الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري

بن عـــزوز بن صابـــــر
أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق جامعة عبد الحميد
بن باديس مدير مخبر قانون العمل والتشغيل

الملخص :

إن الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، وأن حق العامل في التعبير عن رغبته فيها من النظام العام ، إذا كانت بعض التشريعات العمالية المقارنة قد ذهبت إلى أن الاستقالة لا تكون إلا في العقود غير المحددة المدة ، فإن المشرع الجزائري لم يشر على ذلك ، وعليه ليس هناك ما يمنع العامل من استعمال حقه هذا في العقود المحددة المدة. لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا ، بل قيده المشرع بشرطين شكلين هما : شرط الكتابة وشرط الإشعار المسبق ، ولم يتعرض القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل لأي شرط موضوعي ، كما ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة الإشعار المسبق وفي هذا الإطار نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بالنص صراحة على ذلك ضمن أحكام مشروع قانون العمل .

الكلمات المفتاحية : الاستقالة ، شرط الإشعار ، انتهاء علاقة العمل ، النظام العام

Abstract :

The resignation is a case of termination of the employment relationship, and the right of the worker to express his desire for public order, if some comparative labor legislation has stated that the resignation is only in the indefinite contracts, the Algerian legislator did not mention this, There is nothing to prevent a worker from exercising his right in fixed-term contracts. The worker's right to resign was never returned; rather, the legislator restricted him to two conditions: the writing requirement and the requirement of prior notice. Law No. 90.11 on labor relations was not subject to any substantive requirement. The worker should also fulfill his / In this context, we believe that Algerian legislators should follow the example of comparative legislation by explicitly stating this within the provisions of the draft labor law.

key words

Resignation, condition of notice, termination of employment relationship, public order.

مقدمة:

تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، فالعامل غير أسير لدى صاحب العمل ، وبالتالي إذا رأى من منصب عمل أفضل من المنصب الذي يشغله من حيث ظروف العمل والأجر ، يمكن له اللجوء غلى هذا الإجراء وضعا حدا للتبعية التي تربطه بصاحب العمل ، ومن ثم ينبغي أن تترجم إرادة العامل في مغادرة منصب عمله بصفة واضحة لا لبس فيها .

إن الاستقالة حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري[1] . لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة، بل اكتفى باعتبارها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل[2]، وفي غياب التعريف القانوني عرف بعض الفقه الاستقالة على أنها : (الفعل الذي يترك فيه العامل المشروع طوعا وبمبادرة خاصة [3] ، بينما عرفها جانب آخر على أنها(تصرف قانوني بالإرادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته الجدية وغير الغامضة في وضع حد أو نهاية لعقد العمل[4].

إن حق العامل في إبداء رغبته للاستقالة من النظام العام ، ومن تم لا يمكن لصاحب العمل الاعتراض على هذا الحق ، ولا المساس به لا في أحكام عقد العمل ولا في الاتفاقيات الجماعية ، كما لا يجوز للعامل التنازل عن هذا الحق وأي تنازل عنه يقع باطلا بطلانا مطلقا [5] .

ذهب جانب من الفقه إلى أن الاستقالة تكون عادة في العقود غير المحددة المدة ، ولكن ليس ثمة ما يمنع العامل من استعمال حقه هذا في العقود المحددة المدة [6] ، بينما رأى جانب آخر أن الحق في الاستقالة يكون في العقود غير المحددة المدة فقط [7].

إذا كانت الاستقالة حق معترف به للعامل فهل يمكن لهذا الأخير ممارسة هذا الحق بصورة مطلقة ؟ أم هناك قيود تحد منه ؟ للإجابة على هذا التساؤل قسم الموضوع إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول شروط ممارسة الحق في الاستقالة، و يخصص المبحث الثاني للآثار القانونية المترتبة عن ممارسة هذا الحق .

المبحث الأول : شروط ممارسة الحق في الاستقالة

الاستقالة كتصرف قانوني تفترض وجود إرادة للعامل تستهدف إحداث اثر قانوني يتمثل في إنهاء علاقة العمل لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا ، بل قيده المشرع بشرطين شكلين هما : شرط الإرادة والتعبير الصريح عنها ثم شرط الإشعار المسبق ، ولم يتعرض القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل لأي شرط موضوعي ، لذا قسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول الشروط الشكلية لممارسة الحق في الاستقالة ، و نخصص المطلب الثاني غياب الشروط الموضوعية في ظل قانون العمل الساري المفعول.

المطلب الأول : الشروط الشكلية للاستقالة

تتمثل الشروط الشكلية لممارسة الحق في الاستقالة في شرط الإرادة والتعبير الصريح عنها وهو ما سنتطرق إليه في الفرع الأول على أن نخصص الفرع الثاني لشرط احترام مهلة الإشعار المسبق.

الفرع الأول: شرط الإرادة الحرة والتعبير الصريح عنها

إن الإرادة أمر نفسي ، وهي لا تتحقق إلا إذا كان لها مظهر خارجي والمتمثل في التعبير عنها صراحة بالكتابة التي تعتبر شرطا جوهريا من الشروط الشكلية لصحة الاستقالة ، يترتب على تخلف هذا الشرط بطلانها [8] ، على خلاف ذلك ذهب بعض التشريعات العمالية إلى الاعتراف بالاستقالة كتابية كانت أو شفوية[9] ، أما

المشرع المصري فقد عدل عن موقفه السابقة حيث اشترط بموجب القانون الساري المفعول أن تكون الاستقالة مكتوبة[10]، وهو أيضا ما أقره التشريع المغربي في المادة 34 من مدونة الشغل ، التي كرست حق العامل الذي يربطه بصاحب العمل عقد محدد المدة في الاستقالة التي يجب أن تكون مكتوبة مصادق عليها من قبل صاحب العمل مع توجيه نسخة منها إلى مفتش العمل [11] .

تعد الكتابة قيدا شكليا لإثبات الاستقالة ، حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية وجدية [12] . وعليه فإذا رغب العامل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة عليه أن يوجه رسالة مكتوبة مضمونة مع الإشعار بالاستلام إلى المستخدم ، وأن الكتابة تبين مدى جدية إرادة العامل في اتخاذ هذا القرار. إن الغرض من اشتراط تقديم الاستقالة بموجب رسالة مضمونة أي مؤكدة الوصول مع ما يشعر باستلامها من قبل صاحب العمل ، كتوقيعه على وصل استلام بريدي أو تأشير رسالة الاستقالة في مكتبه لهو دليل قاطع على أن قرار الاستقالة كان جديا وقد اتخذ بعد رؤية وتبصر وتفكير وليس بمجرد تعبير عن انفعال نفسي عابر قد يندم عليه العامل بعد هدوئه أو رجوعه إلى تفكيره السليم[13].

الفرع الثاني : شرط احترام مهلة الإشعار المسبق

من أهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الاستقالة وجوب منح العامل صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها ، وتسمى هذه المهلة (بمهلة الإشعار أو الإخطار السبق)، والغرض من هذا الشرط هو تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل ، المستقيل تحسبا لأي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله.[14]

كرس المشرع الجزائري هذا الشرط في المادة 68 من قانـــــــــون 11/90: (ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفق الشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية) . يتضح من نص المادة السالفة الذكر أن المشرع الجزائري ترك حرية تقدير وتحديد مدة الإشعار المسبق لأطراف علاقة العمل عن طريق التفاوض الجماعي ، وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي أيضا15. بالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، نجد أن هذه المهلة تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، وعلى العموم تكون طويلة نسبيا كلما كان مستوى تأهيل العامل ومنصب عمله مرتفعا ضمن السلم المهني ، وتكون هذه المهلة أقصر كلما كان المنصب أو مستوى العامل منخفضا. وحددت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل المدة ما بين شهر و6 أشهر على النحو التالي15 شهر واحد لعمال التنفيذ ، شهرين لعمال التأهيل أو التحكم ، 3 أشهر للعمال الإطارات ، 6 أشهر للإطارات العليا [16] ، بينما حددت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل مهلة الإشعار المسبق بالنسبة للإطارات العليا 12 شهرا [17]، بيمنا أحالتنا بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة عند تحديد فترة الإشعار المسبق لمختلف الأصناف المهنية إلى فترة التجربة[18]

غير أن الإشكال الذي يطرح إذا لم تحدد الاتفاقيات الجماعية للعمل مهلة الإشعار المسبق وهذا ما تم معاينته من خلال الإطلاع على بعض الاتفاقيات الجماعية ، فهل يستطيع رب العمل تحديد مهلة بإرادته المنفردة ؟ وهل يمكن للعامل مغادرة منصب عمله مباشرة بعد تقديم استقالته بحجة أن المدة غير محددة في الاتفاقية الجماعية للعمل ؟

ليس هناك جواب قانوني عن هذا الإشكال في التشريع الجزائري ، بينما يرى جانبا من الفقه أنه يمكن للعامل المستقيل مغادرة منصب عمله مباشرة بعد تقديم الاستقالة مادام أن مهلة الإشعار المسبق غير محددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل ولا في عقد العمل [19]، كما أنه لا يجوز للقاضي الحلول محل طرفي علاقة العمل وذلك بتحديد فترة التجربة عند سكوت المستخدم و هو أقرته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا [20] .

ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة التجربة رغم أن المشرع الجزائري لم ينص على ذلك صراحة على خلاف ذلك نص المشرع المصري في المادة 114 بقولها : " يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة "، وهو أيضا ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى بالمغرب ، لكون العامل المستقيل ملزم باحترام مهلة الإخطار المسبق وبتنفيذ التزاماته التعاقدية خلالها [21] ، غير أنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل قبل انتهاء المدة المحدد في الإخطار المسبق وهو ما أقره المشرع المصري في المادة 117.

كما أن هناك إشكالا آخر يطرح يتعلق بما مدى مصداقية الاستقالة ، إذا ترك العامل منصب عمله قبل انتهاء المهلة المحددة ؟ استقراء لنص المادة 68 فقرة 2 من القانون 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل ، لا يمكن للعامل مغادرة منصب عمله إلا بعد انتهاء المهلة المحددة في الاتفاقية الجماعية ، وإذا غادر العامل منصب عمله قبل انتهاء المدة المحددة ، فإن تصرفه هذا يعتبر تخليا عن العمل[22].

يرى البعض أن هذا التصرف ما هو إلا تعسف في استعمال الحق من طرف العامل المستقيل ، وبالتالي يحق لصاحب العمل أن يطالب العامل المتعسف في استعمال حقه بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي ألحقها بالمؤسسة نتيجة مغادرته لمنصب عمله[23] ، وهو ما اقره المشرع الفرنسي بموجب المادة 4/122 وفي اعتقادنا أنه في هذه الحالة يمكن اللجوء إلى قواعد القانون المدني المتعلقة بفسخ العقد من قبل احد أطرافه بصفة تعسفية .

كما أن هناك إشكال آخر يطرح في مثل هذا المقام يتعلق بمدى نفاذ الاستقالة إذا رفضها صاحب العمل رغم احترام العامل مهلة الإشعار المسبق ؟ وبعبارة أخرى هل يمكن للعامل مغادرة منصب عمله مادام أنه أنهى مهلة الإخطار المسبق رغم رفض صاحب العمل لها ؟

إن الجواب عن هذه الإشكالية لم يرد واضحا لا في النصوص القانونية ولا في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ولكن يمكن القول أنه إذا ثبت أن العامل احترم الإجراءات الشكلية المنصوص عليها قانونا ، باستطاعته مغادرة منصب عمله ، حتى ولو كان رد صاحب العمل سلبيا ، لأن الاستقالة حق معترف به للعامل ، و أن العامل لم يخترق الإجراءات الشكلية الجوهرية المطلوبة لصحة الإستقالة المتمثلة في شرط الكتابة وشرط احترام المهلة المحددة . وفي هذه الحالة لا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العامل بأي تعويض لأن العبرة بالإجراءات لا بالأسباب ، وتمسك صاحب العمل في رفضه للاستقالة يعد إجراء تعسفيا . هل يمكن للعامل أن يضع مهلة إشعار أطول من تلك المحددة في الاتفاقية الجماعية ؟ ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى إلزام المستخدم باحترام المدة التي وضعها العامل الراغب في تقديم استقالته مادام أن هذه المدة في صالحه[24].

خلاصة القول لم يعد المشرع الجزائري يتدخل في تنظيم علاقة العمل ، وخاصة تحديد مهلة الإشعار المسبق كما كان عليه في ظل القوانين السابقة الملغاة بموجب القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل[25] ، ويرجع سبب ذلك إلى التوجه الاقتصادي الجديد الذي كرسه دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 .

الطلب الثاني موقف المشرع الجزائري من تبرير الاستقالة من تراجع العامل عنها

إذا كان المشرع الجزائري قد ألزم العامل المستقيل باحترام الإجراءات الشكلية السالفة الذكر ، بالمقابل لم يقيده بأي شرط موضوعي ، غير أنه كثيرا ما يتراجع العامل عن الاستقالة لأسباب معينة فما موقف المشرع من هذا التراجع ، وقوفا عند هاتين المسألتين قسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي.

الفرع الأول : موقف المشرع من مسألة تبرير العامل للاستقالة

إن الاستقالة إجراء يخضع في جوهرة للسلطة التقديرية للعامل ، وأن هذا الأخير غير ملزم بتسبيب أو تبرير استقالته [26] ، لكون نفاذ استقالة العامل لا يتوقف على قبول صاحب العمل لها ، ومن ثم فهو لا يملك الحق في قبولها أو رفضها ، و هو ما كرسه القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى المغربي تحت رقم 97/211 المؤرخ في 1998/10/20 مجلة عدد العدد 55 لسنة 2000 ص 265 .

إن ممارسة الحق في الاستقالة في التشريع الجزائري لا يرتبط بأي شرط موضوعي وهذا يعني أن العامل المستقيل غير ملزم بتسبيب أو تبرير استقالته ، وهو ما على خلاف ما ذهب عليه التشريع المصري عند اشتراطه قبول صاحب العمل لها من خلال نص المادة 119 من القانون الصادر سنة 2003 فالاستقالة في التشريع المصري لا تعتبر تصرف بالإرادة المنفردة للعامل ، لكون هذا التصرف يستلزم قبول صاحب العمل لطلب العامل .

و هو الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري في ظل أحكام القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، و القانون رقم 06/82 التعلق بعلاقات العمل الفردية، الملغيان بموجب القانون رقم 11/90 الصادرين في ظل الاقتصاد الموجه ، حيث ألزمت أحكامهما العامل الراغب في إنهاء علاقة عمله مع الهيئة المستخدمة بتسبيب وتبرير إستقالته[27]،وإلا اعتبرت الاستقالة باطلة وعديمة الأثر .

كثيرا ما يقدم العامل استقالته تحت ضغط وإكراه من قبل صاحب العمل ، عدم تمكينه من أجره ، أو تعرضه لضرر مادي ومعنوي بسبب نقله وتحويله من مكان عمل غلى آخر ، أو لجوء صاحب العمل إلى جميع الوسائل لإجبار العامل على تقديم الاستقالة ، وفي هذه الحالة اعتبرت محكمة النقض الفرنسية مثل هذه التصرفات تسريح تعسفي ، لكون الاستقالة لم تكن بناء على رغبة العامل في مغادرة منصب عمله [28]، فالإرادة في هذه الحالة معيبة بعيب الإكراه والضغط وهو ما ذهبت إليه الغرفة الابتدائية بالدار البيضاء الغربية في حكمها رقم 1123 المؤرخ في 10 نوفمبر 1986 المجلة المغربية للقانون العدد 2 سنة 1986 ص 120.

الفرع الأول : موقف المشرع من مسألة تراجع العامل عن الاستقالة

كثيرا ما يتراجع العامل المستقيل عن استقالته بموجب طلب موجه إلى صاحب العمل نتيجة تسرعه في اللجوء غليها أو لأسباب أخرى و الإشكال الذي يطرح هو هل للعامل المستقيل الحق في العدول عن الاستقالة بعد تقديمها لصاحب العمل ؟.

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة وفي اعتقادنا أنه يجب التمييز بين مرحلتين أساسيتين مرحلة تقديم طلب الاستقالة مع انتظار موافقة صاحب العمل عليها ففي هذه الحالة أي قبل صدور موافقة صاحب العمل عليه يمكن للعامل العدول عنها

لكونه لم يصدر أي موقف من قبل صاحب العمل خلال فترة الإشعال المسبق ، أما إذا صدر الموقف الإيجابي من قبل صاحب العمل بالموافقة على طلب الاستقالة ففي هذه الحالة لا يعتد بتراجع العامل عنها إلا إذا وافق المستخدم عن طلب العدول وهو ما أقرته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة في قرارها رقم 571250 المؤرخ في 2010/04/08 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2010 ص 350.

المبحث الثاني: آثار ممارسة الحق في الاستقالة .

الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، كما أنها حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقته مع الهيئة المستخدمة ، غير أن هناك آثار تترتب على نفاذها تتمثل في حقه من تمكينه من شهادة العمل تثبت مساره المهني لدى الهيئة المستخدمة ، بالإضافة إلى الحقوق المالية المتمثلة في حصوله على الأجر و ملحقاته ، و حقه في التأمينات الاجتماعية خلال فترة محددة ، كما أن للاستقالة آثار سلبية على السكن المهني ، وسوف نتطرق إلى كل هذه العناصر بإيجاز.

المطلب الأول : التزام صاحب العمل بتمكين العامل المستقيل من الأجر و شهادة العمل .

نتطرق من خلال هذا المطلب إلى حق العامل المستقيل في الحصول على أجره الشهري وعلى العلاوات من خلال الفرع الأول ، ثم التزام صاحب العمل بتمكين العامل من شهادة العمل من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: التزام صاحب العمل بتمكين العامل المستقيل من حقه في الأجر و المنح و التعويضات

أثبت الواقع والنازعات المطروحة أمام الجهات القضائية المختصة أن كثير من العمال الدين انتهت علاقة عملهم بالهيئات المستخدمة لأي سبب من الأسباب بما فيها الاستقالة يرفضون تمكين العامل المستقيل من أجره المتأخر وكذا المنح و التعويضات المرتبطة بمنصب العمل .

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسالة ولم يلزم صاحب العمل بتنفيذ التزامه تاركا الموضوع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني ، وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري يلزم صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل بأداء لهذا الأخير أجره المتأخر وجميع المبالغ المستحقة في مدة لا تتجاوز 7 أيام من تاريخ مطالبة العامل بها وهو ما نصت عليه المادة 38 من قانون العمل المصري وعليه فإننا نرى أن يقتدي المشرع الجزائري بما ذهب إليه التشريع المصري في هذا الموضوع .

بالإضافة إلى الأجر المتأخر يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل المستقيل من حقه في مقابل العطلة السنوية خلال السنة التي سبقت تقديم الاستقالة إن لم يكن قد تقضاها ، وكذا جميع المنح والتعويضات المرتبطة بالمنصب خلال تلك الفترة ، ونشير هنا أنه كثيرا ما يشارك العامل المستقيل في تحقيق أرباح المؤسسة ومع ذلك فإن صاحب العمل يحرمه من حقه في منحة المردودية الفردية والجماعية ، وغيرها من المنح والتعويضات التي على عاتقه.

من الآثار المالية للاستقالة توقيف أجر العامل وباقي الإمتيازات المالية الأخرى الواردة بعد الاستقالة كما تتوقف الترقية المهنية ، ففيما يتعلق بتوقيف أجر العامل المستقيل فهو أمر منطقي تطبيقا للمبدأ المعروف (الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل)[29] . فالأجر مرتبط ارتباطا وثيقا بالعمل المؤدى ومن هنا لا يمكن للعامل المستقيل أن يطالب ، أو أن يتمسك بحقه في الأجر مادام أنه لم يقدم عملا خلال هذه المدة ، وهذا المبدأ يجد سنده في التشريع العمل الجزائري [30] وفي الشريعة الإسلامية التي تعد مصدر احتياطيا من مصادر القانون الجزائري ، وفي هذا الإطار ربط الرسول صلى الله عليه وسلم بين الأجر والعمل ارتباطا شرطيا في قولـــــــه : (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) .

بالإضافة إلى توقيف أجر العامل المستقيل ، فإن الاستقالة تعتبر سببا من أسباب توقيف الامتيازات المالية الأخرى من أمثلة ذلك المنح الخاصة التي يقدمها المستخدم للعمال في بعض المناسبات ، غالبا ما تكون عبارة عن مبالغ نقدية أو عينية ، كتلك المقدمة في المناسبات الدينية كمنحة أضحية العيد ، أو التي تقدم نتيجة بعض المناسبات الوطنية مثل عيد العمال أو المتعلقة بمناسبة الدخول المدرسي ، كما تشمل المساعدات التي يقدمها صاحب العمل في إطار الخدمات الاجتماعية تضامنا مع العامل عند المصيبة أو أثناء المناسبات السارة كزواج العامل أو ميلاد ابنه من الآثار المالية المترتبة عن استقالة العامل توقيف الترقية ، التي يقصد بها احتلال العامل درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها من قبل ، فهي اعتراف صريح بجدارة ومهارة العامل أثناء قيامه بالعمل المسند إليه ، كما يقصد بها أيضا نقل العامل من منصب عمله الذي كان يشغله إلى منصب أعلى بناء على أقدميته في المنصب القديم آو على كفاءته أو قدرته الفكرية والعلمية التي يتمتع بها[31].

فالترقية إذا نوعان ترقية في الدرجة وترقية في منصب العمل[32] . إن العامل المستقيل من منصب عمله يحرم من الترقية لأن هذه الأخيرة مرتبطة هي الأخرى ارتباطا وثيقا بشرط العمل ، وبالتالي لا يمكن ترقية عامل أنهى علاقة عمله بالهيئة المستخدمة .

الفرع الثاني : التزام صاحب العمل تمكين العامل المستقيل من شهادة العمل

يجب على صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل لأي سبب كان بما فيه الاستقالة تسليم العامل شهادة عمل تبين تاريخ تشغيله وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلها والفترات المناسبة لها [33] انظر المادة 67 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، غير أن التشريع المغربي ألزم صاحب العمل تسليم شهادة العمل للعامل خلال أجل أقصاه 8 أيام من انتهاء علاقة العمل وإلا كان ملزما بتعويض العامل عن التأخر في التسليم [34] تنص المادة 72 من مدونة الشغل المغربية على أنه : " يجب على المشغل عند انتهاء عقد الشغل تحت طائلة أداء تعويض أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه 8 أيام ".

حدد المشرع الجزائري البيانات الواجب ذكرها في الشهادة والمتمثلة في ذكر تاريخ التحاق العامل بالهيئة المستخدمة وتاريخ مغادرته لها والمناصب التي شغلها ، غير أنه يمكن لصاحب العمل أن يضمن شهادة العمل ببيانات أخرى منها رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالإضافة إلى ذلك يجب ذكر اسم العامل وصاحب العمل مع التوقيع على الشهادة من قبل صاحب العمل لكون القواعد العامة تقتضي ذلك .

تعتبر شهادة العمل وسيلة إثبات قيام علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ، وأن عب إثبات تسليمها يقع على صاحب العمل لكونه هو من يقع عليه الالتزام بالتسليم ، وذلك من خلال إثبات توقيع العامل على استلام الشهادة في سجل خاص بذلك مثلا ، وفي حالة امتناع صاحب العمل تسليم شهادة العمل للعامل المستقيل

يمكن لهذا الأخير أن يرفع دعوى أمام القسم الاجتماعي المختص إقليميا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع المنصوص عليها في القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية يلتمس من خلالها إلزام صاحب العمل تسليمه شهادة العمل ، والجدير بالذكر أن الحكم الصادر بإلزام صاحب العمل بتسليم الشهادة يكون ابتدائيا ونهائيا غير قابل للاستئناف بل للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا 35 انظر المادة 21 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب على كل صاحب عمل دفع أجرا للعامل دون أن يسلمه قسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض أو اغفل عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الأجر المقبوض عقوبة جزائية [36] المادة 148 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر ، غير انه لم يترتب أي جزاء مدني ولا جزائي على مخالفة صاحب العمل تسليم العامل شهادة العمل ، على خلاف ذلك نص المشرع المغربي صراحة على التزام صاحب العمل بالتعويض في حالة عدم تسليم خلال 8 أيام من انتهاء علاقة العمل العامل المستقيل شهادة العمل أو نتيجة التأخر في تسليمها ، لكون رفض أو التأخر في تسليمها يلحق ضررا بالعامل ، وعليه نرى أن يحدو المشرع الجزائري حدوا المشرع المغربي في إلزام صاحب العمل بالتعويض في حالة امتناعه عن تسليم شهادة العمل.

المطلب الثاني : آثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية

نقصد بآثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية آثارها في مجال الضمان الاجتماعي أي التأمينات الاجتماعية ، وآثارها على السكن الوظيفي الذي استفاد منه العامل خلال تأديته عمله و هو ما سوف نتطرق إليه وسيتناول هذا العنصر مسألة التقاعد والتأمينات الاجتماعية ، أما العنصر الثاني سوف نخصصه لآثار الاستقالة على السكن المهني .

الفرع الأول : آثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي

مما لا شك فيه أن العامل المستقيل يحتفظ بفترة العمل المؤداة قبل الاستقالة لاحتساب سنوات التقاعد لكونها تعتبر فترات عمل تم من خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويمكن إثباتها بموجب شهادة العمل التي تحصل عليها العامل المستقيل بعد انتهاء علاقة العمل .

