

مظاهر تدويل معايير العمل في تشريعات العمل الجزائرية

Manifestations of the internationalization of labor standards in Algerian labor legislation

محمد الأخضر كرام

Mohammed lakhder kiram

بنور بنونة*

Besnour bounoua

مختبر التحولات القانونية الدولية وانعكاساتها على التشريع الجزائري جامعة الوادي - الجزائر -

Laboratory of international legal transformations and their implications on the Algerian Legislation University of El-oued -Algeria-

kiram-mohammedlakhdar@univ-eloued.dz bounoua-benour@univ-eloued.dz

تاريخ النشر

Publication date

31/05/2024

تاريخ القبول للنشر

Acceptance date

23/05/2024

تاريخ الاستلام

Submission date

29/11/2023

ملخص:

إن سمو القانون الدولي على القوانين الداخلية لا سيما في مجال حقوق الإنسان وحرياته أصبح واقعا حتميا، و من مخرجاته بروز ظاهرة التدويل التي تعني إخراج هذه الحقوق من سلطان الدول وإعادة انفاذها ضمن المنظومات القانونية الوطنية، و من أهم هذه الحقوق حقوق العمال أو معايير العمل الدولية التي تعد نماذج راقية للحقوق العالمية تسعى لحماية العمال وبلوغ أسمى أهداف العمل، و الجزائر كغيرها من الدول صادقت على الكثير من الاتفاقيات الدولية للعمل لاسيما الأساسية وذات الأولوية منها و عملت على دمجها و إنفاذها ضمن تشريعاتها الوطنية، ما مكّنها من تقنين و تنظيم كل قطاع العمل و استدراك جل النقائص، كما أن العديد من المعايير تعد مبادئ دستورية تسندها مبادئ أخرى كترتيب المعاهدات بعد الدستور و الزام القضاء بالحكم بها.

الكلمات المفتاحية: معايير العمل؛ تدويل؛ قانون دولي؛ قانون داخلي؛ حقوق العمال؛ اتفاقيات دولية.

Abstract:

The supremacy of international law over domestic laws, especially in the field of human rights and freedoms, has become an inevitable reality, and one of its outcomes is the emergence of the phenomenon of internationalization, which means removing these rights from the

* المؤلف المراسل

jurisdiction of states and re-enforcing them within national legal systems, and among the most important of these rights are workers' rights or labor standards. International labor agreements are considered high-end models of labor rights that seek to protect workers and achieve the highest work goals. Algeria, like other countries, has ratified many international labor agreements, especially the basic and priority ones, and has worked to integrate and enforce them within its national legislation, which has enabled it to codify and regulate All work sectors and correct most of the shortcomings, and many of the standards are constitutional principles supported by other principles, such as arranging treaties after the constitution and obliging the judiciary to rule by them.

Key words: Work Standard; internationalization; International law; internal law; labor rights; international Agreements .

مقدمة:

اشتهرت الجزائر بأنها قبلة الثوار ومكة الأحرار، وصانعة أعظم ثورة في القرن العشرين ضد الظلم والاستعباد، وعليه فقد قامت الدولة الجزائرية الحديثة على أساس ثوري تحرري، فأُسست نظام جمهوري ديمقراطي و اختارت الطابع الاجتماعي المنسجم مع المنهج الاشتراكي المدافع على حقوق العمال والمناهض لاستغلالهم، وقد كان خيارا وجيها ونيلا نظرا للدمار الكلي الذي تسبب به المحتل الرأسمالي للمجتمع الجزائري، و تعويضا له على تضحياته في حرب التحرير، لكن حتى بعد التحول نحو النظام الرأسمالي في الجانب الاقتصادي بقيت الدولة محافظة على طابعها الاجتماعي الانساني لاعتبارات عديدة، الأمر الذي أصبح خيار لا رجعة فيه للدولة الجزائرية، لاسيا و أن العمال الجزائريين كانوا أحد أهم الفئات التي عانت من الاحتلال، و بالمقابل استفادوا من هذه التوجهات، المتناسقة مع مبدأ أساسي من مبادئ منظمة العمل الدولية المشدد على أن: "العمل ليس سلعة" بل جزء من حياة البشر، فالتنمية الاقتصادية ليست هدفا بحد ذاته بل وسيلة لتحسين حياة الناس و حفظ كرامتهم، وكذا مبدأ ما هو أصلح للعامل أو النظام العام الاجتماعي، وقد جُسِدت هذه التوجهات عمليا مباشرة بعد استعادة السيادة الوطنية بالانضمام لمنظمة العمل الدولية باكرا، و شاركت الجزائر لأول مرة في أشغال مؤتمر العمل الدولي في الدورة السابعة و الأربعون في جوان 1963، و انتخبت خلالها عضوا في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة الممتدة بين جوان 1963 وجوان 1966¹، و قد صادقت قبل ذلك على أول جملة اتفاقيات بتاريخ 19 أكتوبر 1962 بلغ عددها 60 اتفاقية من بينها كل الاتفاقيات الأساسية و عددها ثمانية (8)، و ثلاث (3) اتفاقيات ذات أولوية من أصل أربعة (4)، إضافة إلى 49 اتفاقية دولية أخرى، كلها سارية المفعول ماعدا 11 اتفاقية ملغاة

باتفاقيات لاحقة أغلبها تتعلق بالبحال البحري، ألغتها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المصادق عليها في 2016/7/22، وعليه فقد صادقت الجزائر و تبنت أهم و أكثر معايير (مستويات) العمل الدولية .

وقد عرّفت منظمة العمل الدولية معايير العمل الدولية بأنها صكوك قانونية وضعتها الأطراف التي تتشكل منها المنظمة (حكومات، أرباب العمل، العمال) والتي تتضمن المبادئ و الحقوق الأساسية في مجال العمل، أو هي عبارة عن اتفاقيات (بروتوكولات) و معاهدات دولية ملزمة قانونا للدولة التي صادقت عليها، و توصيات غالبا ما تكون لاحقة بالاتفاقيات و لها طابع توجيهي تحفيزي غير ملزم، في ذات السياق يرى جورج سال بأن الاتفاقيات الدولية للعمل تشكل "قوانين دولية" معتمدة من طرف "جهاز تشريعي دولي" وهو مؤتمر العمل الدولي، أما التوصية فيرى أنها حل وسط لتجنب رفض المشروع تسمح بقبوله على أساس أنه نص اختياري لا يثير الحساسيات و يمكن المضي به قدما في تطوير التشريع الاجتماعي، بحيث تشكل التوصية مقدمة لاتفاقية ما ريثما تنهيا الظروف لإبرامها و الزام الدول بها مستقبلا²، وتعتبر الاتفاقيات و التوصيات الشكل القانوني للمعايير حيث أن مفهوم المعايير أوسع و أشمل منها، وقد وردت في كثير من الصكوك الدولية العامة لحقوق الإنسان كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية كالحق في العمل و الحرية النقابية و غيرها من الحقوق، و قد وُصفت هذه المعايير بأنها مدونة المنافسة الشريفة بالنظر إلى غايتها الاقتصادية الخفية (المنافسة المتكافئة)، إضافة إلى غايتها الاجتماعية الظاهرة المتمثلة في تحقيق عدالة اجتماعية، و هاتين الغايتين ضمانة للغاية الأسمى للمجتمع الدولي قاطبة و هي حفظ السلم و الأمن العالميين³، و لبلوغ هذه الغاية السامية عملت منظمة العمل الدولية بصفقتها صاحبة الولاية العامة والاختصاص الأصيل في اعتماد معايير العمل الدولية⁴، على إقناع الدول بالمصادقة عليها و إلزامها بتكييف تشريعاتها الداخلية وفقها، و للتأكد من نفاذ القواعد الدولية (الاتفاقيات) في قوانين العمل الوطنية وضعت المنظمة نظاما محكما للإشراف و المتابعة، يعتمد على أداتين رئيسيتين هما نظام التقارير و نظام الشكاوى و الاحتجاجات (أو البلاغات)⁵.

ويعني نظام التقارير إلزام الدول المصدقة على الاتفاقية بتقديم تقرير سنوي عن التدابير المتخذة لإنفاذها داخليا وفق نص المادة 22 من دستور المنظمة، إضافة إلى تقرير كل ثلاث سنوات حول مدى نفاذ المعاهدات الأساسية الثمانية التي تغطي المبادئ و الحقوق الأساسية للعمال، و هي الحرية النقابية (الاتفاقية رقم 87) و الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة (الاتفاقية

رقم 98)، و القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي (الاتفاقيتين رقم 29 و 105)، و القضاء الفعلي على عمل الاطفال (الاتفاقيتين رقم 138 و 182)، و القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة (الاتفاقيتين رقم 100 و 111)⁶، كما يشمل أيضا الاتفاقيات الأربعة ذات الأولوية و تسمى أيضا باتفاقيات الإدارة السديدة، و هي اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 و بروتوكولها الخاص، و اتفاقية تفتيش العمل (في مجال الزراعة) رقم 129، و اتفاقية المشاورات الثلاثية رقم 144، و اتفاقية سياسة العمالة⁷ رقم 122، أما باقي الاتفاقيات التقنية فتقدم الدول عنها تقرير كل خمسة (5) سنوات، كما أنه قد يطلب من الدول استثناء تقارير في مدة أقصر من ذلك، أو تقارير غير دورية تطلبها لجان المنظمة لأسباب أخرى⁸، و تتولى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات مهام فحص التقارير السنوية، و مدى مطابقة التشريعات الوطنية للمعايير و الاتفاقيات، إضافة إلى المعلومات و التقارير المنصوص عليها في المادتين 19 و 35 من دستور المنظمة⁹ (تتعلق بقبول أو رفض الدول الالتزام باتفاقية ما)، و تشكل هذه التقارير جزءًا من أسلوب الضغط المعنوي الناعم على الدول لإنفاذ التزاماتها.

أما نظام الشكاوى والاحتجاجات فيعني أن الدول المصادقة على اتفاقية ما يمكن أن تتلقى شكاوى بدعوى خرقها وانتهاك الحقوق التي تتضمنها المعاهدة أو تقصيرها في تنفيذ الالتزامات التي تتضمنها، مما قد يؤدي إلى تشكيل لجنة تحقيق في دعوى الانتهاكات خصوصا في مجال الحريات النقابية¹⁰ والحق النقابي من طرف لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة المنظمة¹¹.

هذا النظام الذي استعرضناه آنفا يعد أحد أهم عوامل نجاح المنظمة في تدويل معايير العمل، حيث أن قوانين العمل الوطنية كلها تتضمن قواعد دولية مستمدة من اتفاقيات العمل الدولية، و لهذا يعتبر قانون العمل من القوانين التي مسّها التدويل و تجلّى فيها بوضوح و حقق أهدافه¹².

إن الفوضى التي كانت فيها العلاقات الدولية و النتائج الكارثية التي أوصلت إليها العالم في الحربين العالميتين حتمت على الدول وضع نظام دولي مبني على مبادئ و أسس متينة تنهي حالة الفوضى العالمية و تمنع خطر الحروب المدمرة الشاملة، و قد بدأ هذا النظام العالمي الجديد بنشأة هيئة الأمم المتحدة و إقرار ميثاقها الذي مَثَّل أساس و فاتحة المعاهدات الدولية المنضمة للمجتمع الدولي و المؤسسة للنظام العالمي، ثم تلتها مجموعة ضخمة من الاتفاقيات و العهود الدولية العامة و الخاصة في شتى المجالات التي انضمت إليها و ووقعت عليها الدول طواعية، و نتيجة

لذلك تجلّي تأثير هذه النصوص الدولية على القوانين الداخلية بل حتى على الدساتير نفسها، و قد اصطلح على هذا التأثير و التفاعل بين القانونين بظاهرة التدويل التي عرفها قاموس المصطلحات القانونية الدولية بأنها: الاشتراك بين طرفين دوليين في تنظيم شأن قانوني معين، أو نقل أمر قانوني داخلي و تحويله إلى أمر دولي، و قد اتفق الفقهاء بمختلف مشاربهم على أن التدويل بصورة عامة يعني إخراج واقعة قانونية من المجال القانوني الوطني الذي كان يتحكم بها و إخضاعها لقواعد القانون الدولي¹³، و يشترك التدويل مع العولمة في مسألة أساسية هي أن كلاهما يثران على الدولة و يحدان من سلطتها وسيادتها، و لهذا فقد عرفت منظمة العمل الدولية العولمة بأنها: تدويل الانتاج والتمويل و التجارة و الهجرة¹⁴، إلا أن الفرق بينهما أن العولمة تسعى لإضعاف سلطان الدولة و لا تحترم اختياراتها، أما التدويل فيتم بإرادة الدول و اختيارها التنازل عن جزء من صلاحياتها و سيادتها عن طريق نقل الكثير من اختصاصاتها الوطنية الحصرية بما فيها سلطتها المطلقة على الأفراد في مجالات وحالات معينة من القانون الداخلي إلى القانون الدولي و ذلك إما عن طريق توقيع معاهدات دولية جديدة، أو عن طريق ظهور أعراف دولية حديثة، أو عبر المبادئ القانونية العامة الحديثة¹⁵.

