

تنظيم وقت العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري

مهدي بخدة

المركز الجامعي غليزا

إطار التنظيم وحساب شخص آخر
طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص
يدعى المستخدم».

ويمثل الوقت في الإسلام الركيزة
الأساسية للحياة ودعامة التعبّد طالما
أن الإنسان غالبا ما يمتد عمره سنين
من الزمن وأوجده ربه ليعمر الأرض
ويكون خليفة لله فيها بالتعبّد له لقوله
تعالى: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْإِنْسَانَ إِلَّا
لِاعْبَادِي﴾. [الذاريات: 56].

وإن شريعة الإسلام راعت المواقيت
وضبطت العبادات على أوقاتها كالصلاة
وحولان الحول بالنسبة للزكاة، وصوم

يمثل الوقت بالنسبة للعامل جزء هام
من حياته لن يهبه لأي كان ولو لم تكن
حاجته لكسب المعيشة لما اضطر لتقديمه
للمستخدم أو لمؤسسة العمل، ويمثل
وقت العمل عند رجال القانون عنصرا
من عناصر العمل بالإضافة إلى عنصر
العمل وعنصري الأجر والتبعية القانونية
إذ لا يمكن بدونه تنفيذ العامل للعمل
المتفق عليه أو المطلوب منه ودليل ذلك
ما نص عليه قانون العمل الجزائري:
«يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا
القانون كل الأشخاص الذين يردون
عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في

لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذِكْرُكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ ﴿١٠٩﴾. ويخفف الباري عز وجل عن عباده قيام الليل بحجة أن منهم من يضرب في الأرض طلباً للرزق: ﴿عَلِمَ أَنْ يَسْجُدَ مِنْكُمْ مَرْضًى وَأَنَّهُمْ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَلْتَمِسُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾.

أما عن تحديد وقت العمل فقد ورد في صحيح ابن حبان عن أبي ذر الغفاري رضي الله عنه، أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: ((كان في صحف إبراهيم عليه السلام وعلى العاقل ما لم يكن مغلوباً على عقله أن تكون له ساعات: ساعة يناجي فيها ربه وساعة يحاسب فيها نفسه وساعة يتفكر فيها في صنع الله وساعة يخلو فيها لحاجته من المطعم والمشرب، وعلى العاقل أن لا يكون ظاعناً إلا لثلاث: تزود لمعاد أو مرمّة

شهر رمضان بالنسبة لعبادة الصيام وأشهر الحج وزكاة الفطر والأضحية وغير ذلك.

فإذا كان الوقت يحمل قيمة شرعية وقانونية فهل راعت الشريعة الإسلامية والقانونون المدة الزمنية التي يجب على العامل أن يقضيها في عمله لما لها من أهمية بسبب تعلق تلك المدة بحياة المرء وما تحمله من تقليص هامش الحرية للعامل أثناء تنفيذه لعمله؟

أولاً: تحديد وقت العمل في الشريعة

الإسلامية: لا ريب أن العمل يحتل مكانة عظيمة في الإسلام الذي نجده يحثّ العباد على السعي في الأرض والابتغاء من فضل الله حتى في تلك الأوقات التي تمثل مكسباً تعبدياً ثميناً بالنسبة للأمة الإسلامية ولننظر لقول الله تعالى في سورة الجمعة وهو يأمر عباده بالعمل بعد الفراغ من أداء صلاة الجمعة: ﴿بِأَيِّهَا النَّبِيُّ أَسْتَفْهِمُوا أَيَّامَ الْيَوْمِ

لمعاش أو لذة في غير محرم وعلى العاقل أن يكون بصيرا بزمانه مقبلا على شأنه حافظا للسانه ومن حسب كلامه من عمله قل كلامه إلا فيما يعنيه)).

إن هذا الحديث يمثل تحديدا واضحا للمدة التي يستحسن أن يقضيها العامل في عمله فهو يقسم اليوم إلى أربع ساعات والساعة تعني الفترة وليست الوحدة الزمنية التي نقيس بها نحن أوقاتنا ومادام أن اليوم عندنا يحتوي على أربع وعشرين (24) ساعة فإن الفترة المقصودة من الحديث تشكل 6 ساعات وكل ساعة تعادل ستين (60) دقيقة، بعملية حسابية فإن الفترة المثلى التي يستغرقها العامل في عمله تعادل ست (6) ساعات في اليوم وهي التي قصد بها قوله: «وساعة يخلو فيها لحاجته من المطعم والمشرّب»، وتترك الفترات الأخرى التي تشكل كل واحدة منها ست (6) ساعات لمناجاة الله تعالى وللتفكير في خلق الله ولمحاسبة النفس.