السؤال الذي يطرح هل يبقى العامل المستقيل مستفيدا من التأمينات الاجتماعية المقدمة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي ؟ . يقصد بالتأمينات الاجتماعية التأمين عن المرض لفائدة العامل المستقيل ولذوي حقوقه أي زوجته وأبنائه ووالديه إذا كانا تحت كفالته وفي هذا الإطار يبقى العامل المستقيل مستفيدا من الخدمات العينية لهيئة الضمان الاجتماعي مدة سنة كاملة ، تشمل هذه الخدمات الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة بالمستشفى وعلاج الأسنان واستخلافها والنظارات الطبية والمعالجات بالمياه المعدنية [37].

الفرع الثاني : الاستقالة وآثارها على السكن المهني

كثيرا ما ترفع الهيئات المستخدمة دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة تتعلق بطرد العامل الأجير من السكن المهني ، بعد تقديم استقالته من منصب عمله ، وهنا يطرح الإشكال التالي : هل يجوز للعامل المستقيل التمسك بحق البقاء في السكن المهني ؟.

الأصل أن النزاع القائم بين العامل المستقيل أو ورثته حول إخلاء السكن المهني ينظر فيه قاضي الأمور المستعجلة نظر لتوافر عناصر الاستعجال في النزاع ، غير أننا لا حظنا من الناحية العملية أن مثل هذه المنازعات ترفع أمام القاضي الاجتماعي على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة ثم يستأنف فيه أمام المجلس ، ويتم الطعن في قرار المجلس أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا .

وفي هذا الصدد ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها رق 622133 المؤرخ في 2011/06/02 مجلة عدد 2 لسنة 2011 ص 206 إلى أنه لا حق للبقاء في السكن المهني إذا كانت علاقة العمل بين المستخدم والعامل قد انتهت لأي سبب من الأسباب ، كما أنه لا يمكن لمورث العامل المتوفى الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في المسكن لوجود علاقة بينه وبين المستخدمة ، وهو الاستقرار القضائي الذي كرسته المحكمة العليا قبل صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إذ قضت رفض الطعن الذي تقدم به العامل ضد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لدى مجلس وهران المؤيد للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة وهران بتاريخ 1980/10/14 القاضي بطرد العامل المستقيل من السكن المهني نتيجة انتهاء علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة 37 الملف رقم 42005 . قرار مؤرخ في 02 مارس 1987 . المجلة القضائية عدد 4 لسنة 1990 ص 136 .

الخاتمة

يتضح من خلال ما سبق ذكره أن الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل ، وأن حق العامل في التعبير عن رغبته فيها من النظام العام ، إذا كانت بعض التشريعات العمالية المقارنة قد ذهبت إلى أن الاستقالة لا تكون إلا في العقود غير المحددة المدة ، فإن المشرع الجزائري لم يشر على ذلك ، وعليه ليس هناك ما يمنع العامل من استعمال حقه هذا في العقود المحددة المدة.

لم يرد حق العامل في الاستقالة مطلقا ، بل قيده المشرع بشرطين شكلين هما : شرط الكتابة وشرط الإشعار المسبق ، ولم يتعرض القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل لأي شرط موضوعي ، كما ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته العادية المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة الإشعار المسبق وفي هذا الإطار نرى ضرورة

تدخل المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بالنص صراحة على ذلك ضمن أحكام مشروع قانون العمل .

لمواجهة إشكالية مغادرة العامل منصب عمله بصورة تعسفية قبل موافقة صاحب العمل عن طلب الاستقالة وقبل انتهاء فترة الإشعار المسبق نرى ضرورة تدخل المشرع على غرار التشريع الفرنسي بغية تمكين صاحب العمل من التعويض عن الضرر الذي لحقه .

إذا كان المشرع الجزائري قد ألزم العامل المستقيل باحترام الإجراءات الشكلية السالفة الذكر ، بالمقابل لم يقيده بأي شرط موضوعي ، وبالتالي فإن العامل غير ملزم بتبرير الاستقالة ، كما نرى ضرورة تدخل المشرع للحسم في مسالة عدول العامل عن الاستقالة .

يجب تجريم الفعل الصادر عن صاحب العمل المتعلق برفض تسليم شهادة العمل لكل عامل انتهت علاقة عمله بالهيئة المستخدمة في مشروع قانون العمل الجديد حماية لمصلحة الطرف الضعيف في العلاقة وتحقيقا للتوازن بين المصلحتين المتناقضتين .

الهوامش

1 المادة 68 فقرة 1 من القانون رقم 90 ـ 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 ص 562 : (الاستقالة حق معترف به للعامل) .

2 المادة 66 فقرة 3 من القانون رقم 90 ـ 11 السالف الذكر:(تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : ـ الاستقالة.

3– انظر الدكتور جلال مصطفى القريشي . شرح قانون العمل الجزائري . (علاقات العمل الفردية) . ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر 1984 ص 312.

4Antoine Mazeaud- Droit du Travail- Montchrestien. E.J.A 31 Rue Falguiére 75741 Paris Cedex 15 1998 n" d'editeur 1431P 332.

5 انظر محمد عزمي بكري – رئيس محكمة الاستئناف – قانون العمل الجديد – الجزء الثاني – دار محمود للنشر والتوزيع القاهرة بدون سنة للطبعة ص 896 بند رقم 489 . وانظر كذلك انظر ذيب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا سابقا – دار القصبة للنشر الجزائر طبعة 2003 ص 409 .

6 انظر الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي – الجزء الثاني – شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة 2003 ص 785 . وانظر كذلك محمد أحمد عجيز – الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد – دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2008 ص 7 .

7 انظر محمد عزمي بكري – رئيس محكمة الاستئناف – قانون العمل الجديد – المرجع السالف الذكر ص 989 بند رقم 533

8 المادة 68 من قانون 90 ـ 11 المتعلق بعلاقات العمل : (على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة) . نفس النص أقرته أغلبية أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة منها المادة 268 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1994 و المادة 118 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ المحررة بتاريخ 29 ديسمبر 1991 المعدلة والمتممة بالاتفاقات الجماعية إلى غاية 1997 و المادة 45 – 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المسجلة بمفتشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 16 جويلية 2003 . والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية الخاصة بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت . المسجلة بتاريخ 03 جانفي 1998 (اتفاقية غير منشورة) . والمادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم المسجلة بتاريخ 22 فبراير 1998 (اتفاقية غير منشورة).

9 Antoine Mazeaud- Droit du Travail-Montchrestien 1998. P331.

10المادة 119 من القانون رقم 12 المؤرخ في 7 أفريل 2003 جريدة رسمية عدد 14 لسنة 2003 : " لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة " .

10 : محمد سعيد بناني رئيس غرفة بالمجلس الاعلى – قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل الجزء الثاني المجلد الثاني طبعة 2007 الرباط ص 948.

11 انظر الدكتور أحمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي – الجزء الثاني – شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة 2003 ص 785 .

12 الدكتور جلال مصطفى القريشي–شرح قانون العمل الجزائري – علاقات العمل الفردية– طبعة 1984 ص 313.

13 انظر الأستاذ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – علاقة العمل الفردية – الجزء الثاني – ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1998 ص 336 و 337 .

14Gérard Lyon - Caen - Jean Pélissier - Alain Supiot (Droit Du Travail) 17 édition 1994 Dalloz - Page - 256

15 انظر المادة 118 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ و المادة 117 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . و المادة 93 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . و المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO – SER . المادة 121 من الإتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت المسجلة بتاريخ 03 فبراير 1998

16 انظر المادة 269 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

17 انظر المادة 85 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر SORASUCRE بمستغانم و المادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

18Gérard Lyon - Caen - Jean Pélissier - Alain Supiot - droit Du Travail 17 édition Dalloz 1994 P 256.

19 : الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 544780 مؤرخ فـــــــي 2010/01/07 مجلية قضائية رقم 1 لسنة 2010 ص .339

20 المادة 18 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر : " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي " .

21 انظر المادة 119 من الإتفاقية الجماعية للعمل بمؤسسة ميناء مستغانم السالف ذكرها.

22 : قرار الغرفة الاجتماعية بالمجلس الاعلى عدد 297 تاريخ 1 يونيو 1992 ملف رقم 89/9972 غير منشور وذكر القرار في مرجع محمد سعيد بناني قانون الشغل المغربي في ضوء مدونة الشغل الجزء الثاني المجلد الثاني طبعة 2007 الدار البيضاء ص 947 .

23 : الدكتور أحمية سليمان . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري–علاقة العمل الفردية – الجزء الثاني طبعة 1998–ديوان المطبوعات الجامعية ص 339.

24Soc 21 Nov 1984.Civ. n" 448 . Soc 2 Fev 1993 C.S.B.P 1993 A. 20. - Jean Pélissier - Droit Du Travail - 17 édition 1994 p257 .

25 المادة 5 فقرة 2 من المرسوم رقم 82–302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج . ر عدد 37 المؤرخة في 13 سبتمبر 1982 ، الملغى بالقانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل : (لا يمكن أن تتجاوز فترة التجريب الآجال التالية . . .

شهر بالنسبة لمستخدمي التنفيذ . – شهران بالنسبة للمستخدمين الماهرين.

–6 أشهر بالنسبة لمستخدمي التأطير.–9أشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا.

26 Nasri Hafnaoui (La Formation et La Cessation de La Relation de Travail en Droit Positif Algérien) Zakaria Edition Juridique 1992 Page 93.

27 المادة 93 من القانون رقم 78–12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978 صفحة 724 الملغى بموجب القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر: (الإستقالة حق معترف به ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب) المادة 69 من القانون رقم82–6 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتضمن علاقات العمل الفردية جريدة رسمية عدد 9 المؤرخة في 29 فبراير 1982 الملغى بالقانون رقم 90–11 السالف الذكر :(بإستثناء حالة الوفاة والتقاعد يقرر انتهاء علاقة العمل في جميع الأحوال بطلب مكتوب من العامل أو بقرار من المؤسسة المستخدمة مع ذكر الأسباب والأحكام القانونية والتنظيمية التي تستند إليها).

28cass.Soc. 9 février 1994 D S avril 1994P 381

29 : الدكتور أحمية سليمان : (التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري) علاقات العمل الفردية الجزء الثاني طبعة 1998 ص 247 .

30– المادة 72 من القانون رقم 78–12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل السالف ذكره ، والملغى بموجب القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل : (لا يمكن دفع الأجر عن مدة لم يعمل فيها العامل ، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري ، ماعدا الحلات المنصوص عليها صراحة في القانون والتنظيم).

– المادة 53 من القانون رقم 90–11 السالف الذكر : (لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي ، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التظيم صراحة دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي).

31 المادة 12 من المرسوم رقم 82 ـ 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية : (ينتقل العامل طول حياته من رتبة إلى أخرى ، بإنتقاله من منصب عمل إلى منصب أخر مصنف في مستوى مغاير).

32 : المادة 61 من القانون رقم 90 ـ 11 : (تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل او داخل الترتيب السلمي . وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل وإستحقاقه.

33 : المادة 6 فقرة 3 من القانون رقم 83–12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد ج . ر عدد صفحة 1803.

34 : المادة 2 من المرسوم رقم 84 ـ 27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83 ـ 11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ج . ر عدد 7 المؤرخة في 14 فبراير 1984 : (يخول الحق في الخدمات العينية مدة سنة مدنية كاملة إذا كان الشخص المعني قد عمل مدة 36 يوما على الأقل أو 240 ساعة خلال السنة المنصرمة) .

35 : المادة 67 من القانون رقم 90 ـ 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل السالف الذكر.

36 : المادة 517 من القانون المدني الجزائري:(لا حق في البقاء بالأمكنة في الحالات التالية:ـ إذا كانوا يشتغلون الأمكنة بموجب سند تابع لعقد العمل أو في حالة إبطال هذا العقد .

37 الملف رقم 42005 . قرار مؤرخ في 02 مارس 1987 . المجلة القضائية عدد 4 لسنة 1990 ص 136 . انظر ناصري حفناوي . تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري طبعة 1992 ص 95 و96 .

الاستثمار في الاقتصاد الأخضر البديل المستدام لدعم التنمية المستدامة

الدكتورة ماموني فاطمة الزهرة
أستاذة محاضرة أ بكلية الحقوق و العلوم السياسية
الحميد بن باديس مستغانم

الملخص :

إن البحث عن نموذج لتنمية أكثر عدلا و شمولا و استدامة بيئية، يجب الاستثمار في البيئة بعكس مسار المنطق التقليدي الذي كان يرى في الحفاظ على البيئة عاملا مكلفا و عائقا أمام النمو الاقتصادي و ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري و الاجتماعي من خلال استراتجيات " الاقتصاد الأخضر" . في إطار ما يعرف ب " الانتقال العادل" إلى أنماط إنتاج و استهلاك مستدامة، بل تصويب الأنشطة الاقتصادية لتكون أكثر مساندة للبيئة و خلق وظائف مستدامة في نطاق الطاقة الخضراء النظيفة.

الكلمات المفتاحية : الاستثمار ، الاقتصاد الأخضر ، الاستدامة البيئية

Abstract :

The search for a model for a more equitable, comprehensive and environmentally sustainable development should be invested in the environment, in contrast to the traditional logic that considered preserving the environment as a costly factor for economic growth and the need to invest in human and social capital through the strategies of "green economy".

key words : Investment, green economy, Environmental sustainability.

مقدمة :

من التحديات الي يطرحها القرن الحادي و العشرون، اعادة هيكلة اقتصادنا المدمر بيئيا و التحول الى اقتصاد يجعل النمو مستدام. ذلك ان خطر الازمة البيئية الناتج عن استنزاف الموارد الطبيعة وتعدد أشكال التلوث، بالإضافة إلى النتائج المحدودة للنمو الاقتصادي ولسياسات التنمية الاجتماعية في مجال إحداث فرص الشغل وتقليص الفوارق الاجتماعية ، يفرض إعادة توجيه النموذج الاقتصادي نحو اقتصاد اخضر، يمكنه أن يساعد في نقل العالم عموما و العربي خاصة إلى اتجاه جديد في التنمية يضمن الاستدامة والاستقرار في البيئة جنبا إلى جنب مع الاقتصاد. انطلاقا من المبادئ الأساسية للاقتصاد الأخضر حول دمج الاعتبارات الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية.

ان تلبية هذه الأهداف الثلاثة من شانه ان يعالج الخلل في الاقتصاديات العربية، من حيث استحداث فرص العمل و التخفيف من حدة الفقر و البطالة، إلى تحقيق الأمن الغذائي، و توزيع أكثر عدالة للدخل، بما يحقق الاستقرار و الامن في المجتمعات. كما أن الاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية و الذي يمثل ركيزة اساسية للاقتصاد الاخضر،من ،شانه ان يجعل النمو مستدام في مواجهة تقلبات الاقتصاد العالمي بما يحقق الاستقرار الاقتصادي.

هذا ما اكده مؤتمر الامم المتحدة بشان التنمية المستدامة المنعقد في في ريو دي جانيرو سنة 2012(ريو + 20)[1] حيث اعتبر مسائل الاقتصاد الاخضر من الادوات الهامة المتاحة لتحقيق التنمية المستدامة. فالى اي مدى يمكن للدول النامية عموما و الجزائر خاصة محاكاة التجارب الدولية في الانتقال الى اقتصاديات و مجتمعات اكثر اخضرارا و مستدامة بيئيا تساهم في استحداث وظائف لائقة و تحسين نوعية الوظائف الموجودة، تخفض من حدة الفقر وتنهض بالإدماج الاجتماعي ؟

[1] – مؤتمر الامم المتحدة للتنمية المستدامة: المستقبل الذي نصبوا اليه، جوان 2012،ص 1.

اولا: الاقتصاد الاخضر المفاهيم و المجالات

ظهر مفهوم الاقتصاد الأخضر خلال السنوات القليلة الماضية، كنتيجة لما افرزه النظام الاقتصادي العالمي السائد حاليا من ازمات (التدهور البيئي ، الوقود ،الماء ،الطعام ارتفاع نسبة البطالة كانهيار الأسواق و الأزمات المالية و الاقتصادية و ما صاحبه من عواقب وخيمة على الانسانية،)[1] . حيث تم الاقتناع بأن تحقيق التنمية المستدامة مرهون بالترويج لفكرة الاقتصاد الأخضر بعد عقود من تدمير البيئة في اطار الاقتصاد البني. فماهي تحديات التحول والانتقال الى الاقتصاد الأخضر ما مفهومة ماهي اهدافه و مجلات الاستثمار فيه؟ .

1 – مفهوم الاقتصاد الاخضر و اهدافه

يعرف برنامج الامم المتحدة للبيئة الاقتصاد الاخضر بأنه" نظام من الانشطة الاقتصادية التي من شانها ان تحسن نوعية حياة الانسان على المدى الطويل، دون ان تتعرض الاجيال القادمة الى مخاطر بيئية او ندرة ايكولوجية خطيرة"[2]"

[1] – من تحديات التحول و الانتقال الى الاقتصاد الاخضر:عدم التخطيط المحكم و الرشيد للسياسيات التنموية. –انتشار ظاهرة البطالة و الفقر حيث لايزال يطال سبعين مليون نسمة في العالم العربي، ومنها افتقار أكثر من خمسة وأربعين مليون عربي إلى الخدمات الصحية الدنيا وإلى المياه النظيفة والافتقار إلى كفاءة استخدام المياه العذبة ومصادر الطاقة والاستثمار في الاقتصاد الأخضر وتقنياته وإدارته. –ارتفاع كلفة التدهور البيئي في البلدان العربية والتي تبلغ سنويا خمسة وتسعين مليار دولار أي ما يعادل خمسة بالمائة من مجموع الناتج المحلي الإجمالي لعام 2010 م، انظر، عايد راضي خنفر لاقتصاد البيئي ، الاقتصاد الأخضر، مجلة أسيوط للد راسات البيئية ، العدد التاسع والثلاثون ،يناير 2014، ص 56.

[2] – كما يعرفه ذات المصدر بانه " اقتصاد يؤدي الى تحسين حالة الرفاه البشري و الانصاف الاجتماعي و يعني في الوقت نفسه بالحد من المخاطر البيئية و حالات الشح الايكولوجية".انظر، من حوض لبناء السفن الى مركز لمصادر الطاقة المتجددة، وظائف الغد الخضراء، عالم العمل، العدد 69 ، جانفي 2011، ص 7 .

يستخلص من تعاريف منظمة الامم المتحدة و البنك الدولي و منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي بأنه "الاقتصاد الذي يوجد به نسبة صغيرة من الكربون ويتم فيه استخدام الموارد بكفاءة كما يستوعب جميع الفات الاجتماعية.[1]

وفقا لهذه المفاهيم، يقوم الاقتصاد الأخضر على ثلاثة مبادئ[9] و هي :

– الاستخدام الأكفأ للمصادر الطبيعية والبشرية المتاحة.– ضرورة توفير الطاقة لتشمل فئات المجتمع كافة من ناحية الكلفة وتوفير فرص العمل. – اعتماد الطاقات المتجددة حال توفر الحلول الناجعة.

يرى برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لسنة 2012 ان الاقتصاد الاخضر هو احد الادوات الهامة المتاحة لتحقيق التنمية المستدامة هدفه: – رفاه الانسان و الانصاف الاجتماعي . – الاستثمار في البيئة لزيادة انتاجها و حماية مخزونها من الموارد و استغلال خدماتها و اعتباره هذا الاستثمار كمحرك لتوليد الدخل و استحداث فرص العمل– المساهمة في القضاء على الفقر و تحقيق النمو الاقتصادي و تعزيز النمو الاجتماعي.– الحرص في الوقت ذاته على استمرار النظم الايكولوجية لكوكب الارض في اداء وظائفها على نحو سليم[2]".

يشترك الاقتصاد الاخضر بذلك مع التنمية المستدامة في المبادئ التي تقوم عليها في: – الدمج أي دمج الاعتبارات البيئية و الاجتماعية و الاقتصادية في عملية صنع القرار بشكل فعال.– سلامة البيئة أي العمل من اجل حماية التنوع الحيوي و الحفاظ على العمليات البيئية و النظم التي تدعم الحياة.

[1] – فالعقود المتتالية لخلق الثروات الجديدة عن ط ريق نموذج الاقتصاد البني لم تتعامل مع التهميش الاجتماعي واستنفاذ الموارد . انظر،برنامج الأمم المتحدة للبيئة، نحو اقتصاد احضر ، مسارات الى التنمية المستدامة و القضاء على الفقر، مرجع لواضعي السياسات2011، ص 2.

[2] – مؤتمر الامم المتحدة للتنمية المستدامة: المستقبل الذي نصبوا اليه، المرجع السابق،ص12 .

2- مجالات الاستثمار في الاقتصاد الاخضر

يركز تقرير برنامج الأمم المتحدة للبيئة بخصوص الاقتصاد الأخضر"نحو اقتصاد أخضر"على 10 قطاعات اقتصادية رئيسية يعتبرها رائدة. على اساس ان تخضير هذه الأنشطة بجعلها أكثر ملائمة للبيئة ، يمكنه أن يعكس نتائج إيجابية على كل المستويات من بين هذه القطاعات، الزراعة العضوية و تخضير البناء التدبير المستدام للنفايات الصلبة والسائلة ،السياحة البيئية و الطاقات المتجددة.

أ- قطاع الزراعة

تعتبر الزراعة اكبر صاحب عمل في العالم بقوة عمل عالمية تتعدى مليار عامل(اي يضم نصف قوة العمل) بنسبة عامل واحد في الزراعة من كل ثلاثة عمال تقريبا. و هي القطاع الذي يعتمد عليه معظم الفقراء في العالم يعيش ثلثان منهم في المناطق الريفية. في المقابل تستخدم ممارسات الزراعة الحالية أكثر من% 70 من موارد المياه العذبة العالمية.و تساهم بنسبة % 13 من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري .كما ترتبط بثلاثة الى خمسة مليون حالة تسمم بالمبيدات الحشرية وأكثر من 170 ألف حالة وفاة كل عام[1]"

[1] – تعتبر قطاع الزراعة احد اهم مصادر انبعاثات غازات الدفئية، و الاكثر تاثرا بتغير المناخ. كما يعد اهم مستخدم للمياه بنسبة 70% و ملوثا كبيرا لها و احد الاسباب الرئيسية في تدهور التربة و فقدان التنوع البيولوجي. هذا فضلا عن كونها من القطاعات الخطرة على صحة الانسان، فحسب احصائيات منظمة العمل الدولية هناك 355 الف حالة وفاة اثناء العمل سنويا، و ان نصف الحوادث المميتة تقع في الزراعة. كما تكثر المخاطر في هذا القطاع حيث يتعرض العمال لمخاطر بيولوحية و كيماوية نتيجة اتصالهم بها في كل ما يتعلق باستلامها و تصنيفها و تخزينها و نقلها و العمل بها مثل الاسمدة و المبيدات الاعشاب و التي غالبا ما تصيبهم بامراض سرطانية و اضطرابات على الرغم من كل هذه المخاطر المزدوجة، يحتاج العالم الى زيادة الانتاج الغذائي مقارنة بالمستويات المسجلة سنة 2000 بنسبة 70% لضمان الغذاء للأعداد المتزايدة من السكان. انظر،مجلة عالم العمل، المرجع السابق، ص12.

يشير برنامج الامم المتحدة الى امكانية مواجهة هذه التحديات من خلال ما يعرف بالزراعة المستدامة.او تخضير الزراعة بتوجيه الزراعة الصناعية وزراعة الكفاف نحو ممارسات زراعية صحيحة بيئيا مثل استخدام الماء بكفاءة، والتوسع في استخدام الأسمدة العضوية والطبيعية، والحرث الأمثل، والتحكم المتكامل في الحشرات .ويتطلب بناء الزراعة الخضراء أصولا رأسمالية مادية، واستثمارات مالية، وأبحاثا وبناء للقدرات في خمس مجالات رئيسية :إدارة خصوبة التربة، واستخدام المياه المستدام والأكثر كفاءة، وتنويع المحاصيل والماشية، والإدارة المتكاملة لصحة الحيوانات والنباتات البيولوجية،والميكنة المناسبة على مستوى المزارع.

يمكن ان يساهم تخضير الزراعة في إطعام 9 مليارات شخص بحلول العام 2050دون تدمير النظام الإيكولوجي وصحة الإنسان تحت ظروف ارتفاع متوسطات درجات الحرارة العالمية [1]".

ب- إدارة النفايات و إعادة تدويرها

أصبحت إدارة النفايات و إعادة تدويرها صاحبة عمل مهمة حيث يقدر عدد العاملين في القطاع المنظم بحوالي اربعة ملايين عامل، و يوجد ما بين 15 و 20 مليون شخص يعملون في جمع النفايات في القطاع غير المنظم في البلدان النامية،.و لكن اعادة التدوير في القطاع غير المنظم غالبا ما تنطوي على ظروف عمل خطيرة على العاملين في جمع النفايات اللذين يعيش عدد كبير منهم في الفقر. فهم يعملون دون استعمال معدات الوقاية و يتعرضون لمجموعة من المواد الكميائية و السامة و الامراض الجرثومية او الطفيلية، و لذلك اصبح من الضروري و امام تزايد كميات النفايات الخطيرة دمج صناعة ادارة النفايات و اعادة تدويرها في القطاع المنظم لكي

[1] – أحمد خضر،الاقتصاد الأخضر،مسارات بديلة إلى التنمية المستدامة،مجلة علوم وتكنولوجيا، الشبكة العربية للامن الانساني، ص9 .