و الجزائر على غرار الكثير من الدول تعتمد الأسلوب المباشر أو ما يعرف بالإدماج الآلي للمعاهدات الدولية، كما تقر بعلوية القانون الدولي وفق المادة 154 من الدستور الحالي لسنة 2020¹⁶ التي تنص على أن المعاهدات تسمو على القانون الداخلي، إضافة إلى المادة رقم 171 منه التي تنص على أن المعاهدات تعد مرجع للقاضي الجزائري، و عليه فإن هذه المعايير الدولية بما فيها معايير العمل تعتبر قانون أسمى بعد الدستور، و لها أولوية التطبيق والنفذ و إلغاء ما خالفها من نصوص تشريعية داخلية، إلا إذا كانت هذه الأخيرة أصلح للعامل و أعلى من مستوى المعيار الدولي فتطبق القاعدة الداخلية بمقتضى المادة 19 فقرة 8 من دستور منظمة العمل الدولية¹⁷.

و عليه بناء على التوطئة السابقة التي بيّنا فيها مفهوم المعايير و خصائصها و أهدافها و آليات متابعة تطبيقها و إنفاذها، ثم موقف الجزائر المبدئي الموافق عليها و المتعاون مع منظمة العمل الدولية المتخصصة، فإن إشكالية بحثنا هي: هل تأثرت تشريعات العمل الجزائرية بمعايير العمل الدولية و ما مظاهر ذلك؟ أو ما مدى إنفاذ معايير العمل الدولية في المنظومة القانونية الداخلية، بمعنى ما مدى تأثرها بموجة تدويل معايير العمل؟، و للإجابة على هذه الإشكالية سنعتمد على منهج تحليلي مقارنة بين النصوص الدولية المتضمنة للمعايير و التشريعات الوطنية،

قصد قياس مدى تأثير المنظومة القانونية للعمل في الجزائر بظاهرة تدويل معايير العمل و مدى إدماجها و إنفاذها في التشريع الوطني، و بالتالي تقييم وضعية العمل في الجزائر بالقياس مع معايير و مستويات العمل الدولية، و تحديد مواطن الخلل والقصور، أو تبيين نقاط قوة المعايير الوطنية إذا كانت أفضل من المعايير الدولية إن وجدت.

المبحث الأول:

مظاهر تدويل معايير العمل في قوانين العمل الجزائرية

حسب نظرية سمو القانون الدولي على القانون الداخلي، و وفق هرم كلسن فإن القواعد الدولية العامة أعلى من القواعد الداخلية¹⁸، و هو ما تعترف به جل دساتير الدول و بالتالي فإن تدويل المعايير الدولية الموثقة في معاهدات أو حتى عرف دولي يؤدي إلى قيام الدول بإدماج و إنفاذ هذه المعايير في تشريعاتها الداخلية¹⁹، و إلغاء القوانين المخالفة لهذه المعايير الدولية لأن المعاهدات المصادق عليها تسمو على القانون حسب نص المادة 154 من الدستور الجزائري كما أن القاضي ملزم بتطبيقها حسب نص المادة 171 منه إضافة إلى أن المحكمة الدستورية تراقب توافق القوانين و التنظيمات الوطنية مع المعاهدات المصادق عليها حسب نص الفقرة 4 من المادة 190، و لهذا فإننا نجد أن تشريعات العمل الجزائرية تتطابق كثيرا مع المعايير الدولية، و لصعوبة حصر كل مظاهر التدويل في تشريع العمل الوطني لكثرتها و تنوعها فإننا نحاول تسليط الضوء على أهم القوانين و أكثر المظاهر وضوحا.

المطلب الأول: مظاهر تدويل معايير العمل في قوانين العمل الأساسية

مرت الجزائر بعد استقلالها بفراغ قانوني نتيجة عدم الاستقرار السياسي، كما ساهم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية في تأخر صدور القوانين الوطنية المنظمة للعمل على الرغم من الانضمام الباكر لمنظمة العمل الدولية و المصادقة على جملة اتفاقيات دولية، و قد صدرت بعض القوانين أولها سنة 1966 إلا أنها كانت غير كافية، إضافة إلى التأثير الإيديولوجي الذي عطل بعض الحقوق العمالية، لكن مع تحول البلاد إلى التعددية و الديمقراطية و الاقتصاد الحر صدرت الكثير من القوانين الأساسية التي لازالت سارية المفعول إلى يوم الناس هذا مع تعديل بعضها كقانون علاقات العمل رقم 11-90 والقانون 02-90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب الذي ألغاه القانون رقم 08-23، و القانون 03-90 الخاص بمفتشية العمل و القانون 04-90 الخاص بالنزاعات الفردية و القانون 14-90 المتعلق بالحق

النقابي الذي ألغاه القانون رقم 23-02، إضافة إلى قوانين الضمان الاجتماعي الصادرة لسنة 1983 و سياسة التشغيل و العمالة الوطنية بقوانينها المنضمة و أجهزتها.

1- **قانون علاقات العمل رقم 90-11 المعدل و المتمم**²⁰: حدد القانون المخاطبين به و هم العمال الأجراء و المستخدمين عموميين أو خواص إلا أنه خص موظفي بعض القطاعات بنظام خاص، كما ضمن حقوق العمال الأساسية على رأسها الحق النقابي و الإضراب و الضمان الاجتماعي وغيرها إضافة إلى حقوق أخرى لاحقة، بالمقابل حدد المشرع واجبات العامل، أما الباب الثالث فقد خصه لعلاقات العمل الفردية من حيث نشأتها و أشكالها و مدتها و شروطها حيث حدد المشرع الجزائري السن الأدنى للتشغيل ب16 سنة مع حظر استخدام القاصر في أعمال خطيرة و غير صحية، وفاء بالالتزامات الدولية المصادق عليها في الاتفاقية الأساسية رقم 138 الخاصة بالحد الأدنى للسن²¹ بحيث يكاد نص المادة 15 من القانون يطابق نص المادة 3 من هذه الاتفاقية، إضافة إلى الاتفاقية رقم 6 الخاصة بعمل الأحداث و الاتفاقية الأساسية رقم 182 الخاصة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال²².

أما المادة 16 من هذا القانون فتوضح مدى سعي المشرع الجزائري لبلوغ أرقى معايير العمل الدولية بحيث دعمت الدولة سياسة التشغيل حتى للفئات المهمشة كالمعاقين وفق المعاهدة المصادق عليها رقم 142 الخاصة بالتدريب المهني²³ لاسيما المادة 3 منها، على الرغم من عدم المصادقة على الاتفاقية الخاصة بالمعاقين رقم 159، و هذا بلا شك دليل قاطع على اقتناع المشرع بأهمية ترقية معايير العمل حتى و إن لم توقع الجزائر على كل المعاهدات، فقد وقعت على أهمها ومنها الاتفاقية ذات أولوية رقم 122 حول سياسة العمالة.

أما المادة 17 فقد أبطلت كل البنود التي تخل بمبدأ المساواة بين العمال مهما كان شكله أو أساسه، عملا بالاتفاقيات الأساسية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور ورقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية لاسيما المادة رقم 1، والاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية خصوصا المادة 2 منها، والاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في الاستخدام و المهنة لاسيما المادة رقم 1 التي تطابق المادة 17، بالمقابل استثنت هذه الاتفاقية بعض الإجراءات المفضلة و التفريق أو الاستبعاد من وصف التمييز في العمل.

أما المواد من 22 حتى 26 فقد حددت مدة العمل القانونية وفق معايير العمل الدولية بل أقل منها إذ حددت الاتفاقيات الدولية رقم 1 ورقم 67 ورقم 153 مدة 48 ساعة أسبوعيا بينما قصّرها المشرع الجزائري على 44 ساعة أسبوعيا مع بعض الاستثناءات، إلا أن بعض الاتفاقيات

كالمعاهدتين رقم 47 ورقم 51 قد اعتمدتا مبدأ 40 ساعة أو 42 ساعة عمل اسبوعيا كالاتفاقيتين رقم 49 ورقم 61، يذكر في هذا الإطار أن الجزائر قد صادقت على ثلاثة اتفاقيات هي المعاهدة رقم 63 بشأن احصاء الأجور و ساعات العمل و رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي و رقم 6 الخاصة بعمل الاحداث ليلا في الصناعة، هاتين الأخيرتين ترجمتا في المواد من 27 حتى 29 بحظر عمل الاحداث ليلا بأعلى من المعيار العالمي الذي حدد سن 18 سنة في حين جعله المشرع الجزائري 19 سنة، أما بالنسبة للنساء فمحظور إلا بترخيص من مفتش العمل وفق ما تجيزه هذه المعاهدات، إضافة إلى ذلك نظمت المادتين 31 و 32 من القانون ساعات العمل الإضافية و جعلتها ذات طابع استثنائي، بالمقابل نظمت المواد من 33 حتى 56 أيام الراحة والإجازات و الغيابات القانونية و قد التزم فيها المشرع بجل المعايير الدولية مع منح امتيازات لأصحاب المهن الشاقة أو العمال في الصحراء و ضمانات للحالات الخاصة التي تجبر العمال على الغياب كالأحداث الطارئة أو الولادة بالنسبة للمرأة، عملا بالاتفاقيات المصادق عليها في هذا المجال كالاتفاقية رقم 14 المتعلقة بالراحة الاسبوعية و رقم 3 الخاصة باستخدام النساء الحوامل و رقم 91 بشأن إجازات البحارة و رقم 101 حول إجازات المزارعين، أما المواد من 57 حتى 61 فقد ألزمت المستخدم بتكوين و ترقية العمال كحق من حقوقهم بما ينطبق مع نص الاتفاقية رقم 142 الخاصة بالتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية.

على الرغم من عدم مصادقة الجزائر على معاهدات دولية تتعلق بعقود العمل كالاتفاقية رقم 64 و رقم 86 إلا أن المواد من 62 حتى 74 التزمت بالمعايير العالمية لعقود العمل سواء من حيث تعديلها أو تعليقها أو إنهاؤها، إذ سمح المشرع بتعديل العقد في حال كان التعديل أصلح للعامل، كما حدد الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل في المادة 64 مع إدماج العامل بعد زوال العوارض، كما حدد أسباب انقضاء عقد العمل و الحقوق المترتبة عن ذلك و ضمانات للعمال المسرحين أو المعزولين، جدير بالذكر أن المشرع قد أجاز للمستخدم تقليص عدد العمال وفق المعايير الدولية لكن بعد استنفاد كل الحلول البديلة و بضوابط صارمة لصالح العامل مع التعويض، إضافة إلى ذلك ألزم القانون المستخدم بإعداد نظام داخلي للمؤسسات بالتشاور مع ممثلي العمال يتضمن قواعد تنظيمية و واجبات العمال المواد 75 حتى 79.

و يستحق العامل بعد أداء مهامه أجرته و قد نظمت مواد قانون العمل من 80 حتى 90 هذا الحق بحيث يكون الأجر نقدا و مكافئ للجهد و متساوي بين العمال المتماثلين في الوضعية، و يتضمن كل التعويضات والمصاريف مع تحديد حد أدنى وطني للأجور يضمن عدم استغلال و

امتهان كرامة العمال، إضافة إلى تحصين الأموال المخصصة لرواتب العمال كدين ممتاز و ضمان عدم تحويلها أو استهلاكها لأي سبب كان، و بهذا يكون المشرع قد أدرج جل المعايير الدولية التي صادقت عليها الجزائر في الاتفاقيات الأربعة المتعلقة بالأجور و أهمها الاتفاقية أساسية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجور والاتفاقية رقم 63 حول الإحصاءات و كذا رقم 95 بشأن حماية الأجور و رقم 99 حول تحديد المستويات الدنيا للأجور.