بمعنى آخر فإن اليوم في الإسلام يقسم إلى أربع واجبات متساوية المدد: واجبات مهنية يؤديها الإنسان في العمل لكسب معيشته، وواجبات دينية يقوم من خلالها بأداء ما افترضه الله عليه والتي أشير إليها: «وساعة يناجي فيها ربه»، وواجبات اجتماعية يسعى في مدتها الإنسان للسعي ومخالطة الناس والنظر في ملكوت السموات والأرض وأداء الواجبات الاجتماعية طالما أنه بطبعه اجتماعي وهو المشار إليه في الحديث السابق بقوله: «وساعة يتفكر فيها في صنع الله»، وواجبات نفسية تلم عن تلك المدة الزمنية التي يستريح فيها الإنسان من مشقة العمل ويسترجع أنفاسه وقد أشار إليها بقوله: «وساعة يحاسب فيها نفسه».

ويقول عز وجل في هذا الشأن: **{فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَى رَبِّكَ فَارْغَب}**. والمعنى أنه بعد الراحة من

المعاش وساعة معايشة الإخوان والثقات الذين يعرفون عيوبكم ويخلصون لكم في الباطن وساعة تخلون فيها لذاتكم في غير محرم)).

خلاصة هذين الحديثين أن السنة النبوية استحسنّت مدة ست (6) ساعات كمدة عمل يومي يسعى فيها العامل ويبذل الجهد لغرض الحصول على الأجر فهو لا يبيع جهده وإنما يضع نفسه تحت تصرف رب العمل في إطار عقد استخدام أو عقد عمل والمقصود هنا هو الأجير الخاص، وليس الأجير المشترك.

فالعمل باعتباره محل عقد العمل ليس التزاما بشيء مادي معين بقدر ما هو التزام يبذل مجهود بدني أو فكري دونما محاسبة العامل على النتيجة، وهو أيضا الجهد الذي لا يملك كل من العامل ورب العمل عليه حقا مباشرا بل إن الحق يستقر عند المطالبة بالأجر حالة

أشغال الدنيا وتعبها يأتي التعبّد. قال صاحب أضواء البيان في تفسير هذه الآية: (والذي يشهد له القراءان أنه توجيه عام للأخذ بحظ الآخرة بعد الفراغ من عمل الدنيا وفي ذلك حل لمشكلة الفراغ التي شغلت العالم حيث لم تترك للمسلم فراغا في وقته لأنه إما في عمل للدنيا وإما في عمل للآخرة).

إن تقسيمنا لليوم على تلك الفترات الزمنية وفق هذا الحديث بحيث تستغرق مدة ست (6) ساعات لكل من أداء العمل والركون للراحة والامتنال لعبادة الله تعالى وأخرى لمخالطة الناس يجد هذا التقسيم تبريره في حديث آخر ساقه الفقيه أبو محمد الحسن بن علي بن الحسين بن شعبة الحراني في كتابه: «تحفة العقول عن آل الرسول صلى الله عليه وسلم» الذي يقول فيه المصطفى: ((اجتهدوا لأن يكون زمانكم أربع ساعات: ساعة لمناجاة الله وساعة لأمر

العمومية، إذ يخضع لها العمال والموظفون على السواء.

وعند توزيعها على خمسة (5) أيام فإن حاصل العمل اليومي وفق ما ينص عليه القانون هو ثماني (8) ساعات عمل في اليوم ابتداء.

غير أن مدة ثماني (8) ساعات في القطاع العمالي إذا كان وفق نظام الدوام المستمر فإن للعامل الحق في استراحة لا تزيد مدتها عن ساعة بحيث يعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل فعلي ذلك ما تقضي به المادة 06 ف2 من أمر 97/03: «ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي».

وأيا كانت مدة الاستراحة فإن ثماني (8) ساعات كعمل يومي تقلص إلى سبع (7) ساعات ونصف كعمل فعلي يؤديها العامل وهو يقدم فيها أعمال يدوية أو فكرية بمعنى أن يتم بذل الجهد خلال سبع (7) ساعات ونصف في اليوم

الأداء وبالتعويض حالة إخلال العامل بالتزاماته.