تصبح نشاطا اخضر يساهم في دعم التنمية. و باستثناء طاقة الشمس و الرياح، تشكل النفايات أوفر مصدر للطاقة المتجددة على الأرض.حيث يتم تحويل هذه النفايات الى طاقة بواسطة تكنولوجيات تولد منها كهرباء أو حرارة أو وقودا حيويا مثل الميثان و الميثانول و الايثانول و الهيدروجين و أنواع من الوقود الاصطناعي لتوفر طاقات متجددة مأمونة ومجربة تتماشى مع المعايير البيئية الصارمة [1].

و لكي تكون تلك الوظائف خضراء بحق، يجب أن تنطبق عليها متطلبات الوظائف الكريمة، بما في ذلك المرتبات التي تكفي للعيش والقضاء على عمل الأطفال والأمن الصحي في بيئة العمل، والحماية الاجتماعية، وحرية التجمع.في اطار التعاونيات مثلا، لذا يصبح التحسن مرغوبا ولازما لأسباب اجتماعية و بيئية[2]".

ج – قطاع البناء

تشكل البيئة السكنية غالبية النسيج الحضري للمدن،و قد يتطلب توسع و تمدد هذه الاخيرة انشاء تجمعات سكنية جديدة تتطلب تكاليف باهضة لتوفير الخدمات و المرافق و ايصال البنية التحتية كالنقل و الكهرباء، مما يؤدي الى زيادة استنزاف

[1] – وتشمل العمليات الحرارية لتحويل النفايات إلى طاقة ثلاث تكنولوجيات رئيسية هي: الحرق (incineration) والانحلال الحراري و ان كان تشغيل المحارق يشمل المخاوف المتعلقة إنتاج ملوثات للهواء، مثل الجسيمات الدقيقة والمعادن الثقيلة و الديوكسينات والغازات الحمضية، وإن تكن هذه الانبعاثات منخفضة جداً في المحارق الحديثة. وإلى ذلك، فإن غالبية المحارق الحالية تولد الكهرباء من خلال دورة البخار، التي تتصف بكفاءة كهربائية منخفضة تتراوح بين 14 و28 في المئة، وتُستعمل بقية الطاقة المنتجة كحرارة أو لا تستعمل أبداً. (pyrolysis) والتغويز أو التحويل إلى غاز (gasification)، بوغوص غوكاسيان ،80 مليون طن من النفايات المنزلية ينتجها العالم العربي كل سنة ويمكن تحويلها إلى كهرباء، مجلة البيئة و التنمية، عدد 174 ، يوليو، 2012، ص 24.

[2] – يعمل 12 مليون شخص بالفعل في التدوير بجميع أنواعها في ثلاث دول فق (البرازيل والصين والولايات المتحدة، أحمد خضر،المرجع السابق، ص14 .

الموارد الاولية و استهلاك الموارد و استخدام الوقود و تلويث البيئة و من ثمة اعاقة التنمية المستدامة .

تمثل المباني اكبر مستهلك للطاقة و اكبر مصدر لانبعاثات غازات الدفئية، و الموارد الطبيعية بنسبة 40%سيما و ان الاعتماد الكلي على الاضاءة الاصطناعية لإنارة المباني من الداخل يؤدي الى ارتفاع فاتورة الكهرباء كما يقلل من الفوائد البيئية و الصحية مما يؤدي الى الاصابة بأمراض جسيمة عضوية و نفسية كالإحساس بالإجهاد الجسدي و العي. و من جهة ثانية فان الاستخدام المفرط لمواد البناء يولد تكاليف اضافية فضلا عن تلويث البيئة بمخلفات البناء لما تحتويه من مواد سامة كالالومينيت و الاسبستوس و مما لا شك فيه ان لها آثار بالغة على صحة الانسان كالإصابة بالأمراض السرطانية، و قد تؤدي التعرض لها لوفاة 100 الف عامل سنويا

حسب دراسة اجرتها منظمة العمل الدولية يمكن الاستثمار في البناء الاخضر من خلال اعمال اعادة البناء و السكن منخفض التكلفة و هذا باستخدام كتل من التراب المضغوط و غيره من مواد البناء المعاد استخدامها كبديل للاسمنت. الى جانب الاستخدام المستدام لموارد المياه الموجودة و اعادة استخدام مياه المجارير و

استخدام مصادر الطاقة المتجددة " الطاقة الصديقة للبيئة[1]" الماخوذة من الشمس مثل الرياح و ضوء الشمس او بطاقة الحرارة الجوفية من باطن الارض الذي تعتمد على الهيدروجين بدلا من الفحم لتكون بديلا للطاقة الاحفورية و هذا للحد من الغازات

[1] – تعرف الطاقة الصديقة للبيئة او الطاقة المتجددة او ما يعرف بالطاقة الخضراء بانها الطاقات التي نحصل عليها من خلال تيارات الطاقة التي يتكرر وجودها في الطبيعة على نحو تلقائي و دوري. و هي بذلك على عكس الطاقات غير المتجددة الموجودة غالبا في مخزون جامد في الارض لا يمكن الاستفادة منها الا بعد تدخل الانسان لاخراجها منه . منصور اوسرير، محمد حمو، الاقتصاد البيئي، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى 2010، ص 133.

المنبعثة و خاصة غاز ثاني اكسيد الكربون.و هذا ما سيمكن من توفير نظم كفوءة للنفايات، و الاضاءة، و التدفئة و التهوئة و التكييف، وتصفية المياه، ، و أدوات

كهربائية مقتصدة بالطاقة[1]، لتوفر مصادر طاقوية بديلة للأبنية الخضراء.و هذا ما يحقق مكاسب كبيرة في الاقتصاد و العمالة و البيئة. ولعل أهم الوظائف الخضراء التي يتوقع استحداثها بصورة مباشرة في قطاع البناء الأخضر واعادة تأهيل الأبنية طاقوياً هي: المصممون ومهندسو العمارة الخضراء، ومدققو الحسابات، والمهندسون، ومدراء المشاريع، اضافة الى أعمال متنوعة في مهن الانشاءات بما في ذلك: مركبو الأنابيب، وعمال الصفائح المعدنية، وفنيو التدفئة والتهوئة والتكييف، والكهربائيون، وعمال البناء. ويتم خلق معظم هذه الوظائف خلال فترة الانشاء أو الاستثمار الأولية، وتكون غالباً وظائف محلية، ما ينفع بنوع خاص المناطق النامية والتي تعاني من

بطالة[2].

د – قطاع السياحة

من خصائص السياحة[3] انها: – ذات اثر مضاعف على70 صناعة و خدمة مغذية و مكملة لها. – تعتمد على العامل البشري اعتمادا رئيسيا لقيام النشاط

[1] – بما في ذلك سخانات المياه، ومعدات الطبخ، و الأدوات المنزلية، و التجهيزات المكتبية، و الالكترونيات، و تقليص الاعتماد المفرط على الغاز الملوث و كثيراً ما تستعمل سخانات شمسية للمياه و توربينات رياح صغيرة و مضخات لحرارة جوف الأرض.انظر، منصور اوسرير، محمد حمو، الاقتصاد البيئي، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى 2010، ص 133[1]

[2] –. انظر،عماد فرحات، وظائف خضراء ،مجلة البيئة و التنمية، العدد، 121، ابريل 2008

[3]-. أقرت الدول الأعضاء في مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، المنعقد في ريو دي جانيرو، في جوان 2012 ما يلي:– السياحة قطاع يمكنه الإسهام بشكل كبير في أبعاد التنمية المستدامة الثلاث، وخاصة من حيث صلاته التفاعلية القوية مع القطاعات الأخرى. – ضرورة دعم أنشطة السياحة المستدامة وبناء القدرة ذات الصلة التي تعزز الوعي البيئي وتكفل حفظ البيئة وحمايتها، ومراعاة الحياة البرية والنباتات والتنوع البيولوجي والنظم الإيكولوجية والتنوع الثقافي وتحسين رفاه

السياحي.مما يجعلها كثيفة الاستخدام للقوة العاملة ويعمل في هذا المجال 230 مليون شخص أو 8 في المائة من إجمالي القوى العاملة على مستوى العالم ، الامر الذي يجعلها قطاع رائد في توفير الفرص لخلق الثروة و التخفيف من حدة الفقر و البطالة، و التي أصبحت عائقا تنمويا كبيرا في الكثير من دول العالم و سببا في تهديد استقرار العديد من أنظمة الحكومات[1]. – القطاع الاكثر استغلالا للموارد

سكان المجتمعات المحلية وسبل كسب عيشهم . – النهوض بالاستثمار في السياحة المستدامة، بما في ذلك السياحة البيئية والسياحة الثقافية، من خلال إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم وتيسير الحصول على التمويل، بمنح الائتمانات الصغيرة للفقراء والشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية في المناطق التي تزخر بإمكانات كبيرة للسياحة البيئية. – اعتبار التنمية السياحة المستدامة كأحد القطاعات العشرة التي تحدث التغيير صوب الاقتصاد الأخضر. و محرك مهم للتغيير الاجتماعي الثقافي والتغيير الاقتصادي. – التأكيد على أن السياحة ضرورية كأحد خيارات سبل العيش، وخاصة بالنسبة للسكان الأصليين والمجتمعات المحلية كحراس للمناطق الخصبة والمتنوعة بيولوجيا.وبمقارنة عدد السياح الذي بلغ 087 1 مليون سائح دولي في عام 2013 بعدد السياح الذي بلغ 25 مليون سائح في عام 1950، ثمة ضرورة ملحة للتعجيل بالتحول إلى الاستهلاك والإنتاج المستدامين في قطاع السياحة وغيرهتقرير الأمين العام لمنظمة السياحة العالمية عن تشجيع السياحة البيئية من أجل القضاء على الفقر وحماية البيئة، انظر،منظمة الامم المتجدة للتنمية المستدامة ، الاقتصاد الأخضر والمستجدات الحاصلة منذ اعتماد القرار 223/67،الدورة التاسعة والستون، 2014.

[1]– تعرف البطالة وفقا للمفهوم العملي بأنها " الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو أمثلا ومن ثم يكون الناتج القومي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى الرفاهية لأفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه. و حتى يعتبر الفرد عاطلا يجب أن تنطبق عليه ثلاث معايير معًا، يمكن إبرازها على الشكل التالي:–أن يكون الفرد قادر على العمل : ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديًا ولا يعملون سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم الخاص.– أن يكون الفرد متاحًا للعمل : ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث..– أن يكون الفرد باحثًا عن عمل :ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد أتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص.انظر ماموني فاطمة الزهرة ، المرجع السابق ، ص 74 .

الطبيعية و الاجتماعية و البشرية و هذا لكونها قطاعا مركبا من عدة صناعات كالفندقة و النقل و الصناعات التقليدية كما تتصل بكثير من القطاعات الانتاجية الاخرى كقطاع البناء و و القطاع الصناعي و الزراعي قطاع البنوك و التامين و الإعلام، فضلا عن نشاط القطاع الحكومي المتمثل في التنسيق بين الاجهزة المختلفة[1] .

على هذا الاساس شدد مؤتمر الامم المتحدة على ضرورة تخضير القطاع من خلال اعتماد استراتجية التنمية السياحية المستدامة و التي تعرفها منظمة السياحة العالمية ، على أنها منظومة سياحية تضمن تحسين الافاق السياحية في المستقبل من خلال العمل على:- ادارة الموارد السياحية بطريقة تستجيب للحاجات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و التنوع البيلوجي و الانظمة المعيشية.- الاخذ بعين الاعتبار الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية فى المجتمعات المضيفة للسياح.-الاستخدام غير الجائر للموارد الطبيعية والثقافية.- ضمان تحقيق منافع اقتصادية واجتماعية وبيئية لجميع الاطراف على المدى الطويل و من ثمة الاستجابة لرغبات السياح من جهة و وحجات المجتمعات المضيفة من جهة اخرى[2].

طبقا لهذا المفهوم ، فإن التنمية السياحية هي أحدث ما ظهر من أنواع التنمية العديدة تهدف الى تعظيم الدور الذي يمكن أن يلعبه النشاط السياحي في نمو الاقتصاد الوطني، من حيث تحسين ميزان المدفوعات و زيادة موارد الدولة من العملات الأجنبية و المحلية و خلق فرص عمل جديدة مباشرة و غير مباشرة،

[1]- عامر عيساني، الاهمية الاقتصادية للتنمية السياحية المستدامة، حالة الجزائر، اطروحة دكتراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم السيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010 ص 32.

[2]- الدليل الارشادي للسياحة المستدامة في الوطن العربي جامعة الدول العربية.

والزيادة في التوسع العمراني عن طريق خلق مناطق جذب سياحية و سكانية في المناطق النائية [1].

ثانيا: تأثير الاستثمار في الاقتصاد الاخضر على سوق العمل

ان التحول العالمي الى اقتصاد مستدام اقل انتاجا للكربون يسمح باستحداث اعداد كبيرة من الوظائف المراعية للبيئة " الوظائف الخضراء" أي الوظائف التي تحد او تخفف من الاثر البيئي السلبي للشركات و تؤدي الى تخفيض مستوياته الى الحدود التي يمكن تحملها في قطاعات اقتصادية كثيرة و يتحول بالتالي الى محرك للتنمية ".[2]

1- الوظائف الخضراء المفهوم و الاهداف :

الوظائف الخضراء هي نوع جديد من الوظائف يقوم على ادماج الفوائد البيئية بهواجس العمل التقليديـــة (الاجور و سلامة العمل و الحماية الاجتماعية و الصحة و حقوق العمال...) بذلك يكتسي تحديد مفهومها و اهدافها اهمية اساسية.

تعرف الوظيفة الخضراء على انها " وظيفة لائقة تساهم في الحفاظ على نوعية البيئة او استرجاعها ، سواء في الزراعة او الصناعة او الخدمات او الادارة. و هذه الوظائف من الناحية العملية : - تخفض استهلاك الطاقة و المواد الخام.- تحد من انبعاثات غازات الدفئية - تقلل النفايات و التلوث. - تحمي النظم الايكولوجية و تسترجعها.- تمكن المنشآت و المجتمعات المحلية من التكيف مع تغير المناخ.

---

[1]- يحيى سعيدي، مساهمة قطاع السياحة في تحقيق التنمية الاقتصادية ، الجزائر،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد السادس و الثلاثون2013، ص 98.

[2] - و هذا حسب تعريف تقرير سنة 2008 المشترك بين برنامج الامم المتحدة للبيئة و منظمة العمل الدولية و المنظمة الدولية لاصحاب العمل و الاتحاد الدولي لنقابات العمال، في تقريرها " الوظائف المناصرة للبيئة : نحو العمل الكريم في عالم مستدام اقل انتاجا للكربون" و هذا من اجل المساهمة في تحقيق ما يسمى " بالانتقال العادل" الى مجتمع اقل انتاجا للكربون. انظر مجلة عالم العمل، المرجع السابق، ص 7 .

و تعرف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء على انها: " عمل لائق من شانه ان يخفف من آثار نشاط الشركات و القطاعات الاقتصادية على البيئة و خفضها الى مستويات مستدامة او انها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة و تعيد تاهيلها"[1].

يشمل هذا التعريف الابعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، سيما و انه يركز على ضرورة ان لا تكون هذه الوظائف خضراء فحسب، بل لائقة ايضا، أي وظائف منتجة و توفر مداخيل و حماية اجتماعية كافية و تحترم حقوق العمال و و تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات.

2- دور الاستثمار في الاقتصاد الاخضر في امتصاص البطالة

إن التحول إلى لاقتصاد الأخضر يعني أيضا تحولا في التوظيف بنسبة تصل إلى 4 في المائة خلال العقد القادم،مقارنة مع ما يوفره نهج العمل المعتاد.حيث اكده تقرير الاقتصاد الأخضر في عالم عربي متغيّر انه بإنفاق 100 بليون دولار في تخضير 20%من الأبنية القائمة خلا ل السنين العشر المقبلة، يُتوقع توفير أربعة ملايين فرصة عمل وأظهر التقرير نتائج مشابهة في مجالات متعددة، كمردود الاستثمار في تخضير قطاعات النفايات والصناعة والسياحة والزراعة، وهو يتضمن أكثر من 60 دراسة حالة عن تجارب ومباد رات ناجحة في العالم العربي في مجال التحول إلى الاقتصاد الأخضر[2].

[1] – عن التقرير الصادر عن الشراكة الثلاثية ..في تقريرها " الوظائف المناصرة للبيئة : نحو العمل الكريم في عالم مستدام اقل انتاجا للكربون" و هذا من اجل المساهمة في تحقيق ما يسمى " بالانتقال العادل" الى مجتمع اقل انتاجا للكربون. انظر مجلة عالم العمل، المرجع السابق، ص 7 .

[2] – أحمد خضر،الاقتصاد الأخضر،مسارات بديلة إلى التنمية المستدامة ، ص 14

ففي قطاع الزراعة ،اثمرت خضرنة و مراعاة الاعتبارات البيئية منافع كبيرة اجتماعية و اقتصادية و بيئية خاصة بالنسبة للملايين من المزارعين اصحاب الحيازات الصغيرة في البلدان النامية[1].ومن الفوائد المتوقعة لهذه الأنشطة على البيئة خفض انبعاثات الكربون تحسين الأمن الغذائي

و في قطاع البناء : يمكن ان يكون لاعادة المباني القائمة و الاستثمار في التجديد اثر مباشر على استحداث الوظائف و توليد المداخيل في قطاع البناء و القطاعات المغذية له. ولعل أهم الوظائف الخضراء التي يتوقع استحداثها بصورة مباشرة في قطاع البناء الأخضر واعادة تأهيل الأبنية طاقوياً هي: المصممون ومهندسو العمارة الخضراء، و مدقق الحسابات، و المهندسون، و مدراء المشاريع، اضافة الى أعمال متنوعة في مهن الانشاءات بما في ذلك: مركبو الأنابيب، و عمال الصفائح المعدنية، و فنيو التدفئة و التهوئة و التكييف، و الكهربائيون، و عمال البناء. و يتم خلق معظم هذه الوظائف خلال فترة الانشاء أو الاستثمار الأولية، وتكون غالباً وظائف محلية، ما ينفع بنوع خاص المناطق النامية و التي تعاني من بطالة[2].

الى جانب تحسين مستويات المعيشة و وقاية الاسر الفقيرة من ارتفاع اسعار الطاقة و تجنب الاستثمارات المكلفة في القدرة على توليد الطاقة . الى جانب خفض انبعاثات الكربون و تحسين كفاءة الطاقة و الحد من انبعاثات غازات الدفيئة أكثر من أي قطاع آخر، و بنسبة 29 % بحلول سنة 2020 في البلدان الصناعية و البلدان النامية على حد السواء[3].

[1] – محمد بن محمد الفهد،بناء اقتصاديات خضراء شاملة،المؤسسة الداعمة للنسخة العربية من الاصدار، ص 17 .

[2] – انظر، عماد فرحات، وظائف خضراء ،مجلة البيئة و التنمية، العدد، 121، ابريل 2008.

[3] – مجلة عالم العمل المرجع السابق، ص، 8.

في قطاع اعادة تدوير النفيات: تنتج عمليات فرز ومعالجة المواد القابلة للتدوير وظائف لكل ط ن متري تبلغ 10 أضعاف تلك التي تنتجها عمليات الحر ق ومقالب القمامة .وفي سناريوهات الاستثمار الأخضر، يرتفع النمو المتوقع للوظائف في مجال المخلفات بمقد ار % 10 مقارنة بالاتجاهات الحالية.[1].

اما عن استراتجية الطاقة النظيفة لتخضير قطاع البناء فان أهم مساهمة يمكن أن يقدمها الاقتصاد الأخضر لاقتصادات الدول النامية هي توفير الطاقة للفقراء ليكون السبيل الذي يؤمن لهم فرص التنمية والعمل و الدخل، فضلا عن أنه يساعد في تحقيق الأمن المائي والغذائي للمجتمعات النامية. لذا أصبح من الضروري وضع الطاقة في موقع الصدارة ضمن استراتيجيات التنمية المستدامة[2].

في الجزائر: تمتلك الجزائر اكبر نسبة تشميس سنوية في العالم بازيد من 3 آلاف ساعة مما يجعلها قابلة لتحقيق تراكمات طاقوية تصل الى الفي كيلوواط ساعة للمتر المربع الواحد و بذلك تسعى الى ترقية الطاقات المتجددة من خلال برنامج وطني خماسي خاص بتهيئة الاقليم و التنمية المستدامة مع آفاق 2020 من خلال ترقية الطاقات المتجددة هذا باعتماد آليات الاعلام و التكوين و التعميم و تحفيز البحث و الانتاج و التنمية و استعمال الطاقات المتجددة بصفة مكملة و/أو بديلا عن الطاقات

[1] – أحمد خضر،المرجع السابق، ص14 .

[2] –ومن أجل دعم جهود القطاع الخاص في القضاء على فقر الطاقة وتحفيزه على الاستثمار في هذا القطاع الحيوي للاقتصاد، يشارك أوفيد(فريق متخصص من من خلال نافذة تمويل القطاع الخاص في دعم مشاريع توليد الطاقة الكهربائية ومشاريع تحسين كفاءة الإنتاج الكهربائي و مشاريع الكهربة الريفية اللازمة لدعم الزراعة وتوفير المياه. كما يقوم بدعم مشاريع الشركات الخاصة المتوسطة والصغيرة الحجم مباشرة ومن خلال تمويل البنوك المحلية، انظر، سليمان جاسر الحربش، أوفيد والاقتصاد الأخضر، مجلة البيئة و التنمية، المرجع السابق، ص 34

التقليدية.على ان يثبت مصدر و اصل الطاقة المتجددة من خلال شهادة المنشا.[1] و في اطار الجهود المبذولة تم انشاء هيئة وطنية تتولى ترقية و تطوير استعمال الطاقات المتجددة تدعى " المرصد الوطني لترقية الطاقات المتجددة"الى جانب المجمع الصناعي للطاقات المتجددة سنة 2011.

بالنسبة لقطاع السياحة: و طبقا لدراسات مكتب العمل الدولي فان معدل خلق الوظائف في قطاع السياحة يعد الاكثر سرعة من المعدلات السائدة في القطاعات الأخرى بنحو1.5 مرة [2]. و على هذا الاساس يعتبر الاستثمار السياحي في كثير من الدول النامية مخرجا لأزمة البطالة وحافزا لتوسيع نطاق التوظيف حيث تنمو فرص التشغيل بما يقارب الضعف مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى فخلال العشرية

[1] – تم تبني برنامج انتاج الطاقة الكهربائية من مصادر بديلة سنة 2010 ، يعتمد على توليد الكهرباء بنظام الخلايا الفولتوفولتية بداية ل 20 قرية لتمويل 1000 منزل بالكهرباء الشمسية على مستوى عال من الامان و باقل التكاليف ثم 16 قرية في الجنوب من احل تمويل 800 منزل منذ سنة 2004 و هذا في مجالات ضخ المياه التطبيقات الصناعية الانارة العمومية و برامج وحدات تصفية المياه و تحلية مياه البحر بمراكز توليد الطاقة الكهربائية ثم برامج لتنمية و تطوير و توليد الكهرباء من منابع الشللات و حاليا تتاهب لانجاز 600 بناية بكفاءة طاقوية عالية حيث يتم تغليفها بصفائح كهرو ضوئية مولدة عن طريق الطاقتين الحرارية و الشمسية. انظر المادة 13 و 14 من القانون رقم 04 – 09 المتعلق بترقية الطاقات المتجددة في اطار التنمية المستدامة المؤرخ في 14 اوت 2004، الجريدة الرسمية العدد 52 الصادرة يتاريخ 18 اوت 2004، ص3 المرجع السابق.

[2]– انظر حميدة بوعموشة، دور القطاع السياحي في تمويل الاقتصاد الوطني لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة فرحات عباس، سطيف2012، ص 65، المرجع السابق، ص 36،

الأخيرة، ساهمت السياحة بنسبة 11 % من مجموع الإنتاج المحلي[1]. و أصبح يعمل في قطاع السياحة ما يوازي أعداد العاملين في الصناعات الخمس التي تليها (الإلكترونيات، والكهرباء، والحديد والصلب، والنسيج، والسيارات)، كما أصبح عدد العاملين في القطاع السياحي بصورة مباشرة أو غير مباشرة، حوالي 11% من القوى العاملة في العالم.، وأصبحت تلعب دورا أساسيا في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية إذ إن كل شخص يعمل مباشرة في قطاع السياحة يشكل فرص عمل جديدة لتشغيل أشخاص بصورة غير مباشرة للقطاعات الأخرى، مما يخفض من البطالة، وبالتالي يؤدي ذلك الى ارتفاع مستوى الدخل والرفاهية للمجتمع و التقليل من حدة الفقر و تحقيق درجة عالية من الاستقرار الاجتماعي و السياسي في البلاد.

