

مجالات تدخل الدولة في ظل التحولات الدولية الاقتصادية

بن عزوز سارة

طالبة دكتوراه تخصص القانون الدولي و العلاقات السياسية الدولية

كلية الحقوق جامعة وهران 02

محمد بن أحمد

المقدمة:

إن التحول الذي عرفته الجزائر من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق عرفت فيه المؤسسات نوعا من الاستقلالية في التسيير، و عرف عالم الشغل بالتوازي تحولا في مجال تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدى والنظام التفاوضي، انسحبت فيه الدولة كطرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها¹، اتسعت فيها سلطات طرفي هذه العلاقة في تنظيم مختلف جوانبها في ظل احترام النصوص التشريعية و التنظيمية، بما يضمن تحقيق التوازن في الحقوق و الواجبات بين العمال و المستخدمين و ضمان حماية العمال من تعسف أصحاب العمل.

باتساع نطاق مجال علاقات العمل، أصبحت المبادئ و أعراف المهن و ضوابطها غير قادرة على مواكبة هذا التطور في عالم الشغل، خاصة ما يتعلق منها بضرورة توفير حماية كافية للعمال والأجراء ضد كل ما يلحق بهم من إجحاف بحقوقهم و مساعدتهم كطرف ضعيف في كل علاقة مهنية بالمستخدمين. كل ذلك يستلزم تدخل الدولة بسن تشريعات عمالية، تمحورت في غالبيتها حول تنظيم عالم

¹ _ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص1.

الشغل وحماية الطبقة العمالية بإعطائها مزيدا من المكاسب تتناسب مع التطور الاقتصادي والاجتماعي¹ الذي تصبو الدولة إلى تحقيقه في كل مرحلة.

فالتساؤل الذي يطرح هنا: ما مدى تدخل الدولة في ظل التحولات الاقتصادية التي ترمي إلى انسحاب المشرع عن تنظيم علاقات العمل؟ و ما هو الهدف الذي تصبو إليه الدولة من خلال تدخلها هذا؟

توضيحا لذلك سوف نقسم هذا البحث إلى مبحثين نتناول، في المبحث الأول تدخل الدولة لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ونخصص المبحث الثاني لقواعد الخاصة بتشغيل النساء و القصر.

المبحث الأول: تدخل الدولة لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

من أهم ما يميز علاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر انتقالها من النظام اللاتحي إلى النظام التفاوضي أو التعاقدية ، إذ لم يعد هناك أي مبرر لتدخل المشرع في تنظيم علاقة العمل واقتصر تدخله فقط في المسائل المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي وهو مصطلح خاص بقانون العمل . يجب التمييز بين فكرة النظام العام الاجتماعي و فكرة النظام العام العادي فالنظام العام الاجتماعي باعتباره يعمل في اغلب الأحيان على حماية مصلحة العامل (الطرف الضعيف) وتمثل قواعده الحد الأدنى، الذي لا يجوز النزول عنه، غير أنه يجوز مخالفته بما يحقق مصلحة العامل، أما فكرة النظام العام العادي، فلا تجيز مخالفة القانون لأي سبب كان².

¹ _ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص ص 2_3.

² _ C.H Camerlynck et G. Lyon Caen, Droit du travail 7 édition, Dalloz, Paris 1975 note 161, p 32 .

تجلت القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي في تلك القواعد المتعلقة بتحديد المدة القانونية للعمل وتكريس قواعد متعلقة بالحماية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، بالإضافة إلى تحديد المشرع الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو الأجر الذي لا يجوز النزول عنه متى أدى العامل مدة عمل قانونية كاملة، كما تشمل القواعد المنظمة لعمل القصر والنساء، وهذين العنصرين الأخيرين هما المشمولان بالدراسة في موضوعنا.

المطلب الأول: تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في المستوى الدولي و الداخلي

لقد أدت التحولات الاقتصادية العالمية، و ما أفرزته الثورة الصناعية من آثار وخيمة على الطبقة العاملة _ خصوصا_ إلى وضع صاحب العمل في مركز أقوى من العامل، الذي يبحث عن عمل و الذي يضطر لقبول أي أجر مهما كان منخفضا ليواجه به أعباء المعيشة¹. يتمثل الأجر في المدفوعات التي يتلقاها العامل مقابل تنفيذ عمله في المؤسسة وفقا لاتفاق بينه و بين صاحب العمل، و في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بينهما².

في ظل التحولات الاقتصادية الدولية التي انعكست آثارها على التشريع الجزائري، يعتبر المعيار الاقتصادي الموحد لتحديد الأجور وفق قانون آلية السوق أي قانون العرض والطلب ومن ثم لم يعد تحديده متروكا للسلطة العامة كما كان عليه الوضع في السابق، غير أن تدخل المشرع بات ضروريا في تحديد الأجر

¹ _ المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، 2005، ص 11.

² _ إغلمان بهية، تأثير الخصوصية على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2002، ص 99.

الوطني الأدنى المضمون¹ إبرازا للطابع الإنساني أو الاجتماعي للأجر، على خلاف ما شهدت الفترة الواقعة بين أواخر القرن التاسع عشر و منتصف القرن الماضي ، التي عرفت تدخل الدولة المطلق في تحديد الأجور بمختلف تصنيفاتها ، والذي كان الغرض منه معالجة الآثار السلبية التي نشأت عن سيادة المذهب الحر².

يعتبر الأجر من أهم الحقوق التي يجب أن تعنى بنوع من الحماية الاجتماعية لفائدة الطرف الضعيف في علاقة العمل ، من هنا عملت العديد من التشريعات الوطنية و الاتفاقات الدولية و الإقليمية على إحاطة الأجر بحماية خاصة ، اقترنت بمطالبة الدول بالتدخل³ لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من عيش الكفاف، من خلال تحديده وفقا لمعايير عادلة.

