بالدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن».

كما حظر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أي تمييز بين العمال في الدخول إلى الشغل، أو إنشاءه، أو في ظروفه، أو عند انتهائه، عندما نصت المادة 17 منه على ما يلي: «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، أو الجنس،

أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

وحماية للأطفال من الاستغلال الناتج عن تشغيلهم، عالج الدستور الجزائري في التعديل سنة 2016 مسألة تشغيل الأطفال ودستر تجريم تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة لأول مرة بنص المادة 69 ف5 منه التي تبين ذلك كالآتي: «تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون»، إلى أن قام بتعديل النص في التعديل الدستوري لسنة 2020 ليستقر حاليا على ما نصت المادة 66 ف6 حيث جاء فيها: «يعاقب القانون على تشغيل الأطفال»

أولاً: مبدأ المساواة

يعد مبدأ المساواة مبدأ عالمياً سبقت إليه النصوص الدولية واعترفت به لكونه أحد المبادئ المكرسة للطابع الإنساني الوجودي منه والحياتي، حيث لا يمكن أن نعتبر الوجود الإنساني على الأرض إلا بالمساواة بينهم في هذا الوجود، ولا تكون لهم حياة معيشية إلا بالتساوي في الاستفادة من المسخرات والوسائل الكفيلة بمعيشهم من مياه، وغذاء، وشمس، وهواء، وتربة خصبة، وليل للسكون والراحة، ونهار للعمل وكسب المعيشة، وقوة بدنية وعقلية للعمل والعلم، وغير ذلك من مقومات الحياة.

على هذا النمط الأزلي في المساواة سارت النصوص الدولية عندما أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بما يلي: «يولد جميع الناس أحراراً متساويين في الكرامة والحقوق»¹²، كما أقرت المادة 2 منه على منع أي تمييز بين الأفراد».

من جانب آخر اعترفت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالمساواة بين الأفراد فنصت المادة 2 منها على ما يلي: «تتعهد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو غير السياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب».

تطبيقاً لهذه النصوص أسس الدستور الجزائري لمبدأ المساواة في نص المادة 67 منه، وقام التشريع العمالي الجزائري بحظر أي تمييز، وحكم على كل نص يخالف ذلك بالبطلان المطلق وانعدام الأثر بنص المادة 17 منه، وسأيره في ذلك الاجتهاد القضائي في قراراته حيث أكد على أن لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر، ولا تمييز إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية والشروط المهنية¹³.

يقضي مبدأ المساواة في علاقات العمل أن يشترك العامل مع غيره من العمال في الإجراءات والشروط والوسائل عند الدخول إلى الشغل، وعند أدائه لعمله من حيث الأجر والمكافآت، وتوقيت العمل، ونظامه، والتأديب، وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتوفير ظروف عمل ملائمة ومتساوية؛ وعند انتهاء علاقة العمل لاسيما حالات التسريح لأسباب اقتصادية؛ وبالتالي يتعين على المستخدم تمكين العامل من جميع حقوقه

الدستورية والتشريعية والاتفاقية على قدم المساواة مع غيره من العمال دون تمييز على أساس تفضيلي في مجال السن، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو الانتماء السياسي، أو النقابي، أو العرقي، أو اللغوي، أو القناعات الدينية، و غير ذلك من أنماط التمييز.

يعد مبدأ المساواة عاملاً جوهرياً في علاقة الدولة بمواطنيها حين تكرسه في نصوصها الدستورية والتشريعية، لأنه يؤمن ممارسة المواطنين لجميع حقوقهم على نحو يضعهم على قدم المساواة، ومن ذلك ممارسة العامل لحقه في العمل، إذ لا يستوي له هذا الحق ولا يستتب له الأمر إلا بممارسة عمله في كنف المساواة دون أن يشعر بالتمييز.

وعندئذ فإن النص القانوني المكرس لمبدأ المساواة في الالتحاق بالعمل، وفي ظروفه، وعند نهايته كفيل بتحقيق الأمن القانوني طالما أنه يتسم بالوضوح، والاستقرار، ويضمن احترام وتطبيق المؤسسات والمستخدمين له، ويحقق الاستقرار واستتباب النظام في سوق الشغل ويساعد على سلاسة عملية التشغيل ومرونة واستغلال أكبر قدر ممكن من التدابير والأموال والموارد التي اتخذتها الدولة وعبأتها لفائدة التشغيل. ومن جهة أخرى فإن تطبيق مبدأ المساواة يقود إلى تحقيق العدالة بين الأفراد على نحو يرضى به العمال، ويولد الثقة داخل نفوسهم حين يشعرون بالعدل عن طريق استبعاد التمييز في العمل واستحضار المساواة.

أما إذا غاب هذا المبدأ أو نص عليه بطريقة غامضة، أو متناقضة، أو اختلفت حول تطبيقه الآراء والاتجاهات غاب معه النظام داخل سوق العمل وحلت محله الفوضى مما يؤدي إلى غياب الأمن القانوني في مجال علاقات العمل كلها.

ثانياً: مبدأ حظر تشغيل الأطفال

يشكل مبدأ حظر تشغيل الأطفال أهم المبادئ التي تقوم عليها أي دولة لحماية الأطفال من أي استغلال ينتج عن تشغيلهم وهم في سن التعليم داخل المدارس، أو في سن التربية والنمو مع عائلاتهم، الأمر الذي يجعل تشغيلهم في سن مبكرة يمنع تعليمهم ونموهم على النحو المرجو.

تشريعياً حدد المشرع العمالي الجزائري سن 16 سنة كحد أدنى للالتحاق بالشغل مع اشتراط إجازة وليه الشرعي، وخص العامل القاصر حينها الذي تقل سنه عن 19 سنة بمنعه من قيامه بالأعمال الضارة بصحته، وبنموه، وبأخلاقه، حيث نصت المادة 15 من القانون 11/90 على ما يلي: «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بها، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقياته».

يفيد شرح وتحليل هذا النص أن سن الطفل في العمل هو 16 سنة ميلادية كاملة، بحيث لا يقبل القانون أن يتم تشغيل أو استخدام من يقل عمره عن 16 سنة، لأنه عديم الأهلية في علاقات العمل وبالتالي يحكم بالبطلان المطلق على أي عقد عمل أبرمه.