كما خصصت ست (6) ساعات للراحة اليومية توازي مدتها مدة العمل الفعلي ومدة ست (6) ساعات أيضا لعبادة الله تعالى وأخرى لأداء الالتزامات الاجتماعية من رعاية للأبناء وطاعة الوالدين وزيارة المرضى وغير ذلك.

ثانيا: تحديد وقت العمل في القانون

الجزائري:

حددت المادة 02 من أمر 97/03 المدة القانونية للعمال: تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل. والظاهر من خلال ما ورد في المادة الأولى من هذا الأمر الرئاسي أن تلك المدة المحددة بأربعين (40) ساعة في الأسبوع تطبق في قطاعات العمل العامة والخاصة وكذا في المؤسسات والإدارات

وتحديدها كوقت عمل يومي من طرف كثير من التشريعات المقارنة ومنها تشريع العمل الجزائري يعكس توجهات المجتمع الدولي وتدخل منظمة العمل الدولية والضغوطات التي مارستها النقابات العمالية للوصول إلى هذا الحجم الساعي لأن العمال في بداية القرن العشرين كانوا يشتغلون ست عشرة (16) ساعة في اليوم.

كما يدل على أنه يمثل ثلث اليوم والباقي متروك للراحة والذي يقدر بست عشرة (16) ساعة وكل ذلك يعد تدخلا من الدولة بخلاف ما ينبغي أن يكون إذ أن اتفاق المتعاقدين على مدة زمنية معلومة يؤدي فيها العامل عمله هو الذي كان عليه العمل قديما وفق مبدأ سلطان الإرادة لأن أساس العقود هو التراضي.

فالأصل أن يؤدي العامل عمله في حدود الحيز الزمني المتفق عليه وفقا

على أن تضاف إليها نصف ساعة من وقت الاستراحة كمدة قانونية تحسب ضمن المدة الفعلية للعمل.

أما فيما يخص الموظفين وأعوان المؤسسات والإدارات العمومية فقد أسبقنا القول بأن مدة العمل الأسبوعية هي أربعون (40) ساعة وبالتالي يخضعون لنفس مدة العمل اليومي أي يقومون بأعمالهم طوال سبع (7) ساعات ونصف يوميا على أن يتم أيضا حساب نصف ساعة كعمل فعلي.

وتؤكد المادة 03 من مرسوم 09/244: «يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم السبت إلى يوم الأربعاء مدرجا كما يأتي: صباحا من الثامنة إلى منتصف النهار، مساء من الواحدة زوالا إلى الرابعة والنصف، تخصص ساعة واحدة للاستراحة بين منتصف النهار والوحدة زوالا».

إن حساب الساعات الثمانية

الدراسات

الاعتقاد السائد آنذاك الذي يقول بأن الحصول على إنتاج أكبر يرتبط أساسا ببذل جهد أكبر في مدة أطول مما انعكس سلبا على صحة وحياة العمال.

ونتيجة لذلك، تدخلت الدولة عن طريق التشريع بفرض قواعد قانونية تخص مدة العمل وتنظم فترات إجبارية لراحة العامل فضلا عن تنظيم مسائل تتعلق بأجور العمال.

وبهذا التدخل ستتأثر علاقة العمل القائمة على حرية الاختيار وتنقلص بسبب تدخل عنصر قانوني مهم يتحدد بموجبه تواجد العمال في أماكن عملهم في حد أقصى من الزمن.

وأكثر من ذلك فإن مشرعنا تدخل لحماية الجهد المبذول من طرف العامل ليربطه بالوقت الذي يقضيه في مكان العمل بحيث حدد أقصى مدة يومية يمكن أن يعمل فيها العامل لأن مدة ثماني (8) ساعات تصلح لظروف العمل العادية.

وقطع الطريق أمام استغلال أهم شيء في حياتهم وهو وقتهم.

الخاتمة:

إن النتيجة التي يمكن أن نتوصل إليها هو ذلك التحديد الوقي من العمل اليومي الذي أنشأته شريعة الإسلام وجعلت العامل في حل من أمره متى أتم ست (6) ساعات عمل فعلي يوميا وبذل في ذلك ما عليه بإتقان وإخلاص ووفرت الساعات الباقية من اليوم للتعبد ولمخالطة العباد وللراحة بمعنى آخر فحجم وقت العمل وفق شريعة الإسلام يأخذ ربع الوقت.