أما المواد من 91 إلى 113 فقد نظمت عمل أجهزة المشاركة التي تضم ممثلين عن العمال منتخبين يساهمون في تسيير المؤسسة و الرقابة، و يتمتعون بحماية و تسهيلات لأداء مهامهم وفق ما تنص عليه المعاهدة رقم 135 الخاصة بممثلي العمال المصادق عليها سنة 2005، و تلعب هذه الأجهزة دور محوري في المفاوضات الجماعية التي نظمها المواد من 114 إلى 137، و تهدف هذه المفاوضات أساسا لإبرام اتفاقيات تتضمن شروط العمل بين المستخدمين و العمال و يسهر على تنفيذها مفتشو العمل، كما حدد المشروع حالات بطلانها بما يتوافق مع الاتفاقية الأساسية رقم 98 الخاصة بحق التنظيم و المفاوضات الجماعية لاسيما المادة رقم 4 منها.

و أخيرا لضمان تنفيذ أحكام هذا القانون أقر المشرع عقوبات على مخالفتها في المواد من 138 حتى 155، بحيث يعاقب المستخدم الذي وظف قاصرا أو ميّز بين العمال أو عرقل تكوين و سير أجهزة المشاركة بالغرامة و الحبس، كما يعاقب أيضا إذا انتهك المدة القانونية للعمل و الراحة و العطل، أو ظروف عمل الشباب و النساء أو قصر في مسك السجلات و الدفاتر أو أخفاها عن المفتش بغرامات، و كذلك من قلص أعداد العمال بخلاف أحكام هذا القانون أو لم يودع ويشهر النظام الداخلي أو الاتفاق الجماعي لدى الجهات المختصة، أو لم يسلم للعامل كشف الراتب أو منحه مرتب أقل من الأجر الوطني المضمون أو المحدد في الاتفاق الجماعي أو تأخر في دفع الرواتب مع السجن في حالة العود في التأخر.

2- قانون الحق النقابي²⁴ رقم 02-23 : استهل المشرع هذا القانون بتوضيح الغرض منه و كذا مخاطبين به عمالا و أعوانا عموميين و مستخدمي و منظمات نقابية ماعدا رجال الأمن و الدفاع الوطني الذين خصهم بأحكام خاصة، كما عرّف المصطلحات المفتاحية المتكررة في القانون، ثم أقرّ في المواد من 5 إلى 11 حرية العمل النقابي و كفله لجميع العمال و المستخدمين بشرط عدم المساس بوحدة الأمة وثوابتها، منع أي تدخل من طرف المستخدمين أو غيرهم في عمل النقابات أو التحريض عليها، أو تمييز بين المنظمات أو النقابيين أو العمال المنخرطين في منظمات نقابية و الضغط عليهم أو اقصائهم و حرمانهم من حقوقهم الوظيفية بسبب انتمائهم لها، و بهذا

يكون المشرع قد أنفذ المعايير الدولية للحريات النقابية خاصة المواد رقم 2 و 3 و 5 من الاتفاقية الأساسية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم و المواد رقم 1 و 2 و 3 من الاتفاقية الأساسية رقم 98 حول تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية و المواد رقم 1 و 2 و 3 و 5 من المعاهدة رقم 135 الخاصة بممثلي العمال و الاتفاقية رقم 11 بشأن حق التجمع.

أما المواد من 12 حتى 15 فقد حظرت على النقابات وقياديتها أي عمل سياسي أو ارتباط بحزب أو تولي مسؤولية مزدوجة في كليهما مع التزام الحياد سياسيا ضمانا لاستقلاليتها، و تضمين ذلك في القوانين الأساسية للمنظمات النقابية و ميثاق أخلاقياتها، و هذا المنع يعد مشروعا و لا يتعارض مع المعايير الدولية كونه لا يمنع أو يحد من العمل النقابي أو يتدخل فيه كما أنه ليس تمييزا ضد النقابيين، بل إنه لصالح العمال و الاقتصاد الوطني عموما بحيث تنصب جهود المنظمات النقابية على تحسين ظروف العمال و التكفل بانشغالهم من جهة، و من جهة أخرى تجنيب العمال و المؤسسات التجاذبات السياسية.

أما المواد من 16 حتى 18 فقد وضحت هدف المنظمة النقابية الأساسي و هو الحماية الشاملة للعمال و الدفاع عن جميع مصالحهم بكل الوسائل المشروعة مع أولوية الأساليب السلمية لتسوية النزاعات، كما سمحت بانخراطها في المنظمات النقابية الدولية و الإقليمية وفق المادة 5 من الاتفاقية رقم 87، أما المادة 2 منها فقد أنفذها المشرع الجزائري في المواد من 19 حتى 27 حيث أجاز المشرع للعمال و المستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية نقابات قاعدية و الانخراط فيها، مع إمكانية الانخراط في منظمات أكبر فيدراليات أو كنفدراليات، و يشترط القانون في المواد من 28 حتى 36 على المؤسسين أن يكونوا راشدين و غير مسلوبين الحقوق المدنية و السياسية و من أهل اختصاص النقابة، إضافة إلى الملف و الإجراءات الإدارية اللازمة حتى إيداع الملف لدى السلطات التي ألزمتها المشرع بالرد في غضون شهر واحد تحت طائلة تسجيل النقابة تلقائيا، كما أوجب عليهم في المواد من 37 حتى 45 إعداد قوانين أساسية و أنظمة داخلية للمنظمات النقابية بكل أنواعها تتضمن أحكام و قواعد تنظيمية و جوية تحت طائلة البطلان كاختصاص النقابة و طرق تسوية النزاعات و ضمانات عدم التمييز بين المنخرطين... إلخ، و مما سبق يبدو للوهلة الأولى أن السلطة تملي على المنظمات قانونها الأساسي و بالتالي تتدخل في أعمالها و هذا ما يعد انتهاكا لحرية التنظيم و حق المنظمات النقابية في وضع دساتيرها و اخلاصا بواجب امتناع السلطات عن التدخل في شؤون النقابات حسب المادة 3 و المادة 11 من

معاهدة الحرية النقابية رقم 87، أو المادة 7 منها التي منعت تقييد حصول المنظمات النقابية على الشخصية المعنوية، لكن بالتعمن في هذه الشروط نجدها عبارة عن إجراءات تنظيمية أساسية وضرورية لتحقيق الشفافية و أهداف العمل النقابي كما أنها تتضمن ضمانات و تحمي حقوق النقابيين فيما بينهم، كما أن المعايير الدولية لا تمنع تدخل الدولة في التنظيم إذا كان لا يحد من الحقوق أو ينتهكها وفق الفقرة 1 من المادة 8 من المعاهدة رقم 87، و في إطار التنظيم و إجراءات التسيير لكن من الجانب المالي جاءت المواد من 46 حتى 52 لتحدد موارد المنظمات النقابية و واجباتها و المحاذير في هذا المجال، أما من الجانب البشري للتسيير فقد شددت المواد من 53 حتى 61 على المساواة بين المنخرطين و حقهم في المشاركة و القيادة إذا توفر فيهم حد أدنى من القدرات التي تمكنهم من ممارسة مهامهم على أكمل وجه، مع شرط الجنسية الجزائرية فقط بالنسبة للمناصب القيادية للمنظمات النقابية، إضافة إلى حثهم على اعتماد الديمقراطية في التسيير ووجوب التداول على المناصب و تحديد العهود و مدتها، ما يمكنهم من الحصول على إعانات الدولة المالية، مع جواز الانضمام للمنظمات النقابية الدولية بشرط إعلام السلطات بذلك، و تزويدها بإحصائيات المنخرطين و الرد على طلباتها و استشاراتها و اكتتاب تأمين المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية.

على عكس جل مواد القانون أثارت المادة 62 انتقادات بنصها على تعليق عمل المنظمات النقابية لعدم طلبها ترخيص من السلطات الإدارية ما اعتبره البعض تقييدا للحريات النقابية و مساسا بحرية التنظيم خلافا لأحكام المعاهدة المصادق عليها رقم 87 خصوصا المادة 2 منها التي حملت عبارة "...دون ترخيص سابق.." ²⁵، و يبدو أن هذه الانتقادات غير مؤسسة حيث أن طلب الترخيص لا يتعلق فقط بالحرية النقابية و حق التنظيم بل يشمل أيضا الجانب الإجرائي كما هو الحال فيما يتعلق بالهبات في المادة 49 التي تشترط موافقة السلطات على قبولها، فإن خالفت المنظمات النقابية هذا الشرط يتم تعليق نشاطها مؤقتا إذا قبل القضاء دعوى الإدارة، كما أن هذه الأخيرة تُعذر المنظمة النقابية لتصحيح المخالفات قبل مقاضاتها حسب نص المادة 63، يذكر أن التعليق إجراء يطبق على كل المنظمات والجمعيات (مدنية أو رياضية أو نقابية...) و حتى الأحزاب السياسية، كما أنه يجوز أيضا بناء على المادة 64 لأعضاء المنظمة النقابية حلها بإرادتهم الحرة ككل الجمعيات، إضافة إلى أنه قرار إداري يمكن الطعن فيه أمام المحاكم الإدارية، أما في حالة تسجيل خروقات خطيرة و متكررة وانتهاك للمحظورات فإنه بعد إذار المنظمات النقابية للكف عن المخالفات يمكن للسلطة الإدارية المختصة طلب حل المنظمة النقابية أمام

القضاء، و طلب تعليق نشاطاتها في حالة مساسها بالنظام العام إلى حين الفصل في الدعوى الأصلية حسب المواد 65 و 66، و يترتب عن حل المنظمة النقابية أيلولة أملاكها للجهة التي حددها قانونها الأساسي إلا إن رفض القضاء ذلك، و لا يمكن أن تؤول لأعضائها مطلقا إلا مساهماتهم العقارية التي تعاد لأصحابها بعد الحل حسب المادة 67 من القانون، جدير بالذكر أن المادة 4 من اتفاقية الحرية النقابية رقم 87 تحظر على السلطات حل المنظمات العمالية أو وقف نشاطها، و التزاما من المشرع بهذا النص جعل كل ذلك من اختصاص القضاء بصفته سلطة مستقلة ضامنة للحقوق و الحريات.

إلا أن المنظمات النقابية لا تتمتع كلها بنفس الصلاحيات بل هناك فرق بين المنظمات غير التمثيلية والتمثيلية وضحت المواد من 68 حتى 91 من القانون، و تمثيلية المنظمات النقابية هي التي تثبت حجم هذه المنظمات و مدى تمثيلها للعمال و الفئات المهنية، و تسمح لها بالعمل النقابي عموما و التفاوض الجماعي و ممارسة حق الإضراب خصوصا و الاستفادة من التسهيلات، و قد حددها المشرع بنسبة 25% من العمال في نطاق نشاط المنظمة أو حصول مرشحيها على نسبة 25% في انتخابات مندوبي المستخدمين أو اللجان المتساوية الأعضاء، و كلما ارتفعت نسبة التمثيل زادت صلاحيات المنظمة إلى أن تصل إلى حد المشاركة في حوارات الثلاثية والمجالس العليا و تستشار في إعداد القوانين و المصادقة على المعاهدات في مجالها وفق الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية لاسيما المادة 1 و 2 منها، و قد اعتبر البعض أن رفع نسبة تمثيلية النقابات مقارنة بالقانون السابق رقم 90-14 تضييقا عليها و تعجيزا لها²⁶، في ذات السياق أجاز المشرع في المواد من 92 حتى 124 انشاء الفرع النقابي و له مطلق الحرية في ممارسة مهامه النقابية وفق القوانين الناضمة للعمل، مع إلزام المستخدم بتوفير مقر مهيأ لهذا الغرض و تقديم تسهيلات للمندوبين و الممثلين النقابيين، الذين كفل لهم القانون الحقوق التي تترتب عن مهامهم كالحق في عطلة للتكوين النقابي و رصيد ساعي مدفوع الأجر و ترخيص بالغياب أو الانتداب خاص بالعمل النقابي، و مَنَحهم صلاحيات اتجاه المستخدم ومفتشية العمل و أمام القضاء للدفاع عن مصالح العمال، كما أوجب المشرع على المنظمات النقابية تمثيلية إنشاء مجلس نقابي في المؤسسات التي تجاوز عدد عمالها 250 عاملا و له صلاحيات فيما يخص الاتفاقات والمفاوضات الجماعية و التقاضي و تكوين النقابيين، و قد وردت بعض هذه الحقوق في اتفاقية حماية وتسهيل عمل ممثلي العمال رقم 135 المواد 1 و 2 و 4 المصادق عليها سنة 2005، كما أدجت أحكام هذه الاتفاقية أيضا في الباب السادس من هذا