إن المعادلة التي يجب تحقيقها في هذا المجال تتصب حول حدود تدخل الدولة في تحديد الأجر الأدنى في ظل التحولات الاقتصادية، التي تمنح الحرية لإرادة الأطراف في تحديد الأجور بمختلف أنواعها؟ و عليه، فإن المطلوب في ظل كل هذه الظروف، و التأثيرات، هو الإجابة على مجموعة من الأسئلة التي وما هي الآليات التي يجب اللجوء إليها عند تحديده ؟ بالإضافة إلى تحديد المعايير الاقتصادية والاجتماعية الواجب مراعاتها في ذلك ؟ لكون الأجر الوطني الأدنى المضمون يجب أن يحقق نوعا من التوازن بين المصلحتين المتناقضتين مصلحة العمال في ارتفاعه إلى أقصى حد ممكن ، ومصلحة أرباب العمل الاقتصادية المرتبطة بالنمو الاقتصادي . إجابة على هذه التساؤلات قسمنا هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول الحد الأدنى

¹ _ بوقيرين عابد، ضوابط تحديد اجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، 2010_2011، ص 55.

² _ قام هذا المذهب على الشعار الشهير الذي يقول: "دعه يعمل... دعه يمر".

³ _ Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, Presses universitaire de France, 6 éme édition, 1 er tri 1975 , P 487.

للأجور في ظل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، ونخصص الفرع الثاني للأجر الوطني الأدنى في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: الحد الأدنى للأجر على مستوى منظمة العمل الدولية

إذا كانت الحماية القانونية للحد الأدنى للأجر قد أصبحت مبدأ دوليا عن طريق إقرار منظمة العمل الدولية لمعايير شاملة بشأنه، فإن الوتيرة المتسارعة للتحويلات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية على المستوى الدولي، فرضت تفعيل النظام القانوني لهذا الحد بشكل يتماشى مع كافة المتغيرات دون المساس بالحقوق المكتسبة للعمال، و بغض النظر عن الزيادة الحاصلة في عرض قوة العمل الوطنية أو الأجنبية ، و العودة إلى اقتصاد السوق ، و الإصلاح الهيكلي للاقتصاديات الوطنية.

تجلى اهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع الحد الأدنى للأجر، بإبرام العديد من الاتفاقيات الدولية ، بداية من الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 ، ثم الاتفاقية رقم 93 لسنة 1949، تليها الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951 ، وأخيرا الاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 .

الفرع الثاني: الأجر الوطني الأدنى المضمون في القانون الجزائري¹

لقد كانت الإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها ابتداء من سنة 1988 تهدف إلى تغيير آليات عمل الاقتصاد الجزائري، و من ثم أصبح على عاتق المؤسسة

¹ _ تجدر الإشارة إلى انه ليس هناك تعريف قانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري، بل اكتفى المشرع بالإشارة إلى أهم مكوناته، وعلى خلاف ذلك عرفه المشرع المغربي في المادة 358 فقرة 1 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "القيمة الدنيا المستحقة للأجير، و الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، و المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و تطوير المقولة".

تحديد السياسة الأجور التي تراها مناسبة من خلال ما يسمى بالاتفاقيات الجماعية التي نص عليها قانون 90_11 المنظم لعلاقات العمل¹.

اعترف المشرع الجزائري بفعالية و نجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور²، حيث يمثل هذا الاتجاه الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف و المتغيرات الاقتصادية و المالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة. لقد حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة، و هو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر، أما إذا كان عدد الساعات المؤدات أقل من 40 ساعة في الأسبوع ، فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، بل يمنح أجرا حسب مدة العمل الفعلي .

توضيحا لموضوع الحد الأدنى المضمون في التشريع الجزائري ، سنقسم هذا الفرع إلى ثلاثة عناصر نتناول في العنصر الأول معايير تحديد الحد الأدنى للأجور ، وفي العنصر الثاني كيفية مراجعة وتعديل الحد الأدنى للأجور ، على أن نخصص العنصر الثالث للجزاء المترتب على مخالفة تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون.

أولاً: معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

إن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ليس في الحقيقة سوى عملية ومعادلة يجب أن تحقق التوازن بين مصالح أطراف ثلاثة تتأثر بهذا التحديد ، يتمثل الطرف الأول في العمال عن طريق منظماتهم الأكثر تمثيلا الذين يأملون أن يكون الأجر الوطني الأدنى المضمون قادرا على تمكينهم من مستوى معيشي ملائم يستجيب لظروفهم الاجتماعية ، و الطرف الثاني هو أصحاب العمل بواسطة منظماتهم الذين

¹ _ بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2006، ص164.

² _ انظر للمادة 120 من قانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل.

يحرصون على ألا يكون تحقيق مصلحة العمال - الزيادة المبالغ فيها - على حسابهم ، و يأتي التقدير أكبر من قدرتهم الإنتاجية و على الدفع ، أما الطرف الثالث هو المجتمع (ممثلا في الحكومة) الذي تتمثل مصلحته في مراعاة تأثير تحديد الأجور الدنيا على العمال و التضخم من جهة و على متطلبات التنمية الاقتصادية في الدول من جهة أخرى ، وعلى هذا الأساس فإن المعايير الأساسية المحددة للأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب المادة 87 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل تشمل تكاليف المعيشة الأساسية ، قدرة أصحاب العمل على الدفع ، والمعايير الاقتصادية المختلفة

1 : معيار تكاليف المعيشة الأساسية

اقتترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ ظهورها بفكرة ضرورة أن يكفي هذا الحد لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل، و ظلت هذه الفكرة تشكل هدفا رئيسيا للحد الأدنى للأجور وتضمنتها العديد من التشريعات.

ما تجدر الإشارة إليه أن الأجر الوطني الأدنى المضمون غير مرتبط بمستوى العمل و لا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه ، كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته¹ غير أن اعتماد تكاليف المعيشة الأساسية للعامل كمعيار لتحديد الأجور الدنيا يثير عمليا الكثير من المشاكل ، إذ يصعب تحديد مفهوم الحاجيات الأساسية في المجتمع ، فما يراه البعض من الحاجيات الأساسية قد لا يراه البعض الآخر كذلك ، ومن ثم فإن هذا المعيار يكون عرضة للانتقادات من قبل الباحثين و الفقهاء في هذا المجال .

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 92.