وفوق هذا السن بمعنى أن كل طفل يبلغ عمره 16 سنة فأكثر دون أن يصل سنه إلى 19 سنة وهي سن الرشد في القانون الجزائري¹⁴ يمكن تشغيله، لكن على المستخدم أن يتحصل على إذن من وليه الشرعي، كما عليه أن لا يشغله في النشاطات التي تتسم بالخطورة، أو منعدمة النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقه، ولا يُشغله في أي عمل ليلي¹⁵ الذي يمتد من الساعة 9 ليلا إلى غاية الساعة الخامسة صباحا¹⁶ مهما كانت طبيعته.

أشد من تشريع السن، ووضع الشروط وتحديد النشاطات الممنوعة عند تشغيل الأطفال، نهض الدستور الجزائري بدسترة معاقبة الأشخاص الذين يخالفون نص المادة 15 من القانون 11/90 السابقة، كي يكون النص الدستوري ضامنا في المقام الأعلى في مجال حظر تشغيل الأطفال، وبيانا إضافيا مطبقا لمبدأي شرعية الجريمة و شرعية العقوبة، عندما يجرم عملية تشغيل الأطفال زيادة على النصوص التشريعية المجرمة لتشغيل الأطفال الواردة في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹⁷.

لكن عقوبة الغرامات التي قررها للمستخدم الذي يشغل عديم الأهلية، أو يشغل قاصرا في النشاطات الممنوعة لا تؤمن تطبيقها، وتجعل احترام تلك النصوص المجرمة لتشغيل الأطفال ضعيفا، مما يجعل تحقيق تلك النصوص للأمن القانوني يبقى نسبيا.

من الصواب أن تلجأ كل دولة لحماية أجيالها المستقبلية، بما في ذلك في العمل الذي يساهم في تنمية المجتمع؛ بدافع أن هذا العمل في حد ذاته يشبط نمو الأطفال، ويعيق تربيتهم، ولا يسمح بتوجيه أفكارهم وعاداتهم نحو فضائل الأخلاق، ولا يتيح لهم الفرصة للتواجد بمقاعد الدراسة وتحصيل العلوم والمعارف.

والغاية من وراء ذلك تظل نبيلة، لذلك وردت النصوص الدستورية و التشريعية المنظمة لمبدأ حظر تشغيل الأطفال واضحة، وذات معنى عام توفر الاستقرار داخل المؤسسات الاقتصادية وتحمي الأفراد عند تشغيلها لكل عامل، ويفرض عليها احترام تلك النصوص بإجراءاتها وشروطها، مما يمكننا من القول بأن هذا المبدأ المتبع في القانون الجزائري يحقق الأمن القانوني من هذا الوجه.

وفي المقابل كان على المشرع أن لا يسمح برفع السن الأدنى للعمل حتى يسمح لسوق العمل من الاستفادة من عمل الأطفال في السن المحددة قانونا، وبالأخص في النشاطات التي يجيدونها أكثر من الكبار، ويمكن أن نهئهم ونكونهم وهم في سن مبكرة ليصبحوا مؤطرين ورجال أعمال.

ومن جهة أخرى فإن حماية الطفل لا تتوقف عند منع تشغيله في النشاطات ذات الصعوبة، وفي الليل، بل تمتد إلى وضع سقف زمني أسبوعي وحجم ساعي يومي مخالف للعمال البالغين، ومنع تشغيله أيضا في يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، وعدم تكليفه بساعات عمل إضافية، وتمكينه من عطلة سنوية أكبر من

العامل الراشد، ووضع قواعد وأنظمة للسلامة والصحة المهنية ذات فعالية أكثر لحمايته من المخاطر بسبب نقص إدراكه للعواقب.

كل هذه النقائص التشريعية لا تؤمن حماية فعالة للأطفال في جوانب متعددة، مما يفقدها مهمة تحقيق الأمن القانوني الذي يكون من وراءه حماية الأطفال.

تلك النقائص التشريعية سببها يعود إلى كون مبدأ حظر تشغيل الأطفال في الجزائر ليس مفصلا على النحو الذي يفرق بين العامل الراشد البالغ والعامل القاصر في كل مختلف جوانب وظروف العمل ذات القدرات البيداغوجية المختلفة، وبالتالي تظل نصوصه ناقصة في تحقيق الأمن القانوني في مجال تشغيل الأطفال.

2- الأمن القانوني أثناء سريان علاقات العمل وفي الحالات التعديلية

إذا تعلق الأمر بمسألة الحقوق والحريات، فإن غاية النصوص القانونية واضحة في هذا الشأن طبقا للمادة 34 من الدستور الجزائري التي توجهها نحو هدف تحقيق الأمن القانوني.

يتعين على النصوص القانونية عند تحقيقها للأمن القانوني أن يكون موضوعها ذا أهمية بحيث تضمن تلك النصوص أثناء تنفيذ عقد العمل حياة العمال، ومعيشتهم، وسلامة صحتهم، ومجموعة من الحقوق الأساسية المرتبطة بعملهم وحرياتهم المهنية ذات الطابع الجماعي.

فمن تلك الحقوق ما هو مرتبط بحياة العامل (وقت العمل)، ومنها ما هو مرتبط بمعيشتهم (الأجور)، ومنها ما هو مرتبط بصحتهم وسلامتهم (الحماية الاجتماعية)، ومنها ما هو مرتبط بالعمل ذاته لكونها تؤدي في ظروف عمل تحقق مجال ضروري من الحريات (الحقوق الجماعية).

كما أن الأمن القانوني المستهدف من وراء تشريع النصوص يجب أن يحافظ على استقرار علاقات العمل واستمراريتها في حالات يضطر فيها أحد الطرفين أو هما معا إلى تعديلها سواء بتغيير المستخدم، أو بتحديد طبيعة العقد، أو بتعديل مضمون العقد، أو بتعديل بنود العقد ليوافق نصوصا قانونية أعلى مرتبة منه.

1.2- الأمن القانوني أثناء سريان علاقات العمل

عند تنفيذ عقد (علاقة) العمل يتعين على النصوص القانونية المتعلقة بوقت العمل أن تنص على ذلك بوضوح، وتحدد الكمّ الزمني لاستغراق تنفيذ العمل، والحدود القصوى باعتبار الوقت جزء من حياة العامل، كما على تلك النصوص أن تحدد بواسطة الكم العددي الذي لا يقل التأويل مقدار الاجر الذي يضمن ادنى المعيشة للعائلة المتوسطة، وأن تحدد نظاما للحماية الاجتماعية يكفل للعمال الوقاية والعلاج وطب العمل ويؤمن لهم نظاما للتأمينات من الأمراض وحوادث العمل والأمومة والعجز، ونظاما للتقاعد بعد خروجهم من العمل.