القانون في المواد من 125 حتى 147 التي ضمن فيها المشرع حماية النقابيين و العمال المنخرطين من التسريح أو التحويل أو أي عقوبة أخرى بسبب نشاطهم أو انتمائهم النقابي، إلا إذا كانت مطالبهم أو إضراباتهم أو أفعالهم غير مشروعة، الأمر الذي يعرضهم للعقوبات الإدارية و حتى المتابعات الجزائية، كما أتاح لهم أيضا تقديم شكوى إلى مفتش العمل المختص ضد قرارات المستخدم، بالمقابل ألزم المشرع هذا الأخير بإعلام مفتش العمل بعزمه على تسريح العامل المحمي نقابيا، فإذا ثبت أن القرار كان تعسفيا بسبب النشاط أو الانتماء النقابي جاز مقاضاة المستخدم و إعادة إدماج العامل و تعويضه، أما بالنسبة للموظفين العموميين فقد ألزم القانون سلطة التعيين بأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ أي قرار تأديبي ضد النقابيين، و في حالة صدور هذا القرار يمكن للمتضرر تقديم شكوى إلى مفتش العمل الذي يحقق في مدى ارتباط القرار بالنشاط أو الانتماء النقابي للموظف، فإن ثبت ذلك يرفع المتضرر أو منظمته النقابية دعوى لإلغاء القرار و إعادة إدماج الموظف وتعويضه ضد الإدارة المستخدمة تحت طائلة الغرامة التهديدية عن التأخير في تنفيذ الحكم، وكل هذه الإجراءات أمام الهيئات المتعددة تمثل حماية لحرية العمل النقابي وتضمن عدم تعسف الإدارة أو المؤسسة المستخدمة اتجاه مندوبي أو منخرطي المنظمات النقابية، وتعد إنفاذ نموذجي للاتفاقية الأساسية رقم 98 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية لاسيما المادة رقم 01 منها.

وأخيرا لتعزيز و ضمان حماية الحقوق النقابية كما حضت على ذلك اتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم رقم 98 في المادة 3 منها، أقر المشرع في الباب السابع عقوبات رادعة جزاء مخالفة أحكام هذا القانون، حيث فرض غرامات مالية على كل مستخدم يخضم اشتراكات النقابة من أجور العمال، أو منظمة نقابية لم تخطر السلطات باخراطها في منظمات نقابية دولية، وكذا كل من يمس باستقلالية وحرية النشاط و التنظيم النقابي أو يمارس التمييز و الاضطهاد ضد المندوبين أو العمال المنخرطين مع مضاعفتها أو السجن في حالة العود، كما شدد العقوبة إضافة للغرامة بالحبس عن كل قبول للهبات والوصايا من جهات خارجية دون موافقة السلطات المختصة، أو عرقل إنشاء أو سير منظمة نقابية، وكذلك من استعمل مداخل المنظمات النقابية فيما لا علاقة له بأهدافها و قد يعاقب في هذه الحالة بإحدى العقوبتين، و مثله من يستمر في النشاط النقابي رغم صدور حكم قضائي بتعليق أو حل المنظمة النقابية أو يعرقل هذا الحكم.

3- قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و حق الإضراب²⁷ رقم 08-23 :

ضمانا لعدم تعارض الحقوق و الحريات مع المصالح العامة للأمة، وضع المشرع الأطر القانونية لحل النزاعات الجماعية في العمل مع الاعتراف بحق الإضراب وفق ضوابط بعد فشل هذه الحلول، علما أن الاعتراف الفعلي بحق الإضراب في الجزائر لم يكن سوى في دستور 1989 الذي أسس لصدور قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب رقم 90-02، الذي ألغى بموجب القانون الحالي الذي افتتحه المشرع بتوضيح أهدافه و نطاقه و الأشخاص المخاطبين به و كذا تعريف مصطلحاته و كلماته المفتاحية، أما الباب الثاني فقد خصصه للوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها مع شيء من الاختلاف في الأساليب بين القطاع الاقتصادي و الإدارات العمومية، فكلاهما ملزم بعقد اجتماع دوري لمناقشة ظروف العمل، و كلاهما ملزم بالسعي للمصالحة بين العمال و المستخدمين أو ممثليهما بينهما إن أمكن أو أمام السلطة السلمية العليا بالنسبة للإدارات العمومية، التي تتدخل لضمان تطبيق الالتزام القانوني إن كان هذا هو سبب النزاع، أما إن كان غير ذلك فإن السلطة العليا تحرر محضر بما اتفق عليه الطرفان و اختلفا فيه و ترسله إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لتعرضه على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية بصفته حماز مصالحة لمعالجة مسائل النزاع العالقة، كما يمكن اللجوء إلى الوساطة لحل الخلاف، أما بالنسبة للقطاع الاقتصادي فإن المفتش المختص يستدعي الطرفين للتفاوض من جديد و يحاول تفكيك مسائل الخلاف بينهما، ثم يحضر محضر مصالحة يودع لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة، أو عدم مصالحة يوضح فيه نتائج المفاوضات و ما اتفق و اختلف عليه الطرفان و يرضيانه أو محضر غياب لكليهما أو أحدهما، ثم يرسله إلى الجهات المختصة التي قد تأمر المفتش بإجراء مصالحة ثانية في حالات معينة، و لضمان عدم ممانعة الطرفين و تضرر العمال و المستخدمين إدارات أو مؤسسات حدد المشرع آجال قصيرة للقيام بهذه الإجراءات تحت طائلة العقوبات الجزائية لكل من يعرقل و يعطل المصالحة أو التحكيم أو الوساطة، هذه الأخيرة التي يجب على الطرفين اللجوء إليها في حالة فشل مساعي المصالحة بتعيين وسيط وفق ما نص عليه القانون فإن اختلفا يعينه مسؤول القطاع، و يمكن للوسيط طلب كل الوثائق و الخبرات التي تساعد على التحري وكذا مساعدة مفتشية العمل لتقديم مقترحات ترضي طرفي النزاع، فإن تم ذلك يحضر محضر اتفاق و يودع لدى المحكمة والمفتشية المختصة، أما إذا استمر الخلاف فيحرر الوسيط تقرير بعدم اتفاق الطرفين أو غياب ردهما و يرسله للجهات العليا المختصة، الأمر الذي يعني التوجه نحو الوسيلة الأخيرة لحل النزاع

و هي التحكيم باتفاق الطرفين على القبول به، وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية و الأحكام الخاصة بهذا القانون، و يعد قرار التحكيم ملزماً للطرفين و يصدر في أجل 30 يوم عمل موائية لتعيين المحكمين، يذكر أن إجراءات الصلح والوساطة و التحكيم خطوات إجبارية قبل إعلان الإضراب.

أما ممارسة حق الإضراب فقد أفرد له المشرع الباب الثالث الذي نظم فيه هذا الحق بعدما أجازته و عرّفه، كما جعله اختيارياً بحيث لا يجوز إجبار العامل عليه بالمقابل حظر إلحاق أي ضرر بالعمال المضربين، لكن المشرع رغم ضمانه و حمايته لحق الإضراب إلا أنه لم يعتبره حقاً مطلقاً بل هو مقيد بالمصلحة العامة و هو إجراء استثنائي يلجأ إليه العمال بعد فشل كل محاولات تسوية النزاع مع المستخدمين، و دليل ذلك بعض الأحكام نذكر منها وجوب تعليقه أو تأجيله في حالة قبول التحكيم، الإشعار المسبق، الإضرابات الفجائية أو المفتوحة أو المتقطعة أو التضامنية، الإضراب غير المجمع عليه من العمال، أو الذي يخرق أحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو قرار تحكيم، أو الإضراب العنيف ضد العمال أو المنشآت، أو الإضرابات التي ليس لها علاقة بالعمل أو تنظمها أطراف ليس لها صفة قانونية، كلها تعتبر إضرابات غير شرعية تعرض أصحابها لعقوبات جسيمة، أما الإضراب الشرعي فهو محمي قانوناً و كذلك القائمين عليه بحيث لا يمكن إنهاء علاقة العمل بسببه أو يستخلف العمال المضربين بغيرهم إلا إذا خالفوا أحكام الإضراب كشرط الحد الأدنى من الخدمة أو رفضوا تنفيذ أمر التسخير الأمر الذي يهدد مبدأ أساسي في الدولة هو استمرارية سير المرفق العام، كما لا يمكن معاقبة العمال المضربين و يحظر ممارسة التمييز ضدهم بسبب نشاطهم النقابي لاسيما الإضراب وفق المادة رقم 1 من الاتفاقية رقم 98، بالمقابل يحظر على المنظمات النقابية إقصاء أو عقاب منخرطيهما لإيقافهم الإضراب أو رفضهم المشاركة فيه، في ذات السياق يحظر على أي كان عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكنه و يعد ذلك خطأً جسيماً.

على خلاف ذلك حظر المشرع ممارسة الإضراب على فئات من العمال أو الموظفين في القطاعات الحساسة و الحيوية للدولة كمستخدمي الدفاع و الأمن و وظائف السلطة و القطاعات الاستراتيجية السيادية، إلا أن هذه الفئات حددت لها طرق خاصة لتسوية نزاعاتها الجماعية فصلت فيها المادة 68 من هذا القانون، كما أنه مبدأ دستوري نصت عليه المادة 70 من الدستور الحالي التي اعترفت بحق الإضراب و أجازت منع أو الحد من ممارسته في القطاعات الحيوية، و هذا ما تقره المعايير العالمية للعمل كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية

في الفقرة 'د' من المادة رقم 8، التي ألزمت الدول بكفالة حق الإضراب مع مراعاة قوانينها الداخلية و أجازت فرض قيود قانونية على ممارسته من طرف الفئات المذكورة آنفا، كما سمحت بذلك المادة 9 من الاتفاقية الأساسية رقم 87 بشأن الحرية النقابية، كما يؤكد ذلك أيضا المادة رقم 6 من الاتفاقية الأساسية رقم 98 الخاصة بمبادئ التنظيم والمفاوضة الجماعية.

جدير بالذكر أنه حتى أثناء الإضراب ألزم المشرع الطرفين باستمرار التفاوض مع إعلام العمال بكل مستجدات التفاوض الإيجابية ليقرروا الاستمرار أم التوقف عن الإضراب، فإن استمر النزاع يمكن للمسؤول الأعلى للقطاع في حالات معينة عرضه على لجنة التحكيم الولائية أو الوطنية التي تختص في نزاعات العمال أو الموظفين ممنوعين من الإضراب و النزاعات الممتدة جمويا أو وطنيا أو النزاعات الخطيرة على مستوى الولاية، و تتولى الجهات القضائية المختصة إنفاذ قرارات اللجنة علما أن اللجنة يرأسها قاضي و تتشكل من عدد متساوي من ممثلي العمال و المستخدمين.

وأخيرا عزز المشرع حماية حق الإضراب و الحقوق التابعة له و قبله الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها بعقوبات ردعية ضد متتهكها أو مخالف قواعدها، حيث عَزَم كل مستخدم لا ينظم اجتماعات دورية لمناقشة مسائل العمل في مؤسسته، و كذلك كل من تغيب دون عذر عن اجتماعات تسوية نزاعات العمل، و كذا كل من خرق عمدا إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية أو لم ينفذ عمدا الأحكام الواردة في اتفاقات التسوية، كما عاقب بالحبس و الغرامة أو إحداها كل من يرفض التعاون مع الوسطاء أو المحكمين أو يقدم لهم معلومات مغلوطة أو يزودهم بوثائق مزورة أو يحاول التأثير عليهم وعلى قراراتهم، أما بالنسبة لضمانات حق الإضراب فقد عاقب بالحبس والغرامة أو إحداها كل مستخدم يحاول المساس به و تشدد العقوبة إذا اتخذ إجراءات تأديبية أو عَتَف المضربين، بالمقابل عاقب أيضا بالحبس و الغرامة أو إحداها كل من تسبب أو حاول القيام بإضراب غير قانوني أو سعى لاستمراره أو حاول و تغلظ العقوبة في حالة وقوع صدمات و تحطيم للأمولاك، وكذلك كل من أتلف أو حاول إتلاف معدات أو مواد ملك للمؤسسة أثناء الإضراب أو سعى لعرقلة حرية العمل.