2 - معيار قدرة أصحاب العمل على الدفع

إن أصحاب العمل لا يمكنهم أن يدفعوا أجورا تكلفهم أكثر من طاقتهم إلا لفترة قصيرة تحت ضغط قوة النقابات العمالية أو رضوخا لأمر حكومي ، و إذا كان من المسلم به أن قدرة أصحاب العمل على الدفع هو معيار لا يمكن إغفاله في تقدير الحد الأدنى للأجور، فإنه لا توجد مقاييس متفق عليها لتقدير هذه القدرة ، شأنها في ذلك شأن معيار الاحتياجات الأساسية للعامل و أسرته ، فكيف يمكن أن تقاس القدرة على الدفع؟¹.

يكاد الإجماع ينعقد في الإجابة على هذا السؤال أن مقدار الأرباح التي حققتها المؤسسات هو أصلح مقياس لهذا الغرض ، ففيما لا شك فيه أن موازنات الأرباح و الخسائر تعطي صورة للوضع المالي للمؤسسات، إلا أن هذه الصورة تتعلق بالماضي القريب، أي أنها تعكس ما استطاعت المؤسسة أن تحققه من ربح و ما لحقها من خسارة في فترة مضت ، بينما تقدير الأجر يقصد به أن ينفذ في المستقبل الذي هو من دون شك غير مؤكد ، فقد تحقق المؤسسة نجاحا أكبر و قد تلحقها خسارة جسيمة. كما يواجه التقدير العملي لأرباح المؤسسات صعوبات عملية كبيرة ، يحتاج إلى الاستعانة بخبرة مستقلة خارجة عن طرفي العلاقة ، وإلى تفاوض جدي وموضوعي بين الطرفين ولهذا يعتبر هذا المعيار موضوعا معقدا وغير بسيط ، يصعب التوافق حوله .

3 - معايير اقتصادية مختلفة

إذا كان المعيارين السابقين يتعلقان بتقدير مصالح طرفي علاقة العمل، و باعتبار أن سياسة الأجور تخرج عن كونها تنظيما بحثا للعلاقة بين هذين الطرفين ، يستلزم الأمر وضع اعتبارات أخرى في الحسبان عند تقدير الحد الأدنى للأجر، تفرضها الغايات التي يراد تحقيقها بواسطة هذا الحد الأدنى فباعتبار هذا الأخير وسيلة

¹ _ بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص 57.

لمواجهة الفقر و إعادة التوزيع العادل للدخل ، فهو يستهدف التقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع ، و هذا يتطلب أن تراعى مستويات معيشة الفئات الاجتماعية المختلفة عند تقدير الحد الأدنى للأجور، كما أنه لابد من مقارنة الأجور المقدره مع الأجور السائدة في الصناعات المختلفة بغية الوصول إلى تقدير أجور مماثلة للأعمال المماثلة.

ثانيا: مراجعة الحد الأدنى للأجور

كرست القوانين العمالية الحديثة مبدأ ضرورة مراجعة الأجور الدنيا، و تعتمد في ذلك أساليب مختلفة متفاوتة في درجة مرونتها ، فمن القوانين من تعتمد أسلوب التعديل التلقائي للأجور¹ ، و منها من تقضي بالمراجعة وفقا لإجراءات خاصة حيث تنص بعض القوانين على مراجعة الأجور الدنيا إما في فترات منتظمة، أو كلما ارتفعت تكاليف المعيشة بنسبة معينة، أو باجتماع الشرطين معا، على أن هذه المراجعة لا يشترط فيها أن تنتهي إلى إقرار تعديل الأجر الأدنى.

إن مراجعة أو تعديل الحد الأدنى للأجور مرتبط بالتضخم و ارتفاع الأسعار، و هذا ما أكدته المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131 السالف ذكرها²، لذا لابد من تعديل الحدود الدنيا للأجور من فترة إلى أخرى أو بطريقة دورية".

لقد تمت في الجزائر عملية مراجعة الحد الأدنى للأجور باعتماد طريقة التحديد التصاعدي أو التدريجي على مراحل، فأول تغيير طرأ على الأجر الوطني الأدنى المضمون كان سنة 1990 حيث انتقل إلى 8000 دج ابتداء من جانفي

¹ _ من بين القوانين التي تعتمد أسلوب التعديل التلقائي للأجور القانون الفرنسي.

² _ تنص المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على ما يلي: " تحدد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان بما يتفق مع الممارسات و الوطنية".

1991، ليرتفع إلى 12.000 دج سنة 2006¹ وخلال اجتماع الثلاثية بالجزائر العاصمة يوم 02 ديسمبر 2009 تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 15.000 دج بموجب المرسوم الرئاسي 09_416 المؤرخ 16 ديسمبر 2009 والمحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون . وتنفيذا للقرارات التي خرجت بها الثلاثية الأخيرة والقاضية بإعادة النظر في الأجر الوطني الأدنى المضمون من أجل تحسين القدرة الشرائية ، فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون (S.N.M.G) تم رفعه بنسبة 20% اعتبارا من أول جانفي 2012 ، لينتقل بذلك من 15.000 دينار جزائري إلى 18.000 دينار جزائري شهريا².

يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كان نوعها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل³. يبدو أن الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات، لا يحقق مبدأ المساواة بين العمال الأجراء ، بحيث لوحظ من الناحية العملية أنه سوى بين العمال الذين يتمتعون بأقدمية و العمال الجدد الذين هم في نفس التصنيف المهني

¹ _ انظر المادتين 1 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 06_395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون.

² _ تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 18000 دج بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11_407 المؤرخ في 04 محرم عام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر سنة 2011 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 66 المؤرخة بتاريخ 09 محرم عام 1433 الموافق ل 04 ديسمبر عام 2011.

³ _ انظر المادة 87 مكرر من القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل و التي تنص على ما يلي: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، المذكور في المادة 87 أعلاه ، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، وعلى هذا الأساس فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي (S.B) وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل كتعويض الخبرة المهنية والخطر و الإلزام والمردودية وتعويض المنطقة والمنصب".

داخل الهيئة المستخدمة الواحدة الأمر الذي يؤدي إلى القضاء على روح المبادرة ولا يشجع على المنافسة بين العمال التي هي مصدر الزيادة في الإنتاج¹.