الخاتمة:

ان البحث عن نموذج لتنمية اكثر عدلا و شمولا و استدامة بيئية، يجب الاستثمار في البيئة بعكس مسار المنطق التقليدي الذي كان يرى في الحفاظ على البيئة عاملا مكلفا و عائقا امام النمو الاقتصادي و ضرورة الاستثمار في راس المال البشري و الاجتماعي من خلال استراتجيات " الاقتصاد الاخضر" في اطار ما يعرف ب " الانتقال العادل" الى انماط انتاج و استهلاك مستدامة، بل تصويب الانشطة الاقتصادية لتكون اكثر مساندة للبيئة و خلق وظائف مستدامة في نطاق الطاقة الخضراء النظيفة و تخطيط المدن الخضراء، و إزالة المخلفات الخطيرة و التلوث

[1]– بربيش السعيد، دور التنويع الاقتصادي من خلال الصناعة السياحية في الجزائر، لتحقيق التنمية والتقليص من البطالة. ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة نوفمبر 2011. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة المسيلة.

الكربوني، وزيـــــادة مصادر الغذاء الطبيعي" تامين بيئة العمل"، لما لبيئة العمل[1] الآمنة من أثر ايجابي على ظروف العمل و الإنتاجية و التنمية الاجتماعية و الاقتصادية" التنمية المستدامة". هذا اذا اردنا بلوغ الربح المضاعف في تحقيق اقتصاد سليم و و بيئة سليمة الى جانب مكاسب في العمالة باستحداث وظائف اكثر عددا و افضل نوعية و خلق فرص عمالة جيدة.

[1] – تعرف بيئة العمل، بانها " المكان الذي يتم فيه انجاز العمل من قبل العامل من خلال استعماله اجهزة و ادوات و آلات و مواد مختلفة تصدر عنها مؤثرات و ملوثات ذات طابع فزيائي او كيميائي او بيولوجي و التي قد يكون لها أثار سلبية على صحة و امن العمال. من هنا تنقسم بيئة العمل بدورها الى بيئة العمل الطبيعية و تشمل كل الظروف التي لا دخل للانسان فيها مثل سوء الاضاءة و التهوية و الضوضاء و الاهتزازات و نظافة المحيط .. اما بيئة العمل المشيدة، فهي ما يساهم في انشائها الانسان مثل الآلات و المصانع و الاستعمال الكثيف للمبيدات و المواد الكمياوية و سوء تخزينها..

دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار المؤسسات و تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر

الدكتور بلعبدون عواد
أستاذ محاضر أ بكلية الحقوق
و العلوم السياسية جامعة مستغانم

الملخص :

يعتبر الحوار الاجتماعي و التفاوض الجماعي آليتين لتحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصاديـة، و ازدادت أهميتهما ، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض و التشـاور و الحوار، في ظل انسحاب الدولة و اكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، و ترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسـة من المؤسسات الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية : الحـوار الاجتماعي ، النظام اللائحي ، النظام التعاقـدي ، السلم الاجتماعي .

Abstract :

Social Dialogue and Collective Negotiation are two mechanisms for achieving stability and social peace within economic institutions, and they have become more important, especially in light of Algeria's transition from the regulatory system to the contractual system, when the legislator opened the door for social partners to organize their relations on the basis of negotiation, consultation and dialogue. , In light of the withdrawal of the state and the establishment of a minimum of rules that ensure respect for the social public order, and left the rest to negotiate around the specific activity of each of the economic institutions.

key words : Social dialogue , Social peace , The regulatory system , Contractual system

مقدمة :

إن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة الذي اعتمد خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 في 2008 ، حيث وضع الإعلان أربعة أهداف إستراتيجية ينبغي للمنظمـــة و الدول الأعضاء فيها السعي إلى تحقيقها، و هي تعزيز العمل، وضع و تعزيز تدابير للحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، احترام و تعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل.

و يشدد الإعلان على أنه ينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل تكييف تنفيذ كل هدف من الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات و ظروف كل بلـــــد و ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي و التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية ، تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات، و برامج العمالة و العمل اللائق و إضفاء الفعالية على قانون و مؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة التشغيل و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة و بناء نظم فعالة لتفتيش العمل [1] .

[1]– و في مارس 2011، اعتمد مجلس الإدارة مقترحاً يوفر الإرشاد فيما يتعلق بالمناقشة المتكررة في 2013 للهدف الاستراتيجي بشأن الحوار الاجتماعي، نظراً للأهمية التي اتسم بها الحوار الاجتماعي في بلدان عديدة عند التصدي للركود الاقتصادي، و التي سيحتاج إليها بغية ضمان انتعاش غني بالوظائف و ذكر مجلس الإدارة بأهمية الحوار الاجتماعي التي حددها الميثاق العالمي لفرص العمل، لا سيما في فترات التوترات الاجتماعية الشديدة . و سلّم مجلس الإدارة بأنّ المناقشة التي ستجري عام 2013 سوف تتيح أمام مؤتمر العمل الدولي الاستفاضة في تحليل و تحديد الدور الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي وعلاقاته المترابطة مع الأهداف الإستراتيجية الثلاثة الأخرى لمنظمة العمل الدولية. مكتب العمل الدولي ، مؤتمر العمل الدولي الدورة 102 جنيف ، التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي 2013 ص 02 .

من هذا المنطلق يحتل الحوار الاجتماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي بمختلف المؤسسات الاقتصادية. و على المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية. **من هنا يمكن طرح الإشكال التالي : إلى أي مدى يمكن للحوار الاجتماعي ان يساهم في استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات ؟** للإجابة عن هذه الإشكالية ، خصصنا المبحث الأول إلى تحديد مفهوم الحوار الاجتماعي و خصائصه ، أما المبحث الثاني فتعرضنا فيه إلى مؤسسات و آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر .

المبحث الأول : مفهوم الحوار الاجتماعي و أهميته .

يعتبر الحوار الاجتماعي من أهم مواضيع المتداولة في وقتنا الحالي، سواء على المستوى الوطني أو الدولي[1] ، حيث أصبح يشكل إحدى الملامح الرئيسية للمجتمعات المتقدمة و أداة حضارية لتحقيق السلم الاجتماعي. خصصنا المطلب الأول إلى تعريف الحوار الاجتماعي و أهميته في المطلب الثاني

المطلب الأول : تعريف الحوار الاجتماعي و خصائصه

لقد أصبح هذا الحوار في وقتنا الحالي أمرا ضروريا ليس فقط للبحث عن الحلول التي من شأنها حل النزاعات، بل أصبح أيضا الوسيلة المثلى لخلق ديناميكية دائمة في العلاقات المهنية، حيث يعطيها الدفعة الضرورية لتطويرها وفق وتيرة التحولات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع ، و لعل مبدأ الثلاثية ، الذي أنشأته

[1]– الحاج الكوري، الحوار الاجتماعي بالمغرب تجربة المجلس الاستشاري لمتابعة الحوار الاجتماعي، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية، سلسلة مواضيع الساعة العدد 64، الرباط الطبعة الأولى 2009 ص 26 .

منظمة العمل الدولية كانت أول تسمية أطلقت على هذا الحوار[1] ، ذلك المبدأ الذي أصبح هو المحرك الأساسي و الأداة المفضلة لتجسيد تطبيق الديمقراطية في الميدان الاجتماعي بإشراك الأطراف الاجتماعيين كشركاء أساسيين لفض المنازعات الاقتصادية و المهنية.

فهذا الإشراك الجماعي هو وحده الكفيل بتقليص التوترات و المنازعات التي تنطوي عليها العلاقات المهنيـة و الاجتماعية و القادر على رفع التحديات الجديدة في عالم يعيش تقلبات كبرى بفعل التحـــولات الاقتصادية و الاجتماعية.

الفرع الأول : تعريف الحوار الاجتماعي

رغم تزايد استعمال عبارة " الحوار الاجتماعي" إلا أن تحديد معناه افتقد إلى الدقة [2]. فمعناها الاشمل يمكن أن يعني أي تفاوض أو تشاور أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمـــع . و يمكنها أن تغطي مواضيع من أية طبيعة كانت، و لكنها تهدف عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد و التعليم و الصحة و التشغيل و ظروف العمل و غيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل أو على بعض منه.

و طبقاً لمصطلحات منظمة العمل الدولية، تحمل عبارة "الحوار الاجتماعي" معنى أكثر تحديـــداً و دّقة و هو مرادف لعبارة "الثلاثية" التي لا تميز تركيبة المنظمة الثلاثية فحسب (أي أصحاب العمل والعمال و الحكومات) بل أيضاً التفاعل بين هذه المجموعات الثلاث التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيزها باعتبارها

[1]– وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، المرجع السابق ص 02.

[2]– وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية، المرجع السابق ص 02.

أساسية للنهوض بالتنمية الاجتماعية و الاقتصادية [1]. و بالتالي فالحوار الاجتماعي هو المصطلح الذي يصف مشاركة العمال و أصحاب العمل و الحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمل و مكانه. و هو يشمل كافة أنواع التفاوض و التشاور و تبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية و سياسة العمل .

و يشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي و الاقتصادي و هدفاً بحد ذاته، إذ يمنح الناس صوتاً و حافزاً في مجتمعاتهم و أماكن عملهم. يمكن أن يكون الحـــوار الاجتماعي ثنائياً، بين العمال و أصحاب العمل و هو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلـــح" الشركاء الاجتماعيون " أو ثلاثياً، و تنضم الحكومات إليهم. و قد يتخذ الحوار الاجتماعي الثنائي شكـل مفاوضـــة جماعية أو أشكالاً أخرى من التفاوض و التعاون و منع النزاعات و تسويتها .

أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال و أصحاب العمل و الحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة و القوانين و غير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال و أصحاب العمل [2] .

و إلى يومنا هذا فإن عبارة " الحوار الاجتماعي" تُستخدم بمعنى " الثلاثية" أو التعامل الثلاثي بين الحكومة بصفتها ممثلة للدولة، و منظمات أصحاب العمل و

[1]– غير أن بعض الأعضاء سعوا مؤخراً إلى إعطاء العبارة معنى أشمل بهدف مراعاة مشاركة المجموعات الأخرى و مصالحها (أو الأطراف المعنية) في المجتمع و في تلك المسائل التي يعتبر فيها الشركاء الثلاثة في منظمة العمل الدولية أنّهم يتمّتعون بالقدرة و الكفاءة الأكبر. و يعارض أعضاء آخرون بشدة إدخال أطراف آخرين من "المجتمع المدني" في العملية "الثلاثية" مثل المنظمات غير الحكومية، و يصرون على أن الحكومات المعنية ومنظمات العمال وأصحاب العمل هي الوحيدة التي تستطيع قانونياً تمثيل الأعضاء المنتسبين إليها. وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية ، المرجع السابق .

[2]– مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي الدورة 102 جنيف، التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي2013 ص 12.

العمال، و ذلك بقصد التعامل مع المسائـــل و صياغة و تنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي و الاقتصادي. و يسعى الحوار الاجتماعي في هذا المعنى إلى تحقيق فهم أكبر للمصالح المتعارضة للأطراف بهدف المصلحة العامة.

الفرع الثاني : خصائص الحوار الاجتماعي

و يمتاز الحوار الاجتماعي بمجموعة من الخصائص التي تمييزه :

– فهو يستند إلى تغليب لغة العقل و المنطق و الموضوعية و سيطرة المصالح العامة على المصالح الخاصة و ضرورة وجود النية الصادقة و الإيمان بالحوار كأسلوب للحل.

– الحوار الاجتماعي لا يقوم إلا بمشاركة أطراف الإنتاج الثلاثة الحكومات و أصحاب العمل و العمال، و لا يمكن إجراء حوار حقيقي عند غياب طـــــرف من أطراف الإنتاج عن طاولة الحوار.

– إن الحوار الاجتماعي يختلف عن التفاوض الجماعي، لان هذا الأخير يهتم بتنظيم ظروف العمل و شروطه و علاقاته، في حين أن الحوار الاجتماعي يتجاوز ذلك ليشمل قضايا مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد و التعليم و الصحة و التشغيـــــــل و ظروف العمل و غيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع.

المطلب الثاني : أهمية الحوار الاجتماعي

يعتبر الحوار الاجتماعي حاليا أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين أطراف الإنتاج من مواجهة الظروف الاقتصادية العالمية المتغيرة ، خاصة منها ظاهرة العولمة [1] التي أدت إلى التحرير شبه المطلق لحركة السلع و الخدمات و رؤوس الأمـوال و الاستثمارات المباشرة مما يفتح المجال أمام منافسة أكثر شمولية و اشد تأثيرا، و لكن الملاحظ أن الرأسمالية

[1]– حبيب كاظم، العولمة الجديدة، مجلة الطريق، العدد الثالث ، السنة السابعة و الخمسون 1998 ص 65 – 73 .

تسمح بتحرير ذلك و لكنها تضع مختلف القيود أمام حركة قوة العمل في السوق العالمية، لان تحرير قوة العمل لا ينسجم مع مصالحها [1] .

إضافة إلى إهمال البعد الاجتماعي عند وضع السياسات الاقتصادية و الاجتماعية، بحيث ساهم الانتشار المذهل للعولمة في تدمير النقابات العمالية و أدت المنافسة غير النزيهة إلى سحق النـــــاس و تضييع فرص العمل، مما يهدد التماسك الاجتماعي و تزايد الهوة بين الفقراء و الأغنياء [2] .

دون أن ننسى الدور السلبي الذي لعبته الشركات العالمية متعددة الجنسيات في رفع نسب البطالة، حيث أن إدخال التكنولوجيا الحديثة المرافقة للعولمة أدت إلى تعزيز الاتجاه المدعم لفكرة الاستغناء المتواصل عن اليد العاملة، و إلغاء عدد كبير من المهن و الوظائف بعد دخول استعمال آلات بشكل متزايد مكان الإنسان. و بالتالي ساهمت هذه الظاهرة في إخراج الكثير من العمال من دائرة العمـــــــل و تحولهم إلى دائرة العاطلين عن العمل [3] .

إضافة إلى الضغط الذي تفرضه تلك الشركات على الحكومات الوطنية من اجل تخفيض الإنفاق العمومي و الأجور و إعانات البطالة و الضمان الاجتماعي، مقابـل استثمارها في بلد معين دون الأخر.

في ظل هذه الظروف الصعبة و المعقدة، تبرز أكثر أهمية الحوار الاجتماعي، الذي يجمع كـــل أطراف الإنتاج الحكومة و أرباب العمل و ممثلي العمال في ظل

---

[1]– سمير إبراهيم، مستقبل العولمة، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، السنة الثانية ، دمشق 1998 ص 14 .

[2]– جلال محمد نعمان، العولمة بين الخصائص القومية و المقتضيات الدولية، مجلة السياسة الدولية ، العدد 134 القاهرة 1998 ص 44 .

[3]– عبد القادر عزوز، التنمية و الحوار الاجتماعي، سلسلة كراسات عمالية، الكراس الرابع، الصادرة عن الاتحاد الدولـــي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية، سوريا، الطبعة الأولى، افريل 2011 ص 43 .

إستراتيجية وطنية قائمة على أســـاس التشاور و التفاوض حول كـــل ما يخص العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية، من اجل تحقيــق التقدم الاقتصـــادي و الاجتماعي المتوازن. و في الكثير من الدول، أدى الحوار الاجتماعي إلى إبرام عـدد كبير من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، ساهمت بشكل كبير في ضمان السلم و الاستقرار الاجتماعيين لفترات طويلة .

و تبرز أكثر أهمية الحوار الاجتماعي من خلال إعلان منظمة العمل الدولية بشان العدالــة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة من خلال ما جاء في ديباجة الإعلان إلى أن " الحوار الاجتماعـــي و ممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات و المنظمات الممثلة للعمال و المنظمات الممثلة لأصحاب العمـل داخل الحدود و عبرها أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول و بناء التلاحم الاجتماعي و إرساء سيادة القانون ". أما البند الثالث من نفس الإعلان، فأكد على تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثـي باعتبارهما انسب وسيلتين من اجل:

– تكييف تنفيذ الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات و ظرف كل بلد.

– ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي و التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية.

– تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة التي تؤثر في استراتيجيـــــات و برامج العمالة و العمل اللائق.

– إضفاء الفاعلية على قانون و مؤسسات العمل بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخـدام و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة و بناء نظم فعالـــــــــة لتفتيش العمل.

أما على المستوى العربي، فان منظمة العمل العربية كان لها دور كبير في إرساء و دعـم أسس الحوار الاجتماعي، بداية بما ورد في المادة 15 من ميثاق العمل العربي [1] أن " الدول العربية توافق على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب العمل و العمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة ... " . هذا يؤكد على أهمية و فعالية الحوار الاجتماعي منذ تأسيس منظمة العمل العربية ، وصولا إلى مختلف اتفاقيات العمل العربية التي أصدرتها [2] . إضافة إلى انعقاد المنتدى العربي للتشغيل الذي نظم مشاركة بين منظمة العمل العربية و الدولية [3] و الذي جاء ليكمل جهود منظمة العمل العربية، الذي دعا إلى المزيد من التعاون الإقليمي من خلال التأكيد:

– أهمية الحوار كوسيلة و أداة فعالة لمواجهة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال التأكيد على شروط الحوار و آلياته و أدواته و أسسه.

– أكدت أن أهم العوامل المحفزة لوجود حوار اجتماعي فعال من خلال وجود منظمات لأصحاب العمـــل و العمال مستقلين .

– أن الحوار ليس فقط لمواجهة الأزمات بل هو أداة يمكن استخدامها في فترات الرخاء.

[1]– الميثاق العربي للعمل الذي اقره وزراء العمل العربي في بغداد يوم 12 جانفي 1965 .

[2]– عبد القادر عزوز، التنمية و الحوار الاجتماعي، سلسلة كراسات عمالية، الكراس الرابع، الصادرة عن الاتحاد الدولـــي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية، سوريا، الطبعة الأولى، افريل 2011 ص 43 .

[3]– المنعقد ببيروت لبنان في تشرين الأول 2009 .

ثم انعقد المؤتمر الإقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية بالمغرب تحت إشراف منظمة العمل العربية [1] ، حيث أكد على أن الحوار الاجتماعي يستمد قوته من التشريعات الوطنية و معايير العمل الدولية و العربية، إضافة إلى تعزيز مبدأ الثلاثية على كافة مستويات العمل و التأكيد على ضـرورة الاستفادة من تجارب التشريعات المقارنة العربية منها و الأجنبية الناجحة في مجال الحوار الاجتماعي.

المبحث الثاني : مؤسسات و آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر

نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل من حيث كونها قائمة بين أطراف ذات مصالح متناقضـــــة و من ثمـة إمكانية حدوث نزاعات حول شروط و ظروف العمل، كان من الضروري إنشاء مؤسسات الحوار الاجتماعي للتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع و المحافظة على العلاقة الودية بين العمـــال و الهيئات المستخدمة لضمان استمرارية علاقة العمل . لهذا خصصنا المطلب الأول إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر، و المطلب الثاني إلى آليات الحوار الاجتماعي .

المطلب الأول : مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائـــر

يتخلل الحوار الاجتماعي كل أنواع التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات و أصحاب العمل و العمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك و المتعلقة بالسياسة الاقتصاديـــة و الاجتماعية. يعتبر الحوار الاجتماعي الأداة الأنسب لضمان ظروف معيشة و عمل أفضل و عدالـــة اجتماعية أكبر. على المستوى الوطني فان المجلس الوطني للوقاية الصحيّة و طب العمل و المجلس

[1]– المنعقد بالرباط المغرب تحت إشراف وزارة التشغيل و التكوين المهني المغربية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية و العربية من 14 إلى 16 ديسمبر 2010 .

الاقتصادي و الاجتماعي الذي يعتبر أحد أشكال الحوار الاجتماعـــي و مؤسساته [1] ، كونه فضاء استشاري لتمثيل منظم للقوى الاقتصادية و الاجتماعية، يتضمن ممثلين عن الحكومات و أصحاب العمل و العمال و حاملي التأهيل العلمي و الأكاديميين ...الخ، ساعيا إلـى التعبير عن إرادة المجتمع المدني و مصالحه في السياســـات الاجتماعية و الاقتصادية الأساسيـة في البلاد.

الفرع الأول : المجلس الوطني للوقاية الصحيّة و طب العمل :

تم إنشاءه بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، تجسيدا للإطار الوطنـــــي الاستشاري، حيث يفسح المجال للشركاء الاجتماعيين للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، إلى جانب كونه يشكل همزة وصل بين أطراف الإنتاج الثلاث، من خلال تشكيلته [2] . بحيث يرأسه وزير العمل و الضمان الاجتماعي أو ممثله و يضم ممثلا واحد عن مجموعة من الوزارات .

[1]- في الجزائر لقد برزت هذه المؤسسة الاستشارية للوجود في سنة 1968 و سرعان ما انحلت في سنة 1976غداة انتخابات أول مجلس شعبي وطني في الجزائر، فالمسؤولين آنذاك ظنوا بأن بوجود المجلس الشعبي الوطني، ليس لهم حاجة لمجلس اقتصادي و اجتماعي، خاصة أن هيمنة الحزب الواحد على الفكر الاقتصادي و الاجتماعي و توجيه النمو للبلاد لا يفتح المجال للتشاور، و هذا ما يدل على الجهل الأعمى و الكلي لدور هذه الهيئة الاستشارية في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي. و في سنة 1994 في ظروف اقتصادية و سياسية خاصة أبدت السلطات العمومية نوعا من الحنكة و سداد العقل، حين ما فكرت في وضع جهاز استشاري و الفضاء للحوار حتى يكون سندا للجهاز التنفيذي من خلال آراءه و استشاراته التي يمكن أن يبديها. بن عباس كعبوش سامية عضو بالمكتب المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي بالجزائر من ترقية الحوار الاجتماعي و الاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية ص 2 .

[2]– المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره ، ج ر رقم 35 .

يجتمع مرتين في السنة في دورة عادية بناءا على استدعاء رئيسه و هو وزير العمل و الضمان الاجتماعي، و يمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية بناءا على طلب أغلبية أعضائه أو من رئيسه [1] .

فاتحا مجال الحوار و التشاور أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل مناقشة كل القضايا المتعلقة بالصحة و الوقاية و طب العمل في مختلف المؤسسات. و يمكّن كل طرف من طرح و نقل انشغالاته سواء أكانوا عمالا أو مستخدمين إلى الطرف الأخر من جهة و إلى الدولة ممثلة في الوزارة الوصية من جهة ثانية، و عند نهاية كل سنة يرفع المجلس تقريرا و يرفع إلى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي [2] ، من اجل اتخاذ كل التدابير الضرورية بناءا على الملاحظات التي وجهت إليها بناءا على ما اتفق عليه أعضاء المجلس، و بهذا يشكل المجلس الوطني للوقاية الصحيّة و طب العمل مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر من خلال تشكيلته المتنوعة التي تشمل كل القطاعات التي لها علاقة بمجال الوقاية الصحية و طب العمل و المهتمة به دون استثناء، إضافة إلى قدرته على جمع كل الأطراف على طاولة واحدة .

امتدادا للدور الذي يقوم به المجلس الوطني للوقاية الصحيّة و طب العمل، تم تدعيمه بتأسيس المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية [3] ، الذي يعتبر آلية من آليات التي تدعم الحوار الاجتماعي ، حيث وضع تحت وصاية الوزير العمل و الضمان الاجتماعي، يقوم بجميع النشاطات المتعلقة بترقيـــــة و تحسين شروط النظافة و الأمن في وسط العمل و تطبيق برامج البحث و التطور و التكوين فـــــي

[1]– المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 السابق الذكر .

[2]– المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 السابق الذكر .

[3]– بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000 المؤرخ في 23 أوت 2000.

مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، مساعدة جميع المؤسسات العمومية و الخاصة على مستوى التراب الوطني، إحصاء في أماكن العمل، الخطر و النقائص في جهاز الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، ضمان التكوين عن طريق تجديد المعلومات و تحسين المستوى للمستخدمين في إطار التشريـــع و التنظيم الساري المفعول، الإعلام و التحسيس عن طريق تطوير فكر الأمن المهني في وسط العمل.

إن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يدل على عزم السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية بالخبرات العلمية في مجال تكوين الموارد البشرية المتخصصة و إجراء البحوث و الدراسات و المساهمة في وضع البرامج العملية الهادفة إلى تحسين ظروف العمل و توفير الحماية الكافية للعامل. و في هذا السياق، فقد شرع المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنيّة في تنفيذ برنامج إعلامي بداية من سنة 2005، متمثلا في عدة أنشطة منها تنظيم أيام دراسيّة حول الموضوع للتأكيد على ما يكتسيه جانب الوقاية من أهمية. و يرمي إلى نقل انشغال الوقاية من الأخطار المهنية من منظور محيط المؤسسة و منصب الشغل إلى أوسع من ذلك ، أي بإضافة الفضاء الخارجي لهذه المؤسسة و كل ما يمكنه أن يتأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بنشاط المؤسسة أو منتوجها، على أن تصب هذه الأهداف كلها في إطار مسار التنمية المستدامة [1] .