نظرا لأهمية موضوع الوقت والأجر والحماية الاجتماعية والحقوق المهنية الأساسية فإنه لزاما على النصوص القانونية أن تحقق الأمن القانوني الذي يشمل تضمينها لهذه المواضيع دون الإغفال عنها، زيادة على وضوحها بالكيفيات القطعية التي لا تحتمل الشك والتأويل، وعقلانياتها بحيث لا تكلف للعامل خارج الحدود المقدر عليها، واستقرار تلك النصوص بأحكامها.

وعلى هذا النحو والأهداف سار مشرعنا العمالي ونصوصه التطبيقية حيث حدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل وتوابعها، والأجر الأدنى الوطني المضمون، ووفر للعامل الحماية الاجتماعية، وكرس له الحقوق الجماعية ممثلة في الحق النقابي وحق الإضراب.

أولاً: المدة القانونية للعمل

من أجل تحقيق الأمن القانوني في علاقات العمل حدد المشرع الجزائري نظام توقيت يشمل المدة القانونية الأسبوعية باعتبارها مرجعية زمنية في الحالات العادية، وترك لأطراف علاقة العمل تخفيضها أو الرفع منها في الحالات الأخرى.

تفصيلاً لذلك حدد التشريع ممثلاً في الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل لمدة العمل ب 40 ساعة في الأسبوع حيث نص على أن: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية»¹⁸.

من الناحية العملية والالتزامية لا تعتبر المدة 40 ساعة في الأسبوع ضمن النظام العام لأنها في عتبة زمنية وضعت للظروف العادية، وفي غير ذلك يمكن العمل بخلاف هذه المدة، إما بالزيادة عليها في حالات الساعات المعادلة ذات توقف عن النشاط، أو بالنقصان منها في حالة الأعمال الشاقة والمتعبة، حيث تتكفل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بين ممثلي العمال والمستخدم بتحديد ساعات العمل الأسبوعية وفق ظروف العمل غير العادية نقصاناً، أو زيادة.

لم يكتف التشريع بالمدة الأسبوعية، بل أضاف حداً آخر يحمل طبيعة مغايرة عندما نص على الحد الأقصى للعمل الفعلي في اليوم الواحد محدداً إياه بأن لا يتجاوز في كل الظروف 12 ساعة في اليوم كحد أقصى ولا يمكن القبول بأكثر منه، حيث نصت المادة 7 من الامر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل على ما يلي: «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة (12) ساعة».

وفي حالات اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية¹⁹ المتسمة بالطابع الاستثنائي، لا يمكن أن يزيد عدد الساعات الإضافية عن 20% من الحجم الساعي الأسبوعي في كل الظروف، ولا يزيد مجموع الساعات الأصلية مع الساعات الإضافية عن 12 ساعة في اليوم، حتى يحترم الحد الأقصى اليومي، كما يجوز أن يحمل الحجم الساعي الإضافي أكثر من 20% من حجم المدة الأسبوعية في حالات ضرورية محضة يستدعيها فقط العمل لإصلاح الأضرار، أو الوقاية منها، أو لتفاديها.

يعد الحد الأقصى الفعلي من النظام العام يطبق في كل الظروف، ولا يمكن العمل بخلافه مهما كانت الأحوال، لأنه يشكل أداة حمائية مطلقة لوقت العامل، في حين أن المدة القانونية تعد وسيلة تنظيمية تحمي العامل بصفة نسبية حين راعى المشرع طبيعتها المرجعية، وأن الساعات الإضافية تحمل طابعاً استثنائياً تستدعيها الضرورة التي تقدر بقدرها.

تماشياً مع هذه الحدود الوقتية الثلاثة وطبيعتها، قام المشرع بتحديددها بطريق الكمّ، أي عن طريق أعداد مرقمة يقينية لا تحتل الخلاف حولها، مما يدل على وضوحها الدقيق وإطلاع الأطراف عليها واستقرارها في وعاء زمني مقدر يختلف باختلاف نظرة المشرع إلى طبيعته، فإذا كان وعاء زمنياً للعمل الفعلي اليومي فإنه من النظام العام يظل ثابتاً لا يقبل التغيير، وإذا تعلق بالمدة الأسبوعية فإنه يمكن العمل عليه كمرجع قابل للزيادة أو النقصان بحسب ظروف النشاط، وإذا تعلق بعمل إضافي فإنه لا يتعدى حداً معيناً يساوي خمس المدة الأسبوعية إلا في حالة الضرورة.

تتجلى أعلى مظاهر الوضوح واليقين في الكم حين حدد المشرع الأحجام الزمنية بالأعداد المرقمة، فضلاً عن تحديددها، حتى لا يسمح العمل بخلاف هذا التحديد سواء التشريعي المحدد في ظل النظام العام، أو التشريعي المحدد في ظل الظروف العادية، أو الاتفاقية التي اعتمد فيه على المرجعية كقياس فقط. ومن هنا يمكننا القول أن مشرعنا من خلال النصوص الوقتية راعى مسألة تحقيق الأمن القانوني على وجه دقيق وواضح ومستقر ومعقول من خلال المدد والأحجام الزمنية التي تضمنتها نصوصه.

ثانياً: الأجر الوطني الأدنى المضمون

أسلفنا القول أن مقصد العامل هو ضمان معيشته وأسرته ولذلك نجده يعمل ويضحي بصحته وجهده ووقت حياته من أجل الكسب.²⁰

تلك المعيشة يجب أن تتضمنها النصوص القانونية بتحديد حدها الأدنى الذي لا يمكن القبول بأقل منه، ليس من طرف المستخدم، وإنما بواسطة النصوص القانونية التي تحدد أرضية الأجور عندما تحدد الحد الأدنى لها.