المطلب الثاني: مظاهر التدويل في قوانين العمل المساعدة

بعد تسليطنا الضوء على أهم مظاهر تدويل معايير العمل في تشريعات العمل الأساسية، لابد لنا أيضا من إبراز بعض مظاهر التدويل في قوانين العمل المساعدة على تنفيذ المعايير الأساسية و أهمها قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 90-04 و قانون مفتشية

العمل رقم 90-03، حيث يلعب القانونان دورا مهما في الحد من النزاعات و الوقاية منها أو منع استفحالها حيث أن النزاع الفردي ينبأ عن وجود خلل يجب إصلاحه قبل تمارده، كما أن التفتيش و المراقبة الدائمة لتطبيق المعايير الأساسية، يعزز سلامة العمال و رضاهم الوظيفي وبالتالي يحد من النزاعات فردية أو جماعية و الإضرابات، ما ينعكس إيجابا على المؤسسات والمستخدمين ويخدم المصلحة العامة ويرقى بالاقتصاد الوطني.

1- قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 90-04 المعدل والمتمم²⁸:

جاء القانون علاجا للنزاعات ذات الطابع الفردي التي رغم أنها لا تهدد سير المؤسسة أو المرفق كما هو الحال بالنسبة بالنزاعات الجماعية إلا أنها تؤثر عليه نسبيا و يمكن أن تتفاقم للأسوأ خصوصا إذا تعددت و تكررت، لذا فقد بادر المشرع بتنظيم قواعد تسويتها بما يضمن حقوق العمال و المستخدمين و حسن سير المؤسسات و المرافق، بدءا بتعريف النزاع الفردي في العمل و إجراءات تسويته الودية داخليا أو لدى مكتب المصالحة أو أمام المحاكم إن اقتضى الأمر، بحيث يتدرج العامل في طرح مشكلته ابتداء برئيسه المباشر ثم المستخدم الرئيس ثم مفتش العمل إذا لم يتلقى ردا منه أو لم ينصفه، بعدها يُخْطَرُ المفتش مكتب المصالحة الذي يتشكل من ممثلين للعمال و مثلها للمستخدمين، و يدعوا طرفي النزاع للحضور إلى المكتب، ثم بناء على ذلك يحضر المكتب محضر مصالحة أو عدم مصالحة أو غياب المدعى عليه لأن غياب المدعي يعني شطب القضية و تسلم نسخة منه للمدعي، يذكر أن إجراء المصالحة إجباري قبل رفع الدعوى القضائية إلا في حالات معينة كالإفلاس، كما أنه ملزم و واجب التنفيذ و إن اقتضى الحال بأمر من رئيس المحكمة مشمول بالنفاذ المعجل تحت طائلة الغرامة التهديدية.

أما في حال فشل مسعى المصالحة فيمكن للعامل رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي مرفقة بمحضر عدم المصالحة، وتنعقد المحكمة برئاسة قاضي يساعده عاملين ومستخدمين وتبث في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو وقف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين و كل القضايا التي خولها لها القانون صراحة، و بهذا تضمن الحقوق و تحترم القوانين و اتفاقات العمل بنوعها.

2- قانون مفتشية العمل رقم 90-03 المعدل والمتمم²⁹:

لا شك أن مفتشية العمل تلعب دورا محوريا بين أطراف العمل حيث أنها تعتبر بمثابة سلطة رقابية على احترام و تطبيق معايير العمل الوطنية و الدولية، و هيئة مرافقة و مساعدة للمستخدمين والعمال، كما أنها جهة مصالحة و توفيق بين المتنازعين بحيث توفر لهما حماية من

الأخطار التي تهددهما، و من جهة أخرى حماية للمصلحة العامة للبلاد، لأجل هذا منح المشرع مفتشي العمل صلاحيات واسعة في تفتيش و معاينة كل اماكن العمل في كل الأوقات ماعدا قطاعات وحالات معينة، و طلب الاطلاع على كل الوثائق و التدقيق فيها و أخذ العينات و التحقيق في القضايا و مدى توفر شروط الصحة و الأمن و طب العمل...الخ، و يحررون بناء على ذلك محاضر أو إغذارات أو ملاحظات أو محاضر المصالحة، و أوجب عليهم إبلاغ السلطات بالمخالفات التي تمثل خطر جسيم و وشيك على صحة و أمن العمال، كما أوجب عليهم إبلاغ الجهات القضائية في حالة وجود خرق سافر للقواعد الآمرة في القوانين و التنظيمات رفض المستخدم إصلاحه، و مكّنهم من الاستعانة بالقوة العمومية عند الحاجة، كما ألزمهم بواجب السرية و عدم التنافي، بالمقابل ضمن لهم الحماية بواسطة إدارتهم من كل المضايقات أو الأضرار التي تلحق بهم أثناء القيام بمهامهم و تعويضهم عنها، وكذلك في حالة متابعتهم قضائيا لارتكابهم خطأ مرفقي، و لضمان حصانة و حماية أكبر للمفتشين عاقب المشرع كل من يهين أو يعتدي عليهم بالحبس و الغرامة مع تشديد العقوبة في حالة الاعتداء، كما غرّم أو سجن كل من يعرقل عملهم و أعوانهم و شدد العقوبة في حالة العود، في ذات السياق غرّم القانون المستخدم الذي يرفض تقديم أو لا يملك دفتر المعاينات المنصوص عليه في المادة 8 من القانون الأمر الذي يعد عرقلة لعمل مفتشي العمل.

و أخيرا بعد حصرنا لأهم نقاط القانون 90-03 و مقارنتها بالمعايير العالمية خاصة الاتفاقية ذات الأولوية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل التي صادقت عليها الجزائر غداة الاستقلال سنة 1962 فإننا نلاحظ تماهي المشرع مع المعاهدة بإفناذه لجل أحكامها في هذا القانون لاسيما المادة 1 التي حضت الدول على انشاء نظام تفتيش و المادة 2 حول مراقبة ظروف العمل و المادة 3 التي تنطبق على المادة 2 من القانون الخاصة باختصاصات و مهام المفتشية، و كذلك المادة 4 التي اسندت إلى السلطة المركزية الإشراف و الرقابة على المفتشية التي تعمل في الجزائر تحت إشراف وزارة العمل، أما المادة 5 فهي مُحسّدة في الواقع حيث تتعاون المفتشية مع كل أطراف العمل وفق المادة 2 من القانون، و كذلك المادة 6 و 7 و 8 حيث يعتبر المفتش موظف عمومي مؤهل بغض النظر عن جنسه، و يشاركه في التفتيش مختصين تقنيين وفق المادة 9 من الاتفاقية النافذة في المادة 6 الفقرة 'د' من القانون، أما المادة 11 من الاتفاقية حول توفير المكاتب و وسائل العمل فقد جسدها المشرع في القرار الوزاري المشترك المحدد لعدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها، كما تم إنفاذ محتوى المادة 12 و 17 و 19 في المادة 2 و 5 و 6 و 9

و8 من القانون المحددة لمهام و صلاحيات المفتش، وكذا المادة 13 و14 في المادة 10 و11 و12 و15 من القانون الخاصة بالتدخل لمعالجة مخالفات العمل و التبليغ عنها، وكذلك المادة 15 حول واجبات المفتش في المواد 17 و18 و19 من القانون، و ختاماً المادة 18 حول جزاءات معرقلي عمل المفتشين التي جاءت في ثلاثة مواد ضمن الباب الرابع من القانون.

المبحث الثاني:

مظاهر تدويل معايير العمل في تشريعات العمل المكملة

من المؤكد أن العلاقة وثيقة بين العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، فأساس العمل هو العامل الذي يتم تشغيله أو توظيفه من قبل المستخدم، و لأن حوادث العمل جزء من العمل فإن الموظف أو العامل معرض في كل لحظة لحادث عمل يسبب له العجز أو الوفاة، و بالتالي يجب تأمينه ضد أخطار العمل، و لذا فقد عملت منظمة العمل الدولية جاهدة على إلزام الدول بوضع سياسة تشغيل و تأمين اجتماعي فعّالة و عادلة، و الجزائر كانت سبّاقة إلى تبني هذه المعايير العالمية حيث صادقت منذ استقلالها على 09 معاهدات دولية في مجال الضمان الاجتماعي و 07 في موضوع التشغيل و العمالة بما فيها اتفاقية العمال المهاجرين و الأجانب تم إنفاذها في قوانين الضمان الاجتماعي و أهمها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 و قانون التقاعد رقم 83-12 و قانون حوادث و أمراض العمل رقم 83-13، أما بالنسبة لسياسة العمالة و التشغيل فالنصوص عديدة و متفرقة حرصنا على ذكر أهمها فيما يلي

المطلب الأول: مظاهر تدويل معايير العمل في قوانين الضمان الاجتماعي

على غرار كل القطاعات استمر العمل بنظام التأمين متعدد الصناديق الذي وضعه الاحتلال الذي عمل على تدمير هذا النظام قبل جلائه حيث سرق أموال الصناديق و أتلّف الوثائق، و منذ سنة 1963 و الدولة تعمل على إصلاح هذا النظام بإصدار عدة مراسيم و منشائر أهمها المرسوم رقم 70-116، لكن بداية تجسيد الرؤية الوطنية الشاملة لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري الموحد كانت سنة 1983 حيث صدر خلالها 5 قوانين و 17 مرسوماً³⁰ في هذا المجال تعتبر عماد هذا النظام و لازالت سارية المفعول إلى يومنا هذا، إضافة إلى نصوص لاحقة أخرى كالمرسوم التنفيذي رقم 85-223 والمرسوم التنفيذي رقم 92-07 و القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي و القانون رقم 15-02 بشأن التعاضديات و غيرها و تبلغ اليوم تغطية الضمان الاجتماعي نسبة 80% من السكان³¹.

1- قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المعدل والمتمم³² :

يعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر حق دستوري بناء على نص المادة 66 و هو إجباري وفق المعايير العالمية كالاتفاقية الدولية رقم 24 الخاصة بالتأمين الصحي للعمال التي نصت على إلزاميته في مادتها الأولى و وجوب العمل على إنشائه من طرف الدولة، كما أنه نظام تكافلي اجتماعي غير ربحي متوازن، و هو ما نصت المادة 9 من معاهدة التأمين الصحي للبحارة رقم 56 .

و لتحقيق ذلك سن المشرع هذا القانون بغرض توحيد نظام التأمين الاجتماعي الذي يغطي أساسا مخاطر العجز و المرض و الولادة و الوفاة لصالح العمال الأجراء أو المملحين بهم أو الفئات الخاصة دون استثناء بما فيهم الأجانب، و تكون هذه التغطية عبارة عن أداءات عينية تشمل حتى غير الأجراء و ذوي الحقوق و تعني التكفل بمصاريف علاجهم، أو أداءات نقدية خاصة بالعمال الأجراء فقط و تتمثل في تعويض العطل المرضية قصيرة أو طويلة الأمد و عطلة الولادة حتى نسبة 100%، في هذا الإطار مكن المشرع المرأة من الحصول على أداءات عينية ونقدية لمدة 14 أسبوعا متواصلة و الحق في غياب لساعتين ثم ساعة لمدة سنة كاملة لإرضاع الصغير حسب المادة 214 من قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 ومنه فإن الاتفاقية رقم 03 الخاصة باستخدام النساء الحوامل مدعجة كليا في التشريع الجزائري، كما مكن المصاب في حادث العمل من معاش العجز لكن بنسب مختلفة مع امكانية انتقاله لعائلته بعد وفاته، أو إيقافه بعد تعافي العاجز أو تحويله إلى معاش تقاعد بعد بلوغه سن التقاعد، و هو ما جاءت به المادة 3 من المعاهدة رقم 24 والمادة 2 من المعاهدة رقم 56 و المادة 2 فقره ب من الاتفاقية رقم 70، وكذا منحة الوفاة لذوي المؤمن له و هذا ما نصت عليه المادة 6 من الاتفاقية رقم 56 و الفقرة د للمادة 2 من الاتفاقية رقم 70 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة.