[1]– أعتقد أن هذه المبادرات قد تساهم في إرساء ثقافة الوقاية في مجال الأمن و الصحة المهنيين، بحيث أن تضافر جهود جميع الأطراف من عمّال و أصحاب عمل و حكومة و كل من له ارتباط، يعد من المبادئ الثابتة على اعتبار أن ذلك هو المسلك الأنجع لضمان الأمن و السلامة في أماكن العمل خاصة و ما نسميه ببيئة العمل عموما و لتصفية المناخ المهني و جعله موقعا لإنشاء الثّروة في كنف الأمان و السلامة. كلمة السيد طيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي بمناسبة اليوم الدراسي حول الإعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية 18 ديسمبر 2005 .

إضافة إلى تنظيمه على مستوى مركز التكوين التابع لمؤسسة ميناء وهران يوما دراسيا حول مساهمات مؤسسات الميناء في عمليات الوقاية من الحوادث المهنية بمشاركة مسؤولي و مسيري 10 موانئ ، حيت تناول المشاركون لدور الحماية في تسيير مختلف الأخطار المهنية، علما بأنه تم القيام بتجارب عديدة على مستوى موانئ الجزائر و عنابة و آرزيو، من اجل التعرف على المخاطر و النقائص المتصلة بإجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مع البحث عن أسبابها. و قد أكد المتدخلون على ضرورة وضع إستراتيجية لمحاربة ظاهرة حوادث العمل و التقليل منها قدر الإمكان و ذلك من خلال التحقيقات الميدانية و التحاليل العملية لهذه الحوادث و يجب أن يهتم العلم بإحصاء مختلف الحالات المرضية من خلال تحديد الأسباب و طبيعة الحوادث لاتخاذ الإجراءات العملية و سيكون احترام هذا العمل الذي يقوم المختصون بمثابة حجر الزاوية للتقليل من عدد حوادث العمل [1] .

الفرع الثاني : المجلس الاقتصادي و الاجتماعي:

يعتبر المشرع الجزائري المجلس الاقتصادي و الاجتماعي[2] مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي و التشاور[3] . من خلال مناقشة القضايا الوطنية المهمة على غرار الانضمام إلى منظمة التجارة الدولية و أثر هذا الانضمام على الاقتصاد و المفاوضات الشراكة مع الاتحاد الأوروبي .

---

[1]– فعلى مستوى ميناء وهران يتم سنويا تسجيل 50 حادثا عمل، مما يؤثر على سير العمل ونوعيته. إضافة إلى وفاة مليوني شخص سنويا على المستوى العالمي، حيث أثبتت دراسة تم القيام بها سنة 2002 أن مادة الاميانت وحدها تساهم في موت مئة ألف شخص سنويات على المستوى العالمي، موقع المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية في 21 افريل 2008 .

[2]– المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي و الاجتماعي المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 ، ج ر رقم 64 المؤرخة في 10 أكتوبر 1993 .

[3]– المادة الثانية من المرسوم السابق " المجلس جهاز استشاري للحوار و التشاور في الميادين الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية " .

و نظرا لأهمية المشاركة المنظمة للمواطنين في صنع السياسات و القرارات التي تعنيهم، تم إنشاء المجلس ليكون منبراً فاعلا للحوار بين الشركاء الاجتماعيين وصولاً إلى أفضل السياسات التي تحقق الانسجام و تعزيز السلم الاجتماعي و العدالة الاجتماعية و الاقتصادية، ليكون إطارا لمشاركة كافة الشركاء الاجتماعيين و ممثلي مؤسسات المجتمع المدني في تطوير السياسات الاجتماعية و الاقتصادية و خلق توافق حولها. حيث يتكون من 180 عضوا مؤهلا في كل المجالات، 50 % منهم أي 90 عضوا يمثلون القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، 9 أعضاء منهم ممثلين عن المؤسسات و الهيئات العمومية، و 9 ممثلين عن المؤسسات الخاصة و أصحاب الحرف و صغار التجار، و 9 آخرين ممثلين عن المستثمرات و التعاونيات الفلاحية، و ممثلين عن الإطارات المسيرة في القطاع العمومي الاقتصادي و الثقافي و الاجتماعي و التربوي في حدود 9 أعضاء، و مثلهم ممثلين عن الجمعيات ذات الطابـــــع الاجتماعي و الثقافي و 9 أعضاء ممثلين للجالية الجزائرية بالخارج و 30 عضوا ممثلا للعمال الأجــراء و 06 أعضاء ممثلين عن المهن الحرة [1] . و في حدود 25 % تمثل الإدارات و مؤسسات الدولة و 25 % الباقية تمثل الشخصيات المؤهلة بالنظر إلى تأهيلها الشخصي[2] .

يجتمع المجلس علنية ثلاثة مرات سنويا في دورات عادية، و قد يجتمع في دورات غير عادية بناءا على طلب من مكتبه أو من بطلب من الحكومة أو بطلب من ثلث أعضاءه [3] .

[1]- المادة 05 من المرسوم الرئاسي السابق الذكر .

[2]- طبقا للمادة 07 من المرسوم السابق الذكر يعين رئيس الدولة نصف أعضاء المجلس بحكم تأهيلهم الشخصي أما النصف الباقي يعينهم رئيس الحكومة.

[3]- المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم 398/94 المؤرخ في 19 نوفمبر 1994 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي و الاجتماعي، ج ر 78 .

يتضمن المجلس خمسة لجان دائمة، لجنة التقويم، لجنة أفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، لجنة علاقات العمل، لجنة التهيئة الإقليمية و البيئة، لجنة السكن و الاحتياجات الاجتماعية. تعد لجنة التقويم تقارير ظرفية كل 6 أشهر عن الوضع الاقتصادي و الاجتماعي في البلاد [1] ، مبرزة ما أنجزته الدولة من أعمال و تأثيرها على النشاط الاقتصادي من جهة و على الوضع الاجتماعي من جهة ثانية .

أما لجنة أفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية تقوم بتحليل كل الوثائق و التقارير المتعلقة بسياسات التنمية و مدى تأثر النمو الاقتصادي و التقدم الاجتماعي. في حين تتكفل لجنة علاقات العمل بتحليل الأدوات القانونية و الآليات المتفق عليها التي تحدد تطور الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين و تحسين العلاقات الاجتماعية المهنية، من خلال دراسة مشاكل العمل و التشغيل، ظروف العمل و الوقاية من الأخطار المهنية، و دراسة العلاقات المهنية في عالم الشغل و ترقية الحوار الاجتماعي.

– دور المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و أهدافه :

يحاول المجلس باعتباره إطارا للحوار الاجتماعي مرافقة دينامكية الحركة العميقة للمجتمع مع إعطاء للديمقراطية الاجتماعية الوجه التحرري بين كل من القوى الاقتصادية و الاجتماعية بإمكانها أن تتقـــارب. و هكذا يعد كهمزة وصل في ظل اختلاف المقاربات للانشغالات، التي تبدو من الوهلة الأولى متناقضة بين حساسيات تبحث عن تعبير مخالف. فاستطاع المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي أن يفرض وجوده كقطب للتشاور و التفكير و الحوار[2]. و يمكن حصر دوره في :

[1] – المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 398/94 السالف الذكر .

[2]– بن عباس كغوش سامية عضو بالمكتب المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، المرجع السالف الذكر ص 2 .

– تنوير السياسات العمومية في كل القضايا المتعلقة بالنمو الاقتصادي و الاجتماعي من خلال توصيات التي يقدمها بعد إخطاره.

– ضمان استمرار الحوار و التشاور بين الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين مع البحث عن توافق أثناء إعــداد اقتراحات ذات المصلحة العامة .

– تقديم الاقتراحات و التوصيات و إبداء أرائه حول القضايا التي تندرج في مجال اختصاصاته [1].

– تقويم المسائل ذات المنفعة الوطنية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية و الثقافية و دراستها.

– إمكانية مناقشة أي قضية أو ملف يندرج ضمن اختصاصاته.

يهدف المجلس الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر الاعتماد على مقاييس و معايير دولية من خلال، إعادة الاعتبار للكفاءات التنظيمية و القدرات و الطاقات الخلاقة للخبرة الموجودة داخل المجلس، إعادة تشكيل أسس منهجية، بتدعيم المجلس بأصحاب خبرة عالية من الداخل أو من الخارج ، تقنين آليات البحث و التحليل ، جعل من موسم 2007/2006 ، سنة انطلاق 5 تقارير ذات أهمية قصوى، ستنشأ سنويا بصفة متكررة كإطار لورقة عمل المجلس، خاصة بالتنمية البشرية، الفقر، الحريات الاقتصادية، الحكم الراشد، و الاقتصاد، إنجاح بناء حد مشترك، عملي مع الجهاز التنفيذي و السلطات العمومية، محاولة إدراج النظام المعياري مع تحديد نظام الوظيفة الهندسية المؤسساتية الوطنية.

[1]– عبد الله قادية ، التاطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي جامعة وهران ، العدد 03 سنة 2013 ص 134

و لذا يجب تفقد من ألان لآخر البرامج و المخططات الحكومية التي تشكل الرهانات الإستراتجية، للتمعن في ظروف و كيفية نجاعتها، و يكون ذلك من خلال تقويمات شاملة لا تتأتى إلا على من خلال تحقيق الأهداف السابقة، من خلال كذلك تعديلات مؤسساتية و نظامية، باتخاذ إجراءات و متابعة الانعكاسات الناجمة عن العقد المشترك للاتحاد الأوروبي، و النظام المستقبلي للمنظمة العالمية للتجارة ، ترقية المؤسسة الاستشارية الوطنية إلى مفهوم الحكم الراشد لتصبح قادرة على:

– جعل المجلس كطاولة التشاور و الحوار المستمر، بالمقاربة أكثر بين القوى العمومية، المنظمـــات الدولية الغير حكومية، الشخصيات المستقلة، الشبكات الوطنية الخبيرة و الباحثة، مراكز الدراســـــات و البحث.... الخ.

– الارتقاء بالمجلس إلى قطب لا يعلى عليه من حيث الجاذبية للآليات الدولية للتقويم و متابعـــــة السياسات العمومية.

– جعل من المجلس من خلال وظيفته الكبيرة كمستشار عضوي محبذ عند أسمى القـــــوى الوطنيـــــة و السلطات العمومية على أوسع نطاقها.

المطلب الثاني : اليات الحوار الاجتماعي في الجزائر

منذ بدايتها سنة 1991 [1] انعقدت أكثر من 16 لقاءا ثلاثيا بين الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و التي تعتبر آلية من آليات الحوار الاجتماعي ، حيث ساهمت بشكل كبير في تحقيق نوع من الاستقرار و السلم الاجتماعي في الجزائر، من خلال القضايا التي عالجتها منذ بدايتها ، خاصة منها مسائل رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في كل مرة، إضافة إلى تحسين القدرة الشرائية. إضافة إلى أخرى أكثر انتشارا و هي الاتفاقيات الجماعية للعمل .

[1]– أول لقاء ثلاثي انعقد بالجزائر كان من 18 إلى 22 نوفمبر 1991 ، عبد الله قادية ، التاطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق الذكر ص 127 .

سنتعرض الفرع إلى مضمون بعض الاجتماعات و لقاءات الثلاثية ، ثم نتعرض إلى الاتفاقيات العمل الجماعية في الفرع الثاني .

الفرع الأول : اجتماعات و لقاءات الثلاثية

نظرا لكثرة هذه اللقاءات فقد وقع اختيارنا على لقاء الثلاثية المنعقد يومي 30 سبتمبر و01 أكتوبر 2006 الذي عرف لأول مرة إبرام ما يسمى بالعقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر، ثم نتعرض إلى لقاء الثلاثية رقم 14 نظرا لأهميته و إلى القرارات النوعية التي تم توصل إليها .

1 – لقاء الثلاثية المنبثق عنه إبرام العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي :

توجت الثلاثية المنعقد يومي 30 سبتمبر و01 أكتوبر 2006 بين الأطراف الثلاثة، الحكومـــة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، بعدما تم اقتراحه في الثلاثية التي سبقت [1]. و اعتبارا للإجماع الواسع للشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين و التفافهم حول تعزيز المكاسب السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تضمن الاستقرار الاجتماعي الذي يعد شرطا لا مناص منه لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المتكاملة و المستديمة.

و اعتبارا أيضا لكون تضافر جهود كافة الأطراف في العقد يعد أمرا ضروريا لبناء اقتصاد قوي قوامه الجهد المنتج، و غايته تحسين الأوضاع الاجتماعية، الأمر الذي يسمح بالاندماج بنجاح ضمن الاقتصاد العالمي المبني على المردودية و القدرة التنافسية، و رغم كل الايجابيات التي أشار إليها العقد التي عرفتها تلك الفترة، منها انخفاض معدل البطالة و ارتفاع نسبة دخل الفرد السنوي ، و تسديد نسبة كبيرة من

[1]- و المنعقدة يومي 03 و 04 مارس 2005.

الديون التي كانت مترتبة على الجزائر، انخفاض نسبة التضخم، و إنشاء عدد كبير من المؤسسات الصغيـــــــرة و المتوسطة [1] .

إلا انه بالرغم من هذه الإنجازات ، تواجه الجزائر تحديات كبرى تتمثل على الخصوص في ضرورة مواصلة الجهد لتدارك التأخر الاقتصادي و التكنولوجي، و تخفيض مستوى البطالة بحيث يكون أكثر دلالة و توفير أحسن الشروط لاندماج اقتصادنا ضمن الاقتصاد العالمي، و ركز العقد على مجموعة من الالويات التي يجب العمل على تحقيقها منها، ترقية المناطق المحرومة و تقليص الفوارق، و تنمية عالم الريف، و محاربة الفقر و التهميش، و إشراك أكبر للمرأة في أعمال التنمية، و إعادة تأهيل الموارد البشرية، و بالأخص ترقية التشغيل و إدماج الشباب في دائرة الإنتاج .

و لكن لا يتحقق هذا إلا من خلال تنفيذ هذه البرامج و ضمان فاعليتها يستلزمان حشد جميع الطاقات، بما فيها الجالية بالخارج ، و الانسجام الوثيق بين التوجهات الوطنية الكبرى و البرامج المحلية و القطاعية، بالإضافة إلى التوافق و التكامل بين الفاعلين و الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين، من أجل إبرام تحالفات شراكة إستراتيجية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، فالعقد يقوم على منطق الشراكة من أجل التنمية و يرتكز على التزام كافة الشركاء الاجتماعيين بالعمل على

[1]– تراجع نسبة البطالة التي انتقلت من 29,3% سنة 1999 إلى 15,3% سنة 2005، التحكم في التضخم الذي تراجعت نسبته إلى 1,6% سنة 2005 ، ثم إلى 1% خلال السداسي الأول من سنة 2006 ، تخفيض حجم المديونية التي انتقلت من حوالي 30 مليار دولار في نهاية سنة 1998 إلى 7 ملايير دولار في نهاية شهر جوان 2006، و من المتوقع أن تنخفض إلى حوالي 5 ملايير دولار في نهاية سنة 2006، إنشاء 92.554 مؤسسة صغيرة و متوسطة باستثمارات إجمالية قدرها 579,9 مليار دج، إنشاء حوالي 58.000 مؤسسة مصغرة باستثمارات إجمالية قدرها 98,3 مليار د.ج ، ارتفاع الناتج الداخلي الخام للفرد الذي انتقل من 108.064 دج للفرد (1623 دولار) سنة 1999 إلى 227.400 دج للفرد (3100 دولار) سنة 2005 ، مضمون العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي السابق الذكر.

تحقيق نمو قوي و مستديم وعلى توزيع عادل لثمرات التنمية. و ساهم العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في الحد من التوتـــــــرات و تشجيع الشراكة، و يعد آلية لترقية مسار الدولة في النمو و التنمية، و يدعم الحوار من خلال مجموعة من الأطر و الآليات المناسبة للتشاور و تبادل الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، و هو يشكل بذلك إطارا متميزا للمسئولية و أداة لتدعيم الحوار الاجتماعي.

و من بين الأسس التي يقوم عليها هذا العقد، اعتبار العمال هم المحور المركزي في كل سياسة تنموية باعتبارهم شريك لا يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصـــادي، و خلق مناصب العمل اللائق، و إنماء المداخيل و توزيعها، هي أساسا من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية و تتوقف على قدرتها الإنتاجية و مردوديتها، فالمؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة ، و لا يمكن لأية سياسة تنموية أن تكون مجدية ما لم تجعل ترقية المؤسسة الإنتاجية في صدارة أولوياتها [1] ، كما أن أية سياسة اقتصادية لن تجدي نفعا إذا كانت المؤسسة التي تنشط السوق و تعيش من السوق لا تدرج ازدهارها ضمن ازدهار الوطن ككل، و اعتبار المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي بالنسبة للتعبئة الوطنية لخدمة التنمية و

[1]- بذلت الجزائر جهدا كبيرا للحد من معدلات البطالة و توفير مناصب جديدة للشغل، من خلال دعم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مدى السنوات العشر الماضية، حيث قامت بإصلاحات بارزة لتعزيز الإطار القانونـــــــــي و التشريعي من أجل خلق بيئة عمل مساندة لأنشطة هذا القطاع، فأنشأت بذلك وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عام 2000، و هي الدولة العربية الأولى التي انشات وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و قد سطرت هذه الوزارة إستراتيجية متكاملة لتحسين و تطوير البيئة الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. حيث شملت هذه الإصلاحات إصدار قوانين ذات أهمية بالغة مثل ، قانون تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001، قانون ضمان القروض، قانون المجلس الوطني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. المكتب الوطني الاستشاري، تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة مقارنة لبرامج تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دول مختارة، أفريل 2008 ص 63 .

لإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني ، هي بالضرورة محور أساسي في العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي. أما الأهداف التي حددها العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي من اجل تحقيقها :

– تكثيف الإنتاجية لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحسين مردودية كافة عوامل الإنتاج، و العمل على عصرنة و فاعلية المؤسسة من خلال تثمين الموارد المادية و البشرية، و إدماج التكنولوجيات الجديدة .

– مواصلة الجهود الرامية إلى تقليص مستوى نسبة البطالة المسجل حاليا مع رسم كهدف لسنـــة 2010 و هو الوصول إلى تخفيض محسوس لنسبة البطالة بحيث تصل إلى أقل من 10%.

– ترقية اقتصاد منتج مولد للثروة و لمناصب الشغل،

– مواصلة تكثيف محاربة الاقتصاد الموازي، بإشراف من السلطات العمومية و بمساهمة المؤسسات الاقتصادية و منظمات أرباب العمل و نقابات العمال.

– تحسين القدرة الشرائية الذي يبقى مرتبطا ارتباطا وثيقا بإنتاج الثروة.

– مواصلة إصلاح هيئات وأدوات الرقابة و محاربة الفساد و الأشكال المضرة للاقتصاد الوطني.

2– لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و 30 سبتمبر 2011

يعتبر من انجح لقاءات الثلاثية التي عرفتها الجزائر، بالنظر للكم الهائل للقرارات التي اتخذت ، خاصة في المجال الاجتماعي دعما للطبقة العمالية، بحضور ممثلي الحكومة و ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ممثلي منظمات أرباب العمل. و قد ناقشوا ثمانية نقاط أساسية نذكر منها ما هو اجتماعي محض :

- توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص:

هذا الملف كان من اقتراح الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي أشاد بالحوار و التشاور و روح التضامن التي ميزت دوما علاقاته مع مجمل شركائه داخل إطار الثلاثية بما في ذلك مع المنظمات الخاصة لأرباب العمل [1]. و في إطار الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في سبتمبر 2006 و التي تم تجديدها في 2010 فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين قد أعرب عن رغبته في أن تتواصل هذه الممارسة لفائدة العمال و مؤسساتهم من خلال توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص. كما أشادت منظمات أرباب العمل هي الأخرى بهذا التشاور الذي ميز دوما علاقاتها مع الشريك الاجتماعي و أكدت من جديد استعدادها لمواصلة انتهاج نفس هذا السبيل التضامني. و بهذا الشأن أبدت هذه المنظمات موافقتها على توسيع الاتفاقيات الجماعية إلى القطاع الخاص.

- التمثيل النقابي في القطاع الخاص:

نظرا لما أصبح يواجه بعض مؤسسات القطاع الخاص الوطني و الأجنبي من عراقيل تحول دون تمكين العمال من ممارسة حقهم النقابي الذي يضمنه الدستور و القانون. فان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يطالب بمساهمة منظمات أرباب العمل و تدخل السلطات العمومية من أجل ضمان احترام الأحكام القانونية المتعلقة بممارسة الحق النقابي. و بهذا الشأن فإن منظمات أرباب العمل المشاركة في الثلاثية التي نددت كلها بهذه الانتهاكات للتشريع المتعلق بالحق النقابي قد أكدت بأن هذا الحق مكفول لكل منخرطيها كما أعلنت تضامنها مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في

[1]- و للتدليل على ذلك أشار إلى سنة المفاوضات حول الاتفاقيات الخاصة بالأجور في القطاع الخاص التي أفضت إلى عقد حوالي 13.000 اتفاقا بين 1997 و2009. و أضاف أن سنة 2010 و حدها قد شهدت توقيع 736 اتفاقا حول الأجور فضلا عن الاتفاقية الإطار التي أبرمت بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين و منظمات أرباب العمل.

الدفاع عن هذا الحق لفائدة العمال. أما الحكومة فقد ذكرت من جهتها بأن التشريع واضح في مجال ممارسة الحق النقابي و أن كل الأطراف المعنية ملزمة بالتدخل كلما سجل خرق للتشريع. و أكدت من جديد مسؤوليتها في السهر على فرض احترام القوانين و التنظيمات فقد أعلنت الحكومة عن استعدادها للتدخل عبر هيئاتها المختصـــة و العمل عند الاقتضاء على إخطار الجهات القضائية عن كل خرق ملح لممارسة العمال لحقهم النقابي.

الفرع الثاني : الاتفاقيات الجماعية للعمل

التفاوض الجماعي الناجح، هو الذي يتوج بإبرام اتفاقية عمل جماعية، يتفق فيها كل من منظمات النقابية للعمال و للمستخدم على النقاط التي تم طرحا للتفاوض أو على الأقل جزء منها، تتعلق بظروف و شروط العمل و علاقاته ، مما ينعكس إيجابا على العمال و المؤسسة في نفس الوقت . حيث تؤكد أخر الإحصائيات ارتفاع عدد الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية المبرمة في مختـلف المستويات، حيث بلغ عددها سنة 2008 على مستوى المؤسسة الاقتصادية 2893 اتفاقية جماعيـــة و 13.606 اتفاق جماعي، و 55 اتفاقية و 93 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي . ثم ارتفع عددها على مستوى المؤسسة سنة 2010 الى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي و 68 اتفاقية و 119 اتفاق جماعي على مستوى الفروع الاقتصادية [1] .

[1]– عرض السيد طيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي خلال الدورة 309 لمجلس الادارة لمكتب العمل الدولي بجنيف من 4 الى 19 نوفمبر 2010 حول التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي .

طبقا للمادة 124 من قانون 11/90 فان مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ينصب أساسا على تنظيم شروط العمل و التشغيل مثل الأجور، الحماية الاجتماعية، الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، تسوية منازعات العمل الفردية منها أو الجماعية.

تعتبر منازعات العمل الجماعية من أهم الإفرازات التي قد تفرزها علاقات العمل القائمة بين المستخدمين و العمال، في ظل التناقض الموجود بين مطالب العمال الاجتماعية و الاقتصاديــة للمستخدمين و تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مظهر من مظاهر تحقيق السلم الاجتماعي داخـــــــل المؤسسات. بالتفاوض يمكن طرح كل المسائل للنقاش محاولين الوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف و بالتالي نحقق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي داخل المؤسسة. فقد ترك المشرع الجزائري الحرية الكاملة للشركاء الاجتماعيين في ضبط علاقاتهم و صياغتها الأمر الذي يسمح بتجنب الدخول في نزاعات و صراعات لا تخدم على الإطلاق لا العمال لأنه مصدر رزقهم و لا تخدم المصالح الاقتصادية لصاحب العمل سواء في القطاع الخاص أو العام. لهذا جاءت معظم الاتفاقيات الجماعية التي بحوزتنا تولي أهمية قصوى للوقاية من منازعات العمل الجماعية و ذلك بتخصيص لها الجانب الأكبر منها.

حيث جاءت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب سونلغاز تؤكد ذلك في الفصل الأول من الباب الخامس منها بعنوان منازعات العمل و المصالحة ، بحيث ألزمت في إطار الوقاية من منازعات العمل الجماعية، أن تنعقد إجباريا اجتماعات دورية نصف شهرية تجمع ممثلي مديرية المؤسسة أو الوحدة و الممثلين النقابيين من اجل بحث المشاكل المهنية و الاجتماعية للعمـــــال. و في حالة الضرورة تنعقد اجتماعات غير عادية بطلب من احد الأطراف.

على أن يتم تحديد جدول الأعمال و المواضيع المطروحة للنقاش باتفاق مشترك بين أطرافهـا و يختتم كل اجتماع بمحضر يتضمن النتائج المتوصل إليها. و في حالة الاختلاف حول جزء أو كل المسائل المطروحة للنقاش فان مديرية المؤسسة أو الوحدة و ممثلي العمال ملزمين على احترام إجراءات المصالحة الداخلية [1].