من خلال تسميته فإن مقدار الأجر يضمن المعيشة لأسرة العامل آخذين في الحسبان متوسط الانتاجية الوطنية المتوسطة، والأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك، والظروف الاقتصادية العامة.²¹

وطبقاً للمرسوم التنفيذي 59/15 يجب أن يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون كلاً من الأجر القاعدي وكل المنح والتعويضات باستثناء تعويضات الأمر بمهمة، وتعويض الخبرة المهنية، وتعويض العمل التناوبي، وتعويض الخدمة الدائمة، وتعويض الساعات الإضافية، ومنحة المردودية، ومنحة العزلة.²²

حالياً حدد المرسوم الرئاسي 137/21 قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 20000 د.ج عندما نص على ذلك: «يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بعشرين ألف دينار (20000) في الشهر وهو ما يعادل 115.38 دينار لساعة عمل»²³.

غير أن تحديد المشرع لقيمة الحد الوطني الأدنى المضمون يعني في علاقات العمل عدم قبول أي قيمة أقل منها، لكن يمكن السماح للمستخدم بالعمل على قيمة أكثر منها ضمن اتفاقيات العمل الجماعية؛ بحجة

استفادة العامل من ذلك، الشيء الذي يدل على أن تحديد الاجر الوطني الأدنى المضمون من النظام العام النسبي الذي لا يقبل بأقل منه ويقبل بأكثر منه.

ذلك أن التشريع العمالي نص في أحكامه الجزائية على معاقبة كل من يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد بمرسوم رئاسي، أو الأجر الأدنى المحدد في الاتفاق الجماعي أو الاتفاقية الجماعية.²⁴

الظاهر من تحديد النص التشريعي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وتحديد قيمته الحفاظ على القدرة المعيشية للعامل، وهو ما يمثل حماية لاستقرار العلاقة التعاقدية بحماية طرفها الضعيف وهو العامل من جهة، ومن جهة أخرى تحديد القيمة بالكم يمثل تعبيرا عن اتجاه التشريع الجزائي إلى توفير أمن قانوني من خلال توضيح هذه النصوص بطريقة تمكنهم من معرفتها باليقين القطعي، وأن السماح برفعها دون تخفيضها يظهر المقاصد الاجتماعية والاقتصادية من وراء ذلك.

ثالثا: الحماية الاجتماعية

من خلال تعرضنا لنص المادة 66 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 نجد الفقرة الثالثة منها تنص على ما يلي: « يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة»، مما يعني أن الحماية بكل أنواعها هي من الحقوق الأساسية للعامل داخل مؤسسة العمل، وعلى المستخدم توفيرها، وتتوزع الحماية إلى الحماية الصحية والحماية الاجتماعية.

فبالنسبة للحماية الصحية بينت المادة 5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ذلك بالقول: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب».

يظهر من هذا النص التشريعي وفي الفقرة الخامسة منه أنه ذكر حق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والتي تعني في مجملها توفير وسائل الحماية الصحية التي تقي العامل من أي تهديد لصحته، وتوفير الامن والنظافة لا سيما وأنه معرض أكثر من غيره بسبب كثرة الساعات التي يقضيها في العمل، ونشاطات المؤسسة، وما قد ينبعث منها من ضجيج يهدد صحة السمع لديه²⁵، أو انعدام أو قلة الرؤية²⁶ خاصة تحت الأرض، وفي أروقة المؤسسة، وأثناء العمل الليلي، أو الاهتزاز الذي يعرض صحة جسمه للخطر، أو قلة التهوية، كما يجب عليه توفير فحوصات طبية دورية للعمال، وتوفير طب العمل.

وقد أصدر المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية ممثلة في القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²⁷ تكفل من خلالها بتنظيم الحماية الصحية للعمال باعتبارها من أهم الحقوق الأساسية حفاظا على سلامتهم وصحتهم واستمرارا بذلك لعلاقات العمل التي يبرمها وينفذها العمال، وتحقيقا للأمن القانوني الذي يتشكل في هذه الحالة من الأمن الصحي للعمال بالدرجة الأولى.

أما الحماية الاجتماعية فالمقصود منها حق العامل في الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد باعتبارهما أسسا لهذه الحماية، فقد نصت على ذلك المادة 66 ف5 من الدستور الجزائري: «يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي...».

كما نصت المادة 5 من القانون 11/90 في فقرتها السادسة ما يلي: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الضمان الاجتماعي والتقاعد،.....»

إن حماية صحة العامل وتوفير الحماية الاجتماعية له تعد من قبيل حماية أحد طرفي علاقة العمل المكلف بإنجاز العمل وتحصيل الانتاج، وبالتالي فإن تلك النصوص الحماية توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في علاقات العمل وتسمح للعامل بأداء عمله في ظل السلامة والأمن داخل المؤسسة، وفي حالة تعرضه لمتاعب صحية تتم معالجته، كما تسمح له قواعد الحماية الاجتماعية بالعمل بأريحية دون التفكير في تعرضه لمصاعب صحية، أو لعوارض خارج عن إرادته، طالما أنه يدرك أن النص القانوني كفل له الحماية الصحية والحماية الاجتماعية، مما يضع توافر الأمن القانوني لهذه النصوص موضع الوجود.

رابعا: تكريس الحقوق الجماعية

تعتبر الحقوق التي يمارسها العمال في إطار العمل النقابي، وممارسة حق الإضراب من الحقوق الجماعية الأساسية التي لا يمكن بقاء العمل من دونها، حيث يعتبر الحق النقابي واللجوء إلى الإضراب وغيرها من الحقوق المنتمية إلى مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وجهان لعملة واحدة والمتمثلة أساسا في توفير العمل مع مراعاة توفير ظروف عمل تحقق الكرامة للعمال²⁸.

يمارس الحق النقابي بواسطة التمثيل النقابي الذي يعد آلية حيوية، وخزان مطلبي يجمع كل الانشغالات المهنية والاجتماعية للعمال الأجراء، ويتكفل بالمطالبة بها وتحقيقها خدمة للعمال، بينما يشكل اللجوء إلى الإضراب وسيلة ضغط يمارسها العمال على المستخدم باعتبارها آخر الحلول بعد استنفاد كل أدوات الحوار والتفاوض وإجراءات التسوية القانونية والاتفاقية من أجل الحصول على مطالب حقيقية وجادة.

اعترف الدستور الجزائري بالحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب وكرسهما في نصوصه، حيث نصت المادة 69 ف1 من التعديل الدستوري لسنة 2020 كما يلي « الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون»، في حين نصت المادة 70 ف1 منه على أن: « الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون».