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90_11 كانت إلى غاية 2011 محل انتقاد من قبل الباحثين والممثلين النقابيين للعمال الأجراء ، و ويمكن حل مشكلة هذه المادة بالرجوع إلى ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد بعض المنح من مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون كمنحة الأقدمية ، و منحة المواظبة و تعويض الساعات الإضافية ، فهذه المنح لا تدخل في حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون .ومن ثم فإذا ألغيت هذه المادة أو عدلت ، فان الأجر الوطني الأدنى المضمون يصبح يشمل الأجر القاعدي أو الأساسي (Salaire de base) ، بالإضافة إلى بعض المنح الملحقة به .

إلى جانب الحد الوطني الأدنى المضمون يوجد نوع آخر من الأجر المضمون، و هو ما يعرف بالأجر الأدنى الاتفاقي والذي يعتبر هو الآخر من المسائل المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي يحدد هذا الأجر بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل فيتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات. الملاحظ أنه بتبني الجزائر النظام الاقتصادي الدولي أي ما يعرف بالعمولة الاقتصادية فإن القاعدة العامة أن الأجر الخاصة بعمال المؤسسات الاقتصادية ، يتم تحديدها بكل حرية بين الشركاء الاجتماعيين حسب الإمكانية المالية والاقتصادية لكل مؤسسة غير أنه استثناء عن هذه القاعدة ، فإن تدخل المشرع الجزائري ينصب عن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون حماية للمصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة ، ومراعاة المصلحة الاقتصادية للمؤسسة من جهة أخرى .

¹ _ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 92.

ما تجدر الإشارة إليه أيضا أن مسألة تحديد الأجور في ظل التحولات الاقتصادية الدولية تحولت من أجور محددة و محمية بالقوانين الأساسية للعامل إلى أجور مرنة تتأثر بالظروف الاقتصادية و بمرونة سوق العمل من عرض و طلب ، و كذا بأسعار السلع و الخدمات و الوضع الاقتصادي الكلي و مستوى التقدم و درجة النمو و التضخم في كل بلد .

إن النظام الجديد للأجور و الحوافز، الذي تبناه قانون العمل الجزائري و الذي يمنح لرب المؤسسة سلطة التفاوض مع العمال في تحديد الأجور و العلاوات¹، يأخذ بعين الاعتبار الكفاءات الفردية لكل عامل و يدفعه إلى استعمال كفاءاته مع توجيهه إلى العمل من أجل الصالح العام أي من أجل رفع مردودية المؤسسة، غير أنه رغم أن المشرع الجزائري تدخل على غرار العديد من التشريعات العمالية ليضمن للعمال الحد الأدنى اللازم لمعيشتهم و الذي لا يجوز النزول عنه قانونا إلا أنه يعتبر تدخل الدولة في مجال تحديد الحد الأدنى للأجور تدخلا هامشيا لم يحقق الغرض منه إذ يبقى دور الدولة في هذا المجال محصورا في المحافظة على توازن و تناسب كتلة الأجور و حجمها العام مع إمكانيات الدولة الاقتصادية و المالية، ثم ربطها بالنتائج الوطني و المردود الاقتصادي، قصد تفادي الوقوع في التضخم المالي عن طريق الزيادة المستمرة في الأجور التي تقابلها آلية الأسعار.

ثالثا: جزاء مخالفة الأجر الوطني الأدنى المضمون

تعد القواعد المنظمة للأجر الوطني الأدنى المضمون من النظام العام الاجتماعي بإجماع كافة التشريعات العمالية ، يترتب على مخالفة هذه الأحكام توقيع عقوبات

¹ _ مصطفى بوجلال، استقلالية المؤسسة العمومية الصناعية و أثرها على علاقات العمل و الإنتاج في مؤسسة الأقمشة الصناعية الجزائرية TINDAL بالمسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، 2002، ص 114.

مدنية و أخرى جزائية¹. يتمثل الجزاء المدني في البطلان القانوني لأي اتفاق من شأنه أن يمنح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به²، كما رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية، تلحق كل مستخدم يدفع إلى العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون³، تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج ، ومن ثم كيف المشرع الجزائري هذه الجرائم على كونها مخالفات بسيطة ، رغم أن الإخلال بهذا الالتزام القانوني من شأنه أن يؤدي إلى عدم الاستقرار وإلى الإخلال بالأمن داخل المجتمع ، ومن ثم فإن هذه العقوبة لا تعد ردعية إذا ما قارناها بالآثار المترتبة على مخالفة هذا الالتزام القانوني من جهة ، وبالعقوبة التي أقرها المشرع ضد المستخدم الذي لا يقوم بالتصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ، إذ في حالة ما إذا لم يصرح صاحب العمل بالعمل بالعامل في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيله أو عدم تبليغ المستخدم الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته التي يبريد شغلها⁴ ، فإن العقوبة المقررة في هذه الحالة تتراوح ما بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل عامل لم يتم التصريح به .

ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع رفع قيمة الغرامة عند ارتكاب هذه المخالفة ، لكون آثارها تمس مبدأ عدم التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، وفي حالة الاختلال المالي ، تكون خزينة الدولة ملزمة بالتدخل لتحقيق هذا التوازن ، ومن ثم

¹ _ محمد عزمي بكري، مدونة الفقه و القضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، القاهرة، 1985، ص 294.

² _ تنص المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90_11 السالف الذكر على ما يلي: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

³ _ انظر المادة 149 من القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل السالف ذكره.

⁴ _ المادة 24 من القانون رقم 04_19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العامل و مراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83 لسنة 2004.

نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري بإعادة النظر في تحديد الغرامة الناتجة عن مخالفة صاحب العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون ، مع العلم أنه منذ صدور القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 1990 لم يتم إعادة النظر فيها .

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بتشغيل القصر و النساء في ظل التحولات الاقتصادية

لقد خصت الاتفاقيات الدولية والتشريعات العمالية المقارنة فئة العمال القصر وكذا النساء العاملات بأحكام خاصة ، وبنوع من الحماية ، لكونها اعتبرت كل من فئة النساء العاملات وفئة العمال الأحداث من الفئات العمالية الضعيفة مقارنة بفئة العمال الرجال البالغين ، ويتجلى ذلك الضعف من عدة جوانب ، وأهمها الجانب البدني والفسولوجي ، الذي يجعل من هذه الفئات غير قادرة على تحمل الأعمال الشاقة والخطيرة التي تنتشر فيها المواد الكيميائية والأبخرة ، كما أنه ولدواعي أخلاقية منع عمل القصر والقاصرات الذين لم يتجاوز سنه 18 سنة في الأعمال الليلية أما النساء العاملات فلا يشغلن في الأعمال الليلية إلا بترخيص من الجهة الإدارية المختصة ، لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على غرار باقي الأنظمة القانونية الدولية على تكريس حماية قانونية لهاتين الفئتين من مختلف المخاطر .