و قد حدد القانون في فصله الخامس شروط الحصول على هذه الأداءات وأهمها العمل الفعلي لمدة معينة و وصفة طبية من مختص و إيداع ملف طبي و الخضوع لرقابة الصندوق الطبية و هذا ما أقرته المادة رقم 3 الفقرة 3 ج- والفقرة 4 و المادة 4 الفقرة 3 من الاتفاقية رقم 24 سالفة الذكر.

كما نص على امتيازات أخرى للمؤمنين كتعويض الأدوية أو مصاريف العلاج و الاستجمام لدى المؤسسات الخاصة أو المتعاقدة مع صندوق الضمان الاجتماعي، و كذا حقوق ذوي المؤمن لهم في الأداءات العينية كزوجه و أصولها المعدومين و أولاده حتى سن 25 سنة في

حالات معينة، أما بناته بدون دخل و الأولاد ذوي العاهات العاجزين عن العمل فيستمر حقهم مدى الحياة، و هو ما نصت عليه المادة 5 من المعاهدة رقم 24، و كذلك بالنسبة لذوي حقوق المسجون فيما يتعلق بالتأمين على المرض و منحة الوفاة، إضافة إلى حقوق العاطلين عن العمل أيضا في الأداءات العينية للتأمينات عن المرض و الولادة وفق ما فصلته المادتين 69 و 70 من القانون.

لكن بالمقابل حظر المشرع الجمع بين التعويضات اليومية عن المرض و الولادة و أمراض وحوادث العمل، و تمول كل هذه التعويضات من اشتراكات المستخدمين والمؤمن لهم وفق المادة 7 من المعاهدة رقم 24 والمادة 8 من المعاهدة 56 مع إعفاء الفئات الخاصة، و تعد التعويضات اليومية و الأداءات العينية و منحة الوفاة و معاش العجز غير قابلة للحجز و لا التنازل حسب المادة 88 من القانون، و زيادة على ذلك أنشأ المشرع صندوق الاسعاف للحالات الصعبة الاستثنائية، كما فتح الباب أمام الأداءات المكاملة ضمن التعاضديات، يذكر أن الجزائر أبرمت مجموعة اتفاقيات ثنائية مع رومانيا و فرنسا والمغرب و غيرها من الدول في مجال التأمينات الاجتماعية لتسهيل استمرارية التأمين وعدم ازدواجيته وتفايدي التعقيدات و هو ما حضت عليه الاتفاقيات الدولية في هذا المجال ومن ذلك المادة 8 من الاتفاقية رقم 70.

2- قانون التقاعد رقم 83-12 المعدل و المتمم³³:

أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 85-223 بعد دمج 7 صناديق تعمل في هذا المجال و توحيد نظام التقاعد من حيث التمويل و قواعد تقدير الحقوق و الامتيازات، و على إثر الاصلاحات العميقة التي عرفتها الجزائر بداية التسعينات تم إلغاء هذا المرسوم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-07 الساري المفعول، و إنفاذا لتعهدات الجزائر الدولية لاسيما المادة 2 من الاتفاقية رقم 71 بشأن معاشات البحارة فقد أقر المشرع في هذا القانون بحق التقاعد مدى الحياة لكل العمال الأجراء أو الملحقين بهم أو الفئات الخاصة دون استثناء حتى الأجانب منهم بعد استيفائهم شرطي بلوغ سن 60 عام وقضاء 15 سنة عمل ودفع الاشتراكات وفق المادة 3 من الاتفاقية رقم 71، مع استثناءات قليلة للأعمال الخطرة و العاملات المربيات والعاجزين عن العمل تماما أو ما تعلق بأحكام التقاعد المسبق، في هذا السياق تدخل في مدة العمل كل الإجازات السنوية وغيرها و العطل المرضية والولادة وفترة الخدمة الوطنية والتعبئة العامة وغيرها، و يتمثل هذا الحق في معاش مباشر للعامل يمكن أن يؤول لأهله بعد وفاته، و يحتسب قدر الإمكان بما هو أنفع للعامل و غالبا ما يكون أعلى راتب في السنة أو السنوات التي تسبق

الإحالة على التقاعد مع امكانية رفع قيمة المعاش، إضافة إلى زيادة عن زوجة واحدة للمتقاعد الكافل لزوجتين أو أكثر و زيادات أخرى للعاجزين، كما وضع المشرع حد أدنى للمعاش السنوي بحيث لا يمكن أن يكون أقل من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون و سقف لا يتعداه قدره 80% من الأجر السنوي الإجمالي الصافي، و يبدأ استحقاق المعاش منذ بداية الشهر الذي يبلغ فيه العامل سن التقاعد، إلا أن المشرع استثنائيا خص فئة المجاهدين و معطوي حرب التحرير المنتمين للصندوق بأحكام خاصة من حيث شروط الاستفادة كمدة العمل و السن، أو من حيث قيمة المعاش (نسبة 100%) و عدم نزوله تحت حد معين و أحكام أخرى، مع جواز الجمع بينه وبين معاشات المجاهدين مراعاة لظروفهم الصحية و فضلهم، كما سمح لشاغلي الوظائف ذات التأهيل العالي و المهن ذات التأهيل النادر بتمديد سن التقاعد .

بعد وفاة صاحب المعاش المباشر ينتقل المعاش إلى ذويه و هم الزوج و الأولاد و الأصول كما عرّفتهم المادة 67 من القانون 83-11، مع تحديد نسب استفادة كل منهم حسب القرابة من الهالك، و تقسيمها بينهم في حالة تعددهم كالأرامل مثلا إضافة إلى منحة الوفاة إنفاذا للمادة 6 من اتفاقية التأمين الصحي رقم 56، مع مراعاة حالات الوفاة قبل استحقاق المعاش و كذا حالة العامل البالغ 60 سنة غير المستوفي لشروط التقاعد بتخصيص منحة تقاعد له تؤول لذويه لا تقل عن نسبة 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وفق المادة 4 من الاتفاقية رقم 71، يذكر أن المشرع حظر على المستخدم إحالة العامل على التقاعد إذا لم يبلغ السن القانوني له و إذا لم يستوفي 15 سنة عمل، على العموم لا يحال العامل للتقاعد إلا بعد حصوله على الحصة الأولى من المعاش حسب المادة 10 من هذا القانون، كما يمكن الحجز على المعاشات و المنح أو التنازل عنها.

أما الأمر المستجد في مجال التقاعد فهو صدور المرسوم التنفيذي رقم 22-351 المحدد لشروط و كفاءات الانتساب الطوعي للنظام الوطني للتقاعد للجزائريين المقيمين بالخارج و الممارسين لنشاط مهني خارج الوطن و حقوقهم و التزاماتهم المساوية للجزائريين في أرض الوطن. تعتمد ميزانية الصندوق على المساهمة الاجبارية للمستخدمين و العمال الأجراء و الملحقين بهم و الخواص غير الأجراء، و كذلك مساهمات الدولة التي تتركز أساسا على المنح العائلية و نفقات التضامن الوطني التي تسد الفوارق لبلوغ المعاشات الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون بما فيها معاشات المجاهدين، أو منح التقاعد و العجز التي لم يستوفي أصحابها شروط استحقاق

المعاش إضافة إلى التثمين الاستثنائي وفق ما نصت عليه المادة 7 من الاتفاقية رقم 24، إضافة إلى مداخيل أخرى كالأستثمارات والهبات والوصايا وغيرها.

3- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13 المعدل والمتمم³⁴:

إن الموارد البشرية هي رأس المال للدولة الحقيقي في كل المجالات بما فيها العمل الذي يمثل العمال قوامه وأهم عناصره، و معلوم أن للعمل مخاطر وأمراض كثيرة تهدد العمال و تؤثر على مردوديتهم جزئيا أو كليا، و لذا فقد كان لزاما على الدول وفق ما حثت عليه المادة 1 من اتفاقية تعويض حوادث العمل رقم 17 العمل على اتخاذ ما يلزم من احتياطات و تدابير للحد منها ومعالجة آثارها بالتعويضات اللازمة عن طريق نظام الضمان الاجتماعي الشامل والموحد، الذي ترتبط قوانينه و تكمل بعضها بعض لتحقيق أمان اجتماعي للعمال و الفئات الملحقة بهم بما فيهم الأجانب إضافة إلى الطلبة وتلاميذ التعليم التقني والمساكين العاملين وباقي الفئات التي حددتها المادة 4 من القانون و هي تتطابق مع المادة 2 من الاتفاقية السالفة الذكر، خصوصا في الأزمات التي تعد حوادث و أمراض العمل من أخطرهما، في هذا الإطار صادقت الجزائر على 4 اتفاقيات دولية سنة 1962، أفزدها المشرع الجزائري في هذا القانون أساسا و نصوص أخرى مكملة له، إلا أن الملفت للنظر هو تصنيف المشرع لبعض الحوادث التي تقع خارج إطار العمل ضمن حوادث العمل حتى لو كان المصاب غير مأمن اجتماعيا، و اعتبار الحادث الواقع للعامل في طريقه للعمل أو رجوعه منه ضمنها، كما ألزم القانون المستخدم بالتبليغ عنها و فتح إمكانية التبليغ حتى 4 سنوات من تاريخ وقوع الحادث مع حصر مدة اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على علاقة الحادث بالعمل في 20 يوم يعد بعدها الحادث مهنيا مؤكدا، كما منح المصاب حرية اختيار الطبيب المعين الذي يحدد نسبة العجز إن وجد مع إمكانية عرض ذلك على المراقبة الطبية للضمان الاجتماعي، و من جهة أخرى لم يشترط المشرع أي مدة للعمل للحصول على الأداءات أو حصول انقطاع من عدمه، كما ضمن له أداءات بنسبة 100% لكل العلاجات والتأهيل الوظيفي و المصاريف الناتجة عنها و كذا الآلات أو الأطراف الاصطناعية واصلاحها أو تجديدها إنفاذا للمادتين 9 و 10 من الاتفاقية رقم 17، مع إعادة تكييفه مهنيا داخل المؤسسة، و كذلك ألزم المستخدم بأداء مستحقات اليوم الذي وقع فيه الحادث، وتعويض يومي تدفعه الهيئة عن فترة العجز لا تقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الصافي كما لا يمكن أن تقل عن 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون إنفاذا لنص المادة 6 من

الاتفاقية سالفه الذكر، إلا أن المشرع الجزائري اختار أن يجعل واجب التعويض على هيئة الضمان وفق مبدأ الأصلح و الأنفع للعامل و هو ما أكدته المادة 11 من نفس الاتفاقية.

أما العامل الذي صار لديه عجز دائم عن العمل فيخصص له ريع يساوي متوسط أجرته خلال 12 شهرا التي سبقت الحادث مع عدم تدنيه عن حد معين، و يضاعف بمقدار 40% إذا كان العاجز يحتاج لمساعدة الغير مع إمكانية تسبيق الريع وفق ما نصت عليه المادة 7 من الاتفاقية رقم 17، كما سمح القانون برفع نسبة العجز بمقدار 10% كحد أقصى حسب ظروف المصاب مع مراعاة تعدد العاهات وتكرار الإصابات، إلا أنه لا يمكن الحصول على ريع في حالة انخفاض نسبة العجز عن 10% لكن يمكنه الحصول على رأسال تمثيلي، كما أن الريع يراجع إما زيادة أو نقصا تبعا لتعافي أو انتكاس المصاب حسب الفقرة 2 للمادة 1 من الاتفاقية رقم 42، أما بالنسبة للعمال الأجانب المصابين المغادرين لأرض الوطن فيحصلون على منحة تعادل 3مرات مبلغ ريعهم السنوي ماعدا المصابين الذين أبرمت دولهم اتفاق مع الجزائر وفق ما نصت عليه المادتين 1 و 2 و 4 من الاتفاقية رقم 19 الخاصة بالمساواة بين العمال الوطنيين والأجانب في تعويض حوادث العمل، و في أسوء الأحوال قد ينتج عن حادث العمل وفاة العامل وعليه يجب دفع منحة وفاة واحدة لذويه، و ريع العجز أو المعاش المنقول إذا كان أفضل وفق ما تنص عليه المادة 5 من الاتفاقية رقم 17.