عرّف المشرع الجزائري الإضراب من خلال القانون 08/23 الذي نص على ما يلي: « يقصد بالإضراب في مفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة يقره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا لأحكام والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع، وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل»²⁹.

مَكَّن النص الدستوري العمال من المطالبة بحقوقهم لدى المستخدم في إطار جماعي والتمثلة في الحق النقابي والحق في الإضراب، مما يسمح بإنشاء منظمات نقابية وانتماء العامل وانخراطه فيها بكل حرية، أو ترشحه ليكون مندوب نقابي في منظمة نقابية تنحصر مهمتها في تمثيل العمال داخل المؤسسة، والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تنظم الكثير من مسائل العمل في إطار القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي³⁰.

كما يحق حين ممارسة الحق النقابي القيام بالإضراب باعتباره حقا جماعيا مكفول دستوريا يسمح للعمال بالضغط على المستخدم من أجل تلبية مطالبهم المشروعة بشرط أن يكون الإضراب مشروعاً يساير الاجراءات ويحترم الشروط القانونية التي نص عليها القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

إذا كانت مسؤولية النصوص الدستورية تقتصر على تكريس الحق وحمايته عن طريق مجموعة من المبادئ، فإن مسؤولية النصوص التشريعية والتنظيمية تنتهي عند تنظيم هذا الحق، وبيان شروطه، والاجراءات المتبعة في ذلك، والحدود المسموح بها لدى استعمال هذا الحق كي تُحَدَّ من التعسف في استعماله، وتمنع الإضرار بالغير أو بالمجتمع، وتمنع انتهاك قواعد النظام العام.

عملا بالنصوص الدستورية السابقة المكرسة للحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب، أكد المشرع الجزائري بواسطة القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، هذه الحقوق الجماعية، واعترفت المادة 5 ف1 و8 من القانون 11/90 للعمال بممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الإضراب، حيث نصت على ما يلي: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي ، اللجوء إلى الإضراب، ... ».

كما قام المشرع الجزائري بإصدار القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ينظم فيه كل أحكام الممارسة النقابية، وشروطها، والاجراءات والآجال المتبعة في ذلك، والقانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بين فيه شروط اللجوء إلى الإضراب والاجراءات المتبعة في ذلك، وطرق التسوية الودية الاجبارية التي تسبق الإضراب.

استنتجا مما أفرزته النصوص الدستورية وما بينته النصوص التشريعية من أحكام تعترف بالحق النقابي والحق في الإضراب لكونها حقوقا أساسية تمارس جماعيا، وبالنظر إلى جوهرية الدور الذي يلعبه التمثيل النقابي داخل الهيئة المستخدمة من جهة، والنتائج التي يمكن أن يفرزها الضغط بواسطة الإضراب من جهة ثانية، فإن النصوص المعترفة بهذه الحقوق اتسمت بالوضوح واشترطت ممارستها وفق القانون، كما أن النصوص التشريعية عالجت تلك الحقوق بما يحقق الأمن القانوني في هذا المجال عندما وضعت الاجراءات والشروط اللازمة من أجل حصر العمل النقابي والقيام بالإضراب ضمن أهدافهما.

لذلك كان لزاما على النصوص القانونية في مجال الحقوق الجماعية أن تضع ممارسة ذلك في الاطار المهني بكل وضوح، وحفاظا على علاقات العمل القائمة، وتحقيقا للتمثيل العمالي وحمايته، واستمرارا لخدمات

المؤسسة، واستنفاداً لكل الحلول الممكنة وتحقيقاً للمطالب العمالية، ولتحقيق تلك الأهداف حققت نصوص الحق النقابي والحق في الإضراب الأمن القانوني في مجال تكريس الحقوق الجماعية.

2.2- الأمن القانوني في الحالات التعديلية

يمكن لعلاقات العمل أن تخضع للتعديل سواء عند تغيير المستخدم، أو تغيير النشاط، أو عند تعديل شروط العقد وفقاً لما أجازته تشريع العمل الجزائري، أو في القواعد التي تحكم عقد العمل محدد المدة، أو عند تعديل بنود العقد لغرض موافقتها لما هو أنفع للعامل ويحقق له المصلحة الفضلى أكثر من العقد.

أولاً: تعديل المركز القانوني للمستخدم

الأصل أن يقوم عقد (علاقة) العمل بين العامل والمستخدم اللذان تراضيا على شروطه وبنوده، ولا يترتب أي أثر على الغير، بحيث يقوم العامل التابع بتنفيذ المهام المتفق عليها مقابل الأجر الذي يتلقاه من المستخدم المتبوع.

غير أنه في علاقات العمل ولا اعتبارات مهنية تتعلق بالحفاظ على وسائل الإنتاج والعمال وإنتاجهم وتنظيمهم، لا يعتبر تغيير المستخدم إنهاء لعلاقة العمل، بل تبقى على نمط اليوم الذي استبدل فيه المستخدم القديم بالمستخدم الجديد، وبالتالي يمنع على المستخدم الجديد تغيير شروط علاقات العمل استناداً على مركزه القانوني الجديد، ولا يمكنه ذلك إلا عن طريق المفاوضات والتراضي.

دليل ذلك ما نصت عليه المادة 74 من القانون 11/90 حيث جاء فيها: «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال».

والسؤال المثار ما الذي تستهدفه أحكام المادة 74؟

لا شك أن حماية علاقات العمل السارية المفعول كانت هي النتيجة المستهدفة من أحكام المادة 74، كان عليها عند تغيير المستخدم أن تحافظ على كل الشروط والبنود المتفق عليها الواردة في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية سواء تعلق الأمر بالعمل ذاته من حيث طبيعة النشاط، ووسائله وأدواته، وأجهزته وآلاته، وأوقاته، والراحة والعطل، والجوانب التنظيمية للعمال، وأنظمة عملهم، والأجور وكافة المنح والتعويضات المرتبطة به والساعات الإضافية، و بكل ظروف العمل ووسائل الوقاية الصحية وغيرها.

ومنه فإن حماية لعلاقة العمل التي أحد طرفيها العامل، لا يترتب تغيير المستخدم أي أثر في تعليقها، أو انقضاءها تطبيقاً لنص المادة 74 من القانون 11/90 التي حققت الأمن القانوني لعلاقات العمل حين ضمنت بقاءها واستمراريتها واستقرار شروطها دون تغيير يتبع مباشرة وبصفة آلية مجيء المستخدم الجديد.