وقوفا عند حماية هاتين الفئتين من العمال سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول الأحكام الخاصة بتشغيل القصر ونخصص الفرع الثاني للأحكام الخاصة بتشغيل النساء .

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل القصر

سنتناول الأحكام الخاصة بفئة العمال القصر على المستويين الدولي والداخلي .

الفرع الأول: تشغيل القصر على المستوى الدولي

اهتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن، وتحديد المراحل العمرية التي يجوز فيها تشغيلهم، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهذه السن، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها، واطاعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية، وتوفير الطعام المناسب لهم وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

تزامن الاهتمام على المستوى الدولي بتنظيم تشغيل الأطفال مع إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919، وصدرت الاتفاقية رقم 5 لعام 1919، بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية، وقد تلا ذلك صدور عشر اتفاقيات في شأن تحديد سن تشغيل الأحداث في مجالات الأنشطة الاقتصادية كافة، حيث جاءت الاتفاقية الدولية رقم 5 لعام 1919 بمبدأ و هو أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية أو الخاصة، فيما عدا المنشآت التي تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، وبشرط ألا تكون هذه الأعمال - بطبيعتها - تمثل خطورة على المشتغلين بها¹، ثم تلتها الاتفاقية رقم 59 لسنة 1932، التي عدلت سن الاستخدام إلى خمس عشرة، وقررت الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948، بالأ يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة، لمدة تزيد على سبع ساعات يومياً، وقضت بمنع تشغيلهم ليلاً. كما نصت الاتفاقية رقم 77 لسنة 1950، على ضرورة إجراء فحص طبي لتقرير مدى لياقة الأحداث قبل التحاقهم بالعمل في هذه المنشآت. كما تنص الاتفاقية رقم 33 لسنة 1935، على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة.

¹ - صدرت بعد هذه الاتفاقية الدولية التوصية رقم 52 لسنة 1932، المتعلقة بتطبيق الحد الأدنى لسن التشغيل في المنشآت العائلية .

غير أنه تم تعديل الاتفاقيات السابقة بموجب الاتفاقية الدولية رقم 128 لسنة

1972 والتي أقرت مجموعة جديدة من المعايير الدولية، وذلك كما يلي:

1_ تتعهد كل دولة صادقت على الاتفاقية، بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام، أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

2_ عدم جواز أن يكون الحد الأدنى أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز - بأية حال - أن يقل عن 15 سنة¹.

3- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسّن عن 18 سنة، للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته وظروفه التي تؤدي فيها.

4- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو بعمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و 15 سنة في أعمال خفيفة. وأخيراً تنص التوصية رقم 146 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973 على أن تضع الدول الأعضاء كهدف لها رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل إلى ست عشرة سنة بصورة تدريجية، واتخاذ إجراءات عاجلة في الحالات التي لا يزال فيها الحد الأدنى لسن الاستخدام. أو العمل أقل من 15 سنة، وذلك لرفع هذا الحد.

¹ _ غير أنه يجوز لأية دولة عضوة متى بلغ اقتصادها وتسهيلات التعليمية درجة كافية من التطور أن تقرر - في البداية - حدّ أدنى يبلغ 14 سنة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعيّنين حيثما وجدت.

بالرجوع إلى المعايير الدولية لحماية العامل القاصر، و التي شرع في وضعها منذ سنة 1919 والقواعد التي كرسها تشريعات العمل، فإننا نجد أنها تتمحور حول¹: ضرورة تحديد سن أدنى للالتحاق بعمل ، وجوب إخضاع العامل القاصر لفحص طبيّ للقدرة على العمل ، إقامة تناسب بين قدرات العامل القاصر و ظروف العمل الصحية و الأمنية و طبيعة الأعمال الموكولة إليه ، تحديد مدة عمل القاصر و فتراته بما لا يضره أو يُرهقه، مع توفير الراحة اللازمة له ، منع كل ما من شأنه الإضرار بصحته البدنية و العقلية مع حظر مبدئي للعمل الليلي ومنع الأعمال الخطيرة عليه ، سن العقوبات المناسبة أو الجزاءات الكفيلة بضمان احترام قواعد الحماية.

الفرع الثاني: تشغيل القصر على المستوى الوطني

حظي العمال القصر بحماية خاصة في التشريع الجزائري ، إذ بالرجوع إلى أحكام قانون العمل الجزائري ، لا يمكن بأي حال من الأحوال ، وكيفما كانت الظروف ، تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم على 16 سنة في أي نوع من الأعمال ، ما عدا الحالات التي يستفيد منها هؤلاء في إطار عقد التمهين.

و إن كان المشرع الجزائري أجاز تشغيل القصر الذين بلغوا سن 16 عشر وفق شروط محدد قانونا ، فإنه منع منعاً باتاً تشغيلهم في الأعمال الخطيرة أو تلك التي تتعدم فيها شروط النظافة أو التي تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقهم².

صادقت الجزائر على معظم الاتفاقيات المتعلقة بعمل القصر نذكر منها الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها و المكملة بالتوصية رقم 190، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 387/2000 ، و من أجل تكريس معايير هذه الاتفاقيات تضمن تشريع العمل

¹ _ علاق نوال، حماية القاصر في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة وهران، كلية الحقوق و العلوم السياسية، ص 5.

² _ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 187.

الجزائري العديد من قواعد حماية العامل القاصر و هي حاليا بصدد التحضير لمشروع قانون عمل جديد لمسايرة المُستجَدَّات ومنها تلك المتعلقة بهذه القواعد ، والتساؤل الذي يمكن طرحه في هذا المجال ، هل استطاعت الأحكام الخاصة بتشغيل القصر الواردة في التشريع الجزائري أن تتسجم مع المعايير الدولية المتعلقة بهذا الموضوع ؟

ما تجدر الإشارة إليه أنه في ظل أحكام قانون العمل الجزائري لا يُمكن أن يتخذ صفة عامل قاصر إلا من أتم 16 سنة ، وهو ما نصت عليه المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل غير أنه يمنع منعاً باتاً تشغيل هؤلاء القصر في الأعمال الليلية غلا إذا بلغوا ب19 سنة كاملة أي سن الرشد القانوني وهو ما نصت عليه المادة 27 من نفس القانون المشار إليه .