من جهة أخرى قد يصاب العمال بأمراض مهنية نتيجة أشغال و مواد يتعاملون معها تسبب تسمم و عدوى أو نتيجة بيئة العمل أو وضعية خاصة وفق تصنيف المادة 2 من الاتفاقيتين رقم 18 الخاصة بتعويض الأمراض المهنية و رقم 42، و مباشرة بعد تصريح المريض أو الطبيب بالمرض المهني يحصل المريض على أداءات عينية و نقدية طول مدة العلاج المحددة في جدول الأمراض المهنية³⁵، أما إذا أدى المرض إلى عجز دائم أو وفاة فيستحق المريض أو ذويه التعويض و ريع ورأسال الوفاة وفق ما نصت عليه المادة 1 من الاتفاقيتين رقم 18 و رقم 42 حول تعويض الأمراض المهنية (مراجعة)، و للحد من ذلك ألزم القانون كل مستخدم بالتصريح بالمواد المسببة لأمراض مهنية لهيئة الضمان الاجتماعي ومفتش العمل والعامل والسلطات الصحية وفق ما نصت عليه اتفاقية الرصاص الأبيض رقم 13، كما حمله وحده أداءات حوادث و أمراض العمل، في هذا السياق أصدر المشرع مرسوم تنفيذي رقم 97-424 الخاص بالوقاية من حوادث وأمراض العمل و الصندوق الخاص بها، جدير بالذكر أن المشرع لم يراعي كثيرا مسألة الخطأ في

التعويض عن الحوادث و الأمراض المهنية و أخذ بفكرة المخاطر و جبر الضرر الأمر الذي يخدم مصلحة العامل بالدرجة الأولى و يجنبه نزاع طويل قد لا يعود عليه بالنفع و يفاقم إصابته³⁶.

المطلب الثاني: مظاهر تدويل معايير العمل في قوانين التشغيل

تعتبر الجزائر من أكثر الدول الفتية في العالم حيث تبلغ نسبة الشباب ما دون الثلاثين 54% من مجموع السكان³⁷، و قد شهدت فترة السبعينيات وفرة في مناصب الشغل نتيجة النهضة و البرامج الاقتصادية الضخمة التي انطلقت فيها، لكن مع تراجع مداخيل البلاد في الثمانينيات بسبب انهيار أسعار النفط تقلصت سوق الشغل، الأمر الذي دفع الدولة إلى وضع برامج متنوعة لتشغيل الشباب أشرفت عليها صناديق وأجهزة متعددة بدءا بسنة 1987، بالمقابل كاد الاقتصاد الجزائري أن ينهار سنوات التسعينات جراء الأزمة الخانقة التي تسببت في إفلاس و غلق و حرق آلاف المؤسسات والمصانع ما أدى إلى تسريح جماعي للعمال إجباري أو طوعي عن طريق التقاعد المسبق، إضافة إلى شروط إعادة الجدولة و سياسات البنك الدولي التي تجبر الدول على تقليص عدد العمال خصوصا الموظفين في القطاع العام، و استمر الوضع على حاله إلى أن تم تنصيب الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2006 وفق ما نصت عليه اتفاقية إدارات التوظيف رقم 88 والمادة 1 من اتفاقية إدارة العمل رقم 150، وإقرار مخطط عمل وطني لترقية التشغيل و محاربة البطالة سنة 2008 وفق ما نصت عليه المادة 1 من اتفاقية سياسة العمالة رقم 122، و عملا بأحكام المادة 2 منها فقد تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات و غيرهم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126³⁸ والرسوم التنفيذي رقم 08-127³⁹ ويسير الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تشرف على تنصيب الشباب و تبرم العقود بينهم و بين المستخدمين و منح هؤلاء تحفيزات و إعفاءات لتشجيعهم على تكوين وإدماج الشباب وفق ما نصت عليه اتفاقية تنمية الموارد البشرية رقم 142، و قد نجح الجهاز في امتصاص نسبة كبيرة من البطالين خصوصا حاملي الشهادات بعد توظيفهم نهائيا في المؤسسات والإدارات العمومية، ثم توجت العملية سنة 2019 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-336⁴⁰ بإدماج وترسيم عدد ضخم من هذه الفئة في المؤسسات و الإدارات العمومية خصوصا، حيث بلغ عدد المدجنين حسب إحصائيات وزارة العمل 323514 شاب و تحويل عقود 175737 إلى عقود غير محددة المدة⁴¹ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-85، وضمانا لحقوق المترشحين والمدجنين وضع القانون إجراءات رقابية على سير

إجراءات التوظيف و تنصيب العمال ضَمَّنَها في القانون رقم 04-19 المتعلق بمراقبة التشغيل والمرسوم التنفيذي رقم 07-123 إنفاذا للمادتين 6 و 4 من اتفاقية إدارة العمل رقم 150 .

أما الفئة العمرية من 30 سنة حتى 55 سنة فقد خصص لها المشرع جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات للبطالين ذوي المشاريع حسب المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المعدل المتمم⁴² بالمرسوم الرئاسي رقم 10-156 الذي أحدث إعانات لتجسيد هذه المشاريع أو توسيعها، و المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المحدد لشروط منحها، إضافة إلى استحداث منحة للبطالة بموجب المادة 190 من قانون المالية لسنة 2022 استفاد منها أكثر من مليوني بطل⁴³ وهو ما حثت عليه الاتفاقية رقم 44 الخاصة بإعانات البطالين إضافة إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و كذا إطلاق برنامج المفاوض الذاتي و صدور قانونه الأساسي في القانون رقم 22-23، و تمكين حتى الموظفين منه بمنحهم عطلة استثنائية لتجسيد مشاريعهم مع امكانية عودتهم لمناصبهم في حال فشلهم .

أما العمال الأجانب فقد خصهم المشرع بقوانين و نصوص منظمة لكيفيات تشغيلهم كالقانون رقم 81-10 المحدد لشروط تشغيل الأجانب و القانون رقم 08-11 و المرسوم الرئاسي رقم 03-251 حول وضعية الأجانب و غيرها من النصوص إنفاذا للالتزامات معاهدة العمال المهاجرين-مراجعة- رقم 97.

ودعما لسياسات التشغيل اتخذت الدولة جملة اجراءات تحفيزية كالقانون رقم 06-21 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية الشغل والمرسوم التنفيذي رقم 07-386 الموضح لامتيازات القانون سالف الذكر، والمرسوم التنفيذي رقم 10-71 المحدد للتخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي فيما يخص ترقية التشغيل، وغيرها من النصوص والاجراءات التشجيعية على تشغيل الشباب وتكوينهم عملا بنص المادة 10 من الاتفاقية إدارات التوظيف رقم 88 .

جدير بالذكر أن الجزائر قد صادقت على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 44⁴⁴ 181، وإنفاذا لأحكامها صدر المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المحدد لشروط وكيفيات منح الاعتماد للمهيات الخاصة الذي اقتبس كثيرا من أحكام الاتفاقية، وبناء عليه تم منح الاعتماد لسبعة وكالات خاصة للنشاط في هذا المجال تحت رقابة مفتشية العمل ومصالح الوزارة الأخرى خصوصا في مجال حقوق العمال والحريات النقابية وحماية الأطفال والمهاجرين مع ضمان سرية بيانات العمال الشخصية.

الخلاصة:

إن ظاهرة التدويل القانوني تأخذ شكلين رئيسيين هما إخراج حقوق الإنسان بما فيها حقوق العمال أو معايير العمل من الاختصاص الداخلي للدول لتصبح شأنًا دوليًا وإفاد المعايير الدولية لهذه الحقوق في النظم القانونية الداخلية بحيث تصبح معايير وطنية مستمدة من مصادر دولية أقوى و أرقى.

ومعايير العمل الدولية هي الخطوط العريضة لتشريعات منظمة العمل الدولية التي أثرت القانون الدولي الاجتماعي، و الحقوق التي تُضمَّنُها ليست مكسبا للعمال وحدهم، بل هي صمام أمان يضمن بالتوازي مع النمو الاقتصادي و الرخاء الاجتماعي استقرار سياسي و أمني للدول يجنبها الهزات والاضطرابات التي يسببها التفاوت الطبقي و التهميش، و التصدعات الاجتماعية الخطيرة نتيجة اختلال سوق العمل بحيث يزداد أرباب الأعمال عثًا و العمال فقرًا، و هذا ما لا تحمد عقباه على المدى البعيد، إذ ينجم عن ذلك استنزاف اليد العاملة و بالتالي ينهار الاقتصاد أو يتدهور لانعدام الإبداع والتفاني في العمل، نتيجة تردي أحوال العمال و ذويمهم مقابل ثراء فاحش للملاك و رواد الأعمال ما يولد سخطا و غضبا قد يتطور إلى تهديد للأمن و السلم العالميين خصوصا إذا عملت الدول على امتصاصه بافتعال أزمات خارجية أو محاولات توسع على حساب دول أخرى و نهب ثرواتها كما حدث تاريخيا .

إن الوزن الدبلوماسي للجزائر دوليا يعود أساسا إلى التزامها الدقيق بتعهداتها و احترامها للمواثيق و الشرعية الدولية و احترامها التام لمبدأ حسن النية في العلاقات الدولية، ما أكسبها ثقة و احترام جل دول العالم، لاسيما و أنها دولة وسطية إيديولوجيا بحيث لم تكن شيوعية متطرفة و لن تكون رأسمالية استغلالية امبريالية، و لهذا فقد تبنت جل مبادئ العمل الدولية بحيث لم يغب عن كل دساتيرها مصطلحات العدالة الاجتماعية و المساواة وحظر استغلال الإنسان لأخيه وغيرها من المبادئ والمعايير، التي عملت على المصادقة عليها و إفادها في القوانين و التشريعات الوطنية التي على الرغم من وجود بعض النقائص بها إلا أنها تكاد تتضمن جل معايير العمل الدولية، بحيث نلمس تغطية قانونية و تنظيمية شبه شاملة لكل منظومة العمل الوطنية، بدءا بإقرار المعايير الأساسية للعمل في الدستور الحالي ضمن المواد 66 و 67 و 68 و 69 و 70 تحديدا و التي تقابلها الاتفاقيات الدولية الأساسية الثمانية حول الحريات النقابية و حق المفاوضة الجماعية و التنظيم و الاضراب وحظر العمل الجبري و عمل الأطفال و التمييز في العمل مطلقا خصوصا بالنسبة للنساء، بل إن المؤسس الدستوري الجزائري زاد على

الاتفاقيات الأساسية بأن دستر حقوق عمالية أخرى تضمنتها الاتفاقيات الأربعة ذات الأولوية كسياسة العمالة والتشغيل بما فيها التكوين والتجهين و القضاء على البطالة، وكذا الحق في الراحة والأجور والنظافة والأمن والحماية وهي حقوق تحميها وتراقبها مفتشية العمل و يتشاور حولها دوريا بين العمال والمستخدمين والحكومة في لقاء الثلاثية، كما دستر الحق في الضمان الاجتماعي بصفته ضمانة أساسية لا يستغني عنها العمال في مواجهة أخطار العمل و تراجع قوة وصحة العامل بالمرض أو الهرم أو حتى الوفاة، و قد بلغت نسبة تغطية السكان بخدمات الضمان الاجتماعي 80%⁴⁵، و بالتالي فقد ضمن المؤسس الدستوري نفاذ و حماية أهم الحقوق العمالية التي تعد مفاتيح لباقي الحقوق المكملة التي تضمنتها باقي الاتفاقيات المصادق عليها، و يشهد على ذلك تشجيعات لجنة الخبراء لتطبيق المعايير المتعددة للجزائر على مجهوداتها في إنفاذ التزاماتها كما حصل فيما يخص اتفاقية حظر التمييز رقم 111، أو فيما يخص المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة عملا بتوجيهات اتفاقية البطالة رقم 44 وغيرها⁴⁶، في حين توجد دول متقدمة و مؤسسة للأمم المتحدة لا تزال بعض الاتفاقيات فيها لم تدمج في نظامها القانوني كالاتفاقيتين رقم 1 و 4 بالنسبة لفرنسا⁴⁷.