عندئذ لا يمكن للمستخدم الجديد أن يغير من عقد العمل إلا بتراضي بينه وبين العامل، ولا يمكنه تغيير أي اتفاق، أو اتفاقية جماعية إلا عن طريق المفاوضات والاتفاق من جديد مع الممثلين النقابيين للعمال، ولا يمكن أن يغير النظام الداخلي للمؤسسة إلا بالمرور عبر الإجراءات القانونية.

يبقى أن نشير أيضا إلى أن تغيير نشاط المستخدم لا يمكن أن يؤثر في علاقات العمل القائمة بينه وبين العامل، لأن الصفة القانونية للهيئة المستخدمة تتغير بتغير النشاط، ولا تتأثر علاقة العمل بينهما في شيء طبقا للمادة 74 السابقة الذكر.

ثانيا: تعديل شروط العقد

حافظ التشريع العمالي الجزائري مقارنة ببعض التشريعات على بقاء شروط العمل، وطبيعة النشاط ضمن الاطار المتفق عليه، ولا يمكن للمستخدم أن يغير بصفة انفرادية لأحد أو مجموعة من الشروط أو بأمر العامل بالقيام بعمل غير متفق عليه طبقا لنص المادة 63 من القانون 11/90 الي تقضي بما يلي: « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون». ترتكز الطريقة التي اعتمدها المشرع العمالي في مجال تعديل العقد، أو تعديل طبيعة العمل على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليه في القانون المدني باعتباره الشريعة العامة في مجال العقود³¹، وقانون علاقات العمل هو الشريعة الخاصة بعقد العمل.

يضاف إلى ذلك أن المشرع العمالي الجزائري عالج موضوع تعديل شروط العقد، وطبيعة العمل بالأهداف التي يقصدها والمتمثلة في تحقيق الأمن القانوني في حالات التعديل، بحيث لا يسمح بتعديل شروط عقد العمل ولا بتعديل طبيعة النشاط المتفق عليه بين العامل والمستخدم إلا عن طريقهما معا، دون أن يستأثر المستخدم بتعديل بند من البنود المتفق عليها، أو يكلف العامل بعمل آخر مغاير تماما لما اتفق عليه. لكن مشرعنا وإن ظل هدفه استقرار علاقات العمل التي تتحقق عند التعديل برضا الطرفين وتعديلهما معا، فإن المستخدم يمكن أن يضطر إلى تغيير طبيعة النشاط بصفة عاجلة نظرا لظروف طارئة، وبالأخص حالة الضرورة، أو القوة القاهرة، حيث يلجأ وبصفة منفردة إلى تغيير طبيعة نشاط العامل بأن يطلب منه إنجاز عمل آخر تستدعيه الضرورة، أو القوة القاهرة.

يعتبر توجه التشريع العمالي الجزائري في المادة 74 نحو تحقيق الأمن القانوني منحاذا في جهة العامل دون العمل، وكان عليه بالأحرى أن ينظر في مصلحة العمل والمؤسسة ويقدمه على مصلحة العامل، حين تعترض تسيير الهيئة المستخدمة حالات طارئة يتعين عليها معالجتها بتظافر الجهود وتعاون العمال لدرئها.

ثالثا: طبيعة العقد

يتنوع عقد العمل بحسب طبيعته إلى عقد غير محدد المدة وهو الأصل، وعقد محدد المدة يمثل الاستثناء الذي شرعه المشرع العمالي الجزائري، وأوجب له شروطا يتعين استيفاءها، تحت طائلة تحوله إلى أصله ليصبح عقدا غير محدد المدة.

حيث نصت المادة 11 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: « يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة».

وأكثر من ذلك أكد الاجتهاد القضائي الجزائري بأن انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة دون تمديد العقد أو تجديده، وبقاء العامل في منصبه يجعل عقد العمل غير محدد المدة لغياب الكتابة.³² من جهتها اشترطت المادة 12 من القانون 11/90 على أن لا يبرم عقد عمل محدد المدة إلا في حالات محددة أو لأسباب معينة، حيث نصت على ما يلي: « يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه: - عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة. - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه. - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع. - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية. - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة ».

نستنتج من هذا النص أن مشرنا زيادة على شرط كتابة العقد المحدد المدة، اشترط إبرامه فقط في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 السابقة، معتبرا تلك الحالات ترخيصا مقيدا يأخذ بعين الاعتبار مخالفة الأصل الذي تستمر به علاقات العمل لمصلحة العمل الذي طرأت عليه أحوال مؤقتة، واعتبر مصير عقد العمل المحدد المدة المبرم في غير تلك الحالات يأخذ طبيعة عقد عمل غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من قانون علاقات العمل، مساويا في ذلك بين غياب الكتابة وغياب الحالات في ضرورة تعديل طبيعة عقد العمل محدد المدة.

خلاصة القول في عقد العمل المحدد المدة تجمل لنا أن مشرنا اشترط للخروج عن الأصل في طبيعة عقد العمل شرطين هما: الكتابة، والحالات المحددة بنص المادة 12 من قانون علاقات العمل. إن هذا الاصطفاف التشريعي والقضائي حول العقد غير محدد المدة، مرده الاستمرارية والاستقرار اللذان يتصف بهما، لذا اتجهت نصوص التشريع العمالي إلى إضفاء الأمن القانوني على علاقة العمل عند إقرارها بأن الأصل في العقود هو المدة الغير محددة، وأن غياب شرط الكتابة في العقود المحددة المدة، وغياب الأسباب التي تجيز تحديد المدة يؤديان إلى تحويل طبيعتها بصفة آلية إلى عقود غير محددة المدة.

كل ذلك كان بسبب تفضيل تلك النصوص لاستمرارية علاقات العمل واستقرار شروطها، وقد سار القضاء الجزائري على هذا التفضيل، وأوجب في أحد قراراته على القاضي طلب نسخة من عقد المحدد المدة المكتوب للتحقيق في طبيعة علاقة العمل.³³

رابعا: المصلحة الفضلى للعامل

في هذه الحالة يطرأ التعديل على عقد العمل بصفة وجوبية نظرا لمخالفته النصوص الأعلى منه مرتبة في الهرم القانوني، سواء أكان النص تشريعيًا، أم تنظيميًا، أم اتفاقيا مادام يتضمن منفعة أكثر للعامل، بحيث تقدم مصلحته الفضلى، ويتعين تعديل بنود عقد العمل المخالفة لذلك، إذ نصت المادة 62 من القانون 11/90

المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: «يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل».