و بالفعل نصّت المادة 7 من المرسوم التنفيذي 96-98¹ على وجوب استكمال فئة "العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة "عامل قاصر" في السجل الخاص بالعمال. فالعمال القصر يُشكّلون صنفاً من أصناف العمال التي يجب أن يتضمّنّها هذا السجل طبقاً لمقتضيات المادتين 5 و 6 من نفس المرسوم. و بهذا تكون المادة 7 منه قد عرّفت القاصر في مجال العمل صراحةً على أنه كل من يقل عمره عن 18 سنة. و عليه، فإذا كان سن الرشد المدني هو 19 سنة، ففي مجال العمل و في إطار موضوع بحثنا، يعتبر قاصراً كل من لم يكتمل أو لم يتجاوز 18 سنة ؛ بما تحمله هذه الصفة عموماً من أوصاف فرعية : طفل ، حدث ، ولد ، شاب مُراهق...²

¹ _ المرسوم التنفيذي 96-98 المؤرّخ في 06/03/1996 ج.ر. 17 لسنة 1996.

² الطفل، الولد، الإبن، الصبي، الصغير، الفتى، ، الذري(ة)،...و أورد القرآن كل هذه العبارات و كذا في صيغة الجمع(الأطفال{سورةالنور/آية59}-

الأولاد{الاسراء/آ64}{البقرة/آ233}{النساء/آ11}...-الصغار{الأنعام/آ124}...-ذرية

ضعفاء{البقرة/آ266}{النساء/آ9} في المجموع 30 آية بالإضافة الى من هم في حكم الأطفال و الصبية(الرعية، الضعفاء...).

حسب المراحل و المجالات المقصودة و التشريعات التي تُنظَّمها ، و ما تستوجب من حماية أقرتها هذه التشريعات في إطار الاتفاقيات و المعايير الدولية ، لذلك ، ولذلك قيد المشرع الجزائري تشغيل القصر بشرطين أساسيين هما بلوغه 16 سنة كاملة عند إبرام العقد ، و وجوب تقديم رخصة من وليه الشرعي وسوف نتعرض لهما تبعا¹ .

1: شرط بلوغ القاصر 16 سنة كاملة عن إبرام العقد

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على أن السن الأدنى للتشغيل لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال عن 16 سنة إلا في الحالات المقررة في إطار عقد التمهيّن، و هو ما نسخته عن الأحكام الواردة في النصوص التشريعية العمالية المتعاقبة و من أحكام قانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل. فبموجب الفقرة الأولى من المادة 15 من هذا القانون، حدّد مُشرعنا أدنى سن لتشغيل قاصر 16 سنة و هو السن الذي تجاوز طموحات المنظمة العالمية للشغل و روح الاتفاقيات والمعايير الدولية في هذا الشأن. إذ كانت الجزائر من بين العشرين دولة التي حددت سنّاً يتجاوز 15 سنة كمعيار قاعدي للالتحاق قاصر بشغل أو عمل . لا يعتبر تحديد سن التشغيل بستة عشر سنة بموضوع جديد في التشريع الجزائري ، ولم لم تستحدثه أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، بل تعرضت قبله أحكام القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 الصادر في سنة 1978 والتي اشترطت بلوغ القاصر سن 16 سنة كاملة عند تشغيله وأوردت ذلك في قاعدة قانونية أمرّة من حيث صياغتها² .

¹ _ الفقرة الأولى من المادة 15 من قانون العمل 90_11

² _ كانت المادة 44 منه تنص على ما يلي: "يُحدّد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المُستخدمة . و لا يُمكن في أيّ حال أن يقلّ عن 16 سنة "

أما تحديدات السن الأدنى التي أشارت إليها الفقرة الأولى من هذه المادة، فلا تُخصُّ سوى الأعمار الدنيا التي تفوق 16 سنة كتحددات قطاعية، بينها القوانين الأساسية الخاصة للمؤسسات المُستخدمة وهي على العموم تُخصُّ فئة البالغين، و تتجاوز الفئة التي تهمُّنا، أي القصر دون 18 سنة.

إن ضرورة تحديد سن أدنى للتشغيل كميّار دولي تُقابلها في القانون الداخلي خاصية القاعدة الأمّرة، فالمادة 15 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر هي قاعدة أمّرة مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، فلا يجوز مُخالفتها تحت طائلة البطلان بل رتب المشرع على مخالفة هذه الأحكام عقوبات جزائية نص عليها في المادتين 140 و 141 من القانون رقم 90 - 11 ولذلك أخضع المشرع هذه مفتش العمل من خلال زيارته التقفدية ويتفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل المستخدم لعمال أحداث قصر تقل أعمارهم عن أهلية العمل¹.

رغم أن المشرع الجزائري حدد السن الأدنى للتشغيل 16 سنة، إلا أن بعض بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل حددت السن الأدنى للتشغيل على مستوى المؤسسات الخاصة بها 18 بثمانية عشر سنة كاملة²، وفي اعتقادنا أن هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به، و يمس بالحقوق القانونية المكرسة لهذه الفئة من العمال، ومن ثم يجب عرض هذه الأحكام على الجهة القضائية المختصة لإبطالها وفق ما نصت عليه الأحكام التشريعية في هذا المجال³.

¹ _ بن يزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 2011، ص 11.

² _ Article 33 de la convention collective de SONATRACH: l'âge minimum, requis pour un recrutement, est fixé à 18 ans révolus , sauf dans du contrat d' apprentissage .

³ _ تنص المادة 135 من القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

الأجدر بالاتفاقيات الجماعية التي حددت السن الأدنى أعلى من السن القانوني أن تنقيد بالسن الأدنى المحدد قانوناً كمبدأ عام، و استثناء عن المبدأ العام و عند الضرورة تضع سناً أعلى يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل التي تتميز بنوع من الخطورة أو المضرة بالصحة¹ عملاً بما ذهب إليه المشرع الجزائري عند تحديده لسن التشغيل في بعض القطاعات، إذ أنه حدد السن الأدنى للتشغيل في المجال البحري ب 18 سنة نظراً لخطورة الرحلة البحرية.