كل خلاف جماعي ينشأ على مستوى الوحدة من وحدات المؤسسة لا بد أن يفحص و يناقش بين مسؤولي السلم الإداري للمؤسسة و الممثلين النقابيين حسب الحالة، و يبلغ بنتائج الاجتماعات التي انعقدت في كل مرحلة. و في حالة فشل المصالحة على مستوى الوحدة تنطلق إجراءات المصالحة أمام الرئيس المدير العام بعد أن يخطر من الطرف الأكثر استعجالا في اجل 08 أيام.

و في هذه الحالة لا يمكن عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليميا إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية [2]. على أن لا تتجاوز مهلة شهرين من يوم تبليغ مديرية المؤسسة كتابيا ، و في حالة فشل المصالحة الداخلية يعرض النزاع أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا من اجل بدء إجراءات المصالحة الخارجية الإجبارية بعد إخطارها من احد الأطراف في اجل 08 أيام من يوم تبليغها. و إذا تواصل النزاع الجماعي بدون حل يمكن عرضه لإجراءات الوساطة و التحكيم.

نفس التوجه ذهبت إليه اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، حيث خصصت الفصل الأول من الباب السادس منها للوقاية من منازعات العمل الجماعية ، حيث أكدت على ضرورة اتفاق الأطراف على عقد اجتماعات شهرية و فصلية من اجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعيـــــة و المهنية و ظروف العمل

[1]– انظر المادتين 217 و 218 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب.

[2]– انظر المادتين 219 و 220 من نفس الاتفاقية.

بين مسؤول موقع العمل [1] و الممثلين النقابيين . يتم تحرير محضر خاص بكل اجتماع، تدون فيه المقترحات و التوصيات و التظلمات، النقاط المتفق عليها و التي مازالت عالقة في اجل 08 أيام إلى مدير الوكالة إذا كان الاجتماع المنعقد على مستوى مركز أو فرع الدفع ، أو إلى مدير الوكالة المحلية إذا كان الاجتماع على مستوى فرع الولاية ، أما إذا انعقد على مستوى احد الهياكل التابعة مباشرة لمقر الهيئة فيرفع المحضر إلى المدير العام للهيئة .

و يتعين على المدير العام أو مدير الوكالة أن ينظر في المسائل العالقة و الرد عليها في اجل 21 يوما من يوم تبليغه. يمكن للطرف الأكثر استعجالا أن يرفع نقاط الخلاف إلى لجنة المصالحة الداخلية أو الوطنية. أما الفصل الثاني فقد خصص للمصالحة، حيث تتولها لجنة متساوية الأعضاء، تتكون من ثلاثة ممثلين عن الهيئة المستخدمة و ثلاثة أعضاء إضافيين و ثلاثة ممثلين يتم اختيارهم من المنظمة النقابية التمثيلية للعمال و ثلاثة أعضاء إضافيين. تنشأ على مستوى مقر الهيئة المستخدمة و في كل وكالة ولائية أو محلية ، تتولى النظر في كل نقاط الخلاف و يمكنها الاستعانة و استدعاء أي شخص يمكن أن يساهم في إيجاد حل للخلاف الموجود . إذا نجحت عملية المصالحة يحرر محضرا بذلك في اجل 30 يوما من يوم إخطارها من قبل الطرف الأكثر استعجالا ، على أن يتم إيداع نسخة منه على مستوى مفتشية العمل أو على مستوى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا . أما في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا فيحرر محضر بنقاط الخلاف و يرفع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لإجراء المصالحة القانونية [2] .

---

[1]– يقصد بموقع العمل و حسب كل وضعية، مركز الدفع ، الفرع ، الوكالات الولائية أو الجهوية ، الهياكل الملحقة ، مركز التشخيص و العلاج، مركز التصوير الطبي الشعاعي، المقر الاجتماعي للهيئة المستخدمة. انظر المادة 125 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي السابقة الذكر.

[2]– المواد 128 و 129 و 130 و 131 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي السابقة الذكر.

أما الفصل الثالث من الاتفاقية فقد خصص للوساطة و التحكيم، طبقا للمادة 132 منها فقد أكدت عرض نقاط الخلاف على الوساطة في حالة فشل المصالحة القانونية لمفتشية العمل المختصة إقليميا بعد تحرير محضر بذلك .

الخاتمة :

يعتبر الحوار الاجتماعي و التفاوض الجماعي آليتين لتحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، و ازدادت أهميتهما ، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض و التشاور و الحوار، في ظل انسحاب الدولة و اكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، و ترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية.

لنجاح الحوار الاجتماعي ، فان الدولة مطالبة ببذل مجهود اكبر من خلال وضع إطار تشريعي و قانوني يؤسس لنظام تفاوض و لحوار اجتماعي فعال من جهة، و ضرورة أن توفر مناخ سليم و ملائم للمنظمات النقابية من اجل التشاور و التفاهم بعيدا عن التضييق و التخويف لأعضائها من جهة ثانية. و حتى تقوم المنظمات النقابية بدورها في التفاوض، لا بد من إعداد أعضائها إعداداً كافياً حتى يكونوا مفاوضين مهرة و ذلك من خلال التدريب و التثقيف و الممارسة.

كما تقوم المنظمات بإعداد الدراسات و البحوث القانونية و الاقتصادية كذلك إعداد البيانات و تصنيفها و تحليلها و تجهيز الإحصائيات و تحليلها و إمداد المفاوض النقابي بها.

براءة الاختراع كاداة لدعم تنافسية المؤسسات الاقتصادية " دراسة حالة الجزائر"

من إعداد الطالب: زواتين خالد
طالب دكتوراه علوم تخصص: قانون المؤسسة
تحت إشراف الأستاذة: زهدور كوثر
أستاذة محاضرة "أ" بكلية الحقوق والعلوم السياسية
بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم

الملخص:

في ظل اقتصاد العولمة وانفتاح الأسواق العالمية في وجه السلع والخدمات، أصبحت المؤسسات الاقتصادية والمستثمرين الأجانب بصفة عامة يبحثون عن سوق يحقق لهم أكبر هامش للربح في استثماراتهم. وفي ظل هذه المعطيات استلزم على المؤسسات الجزائرية مواجهة هذه المنافسة القوية والمنتظرة والتي سوف تؤثر على حصصهم في السوق الوطنية. أمام هذا الوضع أصبح من اللازم على المؤسسات الإقتصادية الجزائرية بقطاعيها العام والخاص الاعتماد على الاختراع والإبداع التكنولوجي. وبالتالي تظهر براءة الإختراع كأداة تحقق كل هذه الأهداف وتحديد قدراتها التنافسية. حيث تكمن أهمية هذه الدراسة لتسليط الضوء على براءة الإختراع باعتبارها أحد المؤشرات المستعملة في قياس التنافسية ودورها المهم في التنمية الإقتصادية.

الكلمات المفتاحية: الملكية الصناعية والتجارية – براءة الإختراع – المؤسسة – التنافسية – التنمية الاقتصادية.

Abstract :

In this economy of globalisation and opened intrnational market of goods and services, entreprises and investors always competing for higner amount of benefits iconsequently, Algerian entreprises have to face this strong competitive economy, that will impact their pacts in domestimarket.

In this context, the Algerian public companiesas wellas private entities have to improve their creative works and inventios, which appears a strategic tools of promoting comptitivety in matter of « patent ».

This study will try to highlight one of the important intellectual proprety rights, wich is the patent as a primordial instrument of promoting entreprise competitivety, and avhieving economic development.

Key words : Industrial and commercial property, patent entreprise, competitivety, economic development

مقــدمة :

إن تطبيق الجزائر لسياسة اقتصاد السوق مع بداية التسعينات وارتقاب انضمامها لاتفاقية منظمة التجارة العالمية (OMC) بالإضافة إلى توقيعها لاتفاقية الشراكة مع الإتحاد الأوربي، ترتب عن كل ذلك أحداث اقتصادية مهمة كان من نتائجها فتح السوق الجزائرية تدريجيا في وجه المؤسسات الدولية. وعليه، وفي ظل اقتصاد العولمة المتميز بالسهولة والسرعة وانفتاح الأسواق العالمية، أصبحت المؤسسات الأجنبية والمستثمرين الأجانب يبحثون عن سوق يحقق لهم أكبر هامش للربح. وفي ظل هذه المعطيات استلزم على المؤسسات الجزائرية مواجهة هذه المنافسة القوية والمنتظرة والتي يمكن أن تحد من توسعها وتطورها إذا لم تتوفر قاعدة تكنولوجية تعمل على تحسين نوعية المنتجات وكذا خلق منتجات جديدة.

إن وضع المؤسسات الإقتصادية في الجزائر بقطاعيها العام والخاص يعود إلى عدم الإهتمام بالبحث والتطوير، لذا يبرز مدى أهمية الإبداع التكنولوجي بصفة عامة ودور براءات الإختراع بصفة خاصة في الرفع من قدرة تنافسية المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، خاصة إذا علمنا أن معظم الدول المتقدمة أو الإقتصاديات الناشئة تولي اهتمام كبير لنشاط البحث والتطوير، لذلك أصبحت المعارف والعلوم هي المصدر الأهم للميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية مما أوجب الإهتمام البالغ بعامل الإبداع التكنولوجي واستغلال براءات الإختراع على أوسع نطاق. ولعل التجربة اليابانية أثبتت أن القوة الاقتصادية لا تكمن فقط في امتلاك الموارد فحسب وإنما في استثمار الطاقة البشرية.

إن الهدف من هذا البحث هو تسليط الضوء على أحد أهم العوامل التي يمكن أن تلجأ إليها المؤسسات الإقتصادية لتحسين تنافسيتها وكذا إظهار علاقة براءات الإختراع بالإبداع التكنولوجي.

و انطلاقا مما تقدم يمكن صياغة إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى يمكن أن تساهم براءات الإختراع في تطوير القدرة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية ؟

و للوصول لدراسة علمية تلم بجوانب الإشكالية المطروحة، فلابد أولا من تحديد الإطار العام لبراءة الإختراع ثم بيان وضعية براءات الإختراع في المؤسسات الإقتصادية وهذا من خلال عرض التجربة الجزائرية في هذا المجال.

المبحث الأول: الإطار القانوني العام لبراءة الإختراع

إن مجرد توصل المخترع لإنجاز فكري لا يمنح له الحق في احتكار استغلاله وإنما يثبت له هذا الحق بمجرد حصوله على البراءة، الأمر الذي يثبت أهمية هذه الأخيرة، إذ تعد بمثابة المقابل الذي يقدم للمخترع نتيجة جهوده [1] الأمر الذي يظهر ضرورة النظر في النظام القانوني لبراءة الإختراع محل الإستغلال.

المطلب الأول: تحديد المقصود ببراءة الاختراع و الشروط القانونية اللازمة لمنحها

إن الشخص الذي ينجز اختراعا ما، يسعى للحصول على السند الذي يمكنه من احتكار استغلال اختراعه والتمتع بالحماية القانونية طيلة مدة صلاحية البراءة. غير أنه و في مقابل ذلك وحتى يتمكن من الحصول على هذه الوثيقة فلا بد من توار جملة من الشروط القانونية موضوعية منها و شكلية.

الفرع الأول: تحديد المقصود ببراءة الإختراع

أولا: مفهوم براءة الإختراع

يقصد ببراءة الإختراع الوثيقة التي تصدرها الدولة للمخترع اعترافا منها بحقه فيما اخترع، فهي لا تعد أن تكون إلا شهادة رسمية تصدرها جهة إدارية في مختصة في الدولة[2] يستطيع صاحب الإختراع بمقتضاها احتكار استغلال اختراعه تجاريا أو صناعيا لمدة محددة و بقيود معينة.

و من التعاريف التي قيلت في براءة الإختراع بأنها "عبارة عن شهادة أو وثيقة حكومية تمنح حقوقا استئثارية احتكارية للمخترع على اختراعه لفترة زمنية محددة مقابل كشف المخترع عن اختراعه للجمهور"[3] . لذا يعتبر جانب من الفقه بأن براءة الإختراع عبارة عن قرار إداري صادر عن الهيئة المختصة قانونا على أساس أن هذه الهيئة ملزمة باحترام النصوص القانونية التي تحد مجال تدخلها، حيث تسلم الإدارة السند إلى المخترع الذي كان طلبه مستوفيا كافة الشروط القانونية[4].

ثانيا: تطور النصوص القانونية الجزائرية المنظمة لبراءة الإختراع

لقد نظم المشرع الجزائري براءات الإختراع بداية بموجب الأمر رقم 66-54 المؤرخ في 3 مارس 1966 المتعلق بشهادات المخترعين وإجازات الإختراع[5] ونظرا لقصور أحكامه وكذل للتحولات التي شهدتها الجزائر على كافة الأصعدة فقد تدخل المشرع الجزائري بإصداره للمرسوم التشريعي رقم 93-17 المؤرخ في 7 ديسمبر 1993 المتعلق بحماية الإختراعات[6] غير أن التطورات التي شهدنها الجزائر فيما بعد لا سيما مفاوضاتها للإنضمام لاتفاقية التجارة العالمية استلزم الأمر ضرورة تبني توجه تشريعي جديد لذا تم إصدار الأمر رقم 2003-07 المؤرخ في 19 جويلية 2003 والمتعلق ببراءات الإختراع[7] الذي حل محل النصوص السابقة الملغاة. هذا على الصعيد الداخلي، أما على الصعيد الدولي فقد انضمت الجزائر وصادقت على العديد من الإتفاقيات الدولية المنظمة لهذا المجال بما في ذلك أحكام اتفاقية إتحاد باريس للملكية الصناعية التي تعتبر النص المرجعي للتشريعات الداخلية للدول المنظمة لبراءات الإختراع[8].

الفرع الثاني: الشروط القانونية اللازمة لمنح براءة الإختراع

أولا: الشروط الموضوعية اللازمة لمنح البراءة

1- ضرورة وجود اختراع: إن عنصر الإبتكار هو الشرط الأساسي لموضوع براءة الإختراع، كما أنه يسمح بالتمييز بين ما يعتبر اختراعا وما لا يعتبر كذلك. فالمقصود بالإختراع كما سبق القول هو التوصل إلى شيء جديد أو إيجاد شيء جديد لم يكن موجودا من قبل.وعليه يرى الفقه أن العنصر الذي يميز الإختراع هو تدخل يد الإنسان الذي يضفي الطابع الإختراعي على هذا الإنجاز، سواء في إنشاء المنتوج ذاته أو في تطبيقه[9].

2- يجب أن يكون الإختراع ناتجا عن نشاط اختراعي: إن هذا الشرط يسمح بتمييز الإختراع عن غيره من المفاهيم الأخرى[10]. وعليه، فحتى يعطى للإنجاز الفكري وصف الإختراع يجب أن تكون نتائجه تتجاوز حالة التقنية، اي أن يتجاوز نطاق المألوف بحيث يكون هذا الإختراع ذا مستوى تقني وفني. لذا يجب أن يكون هناك فارق بين ما حققه المخترع من نتائج وبين التقنيات المشابهة له. وعلى ذلك، فإن النشاط الإختراع يقتضي أن يرتفع الإنجاز الفكري الذي ينبطق عليه وصف الإختراع عن مستوى الأفكار العادية.

3- واجب قابلية الإختراع للتطبيق الصناعي: يشترط أن يتوافر في الإختراع الخاصية الصناعية وهذا بأن يكون الإختراع قابلا للصنع أو الإستخدام في أي نوع من الصناعة وحتى الفلاحة[11]. بحيث لا يقتصر التطبيق الصناعي على قابلية استخدام الإختراع في الصناعة بالمعنى الضيق، بل يجب أن تؤخذ عبارة " الصناعة" بمفهومها الواسع، فتشمل الصناعات الزراعية والإستخراجية كما هو الحال بالنسبة للمناجم. ويترتب على ذلك أنه لا يعتبر من قبيل الإختراعات، الأفكار والنظريات العلمية البحتة التي لا تنطبق في صناعة معينة.

4- واجب توفر عنصر الجدة في الإختراع: لقد نص المشرع الجزائري على غرار بعض التشريعات الأجنبية على هذا الشرط[12]. ويكون الإختراع جديدا إذا لم يسبق إفشاؤه أو استعماله أو منح براءة عنه من قبل، أي ألا يكون الإختراع مدرجا في حالة التقنية. والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي يأخذ بمفهوم الجدة المطلقة من حيث الزمان والمكان، أي أنه لا يمكن حصر حالة التقنية للمنشآت أو الإختراعات المعروفة على التراب الوطني ودون تحديد المدة التي لا يمكن تجاوزها للبحث عن الإختراعات التي سبق نشرها.

5- واجب احترام النظام العام والأخلاق الحسنة والصحة والبيئة: يشترط أخيرا في الإختراع حتى تمنح براءة عنه، ألا يكون مخالفا للقواعد المتعلقة بالنظام العام أو الآداب العامة أو الصحة أو البيئة[13]. كما لو كان الإختراع عبارة عن آلة لتزييف النقود أو آلة للقمار. وتأسيسا على ذلك، يمكن القول أن المشرع قد غلب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية للمخترع، وهذا يعكس مدى اهتمامه بحياة الإنسان والحيوان والنبات وكذا أخذه بعين الإعتبار واجب حماية البيئة[14].

ثانيا: الشروط الشكلية والإجراءات الواجب استكمالها

يضاف إلى الشروط الموضوعية السابقة الذكر، أن تتوفر شروط شكلية من أجل استصدار البراءة تتمثل على وجه الخصوص في تقديم الطلب، والبيانات الواجب ذكرها، ودفع الرسوم القانونية.

إن الحق في إيداع طلب البراءة يمنح للشخص الطبيعي أو المعنوي، وطنيا كان أو أجنبيا. فيرجع الحق في البراءة إلى من قام بالإختراع، اي إلى المخترع أو خلفه[15]. أما بالنسبة للإختراع المنجز في مؤسسة، أي اختراع الخدمة[16] فهنا يعود الحق في إيداع طلب الحصول على البراءة بحسب ما تم الإتفاق عليه، أي بالنظر إلى وجود إتفاقية خاصة بين العامل المخترع والهيئة المستخدمة، أو بحسب ما إذا تم التنازل من

العامل المخترع عن ملكية الإختراع لصالح الهيئة المستخدمة. وإذا اشترك شخصان أو عدة أشخاص في إنجاز اختراع، فإن تقديم الطلب يكون باسمهم جميعا.

و بالنسبة للبيانات الواجب ذكرها في الطلب، فقد أوجب المشرع الجزائري على من يريد أن يحصل على براءة اختراع أن يتقدم بطلبه أمام الهيئة المختصة، أي المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية أو بواسطة رسالة بريدية مع طلب الإشعار بالوصول، وأن يتضمن طلبه على وجه الخصوص: استمارة طلب، وصف الإختراع، ومطلب أو عدد من المطالب، ورسم أو عدد من الرسومات عند اللزوم، ووصف مخترع، ووثائق أو سندات إثبات تسديد الرسومات المحددة[17].

و متى تم تقديم الطلب من صاحب الإختراع، وتم تسجيله وفقا للشروط والإجراءات السابق ذكرها، تتولى افدارة المعنية فحص الطلب والبت فيه، ومن ثم إصدار البراءات المستوفية للشروط القانونية، حيث يباشر مدير المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية تسليم البراءات حسب تاريخ استلام الملفات وبعد دراستها. وتحتفظ المصلحة المختصة بسجل خاص يطلق عليه سجل البراءات، يتم تسجيل فيه جميع البراءات التي تم تسليمها مقيدة مرتبة حسب تسليمها بالرقم التسلسلي، واسم ولقب صاحبها، وتاريخ الطلب والتسليم، وكل العمليات الواجب قيدها بموجل التنظيم المعمول به. ويتكفل المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية بإعداد نشرة رسمية للبراءات، تنشر فيها المصلحة المختصة دوريا براءات الإختراع، والعمال التي تجريها على سجل البراءات[18].

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على منح البراءة

يترتب على صدور قرار من البراءة أن يصبح المخترع مالكا لها، فله استغلال الإختراع كما له أن يتصرف في البراءة بما شاء من التصرفات طيلة مدة صلاحية البراءة. وبالمقابل يلتزم مالك البراءة بعدة التزامات، فيقع على عاتقه واجب دفع الرسوم القانونية، وكذا الإلتزام بالإستغلال.

الفرع الأول: حقوق صاحب البراءة

أولا: الحق في احتكار استغلال البراءة

تخول البراءة لمالكها دون غيره الحق في استغلال الإختراع في حدود إقليم الدولة المانحة لها[19]. كما يحق لصاحب البراءة أو لذوي حقوقه إدخال تغييرات أو تحسينات أو إضافات على الإختراع وهذه العمليات تثبت بشهادات تمنح حسب نفس الطريقة التي منحت فيها البراءة الأصلية تسمى بالبراءة الإضافية[20]. وعلى ذلك، يظهر جليا أن البراءة تخول صاحبها دون غيره الحق في استثمار اختراعه، حيث أن البراءة تعد حكرا ممنوحا لمالك البراءة، وتبعا لهذا يحق لصاحب البراءة متابعة قضائيا كل من تصرف تصرفا يشكل جنحة التقليد كصناعة المنتوج المحمي بالبراءة أو استعمال وسائل تكون موضوع البراءة[21].

إن الحق في احتكار استغلال البراءة مؤقت وليس دائم، حيث يتبين من خلال استقراء الأحكام القانونية أن المشرع الجزائري قام على مثال سائر التشريعات الأجنبية بحصر الحق في احتكار الإستغلال الممنوح للمخترع من حيث الزمان، حيث حددت مدة حماية براءات الإختراع " بعشرين سنة تحسب من تاريخ إيداع الطب"[22]. وهكذا يستمر حق احتكار استغلال البراءة طيلة مدة الحماية القانونية ولا يمكن تحت أي ظرف كان تجديد حماية البراءة بعد انقضاء المدة المحددة قانونا، على اعتبار أن المصلحة العامة تفوق على المصلحة الخاصة للمخترع. كما أن الحق في احتكار استغلال البراءة مقيد من حيث المكان، حيث تمنح البراءة لصاحبها حق احتكار استغلال الإختراع في حدود إقليم الدولة المانحة للبراءة عملا بمبدأ إقليمية البراءة، فيتوجب على مالك البراءة والحالة هذه أن يلتزم بممارسة حقوقه داخل القطر الجزائري، أما إذا أراد توسيع دائرة الحماية خارج حدود دولته، فيجب عليه أن يستصدر براءة اختراع في كل دولة يريد حماية اختراعه لديها.

ثانيا: حق التصرف في البراءة

يجوز التصرف في البراءة بنقل ملكيتها مثل غيرها من الموال المعنية بكافة أساليب انتقال الملكية عن طرق العقد أو الميراث[23]. كما يجوز التصرف في البراءة بالبيع أو بالهبة أو الرهن، أو بمنح الغير ترخيصا باستغلالها[24].

فيجوز التنازل عن البراءة إلى الغير كليا أو جزئيا بعد صدورها، وقد يكون هذا التنازل بعوض أو بغير عوض. وإذا تم التنازل عن براءة الإختراع، تنتقل في هذه الحالة إلى المتنازل إليه جميع الحقوق المترتبة على ملكية البراءة كما يشمل التنازل على جميع البراءات الإضافية التي تم الحصول عليها حتى تاريخ التنازل. كما بالإمكان رهن البراءة لضمان دين على صاحبها، كما يستطيع مالك البراءة الحصول على قروض إذا وضع البراءة كضمان عن طريق رهنها رهنا حيازيا. وفي هذه الحالة وجب أن يكون عقد الرهن مكتوبا ومؤشرا عليه في سجل البراءات.

و يجوز لمالك البراءة أن يمنح ترخيصا للغير قصد استغلال الإختراع لمدة معينة نظير دفع مقابل، وفي هذه الحالة يعد الترخيص نوعا من الإيجار، فيخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني والمتعلقة بإيجار الأشياء.

الفرع الثاني: الإلتزامات المترتبة عن البراءة

أولا: الإلتزام بدفع الرسوم

لقد سبق القول أن صاحب البراءة أثناء إيداعه لطلبه للحصول على البراءة ان يرفق طلبه بالمستندات المثبتة لدفع الرسوم القانونية. حيث تشمل هذه الرسوم كلا من رسوم الإيداع ورسوم تدفع عند التسجيل ورسوم الإبقاء على سريان مفعول البراءة. ويخضع المودع لواجب دفع الرسوم حتى لو كان الأمر يتعلق بشهادات الإضافة[25]. وبالنسبة للرسوم السنوية التصاعدية التي عادة ما تتزايد مع مرور السنين إلى غاية انتهاء مدة البراءة، والتي يترتب على عدم تسديدها سقوط حق المخترع في ملكية البراءة.

ثانيا: الالتزام بالاستغلال

يعتبر منح المخترع حق استغلال اختراعه بمثابة عقد اجتماعي مقاله أن يلتزم المخترع باستغلال براءته لإفادة المجتمع.غير أنه قد يحدث أن يتقاعس صاحب البراءة ولا يقم باستغلالها بصفة مطلقة آو طوال مدة معينة من منحها له، ففي مثل هذه الحالة يصبح من المنطقي أن تمكن الدولة غيره باستغلال هذا الإختراع والإفادة منه على الوجه الذي يحقق المصلحة العامة باتباع شروط وإجراءات معينة[26]. ويتم تنظيم عملية الإستغلال في هذه الحالة بواسطة منح ترخيص إجباري دون نقل بطبيعة الحال ملكية البراءة. ويتم تطبيق هذا الإجراء في حالة إخلال مالك البراءة بالتزامه بالإستغلال، كما يطبق في حالة توافر ظروف خاصة تستدعي نزع ملكية الإختراع واستغلاله لمقتضيات المصلحة العامة[27].