أما من وجهة مشرعنا فالذي يراه أن ساعات العمل يجب أن تقدر بثماني (8) ساعات خلال اليوم بمقدار ثلث الحجم الساعي الكلي مع العلم أنه في نظام الدوام المستمر لا يقوم العامل أو الموظف سوى بسبع (7) ساعات

أما عند احتياج رب العمل أو المؤسسة لإنتاجية كبيرة نتيجة زيادة في الطلبات أو عند تعرضها لحوادث طبيعية أو حاجتها للصيانة ففي مثل هذه الحالات يمكن أن يطلب من العامل أداء ساعات عمل إضافية، وعليه لن يتحمل العامل أكثر من اثني عشرة (12) ساعة في اليوم، ودليل ذلك ما تنص عليه المادة 07 من أمر 97/03: «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثني عشرة (12) ساعة».

فالحدود القانونية المتعلقة بالوقت سواء حجم ثماني (8) ساعات عمل خلال الظروف العادية أو اثني عشرة (12) ساعة كحد أقصى خلال الظروف غير العادية تأتي نتيجة تدخل المشرع لغرض ضبط أداء العمل ووضعها في وعاء زمني يحتويه ليتم على أساسه حساب الأجر المستحق وكل ذلك حماية للعامل من تعسف أرباب العمل

الدراسات

منذ سنة 2000 أي ما يعادل سبع (7) ساعات يوميا.

ومن جهة أخرى يمثل الحجم المذكور راحة نفسية للعامل يستطيع بعد الفراغ من العمل تلبية رغبات عائلته وحاجاته الشخصية خاصة وهو متيقن بأن التحديد تم عن طريق الوحي ومن هذا المنطلق يشكل بالنسبة له حافزا قويا يدفعه إلى بذل الجهد واستغلال أوقات فراغه.

وأیضا بالنسبة للمرأة العاملة التي تمثل الملاذ العاطفي الذي تجتمع حوله العائلة وحتى يتسنى لها وللرجل العامل القيام بما تملیه الواجبات العائلية المتزايدة كان لا بد من النظر إلى نظام الدوام اليومي بحجم أكثر فاعلية وملاءمة في مواجهة النشاط المتضائل الناتج عن الملل وطول بقاء العامل في المؤسسة والتفكير في استغلال العامل أكثر لكي يقدم مردودا أفضل.

وحسب رأينا لن يتأتى إلا بخلق جو

ونصف فقط من العمل الفعلي.

ولكن يجب التأكيد على أن الذي ذكرته السنة من خلال حديث ابن حبان وما روي في كتاب تحف العقول (إن صح هذا الحديث) حول استحسن العمل وفق حجم ست (6) ساعات خلال اليوم ضمن نظام الدوام المستمر يشكل مرجعا هاما في تحديد الحجم الساعي اليومي باعتباره وحيا يتعد عن التخمينات والدراسات ويجافي الضغوطات التي تمارسها النقابات العمالية ومنظمات العمل الإقليمية والدولية التي تطالب دوما بتقليص ساعات العمل؛ ذلك أن حجم الساعات يتقلص شيئا فشيئا ففي الجزائر قبل صدور أمر 97/03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل كان الحجم الساعي الأسبوعي أربع وأربعين (44) ساعة ما يعادل أكثر من ثماني (8) ساعات في اليوم وفي فرنسا يطبق حجم خمس وثلاثين (35) ساعة في الأسبوع

العمل واستحداث وسائل تقنية عصرية جعلت العامل يكون أكثر عرضة للأخطار من جهة ومن جهة أخرى ازدادت حاجاته اليومية مما يؤثر في صحته النفسية والجسدية الأمر الذي يستدعي التقليل من تواجده بمكان العمل.

ملاحظة: 1/ الموضوع موثق وله مراجع.

2/ لم يأخذ المقال بالاعتبار يومي عطلة نهاية الأسبوع في الجزائر.

عمل يتم فيه توفير ظروف عمل مناسبة في مقدمتها إصلاح المنظومة الوقتية للعمل.

إن مسألة إعادة النظر في التقليل من الحجم الساعي ليست مدعاة للعودة ولا للفرار من تكاليف العمل بل تأتي مراعاة لظروف العمال إذ ليس من المنطقي ولا من العدالة أن تراقب عاملا مكلفا بحجم ساعي لا يناسب مطالب الحياة وتطلب منه أن يتواجد سائر اليوم بمكان العمل على أن تحاسبه بمردود عملي هو غير مهيا له أصلا ولا طاقة له بتحقيقه. زد على ذلك أن تطور تكنولوجيا