2: اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل القاصر حماية له.

إن توفر شرط السن القاعدي لتوظيف قاصر² هو شرط ضروري لكنه غير كاف لجواز علاقة العمل و صحة العقد. و هذا ما يتجلى من صياغة الفقرة الثانية من المادة 15 التي تُقيم حظراً على المُستخدِم وتُفرض شرطاً على القاصر ، فمن جهة المُستخدِم: فيُحظر عليه تشغيل أي قاصر، و لو بلغ السنّ القانوني لتوظيفه كقاصر، ما لم يكن حائزاً على رخصة لذلك. أما و أن يكون شرط السن الأدنى غير مُتوقّر فهذه مسألة أولية تقتضي امتناع المُستخدِم من توظيف القاصر دون حاجة إلى فحص الشرط الثاني و هو الرخصة، كما لا يُمكنه أن يستغني عن هذه الرخصة بحجة توفر شرط السن الأدنى و لا يُمكنه أن يُعتدّ بجهله لها، للتلمّص من مسؤوليته، عند إجراء تفتيش و مُراقبة من قبل المصالح المُختصة³.

و يترتب عن مخالفة المُستخدِم لهذا النص اعتبار علاقة العمل باطلة و عديمة

¹ _ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني المرجع السالف الذكر ص 9 .

² _ لم يتشترط قانون العمل المصري صراحةً إذن الولي أو الوصي لتشغيل قاصر رغم أن السن الأدنى للتوظيف مُنخفض (14 سنة). و كذلك الأمر بالنسبة لقانون العمل التونسي علماً بأن سن التوظيف هو 16 سنة.

³ _ انظر المادة 138 من قانون 90-11.

الأثر ويتعرض لجزاءات تتراوح ما بين الغرامة و الحبس¹، أما من جهة القاصر فالتحاقه بعمل مشروط برخصة وصيه الشرعي. فحمايته تبدأ عند توظيفه بتدخل وصيه الشرعي للدفاع عن مصالحه في كل المسائل المتعلقة بالعمل الذي سيقدم عليه. فالرخصة كإجراء وقائي، تمنح الوصي مسؤولية و"سلطة" تجاه الولد القاصر إذ بإمكانه الامتناع عن الترخيص له بالعمل رعاية لمصلحته، و مع ذلك لم تأخذ بها كل القوانين كشرط من شروط التشغيل، أو أنها تتفاوت من حيث سن و كفيات و مجالات اشتراطها².

بعد تطرقنا إلى الأحكام الخاصة بتشغيل القصر ، ننتقل إلى الفرع الثاني للدراسة الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

إن طبيعة التكوين الجسماني للمرأة وظروفها الخاصة ووظيفتها الاجتماعية كأم أدت إلى أن تضع المستويات الدولية، وقوانين العمل الوطنية أحكاما خاصة بها تتعلق بتشغيلها، وتنظيم أوقات راحتها وإجازاتها، بحيث تتسجم مع ظروفها الخاصة، كما قررت ضرورة توفير للمرأة العاملة وسائل الراحة لها في المؤسسة³.

أولاً: تشغيل النساء على المستوى الدولي

لقد اهتمت المستويات الدولية بعمل المرأة و حمايتها، فشكل عمل النساء في الليل موضوع اهتمام من قبل منظمة العمل الدولية، والتي اتجهت إلى منعه في الصناعة ، لذلك فقد أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1919 الاتفاقية عدد 04 المتعلقة بالعمل الليلي ، والتي قضت بعدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بغض النظر عن

¹ _ المادة 140 من نفس القانون

² _ و مردُّ ذلك إلى اعتبارات تخص سن التمييز و مفهوم العمل و الحقُّ في العمل في الشريعة، و كذلك إلى مُقتضيات واقع العمل في البلدان المعنية.

³ _ بن يزة جمال، المرجع السابق، ص ص 42،43.

العمر في أية مؤسسة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة ، و قد عرفت الاتفاقية فترة الليل أنها:"بالفترة الممتدة إلى إحدى عشرة ساعة متتالية على الأقل من بينها المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحا ". لحقت هذه الاتفاقية مراجعتان الأولى بمقتضى الاتفاقية 41 لسنة 1943، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد 41 لسنة 1943، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد 89 لسنة 1948، وقد أحق بروتوكول إضافي للاتفاقية عدد 89 سنة 1990. وقد اهتمت هذه التعديلات بإدخال بعض المرونة على تنفيذ مبدأ منع عمل الليل، مع السماح بتكييفه مع ظروف بعض الصناعات أو المناطق وكذا احتياجات العمال.

ثانيا: تشغيل النساء في القانون الجزائري

لقد خص المشرع الجزائري المرأة العاملة بأحكام قانونية خاصة للمحافظة على صحتها وشرفها ومصالحها وضمان حمايتها من كل الأخطار التي تهددها أثناء العمل، ومن أبرز مظاهر حماية المشرع الجزائري للمرأة العاملة ما يلي :

1_ تخضع النساء العاملات لنفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، وهذا انطلاقا من القاعدة المعتمدة في مجال التشغيل والممثلة في عدم التمييز بين العمال لأي اعتبار من الاعتبارات سواء الجنس أو السن أو الانتماء النقابي، و الذي تكرسه مختلف القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية، وهذا ما بينته المادة 17 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ ، إلا أن الإقرار بهذه المساواة لا يمكن أن يعني بأي شكل من الأشكال إغفال الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن

¹ _ تنص المادة 17 من القانون رقم 11_90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

تختص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها وهذه الأحكام تكون واجبة المراقبة من قبل مفتشي العمل .