المبحث الثـــاني: الأثر الإقتصادي لبراءة الإختراع على تنافسية المؤسسات

يعتبر التطور والإبداع التكنولوجي عامل هام في الزيادة من قدرة تنافسية المؤسسات الإقتصادية، وما يدل على ذلك المكانة التي يحتلها الإبداع التكنولوجي في التحليل الإقتصادي في معظم الدول الصناعية. حيث تعتبر براءة الإختراع من بين أهم مؤشرات التطور التكنولوجي وكذا دورها في تنظيم عملية الإنتاج.

المطلب الأول: وضعية المؤسسات الإقتصادية في الجزائر

لقد أصبحت براءات الإختراع تغطي بشكل كلي كافة المجالات التكنولوجية وهذا باستثناء برامج الحاسوب المحمية بقانون حماية حقوق المؤلف[28]. وهذه التغطية تعتبر مكسب خاص في مجال التطور التكنولوجي. ولتحديد هذه الأهمية، فلا بد من عرض تطور الإقتصاد الجزائري ودراسة وضعية براءات الإختراع في الجزائر مقارنة ببعض البلدان .

الفرع الأول: تطور الإقتصاد الجزائري

لقد عرف القطاع الصناعي الجزائري تغيرات كبيرة بعد عملية الإصلاحات التي تمت خلال سنوات التسعينات. فبعد ا كان القطاع العام يستحوذ على 80% من المؤسسات، والقطاع الخاص على 20% مكونة أساسا من مؤسسات صغيرة ومتوسطة، تراجعت هذه الوضعية بحيث ارتفع تعداد حجم القطاع الخاص ليصبح يضم 189552 مؤسسة سنة 2003 [29]. بحيث أصبح القطاع الخاص يلعب دورا مهما في الإقتصاد الجزائري خصوصا أنه أصبحت الجزائر في تحد كبير من خلال توسيع دائرة صادراتها خارج قطاع المحروقات وهذا تحد كبير للمؤسسات الإقتصادية الجزائرية بقطاعيها العام والخاص لولوج الأسواق الخارجية، حيث أن هذه المؤسسات تتميز بضعف كبير في القدرة على التصدير بما يضعف من تنافسيتها على المستوى الدولي.

و أمام هذا الوضع فقد عرف الإقتصاد الجزائري تباطؤ كبير، حيث أن المشكلة أصبحت تتمثل أساسا في اختيار و إنجاز الإستثمارات، على اعتبار أن الجزائر لم تستقطب سوى نسبة متدنية من الإستثمارات الأجنبية المباشرة، وكذا محدودية نشاط المؤسسات الإقتصادية الجزائرية و التي ينحصر نشاطها في بعض المشاريع كرخص الهاتف النقال مثلا.

الفـرع الثاني: دراسة وضعية براءات الإختراع في الجزائر

بتفحص المعطيات الإحصائية والمتعلقة بطلبات براءات الإختراع المودعة لدى المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية وإلى غاية 2003، فإن معدل الإيداع السنوي يساوي 282 طلب كل سنة الغالبية منها تقدم بها أجانب بمتوسط 267 طلب في السنة، اما الجزائريون فلا يتقدمون إلا بمتوسط 15 طلب في السنة[30].

و كمقارنة مع بعض الدول التي تتشابه مع الجزائر في الظروف الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية فمثلا تونس، فإن الإيداع الإجمالي فيها لبراءات الإختراع يبلغ 5080 طلب مقارنة مع ما تم إيداعه في الجزائر والبلاغ 8186 طلب غير أنه وفي مقابل ذلك، فإن التونسيون يودعون تقريبا ضعف ما يودعه الجزائري أي 816 طلب براءة. أما في المغرب فالتعداد الإجمالي فيها وصل إلى 10405 طلب، في حين أن المغاربة قد قاموا بإيداع 1821 طلب أي أكثر من طلبات الجزائريين بأربع مرات.

و أمام هذا الوضع وحالة الركود التي يشهدها الإبداع التكنولوجي في الجزائر، فإن إتباع أساليب البحث والتطوير وكذا تحفيز العاملين أصبح أكثر من ضرورة لتشجعين المخترعين الجزائريين على إيداع طلبات الحصول على براءة اختراعهم في الجزائر بدل إيداعها في الخارج ربما بحثا منهم عن المؤسسات الفردية أو الجماعية التي ترغب في استثمار واستغلال اختراعهم خصوصا إذا علمنا أن المخترع الجزائري عادة يفتقد للإمكانيات الفنية والمالية لاستغلال اختراعه في الجزائر.

المطلب الثاني: أهمية براءة الإختراع

تظهر أهمية براءات الإختراع في المجال التكنولوجي باعتبارها مكسب خاص للمؤسسات الإقتصادية بغرض تطوير نشاطها والرفع من وتيرة الإنتاج.

الفرع الأول: الأهمية الإقتصادية والتكنولوجية لبراءة الإختراع

تعتبر براءات الإختراع مصدر ومورد للمعلومات وهي تحقق مردودية تجارية ومؤشر لقياس تنافسية المؤسسات، كما أنها تسمح باسترجاع المداخيل الناتجة عن الإبداع التكنولوجي وهي تضفي بذلك قوة احتكارية لأصحاب براءات الإختراع و تعد الحافز على إجراء البحوث والتطوير على اعتبار أن هذه النشاطات يمكن اعتبارها مؤشرات للنمو الإقتصادي. وعليه، يمكن القول أن تطوير المؤسسات الإقتصادية في

الجزائر لعمليات البحث والتطوير وتشجيع العاملين بها على الإبتكار يمثل استراتيجية مهمة للدفع من نشاطها وكذا الرفع من قدراتها على منافسة المؤسسات الأجنبية التي تعتمد أساسا في نشاطها على استغلال الإختراعات الحديثة مثل قطاعات الإلكترونيك و الميكانيك و الكيمياوي[31].

من هذا المنطلق يمكن القول أن براءات الإختراع هي أداة لزيادة النمو الإقتصادي في أي بلد، حيث أن وجودها في المؤسسة يؤدي إلى تحقيق آثار اقتصادية مختلفة، بالإضافة إلى المساهمة في تطوير المؤسسات الإقتصادية من خلال تحسين مردودية إنتاجية وكذا تكثيف حصة المؤسسة في السوق وزيادة مبيعاتها. حيث أن إدخال تقنيات جديدة في عملية الإنتاج يكون تأثيرها الأساسي على نوع وكمية الإنتاج والسرعة في ذلك، وكل هذا يسمح بالتخفيض من تكاليف الإنتاج، الأمر الذي يضمن للمؤسسة أحسن مردودية. وبالتالي، فإن البعد الحقيقي لبراءات الإختراع يتمثل في تخفيض التكاليف و الاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج[32].

الفـرع الثاني: تأثير تعزيز نظام براءات الإختراع على اقتصاد الدول

يعتبر التطور والإبداع التكنولوجي كما تبين معنا عاملين هامين في الإنتاج والتنافسية. وما يدل على ذلك المكانة المخصصة لهما في عملية التحليل الإقتصادي، ومؤشرات لقياس تنافسية اقتصاديات الدول. فبراءات الإختراع تربط دائما بالبحث والتطوير، على اعتبار أن المؤسسات التي تودع براءات إختراع يكون تأثيرها فيما بعد من خلال استعمالها الاقتصادي. والملاحظ أن الدول وخاصة الصناعية تركز في نشاط مؤسساتها على نظام براءات الإخترع خصوصا في المجالات الحساسة كالكيمياء، أي البراءات التي تدخل في مجالات تكنولوجية ذات تطور كبير. لذلك، ولتحديد مؤشر النمو الاقتصادي في الدول يكمن ذلك من خلال النظر إلى عدد طلبات الإختراع المودعة لدى الهيئات المختصة في هذه الدول، الشيء الذي يعكس إنتاج الاختراعات في هذه الدول وكذا التخصص القطاعي للدول في ميدان براءات الإختراع.

أما عن الوضع في الجزائر، فرغم قيام السلطات العامة في الدولة باتباع نمط تكوين المهندسين والتقنيين ذوي الخبرة الكبيرة في المجال الصناعي، غير أنها لم تستغل هذه الطاقة الفعالة بالنظر لسياسة تسيير هذه المؤسسات وكذا التأخر في إعادة هيكلة وتنظيم المؤسسات العمومية بما لا يسمح بالإستعمال الكامل لهذه الطاقات مما جعل الإبداع التكنولوجي في الجزائر في حالة ركود تام، حيث أن متوسط إيداع طلبات براءة الإختراع للجزائريين لا يتعدى صدور 15 طلب في السنة، كما أن نشاطات البحث التي تتم في الجامعات لا تجد طريقها إلى الإنتاج الصناعي. حيث أصبحت الإبداعات التكنولوجية عبارة عن إبداعات هامشية وغير مهمة مما يعيق التطور ويهدد تنافسية الإقتصاد الجزائري.

الخـــاتمة:

سمحت لنا هذه الدراسة من تبيان أن لحقوق الملكية الصناعية وخصوصا براءات الإختراع باعتبارها بمثابة عمودها الفقري أداة للتنمية الإقتصادية، حيث اتفقت معظم المجتمعات تكريسا لأحكام إتفاقية باريس لسنة 1883على وجوب دعم المخترعين والمبدعين الذين يبذلون قصارى جهدهم لإنتاج منتجات جديدة أو أساليب فنية جديدة، غايتهم في ذلك تحسين الحياة البشرية وتلبية رغبات الزبائن بتوفير أحسن السلع و الخدمات.

وأصبحت بذلك براءة الإختراع لتعب دورا مهما وهو التحفيز على الإبداع التكنولوجي، حيث عرفت إقبالا كبيرا عليها في السنوات الأخيرة، وتضاعف الطلب العالمي عليها عشرات المرات لما لها من أهمية على عدة مناحي لاقتصادية وتكنولوجية وعلمية ويمكن استعمالها كمؤشر لقياس هذه المناحي وهي بالفعل مستعملة في العديد من المؤشرات الدولية للتنافسية.

وعليه، يمكن القول أن الجزائر أصبحت في تحد كبير خصوصا في ظل إتفاقية الشراكة مع الإتحاد الأوروبي والمفاوضات المتقدمة للإنضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، وتحد المؤسسات الإقتصادية الجزائرية للولوج إلى الأسواق العالمية بشرط تحكمها في التكنولوجيا والتقنيات الحديثة وهي أهم العوامل المحددة للتنافسية. فالإنتاج خارج قطاع المحروقات بعاني من نقص على المستوى الكمي والكيفي، ولمعالجة هذه الوضعية فإن المؤسسات الجزائرية العمومية أو الخاصة مجبرة على إرساء ديناميكية للإبداع التكنولوجي.

الهـــوامش:

[1] صلاح زين الدين، الملكية الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2000، ص. 24.

En ce sens, A. CHAVANNE et J- J- BURST, Droit de la propriété industrielle, Dalloz, 5 ème éd., 1998, p. 25.

[2] وهي ممثلة في الجزائر في المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية. أنظر في هذا الصدد المرسوم التنفيذي رقم 98-68 المؤرخ في 21 فبراير 1998 الذي يتضمن إنشاء المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية ويحدد قانونه الأساسي. ج.ر أول مارس 1998، عدد11، ص. 21.

[3] فاضلي إدريس، الملكية الصناعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص. 47.

[4] فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الجزائري، الحقوق الفكرية، ابن خلدون للنشر والتوزيع، وهران، 2006، رقم 18، ص. 19. وفي نفس المعنى، سمير جميل حسين الفتلاوي، استغلال براءة الإختراع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص. 22.

[5] ج.ر 8 مارس 1966، عدد19، ص. 222.

[6] ج.ر 8 ديسمبر 1993، عدد81، ص.04.

[7] ج.ر 23 جويلية 2003، عدد44، ص. 27.

[8] راجع في هذا الصدد الأمر رقم 66-48 المؤرخ في 25 فبراير 1966 المتضمن انضمام الجزائر إلى إتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية المؤرخة في 20 مارس 1883 والمعدلة، ج.ر 25 فبراير 1966، عع16، ص. 198. والأمر رقم 75-2 المؤرخ في 9 جانفي 1975 المتضمن المصادقة على اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية والمعلة، ج.ر 4 فبراير 1975، عدد10، ص. 154. والمرسوم الرئاسي رقم 99-92 المؤرخ في 15 أفريل 1999 المتضمن المصادقة بتحفظ على معاهدة

التعاون بشأن البراءات المبرمة بواشنطن بتاريخ 19 جوان 1970 والمعدلة وعلى لائحتها التنفيذية، ج.ر 19 أفريل 1999، عدد28، ص.03.

[9]- فرحة زراوي صالح، المرجع السابق الذكر، رقم 12، ص. 14.

[10]- ويقصد بذلك التمييز بين الإختراع والإبداع من جهة، وبين الإختراع والإكتشاف من جهة أخرى.

[11]- راجع المادتين 3 و6 من الأمر رقم 2003-07 وفي نفس المعنى، المادتين 3 و6 من المرسوم التشريعي رقم 93-17 والمادة الأولى من الأمر رقم 66-54.

En ce sens, v. art. L. 611-15 C. fr. propr. intell.

[12]- أنظر المادة 3 من الأمر رقم 2003-07. وبالنسبة للتشريع المصري، راجع المادة 3 من قانون الملكية الفكرية الجديد رقم 82 لسنة 2002 المؤرخ في 3 جوان 2002 المتضمن إلغاء أحكام القانون رقم 132 لسنة 1949 المتعلق بنفس الموضوع.

V. art. L. 611-10 al. 1 C. fr. propr. intell.

[13]- مصطفى كمال طه، القانون التجاري، الأعمال التجارية والتجار، المحل التجاري والملكية الصناعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1996، رقم 235، ص. 220.

[14]- راجع المادة 8 ثانيا من الأمر رقم 2003-07.

[15]- أنظر المادة 10 الفقرة الأولى من الأمر رقم 2003-07.

[16]- راجع المواد 17 و18 من نفس الأمر.

[17]- ونعني بذلك رسوم الإيداع ورسوم النشر و كذا رسوم الإبقاء على سريان البراءة. راجع في هذا الصدد قانون المالية لسنة 2003.

[18]- راجع المواد 33، 24 و35 من الأمر السالف الذكر.

[19]- فاضلي إدريس، المصدر الآنف الذكر، ص. 96.

[20]- أنظر المادة 15 الفقرة 4 من الأمر رقم 2003-07.

[21]- فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، رقم 139، ص. 130 و131.

[22]- المادة 9 من الأمر رقم 2003-07.

[23]- فاضلي إدريس، المرجع السالف الذكر، ص. 99.

[24]- المادة 36 الفقرة الأولى من الأمر رقم 2003-07.

[25]- فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، رقم 114، ص. 113.

[26]- H. MANKIEWICZ, la licence obligatoire en matière de brevets d'invention, R.T.D. com, 1955, p.03.

[27]- راجع المواد من 38 إلى 50 من الأمر رقم 2003-07.

[28]- الأمر رقم 2003-05 المؤرخ في 19 جويلية 2003 والمتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة، ج.ر 23 جويلية 2003، عدد44، ص.03.

[29]- بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية، رسالة ماجستير تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة سطيف، 2012-2013، ص. 126.

[30]- المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية http://www.inapi. Org

[31]- بوسلامي عمر، المرجع السابق، ص. 142.

[32]- عمار عماري و سعيدة بوسعدة، الإبداع التكنولوجي في الجزائر واقع وآفاق، مجلة العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، العدد الثالث، جامعة فرحات عباس بسطيف، الجزائر، 2004، ص. 51.

دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

الدكتور بوسحبة جيلالي
أستاذ محاضر ب بكلية الحقوق والعلوم السياسية
بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم

الملخص:

إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة بات اليوم أساسا لبناء المستقبل، على المستويين المتوسط و الطويل المدى، إذ بدأ المسعى حوالي عقدين من الزمن بصورة خاصة، فهيئة الأمم المتحدة وضعت نصب أعينها هذه الأهداف الجديدة التي تنطبق عالميا على الجميع ، و على حشد الجهود للقضاء على الفقر بجميع أشكاله ومكافحة عدم المساواة ومعالجة تغير المناخ، مع كفالة اشتمال الجميع بتلك الجهود.

و لعل أهم دور تضطلع به الهيئة الأممية، لا هو من خلال إحدى هيئتها المتخصصة، ألا و هي منظمة العمل الدولية التي عمدت من خلال الصكوك الصادرة عنها (اتفاقيات و توصيات) إلى تحقيق أهداف التمنية المستدامة و خاصة ما تعلق منها بالقضاء على التمييز بين الجنسين، و تمكين النساء، و العمل اللائق و النمو الاقتصاديبه دف التخفيف من حدة الفقر، ووسيلة لتحقيق عولمة أكثر شمولا. و هكذا، تنظر منظمة العمل الدولية إلى المساواة بين الجنسين على أنها شرط أساسي لبلوغ التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فكل تلك الأهداف المرسومة تهدف في الأخير الى توفير سبل العيش الكريمة للعمال و العاملات.

الكلمات المفتاحية : منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة، هيئة الأمم المتحدة، المساواة بين الجنسين، العمل اللائق، العولمة .

Abstract :

Achieving the goals of sustainable development is now the basis for building the future, on both the medium and long-term levels. The endeavor has started almost two decades in particular. The United Nations has set these new goals universally applicable to all, mobilizing efforts to eradicate poverty In all its forms, to combat inequality and to address climate change, while ensuring that all those efforts are included.

The most important role of the UN body is not through one of its specialized bodies, the International Labor Organization (ILO) which, through its instruments (conventions and recommendations), has achieved the goals of sustainable development, especially the elimination of gender discrimination, Empowerment of women, decent work and economic growth aimed at alleviating poverty and a means of achieving a more inclusive globalization. Thus, the ILO views gender equality as a prerequisite for social and economic development.All these goals are designed to provide a decent livelihood for workers and workers

key words -International Labor Organization, - Sustainable Development, - United Nations, - Gender Equality, - Decent Work, - Globalization

مقدمة:

بينت الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية لسنة 2000، على أنها وسيلة مساعدة على إنهاء الفقر لدى البعض، و لكن ليس لدى الجميع.

فأهداف التنمية المستدامة التي تعمل هيئة الأمم المتحدة على تحديدها، كجزء من الخطة الجديدة للتنمية المستدامة لما بعد سنة 2015، بمشاركة أطراف فاعلة رئيسية في هذا المجال، سيما منظمة العمل الدولية، باعتبارها أحد الوكالات المتخصصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة، هي طموح في سبيل خدمة البشرية جمعاء، سيما فيما يخص:

- القضاء على التمييز بين الجنسين، و تمكين النساء،
- العمل اللائق و النمو الاقتصادي.

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 من أجل تشجيع العدالة الاجتماعية و المساهمة في إقامة سلام عالمي ودائم . و تعتبر هيكليتها الثلاثية فريدة من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، إذ أن مجلس إدارتها يتألف من ممثلين عن الحكومات و أصحاب العمل والعمال .وتقوم هذه الأطراف الثلاثة بالمشاركة الفعلية في مختلف الاجتماعات التي تنظمها منظمة العمل الدولية وفي مؤتمر العمل الدولي وهو مؤتمر سنوي يجتمع أثناءه الفرقاء لمناقشة مسائل اجتماعية و أخرى تتعلق بالعمل.

و قد أصدرت منظمة العمل الدولية على مرّ السنين مجموعة من اتفاقيات و توصيات العمل الدولية حثت الدول الأعضاء على تبنيها، وهي تتناول الحرية النقابية، و الاستخدام، و السياسة الاجتماعية، و ظروف العمل، و الضمان الاجتماعي، و العلاقات المهنية و إدارة العمل، الخ...

و تقوم منظمة العمل الدولية بتأمين الخبرات الاستشارية والمساعدة التقنية للدول الأعضاء عبر المكاتب التابعة لها وفرق العمل المتعددة الاختصاصات في أكثر من 40 بلداً .

و تتخذ هذه المساعدة شكل منح الاستشارات المتعلقة بحقوق العمل و العلاقات المهنية و الترقية في العمل، و التدريب على تطوير المنشآت الصغيرة، و إدارة المشاريع، والمشورة بشأن الضمان الاجتماعي، والسلامة في مكان العمل، وظروف العمل، وتجميع الإحصاءات المتعلقة بالعمل ونشرها، وتعليم العمال.

و مع اشتداد تنامي الوعي لدى الدول و ا لهيئات و المؤسسات و الأفراد بقضايا البيئية و المجتمع ظهر مفهوم جديد للتنمية اصطلح على تسميته بالتنمية المستدامة و الذي تبلورت خطوطه في مؤتمر ستوكهولم سنة 1972 ، و مع نشر تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية المسماة بلجنة بورنتلاند سنة 1987 تم تبني مصطلح التنمية المستدامة بشكل رسمي و دائم و هذا بالرغم من وجود محاولات عديدة لإعطاء مصطلحات مرادفة للتنمية المستدامة.

و قد برزت محاولات عديدة لتعريف التنمية المستدامة وهذه المحاولات ما تزال متواصلة منذ ذلك الحين فقد عرفت لجنة برونتلاند التنمية المستدامة على أنها: "التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع الراهنة بدون المساس بحقوق الأجيال القادمة في الوفاء باحتياجاتهما".

و اتفقت دول العالم في مؤتمر الأرض عام 1992 على تعريف للتنمية المستديمة في المبدأ الثالث الذي أقره مؤتمر البيئة والتنمية في ريو دي جانيرو البرازيلية عام1992 على أنها :"ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر و المستقبل".[1]

من هذا المنطلق ، يطرح التساؤل التالي، و الذي مفاده دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟ سيما دور المنظمة في القضاء على التمييز بين الجنسين، ودورها و نهجها إزاء العمل اللائق.

أولا: دور منظمة العمل الدولية في القضاء على التمييز بين الجنسين

بدأ في الفاتح من شهر جانفي 2016، رسميا نفاذ أهداف التنمية المستدامة الـ17 لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي اعتمدها قادة العالم في سبتمبر 2015 في قمة أممية تاريخية، و ستعمل البلدان خلال السنوات الخمس عشرة المقبلة – واضعة نصب أعينها هذه الأهداف الجديدة التي تنطبق عالميا على الجميع – على حشد الجهود للقضاء على الفقر بجميع أشكاله ومكافحة عدم المساواة ومعالجة تغير المناخ، مع كفالة اشتمال الجميع بتلك الجهود.

و على الرغم من أن أهداف التنمية المستدامة ليست ملزمة قانونا، فإن من المتوقع أن تأخذ الحكومات زمام ملكيتها وتضع أطر وطنية لتحقيقها. و لذا فالدول هي التي تتحمل المسؤولية الرئيسية عن متابعة التقدم المحرز واستعراضه، مما يتطلب جمع بيانات نوعية — يسهل الوصول إليها — في الوقت المناسب، بحيث تستند المتابعة والاستعراض على الصعيد الإقليمي إلى التحليلات التي تجري على الصعيد الوطني، وبما يساهم في المتابعة والاستعراض على الصعيد العالمي.

و على الصعيد العالمي، ستُرصد أهداف التنمية المستدامة الـ17 وغاياتها الـ169 من خلال استخدام مجموعة من المؤشرات العالمية التي اعتمدتها اللجنة الإحصائية في مارس 2016.

و يكمن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، و برغم أن العالم قد أحرز تقدما في المساواة بين الجنسين بموجب الأهداف الإنمائية للألفية (بما يشمل التكافؤ في الحصول على التعليم الابتدائي بين البنات و البنين)، لا تزال النساء و الفتيات يعانين من التمييز و العنف في كل بقعة من بقاع العالم.

إن المساواة بين الجنسين تشكل ليس فحسب حقا أساسيا من حقوق الإنسان، ولكن أيضا أساسا من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والاستدامة في العالم. (2)

كما أن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية واتخاذ القرارات سيكون بمثابة وقود للاقتصاديات المستدامة وسيفيد المجتمعات و الإنسانية جمعاء.

و لما كان تحقيق المساواة بين الجنسين من اختصاص منظمة العمل الدولية، فلا يمكن للسلام الشامل والدائم أن يستتبّ إلاّ على أساس العدالة الاجتماعيّة .وهذا ما يرد في ديباجة دستور منظمة العمل الدوليّة لعام 1919 ، وحتّى في تلك الحقبة أي فوراً بعد الحرب العالميّة الأولى، جرى تسليط الضوء على مبدأ حماية المرأة ومبد أ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية باعتبارهما مجالين يستوجبان العمل الفوري، وفي فيلادلفيا عام 1944 ، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلاناً، هو ملحق حاليّاً بالدستور، جاء فيه " إن لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص".

كما ينص الإعلان على أنّ:" الفقر في أي مكان يشكّل خطراً على الرفاه في كلّ مكان".