يعتبر هذا الحكم التشريعي الذي ولدته المادة 62 مطابقا لقواعد المنظومة القانونية التي تجعل النص الأدنى يحترم النص الأعلى منه ضمن الهرم القانوني مما ينتج عنه إلغاء النص الأدنى المخالف. غير أنه في حالتنا هذه، لا يصبح النص الأدنى المنصوص عليه في عقد العمل عديم الأثر بسبب مخالفته لقاعدة قانونية أقوى وأكثر فعالية منه، وإنما يجب تعديله حماية لمصلحة أقرها نص قانوني أعلى منه لغاية تنفيذ استقرار القواعد القانونية، حتى لا يحدث بينها تناقض، أو تضارب من جهة، وحماية مصلحة أفضل للعامل من جهة ثانية.

والعكس أيضا يقع صحيحا في حالة إقرار الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لمنفعة أكثر للعامل من تلك التي نص عليها التشريع أو التنظيم، إذ يظل محافظا عليها كما هو الشأن في الأجر الوطني الأدنى المضمون حيث لا يقبل بأقل منه ولكن يقبل بأكثر منه، لأن فيه نفع أكثر للعامل طبقا للقاعدة التي تقول: "كل نص جر نفعا للعامل يؤخذ به".

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث يفرض علينا موضوع الأمن القانوني في المادة الاجتماعية التأكيد على مجموعة من الأحكام المستخلصة من النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية التي يقتضيها موضوع البحث، وتُعنى بتأمين جوانب مهمة من علاقات العمل، بحيث لا يمكن أن تستمر هذه العلاقة وتستقر دونها، إذ تكفلت النصوص الدستورية بتحقيق الأمن القانوني في الحقوق والحريات، بينما اهتمت النصوص التشريعية بتأكيد تلك الحقوق أحيانا، وبيان أحكامها والتفصيل فيها وتحديد ركائز الكثير من المواضيع التي أمنتها تلك النصوص أحيانا أخرى.

من خلال استقراءنا لأحكام النصوص القانونية التي اهتمت بتوفير الأمن القانوني في المادة الاجتماعية يمكن أن نستخلص النتائج التالية:

- تكريس الدستور والتشريع للحق في العمل وحرية الاختيار يشكل إضافة هامة لعلاقات العمل التي تقوم أساسا على عنصر العمل، إذ تدفع بأطرافها للمضي في خلق فرص العمل لأجل استفادة المستخدم من خدمات العامل، وحصول هذا الأخير على المقابل لكسب معيشته، وتحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع، نتيجة لتوافر الأمن القانوني المتولد بصفة آلية من الاعتراف القانوني.

- تكريس الدستور الجزائري لوجوب العمل يعتبر التزام أخلاقي بسبب تعارضه مع حرية العمل التي تستدعيها ممارسة مبدأ الحق في العمل.

- تكريس النصوص الدستورية والتشريعية لمبدأ المساواة ساهم بتحقيق نصوص علاقات العمل للأمن القانوني حين تساوي بين جميع العمال دون تفرقة بينهم على أسس تمييزية محض.

-تحديد المشرع لسن الأدنى للعامل القاصر ب 16 سنة يشكل حماية فعالة لأنها استهدفت أقصى سن ممكنة مقارنة مع الكثير من التشريعات المقارنة.

-دسترة حظر تشغيل الأطفال إضافة للحظر التشريعي الوارد في المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يضيف أمتنا قانونيا أكثر للمادة 15 عند تشغيل الأطفال.

-اعتماد النصوص التشريعية على الأعداد المرقمة في السن الأدنى لعمل الاطفال، والمدة القانونية الأسبوعية، والأجر الأدنى الوطني المضمون كفيل بتوضيح النص القانوني ومنع أي اختلاف أو تناقض، أو قصر نظر في النصوص، الأمر الذي يجعل هذه النصوص تستوفي مظاهر الأمن القانوني في أبلغ صوره.

-تكريس النصوص التشريعية للحماية الاجتماعية، والحقوق الجماعية الأساسية يضيف لعلاقات العمل مكاسب إضافية تفي بحماية العامل الذي يتعامل مع الآلات والأجهزة، ويبذل في ذلك الجهد وتمنحه وسائل مطلوبة لتحصيل حقوقه المهنية والاجتماعية.

-إقرار المشرع لبقاء علاقات العمل على حالاتها في حالة تغيير المستخدم أو تغيير في النشاط، أو تعديل العقد باتفاق الطرفين، يتيح لعلاقات العمل الاستمرارية، والاستقرار، ويسمح للعامل بالعمل وفق ما تم الاتفاق عليه دون تغيير.

-نظرة المشرع للعقد غير المحدد المدة باعتباره هو الأصل والسماح بإبرام عقد عمل محدد المدة كاستثناء في حالات محددة قانونا، وبشرط الكتابة، مع تغيير طبيعته في حالة غياب الشرطين إلى عقد عمل غير محدد المدة يدل على توجه التشريع لاستمرار علاقات العمل وهذا هو عين الأمن القانوني لنصوصه.

-تفضيل المشرع لمصلحة العامل يسمح بتعديل بنود العقد لكي تتماشى مع التشريع، أو التنظيم، أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المتضمن مصلحة أكثر للعامل دون إلغاء العقد.

-اعتبار المشرع للحد الأقصى من العمل الفعلي اليومي من النظام العام يمثل حماية فعالة لجهد ووقت العامل، بينما لا تمثل المدة القانونية الأسبوعية سوى مرجعية زمنية كافية في الظروف العادية للعمل.

-اعتبار المشرع لقيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون من النظام العام النسبي الذي لا يسمح بأقل من قيمته، بينما يمكن أن يكون أعلى منها أخذا بالمصلحة الفضلى للعامل.