2_ منع تشغيل النساء في الأعمال والصناعات الشاقة التي تتضمن أخطار مضرّة بسلامة وصحة العاملات، مثل العمل في المناجم والمحاجر والصناعات الكيماوية، وعدم تشغيلهن في الأماكن التي تتعدم فيها النظافة¹، وهذا ما صرح به المشرع الجزائري سابقا من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص من خلال المادة 260 التي نصت على ما يلي "يمنع استخدام النساء والأولاد المتدربين منهم في المراكز عمل غير صحية أو مضرّة وكذلك في أعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرّة بصحتهم، كما يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها". غير انه بعد صدور القانون الجديد المنظم لعلاقات العمل القانون 11/90 اكتفى المشرع بحظر التشغيل في الأعمال الخطيرة والمضرّة بالصحة فقط بالنسبة لفئة العمال الأحداث، ولم يتطرق لهذا الحظر بالنسبة للنساء العاملات. ولا بد أن نسجل هنا بأن هذا يشكل فراغا تشريعا وتقصيرا من المشرع الجزائري في مجال تنظيم عمل المرأة وتكريس حمايتها خاصة وأن الجزائر انتقلت إلى مرحلة اقتصادية جديدة تزايدت فيها النشاطات والمشاريع الاقتصادية الخاصة، وتزايدت معها نسبة تشغيل العاملات داخل الأنشطة الخطيرة كما أصبح المستخدمين الخواص يستغلون ظروف المرأة وحاجتها للعمل لاستخدامها في أماكن وظروف لا تتناسب مع تكوينها الجسماني، ولا تحافظ على شرفها وتمس بسمعتها، لهذا ينبغي على المشرع الجزائري أن يتدارك هذا الفراغ التشريعي بسن قواعد قانونية يحظر من خلالها على المستخدمين استخدام العاملات في جميع

¹ نصت المادة 2/55 من دستور 1996 على ما يلي: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

الأماكن والظروف الصعبة والخطيرة، كما يتوجب على المشرع أن يمنح لمفتشية العمل المجال بأن تلعب دورها الفعال في مراقبة التزام المستخدمين في تشغيل النساء في الورشات والأماكن المحظورة . و في هذا المجال يكمن للوزارة المعنية أن تحدد قائمة بالأعمال والنشاطات المحظورة على المرأة ليتحقق منها مفتش العمل عند ممارسة رقابته داخل المؤسسات .

3_ منع تشغيل النساء في الأعمال الليلية، والعمل الليلي كما عرفه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي : " يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا " غير أنه وبترخيص من قبل مفتش العمل المختص إقليميا يسمح للمستخدمين بتشغيل النساء العاملات ليلا في بعض الأماكن كالعامل في الفنادق والمطاعم و المطارات والمستشفيات .

و يتوجب أن توفر المؤسسة المستخدمة كافة الضمانات على عدم تعرض النساء العاملات لأي خطر مادي أو أخلاقي، وهذا ما بينته المادة 29 من القانون رقم 11/90¹، فمن خلال نص هذه المادة يتضح كمبدأ عام يمنع تشغيل المرأة العاملة في أوقات الليل، إلا أن المشرع وإدراكا منه لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية و مشاركتها الفعالة في الرفع من النشاط الاقتصادي و الخدماتي واعتبارا لعدم إمكانية الاستغناء عن المرأة في بعض الأنشطة ذات الطابع الليلي كالتمريض والقطاعات ذات المصلحة العامة والتي أثبتت فيها المرأة كفاءتها وإمكانياتها العالية في تقديم نتائج مرضية، ولهذا فقد سمح للمستخدم أن يطلب رخصا من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا لتشغيل النساء في أعمال ليلية.

¹ _ تنص المادة أعلاه على ما يلي : "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية . غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل " .

و يحرص في هذا مفتش العمل المختص إقليميا بتفحص بجدية هذه الطلبات، ويتأكد من أن تشغيل هؤلاء النسوة لا يؤثر على صحتهم وشرفهن وأخلاقهن، كما يتوجب على مفتش العمل كذلك أن يتحقق من طبيعة النشاط المهني وخصوصية منصب العمل، وإن كان يدخل ضمن الأعمال المسموح بها للنساء ليلا¹.

4_ استفادة المرأة العاملة أثناء فترة الحمل من عطلة الأمومة، وهذا من أجل وضع وليدها، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به " .

و بالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية القانون 11/83 لاسيما المادتين 28 و 29 منه حيث تنص المادة 29 على أنه " تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وذلك لمدة أربعة عشرة أسبوعا متتالية ..."، على أنه يتوجب أن تنقطع المرأة الحامل عن العمل وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع، ويقدر التعويض الممنوح للمرأة العاملة طوال هذه المدة بنسبة (100 %) مائة بالمائة من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها. و تعتبر عطلة الأمومة من بين حالات تعليق علاقة العمل بناء على نص المادة 64 من القانون 11/90، ويعتبر أي تصرف من قبل المستخدم بإنهاء علاقة العمل للمرأة خلال عطلة الأمومة دون ارتكبتها لأي خطأ جسيم تسريحا تعسفيا و تصرفا باطلا.

¹ _ لقد كان يشترط المشرع الجزائري سابقا من خلال الأمر رقم 31/75 على صاحب العمل الذي يلجا إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحا بذلك لمفتشية العمل، و هذا ما نص عليه من خلال المادة 198 منه كما يلي: "يجب على كل صاحب عمل يلجا إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحا بذلك إلى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية " .

الخاتمة:

كخاتمة لموضوع بحثنا يمكن القول أن التحولات الدولية الاقتصادية ترمي إلى مسايرة التحول نحو النظام الليبرالي في شتى المجالات، و خاصة في الجانب الاجتماعي و الذي يقتضي انسحاب الدولة عن تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية تاركة الحرية للشركاء الاجتماعيين في تسيير شؤونهم، غير أنه و حماية للمصلحتين المتناقضتين أي مصلحة العمال الاجتماعية و مصلحة المستخدم الاقتصادية يتدخل المشرع كاستثناء و حفاظا على النظام العام الاجتماعي عبر فرض جملة من القوانين ذكرنا منها تدخل الدولة لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، و تدخلها لحماية الفئات المستضعفة في المجتمع ألا و هي فئة القصر و فئة النساء، و الملاحظ هنا أن المشرع فرض مخالفات بسيطة على المستخدم في حال مخالفته لهذه الأحكام ما عدا الجزاءات المالية التي فرضها في حال مخالفة النصوص المتعلقة بتشغيل القصر التي تم تعديلها مؤخرا.