وفي مستوى أقل من ذلك أقر المشرع مجموعة قوانين نازمة للعمل في كل شؤونه بدءا بإنشاء الأجهزة التنفيذية تحت وصاية وزارة العمل كما توصي بذلك المعاهدات الدولية كالوكالة الوطنية للتشغيل و وكالات أخرى و الصناديق الوطنية للتأمينات الاجتماعية لكل الفئات و المعاهد الوطنية للعمل و مفتشيات و مديريات العمل، مع إقرار برامج وأجهزة للتشغيل كالشبكة الاجتماعية وعقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج و قروض لإنشاء مؤسسات، إضافة إلى سن التشريعات و القوانين الأساسية و المساعدة على رأسها القوانين المنفذة للمبادئ الدستورية في هذا المجال كقانون علاقات العمل رقم 90-11 و قانون الحق النقابي رقم 23-02 و قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و حق الإضراب رقم 23-08 و قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 90-04 المعدل و المتمم وقانون مفتشية العمل رقم 90-03، كما سن قوانين مكملة في مجال الضمان الاجتماعي و التشغيل أهمها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 و قانون التقاعد رقم 83-12 و قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية رقم 83-13، و كذا قوانين التشغيل و سياسة العمالة التي تسعى جاهدة للحد من البطالة و يشهد على ذلك إدماج ما يزيد عن 600000 شاب بمختلف الصيغ أغلبهم في مناصب عمل دائمة و قلة منهم في مناصب شبه دائمة، إضافة إلى توظيف ما يقارب من 10000 أستاذ جامعي من

حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه⁴⁸، ثم يلي ذلك كله ترسانة من الأوامر والمراسيم الرئاسية و التنفيذية التنظيمية والموضحة للقوانين و المتضمنة القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك، و قد تضمنت كل هذه القوانين معايير عمل دولية بحيث لا نكاد نجد نص قانوني مخالف لهذه المعايير أو يخلو منها، حيث تم إنفاذ جل محتوى 60 اتفاقية صادقت عليها الجزائر في كل التشريعات الوطنية، ما يعني تأثير كبير لتشريع العمل الوطني بالمعايير الدولية و حرص أكبر على تنفيذها على أرض الواقع ليحصد ثمارها العمال والمستخدمين و البلد.

وقد بلغت أحيانا نسبة إنفاذ المعاهدات الدولية في التشريعات الوطنية حد التطابق الحرفي بين النصوص و العناصر أو المسائل المعالجة، بل تجاوز المشرع الجزائري المعايير الدولية في بعض المسائل إلى مستوى أعلى من الدولي كاعتبار الحوادث التي تقع للعامل في طريقه للعمل أو إيابه منه حوادث عمل رغم عدم نص المعاهدات المصادق عليها على ذلك، وكذلك اعتماد سن 19 سنة للسماح للأحداث بالعمل ليلا وهو سن أعلى من المعيار العالمي المحدد ب 18 سنة، إضافة إلى اعتماد معدل 44 ساعة عمل أسبوعيا أي أنه أفضل من المعدل العالمي المقدر ب 48 ساعة في الأسبوع حسب الاتفاقية رقم 01، إضافة إلى تعويض الساعات الإضافية و المناوبة و العمل أيام العطل، و كذلك منح امتيازات و تخفيضات لعمال المهن الشاقة وعاملات المربيات و العمال في المناطق التي تتميز بظروف طبيعية قاسية، كما حرص في مسائل معينة على اختيار الأنفع و الأصلح للعامل حتى حين منحت المعايير الدولية للمشرع الوطني حرية الاختيار كنص المادة 4 فقرة 2 من الاتفاقية رقم 24 على جواز الزام المصاب بالمساهمة بجزء من تكاليف العلاج في حين نصت المادة رقم 33 من القانون 83-13 على دفع 100% من الأداءات، كما أغفل بعض المبادئ القانونية لمصلحة العامل كالزام هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض العامل المصاب في حوادث العمل بغض النظر عن تحديد المسؤوليات. كما حرص في أغلب القوانين لاسيما فيما تعلق بالنزاعات على مسألة رضا الطرفين عمال ومستخدمين في كل اجراءات تسوية النزاع، و معاقبة كل طرف يستعمل أسلوب الإكراه و التهريب إيجابا أو سلبا، أما فيما يتعلق بالقيود المفروضة على حق الإضراب و نشاط المنظمات النقابية فهي منطقية لتفادي العبثية و الغوغائية و ضمان حد أدنى من الخدمات وفق مبدأ استمرارية المرفق العمومي و عدم استغلال المطالب العمالية في الصراعات السياسية و الفتوية أو الشخصية.

إلا أنه على المشرع الجزائري العمل على:

- ترقية بيئة وظروف العمل وتوفير وسائله وتحسين وضعية الموظفين والعمال المعيشية لتحصيل مردودية أفضل.
- العمل على دقة وتحديد أفضل في النصوص القانونية والحد من الضبابية في النصوص وتقليص السلطة التقديرية للرؤساء لاسيما في تقييم الموظفين والترقيات و غيرها لتفادي النزاعات.
- تحديث النصوص القانونية لمسايرة التطورات الحاصلة خصوصا القوانين الأساسية للعمال
- إصلاح التحفيزات و المنح و المردودية بما يشجع على رفع مستوى الإنتاج و مكافئة العمال المجتهدين، مع إصلاح نظام التوظيف قبل ذلك بحيث تصبح الكفاءة المعيار الأقوى للتوظيف.
- العمل على تكييف مناهج التعليم و التكوين مع حاجيات سوق العمل .
- إنشاء مخبر بحث تتولى دراسة كل مشاكل و مسائل العمل و العلاقات بين عناصره، إضافة إلى الجانب التقني لاسيما فيما تعلق بأضرار الاساليب الصناعية الحديثة على صحة العمال بكل أبعادها خصوصا بعد تفاقم أمراض السرطان و العقم و غيرها .
- فتح باب الحوار على مصراعيه مع المنظمات النقابية و المستخدمين و العمال و الحكومة، قصد حل كل المشكلات و إزالة جل العوائق، و التوافق على منظومة وطنية للعمل متناغمة مع معايير العمل الدولية.

الهوامش:

- 1 - درافي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، مذكرة لنيل الماجستير في القانون، قسم الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، سنة 2001، ص84.
- 2 - المرجع نفسه، ص42.
- 3 - يوسف إلياس، قانون العمل بين العولمة و التدويل، مجلة الرسالة (المركز الوطني لحقوق الإنسان)، الأردن
- المجلد3، العدد 10، سنة2007، صص9-15، ص10.
- 4 - سليمان احمية، القانون الدولي الاجتماعي كمصدر للقانون الوطني، حوليات جامعة الجزائر1، المجلد 35، عدد خاص، سنة2021، صص108-132، ص119.

- 5 - منظمة العمل الدولية، قواعد اللعبة، مكتب العمل الدولي جنيف/سويسرا، الطبعة الرابعة، سنة 2019، ص 18.
- 6 - سفيان سولم، آليات متابعة تطبيق معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، مجلة الحقوق و الحريات، الجزائر، المجلد 9، العدد 2، سنة (2021)، ص ص 84-110، ص 95.
- 7 - منظمة العمل الدولية، قواعد اللعبة، مكتب العمل الدولي جنيف/سويسرا، الطبعة الرابعة، سنة 2019، ص 19.
- 8 - منظمة العمل الدولية، دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات و توصيات العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف/سويسرا، الطبعة الأولى، سنة 2012، ص 19.
- 9 - سفيان سولم، المرجع السابق، ص 99.
- 10 - ميهوب عايدي، ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، الجزائر، المجلد رقم 11، العدد رقم 1، السنة (2018)، ص ص 202-217، ص 206.
- 11 - منظمة العمل الدولية. دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات و توصيات العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف/سويسرا، الطبعة الأولى، سنة 2012، ص 44.
- 12 - يوسف الياس، المرجع السابق، ص 09.
- 13 - عبد السلام أحمد هماش، دراسة في مفهوم التدويل واستخداماته في القانون الدولي العام، مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون، الأردن، المجلد 38، العدد 2، سنة 2011، ص 594.
- 14 - منظمة العمل الدولية، قواعد اللعبة، مكتب العمل الدولي جنيف/سويسرا، الطبعة الرابعة، سنة 2019، ص 8.
- 15 - عبد السلام أحمد هماش، المرجع السابق، ص 595.
- 16 - المرسوم الرئاسي 442-20 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 الصادرة في 30 ديسمبر 2020، ص ص 3-47.
- 17 - سفيان سولم، المرجع السابق، ص 106.
- 18 - محمد بعاج، العلاقة بين القانون الداخلي والقانون الدولي، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، مجلد 1، العدد رقم 1، سنة (2015)، ص ص 302-314، ص 306.
- 19 - عبد السلام أحمد هماش، المرجع السابق، ص 597.
- 20 - قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 26/09/1410 الموافق ل 21/04/1990 الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، ص 562.
- 21 - الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسكن - <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

- 22- الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها-الدورة 87 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 1 جوان 1999 موقع مكتبة جامعة مينيسوتا:
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
- 23 - الاتفاقية رقم 142 بشأن التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989، -<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
- 24 - قانون الحق النقابي رقم 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، الجريدة الرسمية العدد 29 المؤرخة في 2 ماي 2023.
- 25 - أحمد حامد، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد رقم 02-23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 7، العدد 2، سنة 2023، ص ص 459، 479، ص 470.
- 26 - أحمد حامد، المرجع السابق، ص 463.
- 27 - قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب رقم 08-23 المؤرخ في 21/6/2023، ج ر ج العدد 42 الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.
- 28 - قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل رقم 04-90 المعدل و المتمم المؤرخ في 06 فبراير 1990، ج ر ج ج العدد 6 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 .
- 29 - قانون مفتشية العمل رقم 03-90 المعدل و المتمم المؤرخ في 06 فبراير 1990، ج ر ج ج العدد 6 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 .
- 30 - باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في الحقوق، تخصص قانون أعمال، جامعة باتنة 1، سنة 2021، ص 54.
- 31 - Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, Présentation du système de sécurité en Algérie, 2010, P4.
- 32 - قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11-83 المعدل و المتمم المؤرخ في 02 جويلية 1983 الصادر في ج ر ج ج العدد 28، الصادرة بتاريخ: 03 يوليو 1983.
- 33 - قانون التقاعد رقم 12-83 المعدل و المتمم المؤرخ في 02 جويلية 1983 الصادر في ج ر ج ج العدد 28، الصادرة بتاريخ: 03 يوليو 1983.
- 34 - قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية رقم 13-83 المعدل و المتمم المؤرخ في 02 جويلية 1983 الصادر في ج ر ج ج العدد 28، الصادرة بتاريخ: 03 يوليو 1983.
- 35 - قرار وزاري مشترك محدد لقائمة الأمراض المحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقته 1 و 2 المؤرخ في 05 ماي 1996، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 16 الصادرة في 23/03/1997، ص 7، يطابق المادة 2 من اتفاقية 18 و 42

- 36 - خنوفة مروان/ بشيري عبد الكريم، مذكرة ماستر بعنوان التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، ماستر قانون إداري، جامعة الوادي، 20/2019، ص 14.
- 37 - لم يذكر الكاتب، السكان في الجزائر، نشر في: 28 يوليو 2020، تاريخ الاطلاع: 2024/03/07 <https://fanack.com/ar/algeria/population-of-algeria>.
- 38 - المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بـجهاز المساعدة على الإدماج المهني الصادر في ج ر ج العدد 22 الصادر بتاريخ: 30 أبريل 2008.
- 39 - المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008 المتعلق بـجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الصادر في ج ر ج العدد 23 الصادر بتاريخ: 04 مايو 2008.
- 40 - المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، الصادر في ج ر ج العدد 76 الصادر في 10 ديسمبر 2019 .
- 41 - الموقع الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الجزائرية <https://www.mtess.gov.dz/ar>
- 42 - المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة الصادر في ج ر ج العدد 84 الصادر في 2003/12/31 المعدل المتم بالمرسوم الرئاسي رقم 10-156 الذي عدل في زاد في سن البطالين المستفيدين إلى 30 حتى 55 سنة.
- 43 - سعاد ابراهيم ، السياسة العامة للتخفيف من حدة الفقر في الجزائر منحة البطالة – أنموذجاً، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، المجلد 15، العدد 2، سنة 2023، ص 705-712، ص 706.
- 44 - كل الاتفاقيات المذكورة أعلاه تجدونها على الرابط التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
- 45 - الموقع الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الجزائرية <https://www.mtess.gov.dz/ar>
- 46 - دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص 95.
- 47 - المرجع نفسه، ص 92.
- 48 - محمد الأمين جيلالي (سبق براس موقع اخباري جزائري)، بداري: قطاع التعليم العالي عرف قفزة لا مثيل لها في التوظيف، 2023/10/07، الاطلاع 2024/03/09 <https://www.sabqpress.dz/%D8%AA%D9>