بالرغم من اهتمام المشرع بالكثير من المواضيع ذات الأهمية البالغة في علاقات العمل، والتي تضمنها هذا البحث، إلا أننا نستنتج الكثير من الاختلالات والنقائص الدستورية والتشريعية التي نرى أنه كان بمقدور المشرع تفاديها، أو مراعاتها في نصوصه، بالنظر لدورها في تحقيق الأمن القانوني في مختلف مواضيع علاقات العمل، ونطرح في المقابل التوصيات الكفيلة بمعالجتها:

- لم ينص المؤسس الدستوري الجزائري بنص صريح يؤكد حرية العمل والحرية فيه على غرار النصوص المواثيق الدولية، حتى يقضي على كل لبس من جهة ونظرا لأهمية الحرية في علاقات العمل، كما أن نصه على وجوبية العمل أعفى مبدأ الحق في العمل من مضمونه وأدخل عليه اللبس.

- إقرار المشرع لمبدأ المساواة بشكل واسع منع إصدار المشرع لمسائل تخص العامل القاصر وتمييزه عن العامل الراشد في ظروف العمل، وهذا التمييز موضوعي يتأسس نتيجة اختلاف القدرات البدنية والعقلية بين الطرفين، وكان عليه التفصيل والتمييز بين ظروف العامل القاصر وظروف العامل الراشد.
- تحديد سن العمل ب 16 سنة وإن كان يشكل حماية للأطفال بدافع اختيار أكبر سن، لكنه بالمقابل حرم الكثير ممن تقل أعمارهم عن سن 16 سنة، ولكنهم بحاجة إلى عمل بسبب الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو التعليمية التي قد تدفع بهم نحو البحث عن عمل، إذ كان بإمكانه تخفيضها أو على الأقل السماح بأقل منها لتشجيع العمل العائلي وبالأخص في الأرياف وفي المواسم.
- معاقبة التشريع العمالي للمخالفات الواردة على تشغيل القصر، أو الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو مدة العمل، أو طبيعة العقد بغرامات مالية أضعفت احترام النصوص القانونية، وأضحى يهدد الأمن القانوني لتلك النصوص، مما يفرض تشديد العقوبات أكثر.
- منع المستخدم من تحديد أو تعديل طبيعة نشاط العامل بصفة منفردة في حالة الضرورة وحالة القوة القاهرة وإن كان يعمل على استقرار العلاقة التعاقدية إلا أنه يفرغ علاقات العمل من محتواها نظرا لعدم الحاجة إلى العمل إذا لم يكن موجودا حال الضرورة، وكان على مشرنا تعديل المادة 63 كي تسمح بتعديل النشاط حال الضرورة وحال القوة القاهرة.

الهوامش:

- ¹ المادة 34 ف4 من التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.
- ² المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948، المصادق عليه من طرف الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- ³ المادة 6 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 26 أبريل 1989.
- ⁴ المادة 34 ف1 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق

على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 15 فبراير 2006.

⁵ المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عن منظمة الوحدة الإفريقية المعتمد بنبروبي سنة 1981 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم 37/87 المؤرخ في 3 فبراير 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب المصادق عليه في نبروبي 1981، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 6 مؤرخة في 4 فبراير 1987.

⁶ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، ج1، علاقة الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء 2007، ص287.

⁷ - المادة 23 ف1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

-المادة 06 ف1 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

-المادة 34 ف1 من من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

⁸ المادة 8 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022.

⁹ العمل من المنظور القانوني هو واجب أخلاقي، ومن المنظور المجتمعي هو كرامة وقيمة إنسانية، ومن المنظور الديني هو خلق وفضيلة وشرف يحمل قيم روحية وإنسانية وفق ما جاءت به النصوص الإسلامية من القرآن والسنة النبوية، فقد ورد العمل في القرآن الكريم مرادفا للابتغاء من فضل الله، فمن القرآن الكريم قوله تعالى: « فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله». الآية 10 من سورة الجمعة، وقوله: « وءآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله» الآية 20 من سورة المزمل، وقوله: « ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون» الآية 73 من سورة العنكبوت، وقوله: « وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون». الآية 105 من سورة التوبة، وقوله: « وجعلنا الليل لباسا وجعلنا النهار معاشا». الآية 10 و 11 من سورة النبا، ومن السنة مارواه المقدم (ض) أن النبي (ص) قال: «ما أكل أحدكم طعاما قط خير من أن يأكل من عمل يده». رواه البخاري. ابن حجر العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري ج4، دار المعرفة، بيروت 1969 ص303.

¹⁰ مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 202-الدلالة والأبعاد- مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة مستغانم المجلد 06 العدد 03 لسنة 2021 ص377.

- ¹¹ مهدي بخدة، نفس المرجع، ص 21.
- ¹² المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.
- ¹³ - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 06 ماي 2009، ملف رقم 501846، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 12 جانفي 2005، ملف رقم 286975، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.
- ¹⁴ المادة 40 من الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975 ؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005 ؛ عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007.
- ¹⁵ المادة 28 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
- ¹⁶ المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
- ¹⁷ -المادة 140 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 01/15، المرجع السابق.
- المادة 141 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 11/17، المرجع السابق.
- ¹⁸ المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 3 يناير 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 03 مؤرخة في 11 يناير 1997.
- ¹⁹ المادة 21 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
- ²⁰ مهدي بخدة، نفس المرجع، ص 11.
- ²¹ المادة 87 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
- ²² المادة 2 من المرسوم التنفيذي 59/15 المؤرخ في 8 فبراير 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى الوطني المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 15 فبراير 2015.
- ²³ المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 مؤرخة في 14 ابريل 2021.
- ²⁴ المادة 149 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 01/15، المرجع السابق.
- ²⁵ نظم المشرع الجزائري مستويات الضجيج بالمرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 50 مؤرخة في 28 جويلية 1993 .
- ²⁶ نظم المشرع الجزائري مستويات الإضاءة في مختلف أماكن العمل بواسطة المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 مؤرخة في 23 يناير 1991.
- ²⁷ القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المعدل بالقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 04 مؤرخة في 27 يناير 1988، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017. 926

²⁸ محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 285.

²⁹ المادة 42 ف1 من القانون 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 42 مؤرخة في 25 جوان 2023.

³⁰ القانون 02/23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 29 مؤرخة في 2 ماي 2023.

³¹ المادة 106 من الأمر 58/75 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، المرجع السابق.

³² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، المؤرخ في 05 مارس 2020، ملف رقم 1420796، مجلة المحكمة العليا عدد: 01 لسنة 2020.

³³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 02 جويلية 2020، ملف رقم 1405439، مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020.