و حقوق المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من القيم والمبادئ والأهداف التي تقع في صلب اختصاص منظمة العمل الدوليّة الهادف إلى إعلاء العدالة الاجتماعيّة والعمل اللائق أي العمل ذات الأجر المنصف والمنتج والذي يتم في جوّ من الحريّة والعدالة والأمن والكرامة، وفي حين ما زالت تلتزم المنظمة بهذا الهدف، إلاّ أنّها بدّلت مقاربتها لهذا الموضوع على ضوء تطوّر أدوار الرجال و النساء في المجتمع، فأُدخلت تغييرات جذريّة على النظرة إلى الحصة» التقليديّة « من العمل المأجور و العمل العائلي أو الرعائي غير المأجور، ولم تكتفِ المنظمة بالرد على هذه التغيرات الاجتماعيّة و إنما تولّت أيضاً دوراً قياديّاً في رسم مستقبل أكثر إنصافاً في عالم العمل عن طريق:

تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال معايير العمل الدوليّة؛ طلب التقدّم القابل للقياس من أركان المنظمة (أي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمّال) و من هيكليّاتها وعمليّاتها الخاصة تحقيقاً للمساواة بين الجنسين؛ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التعاون الفنّي حول العالم؛ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إدارة المعلومات ذات الصلة ونشرها وتشاركها. [3]

و اعتمدت منظمة العمل الدوليّة صكّين أساسيين إحقاقاً للمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين في السنوات الأخيرة، وهذا الصكان هما القرار الأخير بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام 2004 و الذي يدعو إلى مساهمةٍ أكثر فعاليّةً في إزالة التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين ؛ والقرار الذي اتخذه مجلس إدارة المنظمة في مارس 2005 والذي يجعل إدماج منظور النوع الاجتماعي إلزاميّاً في جميع نشاطات المنظمة المعنيّة بالتعاون التقني .

و لقد جرى التشديد على المساواة بين الجنسين في التعاون التقني في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2006 ، و في الخلاصات حول التعاون التقني و التي تقول إنّه يتعين على منظمة العمل الدوليّة أن تعزز إدماج منظور النوع الاجتماعي في اتفاقيّات الشراكة مع الجهات المانحة.

كما أن الحوار الاجتماعي الذي يختزل الشمولية التي تتبعها المنظمة في عملها يسلّط الضوء أيضاً على مبد أ المساواة بين الجنسين حيث يعترف بحاجة المرأة و الرجل إلى التمتع بصوتٍ متساوٍ في عالم العمل.

و عليه فإن مقاصد الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر لسنة 2030 التي تهدف الى تطوير عالمنا و التي تعول عليها المنظمة الأممية (منظمة الأمم المتحدة، و منها مقاصد اعتمدتها منظمة العمل الدولية) تتمثل فيما يلي:

- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان .
- القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام و الخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر و الاستغلال الجنسي و غير ذلك من أنـــواع الاستغلال .
- الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي و تقديرها من خلال توفير الخدمات العامة و البنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.
- كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية و العامة.
- تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، و بخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة[4].
- اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء و الفتيات على جميع المستويات.

ثانيا: دور منظمة العمل الدولية و نهجها إزاء العمل اللائق

لا يزال نحو نصف سكان العالمي يعشيون على ما يعادل قرابة دولارين يوميا. وفي كثير من الأماكن، لا يضمن الالتحاق بوظيفة القدرة على الفرار من براثن الفقر. لذا يقتضي ذلك التقدم البطئ وغير المتكافئ معاودة التفكير فيما ننتهجه من سياسات اقتصادية واجتماعية إزاء القضاء على الفقر، مع الاستعانة بأدوات جديدة في هذا المضمار.

إن استمرار انعدام فرص العمل اللائق، وعدم كفاية الاستثمارات، وقلة الاستهلاك يفضي إلى تضاؤل العقد الاجتماعي الأساسي الذي ترتكز عليه المجتمعات الديمقراطية وهو: اقتضاء مشاركة الجميع في التقدم. وستظل تهيئة فرص العمل الجيد تحديا من التحديات الرئيسية التي ستواجهها الاقتصاديات جميعها تقريبا فيما بعد عام 2015. (5)

و سوف يقتضي النمو الاقتصادي المستدام أن تعمل المجتمعات على تهيئة الظروف التي تتيح للناس الحصول على فرص عمل جيد تحفِّز الاقتصاد دون الإضرار بالبيئة. و سيقتضي أيضا إتاحة فرص العمل أمام جميع من هم في سن العمل من السكان سواء كانوا رجالا أم نساء على أساس المساواة، و كل ما يمكنهن من العمل في ظل ظروف لائقة.

فتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة و المنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع هو الهدف الثامن من بين الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة لسنة 2030.

يشكّل إلغاء التمييز و تحقيق المساواة الفعليّة قوام مفهوم العمل اللائق الذي يرمي إلى تحقيق العمل المنتج للرجال والنساء في جوّ من الحريّة والمساواة والأمن والكرامة الإنسانيّة2001 . (6)

و العمل اللائق هدف أساسي من أهداف منظمة العمل الدوليّة اليوم .ورد مصطلح العمل اللائق للمرة الأولى على لسان مدير عام المنظمة خوان سومافيا في تقريره للدورة السابعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي عام 1999 وبحسب ما كرّره المدير العام في اليوم العالمي للمرأة 8 مارس لعام2006 :"يُبنى العمل اللائق على احترام المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل بما في ذلك التحرّر من التمييز" .

و يستند المفهوم بشكلٍ أساسي على إطار من الحقوق والمسؤوليّات في العمل يشجّع على الاحترام المتبادل والحوار ويحدّ الإكراه والتمييز و يعارضهما.

كما ترى منظمة العمل الدوليّة في العمل اللائق أساساً لتحقيق الأهداف الإنمائيّة للألفيّة واستئصال الفقر . فيشير العديد من أحدث الاتفاقيّات و التوصيات (منذ العام 2002) في ديباجته إلى العمل اللائق على أنّه الهدف الأول لمنظمة العمل الدوليّة. و تقع المساواة بين الجنسين في صلب العمل اللائق .

تقدّر منظمة العمل الدوليّة ب أربعمائة مليون عدد الوظائف اللائقة الضروريّة عبر العالم لتلبية حاجة المرأة إلى العمل اللائق 2004، ونظراً لطبيعته، يشمل برنامج العمل اللائق جميع القطاعات وهو يُطبّق بالتالي من خلال تدخلات سياسية متكاملة ومنّسقة تغطي أهداف المنظمة الإستراتيجيّة و منها تعزيز الحقوق الأساسيّة، واستحداث فرص العمل والحماية الاجتماعيّة والحوار الاجتماعي .

و تشكّل مقاربة متكاملة إلى المساواة بين الجنسين والعمل اللائق جزءاً من إطار العمل المفاهيمي هذا.

و هذا يعني على سبيل المثال تعزيز المساواة في فرص الاستخدام من خلال تدابير ترمي بدورها إلى تحسين و صول المرأة إلى التعليم والتدريب على المهارات والرعاية الصحيّة وتعزيز توزيع العمل بالتساوي في العمل غير المأجور والتشجيع على تدابير ترسي التوازن بين العمل والأسرة وتتصل بمدّة العمل و سياسات الإجازة ورعاية الطفولة وغيرها من الخدمات والمنشآت العائليّة المتوفّرة للعمّال الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائليّة. (7)

التزمت منظمة العمل الدولية، منذ نشأتها عام ١٩١٩ ،بتعزيز حقوق النساء و الرجال في عالم العمل و بتحقيق المساواة. وتشجع منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين – لا كحق من حقوق الإنسان فحسب بل أيضا كجزء لا يتجزأ من الأهداف العالمية للعمل اللائق والتخفيف من حدة الفقر، و وسيلة لتحقيق عولمة أكثر شمولا. وهكذا، تنظر منظمة العمل الدولية إلى المساواة بين الجنسين على أنها شرط أساسي لبلوغ التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

وولاية منظمة العمل الدولية لتشجيع المساواة منصوص عليها في دستور المنظمة وفي عدد من معايير العمل الدولية. وتشمل الاتفاقيات الأساسية الأربع بشأن المساواة بين الجنسين المساواة في الأجور وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وحماية الأمومة. ويعبّر عن هذا الالتزام أيضا في سلسلة من القرارات المعتمدة بشأن المساواة بين الجنسين، ويتعلق آخرها الصادر في عام 2004 بتعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة .وظهر توافق دولي متزايد في الآراء بشأن الحاجة إلى المساواة بين الجنسين، بدءا بإدراجها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 ، و وصولاً إلى إعلانات المجلس الاقتصادي والاجتماعي الحالية. و قد حدا هذا الإقرار الدولي استجابة منظمة العمل الدولية وانعكس في خطة العمل هذه. (8)

و توجد أدلة تجريبية متزايدة، كما يبين ذلك التقرير العالمي لعام 2007 بعنوان المساواة في العمل :مواجهة التحديات، عن دور انعدام المساواة بين الجنسين في تقييد الإنتاجية و النمو و الازدهار. و بالمثل، توجد أدلة مفحمة على أن التصدي لانعدام المساواة يعود بالفائدة على الأفراد و الأسر و العمال و أصحاب العمل و المجتمع والاقتصاديات الوطنية. و تحسين دخول النساء عنصر أساسي في التصدي للفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. و يعمل اليوم في الاقتصاد مدفوع الأجر عدد من النساء لم يسبق له مثيل، و يواصلن في الآن ذاته القيام بأنشطة رعاية و إنماء غير مدفوعة الأجر. و ثمة فوائد يجنيها هؤلاء النساء و عائلاتهن و المجتمع برمته من الانخراط في القوة العاملة؛ آما توجد عوائق يجب تخطيها لضمان تكافؤ فرص مشاركة النساء و الرجال في الأنشطة الاقتصادية. و هكذا، فإن جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية – العمال و أصحاب العمل و الحكومات – ستستفيد من تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل .

و يمثل إدماج قضايا نوع الجنس الإستراتجية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية من أجل رفع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة بين النساء و الرجال و يطبّق نهج بشقين: أولا عن طريق الاستجابة بشكل صريح ومنهجي للاحتياجات والانشغالات الخاصة، و المختلفة غالباً، للنساء و الرجال في جميع السياسات و الاستراتيجيات و البرامج. وثانياً عن طريق التدخلات المستهدفة عندما يبيّن التحليل أن جنساً واحداً – و هو عادة المرأة – يعاني من العوائق الاجتماعية والسياسية و/أو الاقتصادية. وهذه المبادرات الرامية إلى تمكين النساء هي تكملة ضرورية لإدماج قضايا نوع الجنس، و قد تتضمن على سبيل المثال تدابير الإجراءات الإيجابية.(9)

و في سياق إصلاح الأمم المتحدة وهدف "توحيد الأداء"، تنهض البرامج القطرية للعمل اللائق بإدماج قضايا نوع الجنس في عالم العمل ضمن البرامج القطرية للأمم المتحدة. و علاوة على ذلك، تساعد منظمة العمل الدولية منظومة الأمم المتحدة آكل على إدماج العمالة والعمل اللائق في برامجها وسياساتها وأنشطتها بوسائل من بينها مثلاً وثيقة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي وضعت بطلب من المجلس الاقتصادي و الاجتماعي 2006 و أقرّها مجلس المديرين التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق في أبريل 2007 ،الذي يدمج بدوره قضايا نوع الجنس. وعند وضع خطة العمل هذه، أُخذت بعين الاعتبار عملية إصلاح الأمم المتحدة وطرائق المعونة الجديدة، نظرا إلى وجود تآزر بين المساواة بين الجنسين والمبادئ العامة لإصلاح المعونة داخل الأمم المتحدة – لاسيما تلك المتصلة بالشراكة والمساءلة والنتائج. ولا يمكن تحقيق هذه المبادئ دون نهج يراعي نوع الجنس. وهكذا فإن التدابير المقترحة في خطة العمل هذه من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين، تكمّل وتدعم تلك المعتمدة في إطار إصلاح الأمم المتحدة.

و تتماشى منظمة العمل الدولية، في وضع خطة العمل هذه وتنفيذها، مع سائر منظمات الأمم المتحدة ومع مشروع سياسة وإستراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن إدماج قضايا نوع الجنس. وتشمل أمثلة مشاركة منظمة العمل الدولية حالياً في هذه المجالات ما يلي – : العضوية الكاملة في شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة و المساواة بين الجنسين؛ – المساهمة المنتظمة في التقارير الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة بما في ذلك الجمعية العامة و مجلس الأمن، فضلاً عن تقارير الأمين العام؛ النهوض ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية ومشاركة الهيئات المكونة بقوة في العمليات القطرية للأمم المتحدة المتصلة بالمساواة بين الجنسين في العمالة و العمل اللائق؛ – العضوية النشطة في فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للمجموعة الإنمائية للأمم المتحدة؛ – تعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات عن طريق المجلس الاقتصادي و الاجتماعي فيما يتعلق بإدماج قضايا نوع الجنس من أجل النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛ – تقديم مساهمات في شبكة الموارد البشرية لمجلس المديرين التنفيذيين للأمم المتحدة، الذي يلتزم أعضاؤه بتشجيع مشاركة النساء و الرجال على قدم المساواة في منظماتهم؛ – تقديم مساهمات بشأن المساواة بين الجنسين و العمل اللائق في المناقشات المواضيعية خلال دورات لجنة وضع المرأة؛ – دعم آليات الإبلاغ المشتركة للأمم المتحدة المتعلقة بالبرامج والتقييم في مجال المساواة بين الجنسين[10].

الخاتمة:

إن أهداف التي سعت و مازالت تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها سيما فيما يخص القضاء على التمييز بين الجنسين، و نهجها إزاء العمل اللائق للجميع، هي أهداف رسمتها المجموعة الدولية ممثلة في هيئة الأمم المتحدة اليوم لجعلها هدفا عالميا و أفاق واجبة التحقق بحلول سنة 2030، بمعنى أخر، فإن منظمة العمل الدولية باعتبارها إحدى الوكالات التابعة لهيئة الأمم المتحدة هي سباقة في التعاطـــي

و الاهتمام و السهر على تحقيق تلك الأهداف مند عقود خلت، و قد لقيت دعم المنظمة الأممية مؤخرا و رسمتها كما سبق كهدف عالمي.

إن كل تلك الأهداف المرسومة تهدف في الأخير الى توفير سبل العيش الكريمة للعمال و العاملات سيما من خلال:

- الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويا في أقل البلدان نموا.
- تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة.
- تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.
- تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيا، حتى عام 2030، و السعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقا للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة.
- تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.
- الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020.

- اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.
- حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.
- وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030
- تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، و توسيع نطاقها.
- زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نموا، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نموا.
- وضع وتفعيل إستراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام 2020.

الهوامش:

(1) العايب عبد الرحمان، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الإقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، كلية العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2011/2010، ص12.

(2) منظمة الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة (17 هدفا لتطوير عالمنا) http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/wp

(3) منظمة العمل الدولية، ألفباء حقوق المرأة العاملة و المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثانية، جنيف 2012،ص03 .

(4) منظمة الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة (17 هدفا لتطوير عالمنا) http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/wp

(5)http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/economic-growth

(6) منظمة العمل الدولية، ألفباء حقوق المرأة العاملة و المساواة بين الجنسينن مكتب العمل الدولي، الطبعة الثانية، جنيف 2012. ص141 .

(7) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف،2007، ص 10.

(8) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007، ص 11 .

(9) العمل اللائق و البرامج الوطنية في الدول العربية، عالم العمل، العدد 60 ديسمبر 2007، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان،ص 19 .

(10) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف،2007، ص 12.

النظام التعاقدي كآلية لتحقيق النوعية في قانون التأمينات الاجتماعية

الدكتورة بلحنافي فاطمة
أستاذة محاضرة " ب" بكلية الحقوق والعلوم السياسية
بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم

الملخص :

يعتبر الضمان الاجتماعي عامل أساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية بل في السياسة الاقتصادية في حد ذاتها، من خلال معادلة استمرارية الموارد و التوزيع العادل لها، و لا بد لهذا الشعور أن يترجم في شكل عملي، لا أن يبقى مجرد شعارات من أجل تحقيق التكافل الاجتماعي، و حماية الطبقات الفقيرة داخل المجتمع من الأخطار التي يمكن أن يتعرضون لها، لذلك أضحت الإصلاحات في مجال الضمان الاجتماعي حتمية بالنظر إلى التحديات العديدة التي تواجهها كل الدول، هذا ما دفع هذا القطاع إلى مضاعفة الجهود لمواجهة العراقيل التي يواجهها من خلال تبني أنظمة و آليات حديثة و عصرية تعمل على تبسيط و تسهيل الإجراءات للحصول على الأداءات و تحسينها في مقدمتها آلية التعاقد.

الكلمات المفتاحية: قانون التأمينات الاجتماعية ، النظام التعاقدي ، التنمية الاقتصادية ، التكافل الاجتماعي ، قطاع الصحة.

Abstract :

Considering this view, Social security Systems play a crucial role in achieving economic development, as a mecanism of wealth distribution and continuity of generations, it is essential for that, to promote a practical politics for achieving social security and protect the poor class.

a starategic reform of social security system is necessary, to face many obstacle that faced different legal systems, for the modernisation of process in order to improve services in the framework of this contractal system.

Key words : Social security law - Contractual system - Economic development- Social solidarity- Health sector.

مقدمة :

إن شعور الأفراد بالأمن و الضمان الاجتماعيين متطلب عام من متطلبات التنمية الاقتصادية و لا بد لهذا الشعور أن يكون عمليا لا مجرد شعارا لذلك أضحت الإصلاحات في مجال الضمان الاجتماعي حتمية بالنظر إلى التحديات العديدة التي تواجهها كل الدول ليس فقط لارتفاع نفقات الضمان الاجتماعي و ظاهرة التقدم في السن للسكان و إنما لأنها قد أضحت جزءا لا يتجزأ من سياسة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية حيث يمكن اتخاذها لسياسة لتجميع رؤوس الأموال اللازمة لدفع عجلة التنمية كما يمكن اتخاذها كوسيلة لتحقيق معدات نمو اقتصادي مقبول.

لقد اعتبرت سنة 1983 نقطة التحول الإستراتيجية لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر و ذلك من خلال تبني نظام موحد و شامل للضمان الاجتماعي يقوم على توحيد الاشتراكات و الامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم فظهرت نتيجة لذلك خمسة قوانين[1] متعلقة بالتأمينات الاجتماعية أهمها القانون رقم 11 /83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي يهمنا في هذا المقام إن المكاسب التي عرفتها العشرية الأخيرة في مجال الضمان الاجتماعي ليست في حقيقتها سوءا تفعيل بقانون 11/ 83 من خلال تبني آليات معينة على رأسها آلية التعاقد كوسيلة لربط الضمان الاجتماعي بالقطاع الصحي.

هذا ما سوف نتعرض له من خلال الإجابة على الإشكالية الآتية:

ماذا نقصد بالنظام التعاقدي في الضمان الاجتماعي و كيف يعتبر آلية من آليات تحقيق النوعية لقانون التأمينات الاجتماعية و لذلك من خلال مبحثين خصصنا المبحث الأول لمفهوم و أهمية النظام التعاقدي أما المبحث الثاني سندرس من خلاله دور الاتفاقيات في تطوير الشاكة مع قطاع الصحة.

[1]– القانون رقم 12/83 المتعلق بالتعاقد، القانون رقم 13/83 الخاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية، القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات.

المبحث الأول : مفهوم و أهمية النظام التعاقدي

تبذل الدولة جهودا محسوسة من أجل تحسين نوعية الأداءات عن طريق تطوير الهياكل الجوارية و كذا نظام الدفع من قبل الغير المواد الصيدلانية الذي امتد إلى العلاج الصحي عن طريق آلية التعاقد هذا ما سوف نتعرض له من حلال تحديد مفهوم التقاعد كمطلب أول و إظهار أهمية المطلب الثاني .

المطلب الأول : مفهوم التعاقد

العقد لغة: هو مصدر فعل عقد الشيء يعقده عقدا و تعاقدا و عقده فانعقد و تعقد إذا شده[1] و عليه يكون عقدا في اللغة كل ما يفيد الالتزام شيء عملا كان أو تركا من جانب واحد أو من جانبين [2].

و **العقد إصلاحا:** يعني تطابق إرادتين أو أكثر على ترتيب أثار قانونية سواء في إنشاء الالتزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه[3].

و للعقد مصطلح قانوني: نعني به توافق إرادتين أو أكثر على إنشاء رابطة قانونية أو تعديلها أو إنهائها[4].

و التعاقد حسب المنظمة العالمية للصحة هو تعقد أو عقد بشكل اتفاقا بين متعاملين اقتصاديين أو أكثر بواسطة يلتزمان بالتخلي أو بالتملك القيام أو عدم القيام ببعض الأشياء فالتعاقد هنا هو ارتباط إداري لشركاء مستقلين[5].

---

[1] – قاموس المحيط، ص300.

[2]– المرجع نفسه.

[3]– محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات الجزء الأول، العقد و الإرادة المنفردة دار الهدى، طبعة 1992، ص36.

[4]– عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ص137.

[5]– بلقاسم حلوان، النهج التعاقدي كنمط جديد في مجال التسيير، مجلة المسير، عدد خاص المدرسة الوطنية للصحة العمومية، 1998، ص12.

أما عن التعاقد بمفهوم النهج أو النظام التعاقدي فنعني به: " إبرام المؤسسة الصحية عقد مع ممولي بأداء خدمة أو بذل عناية مقابل تعويض مالي يساوي في مجموعة من مجموع التكاليف المستعملة لتقديم الخدمة في إطار الأصول المتعارف عليها[1]". و يتمثل أطراف العملية التعاقدية في[2]:

- **صاحب الخدمة:** هو الطرف المؤدي أو المنتج للخدمة الصحية والمتمثل في الأطباء والصيادلة والمركز الإستشفائية العامة والمتخصصة .

- **الممول:** و هو الطرف الثاني في العملية التعاقدية ويتمثل في الدولة وصناديق الضمان الاجتماعي.

- **المستهلك:** وهم المرضى أو زبائن قطاع الصحة بالمفهوم الاقتصادي.

نصل أخيرا إلى أن التعاقد في إطار صناديق الضمان الاجتماعي ومؤسسات الرعاية الصحية العامة في مجال تمويل محتويات إدارة العلاج المقدم للمؤمن عليهم و عائلاتهم[3].

المطلب الثاني: أهمية التعاقد

يعتبر التعاقد نمط جديد في تمويل النظام الصحي وله أهمية كبيرة تتجلى من خلال:

- التحكم في النفقات أي تحقيق الأهداف المسطرة بأقل تكلفة ممكنة ما يسمح إلى الوصل إلى الدقة في التمويل فالنهج التعاقدي يمكن النظام الصحي من التحكم في نفقاته من خلال تشخيص التكاليف و عقلنة الإنفاق[1].

---

[1]- المرجع نفسه.

[2]- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص27.

[3]- أبو بكر الصديق عيساوي، النهج التعاقدي كنمط جديد في تمويل المؤسسة العمومية للصحة، مذكرة تربص السنة ثالثة تخصص إدارة الصحة، المدرسة الوطنية للإدارة، 2005، ص32.

– تحسين نوعية الأداءات ولاسيما عبر تطوير الهياكل الجوارية وكذا نظام الدفع من قبل الغير للموارد الصيدلانية الذي أمتد إلى العلاج الصحي عن طريق التعاقد مع الطبيب المعالج.

– عصرنة تسيير إدارة الضمان الاجتماعي وتحديث البنى الهيكلية وتعميم العمل بالإعلام الآلي وإدراج البطاقة الالكترونية للمؤمن لهم اجتماعيا (بطاقة الشفاء).

– حذف الوثائق الورقية ووثائق التعويض مصاريف الصحة والعلاج.

– تطوير آلية قواعد بيانات الضمان الاجتماعي.

– ترشيد نفقات التأمين عن المرض وعقلنة فاتورة الدواء عن طريق ترقية الدواء الجنيس وتشجيع تصنيع المنتجات الصيدلانية المحلية.

– تحقيق الشفافية في علاقة المؤسسات العمومية مع مموليها وهذا عكس نظام الدفع الجزافي الذي يتميز بغموض هذه العلاقة ،وعدم وجود علاقات مباشرة بين مقدمي الخدمات الصحية ومموليها[2].

– وحسن استقبال و التوجيه و التركيز على تحقيق أفضل نوعية بأقل تكاليف ممكنة وذاك قصد الحفاظ على النجاعة من خلال التركيز على الجانب النوعي وليس الجانب الكمي[3].

المبحث الثاني: دور الاتفاقيات في تطوير الشراكة مع قطاع الصحة

يتحدد مجال العقد بالاتفاقيات المنشئة للالتزامات بين أشخاص القانون الخاص، أي تقتصر منطقة العقد على الاتفاقيات المتعلقة بالذمة المالية، وعليه

[1]– ذهبية صيفي، النهج التعاقدي كأسلوب تمويلي جديد لقطاع الصحة الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ما بعد التدرج المتخصص في مناجمنت المنظمات الصحية، المدرسة الوطنية للصحة العمومية، جوان 2005، ص46.

[2] Djamila Bouyoucef, l'Hôpital public et la nésite d'une reforme en Algérie, La Revue des licences commercial, INC, n°8 Juillet 2008, p253.

[3] Mostga khiati regard sur la santé, Alger édition dalrlab, 1995, p16.

سنحاول التعرف على الاتفاقيات كوسيلة تعاقد مع الضمان الاجتماعي كمطلب أول ثم دراسة مجالات المختلفة للنظام التعاقدي كمطلب ثاني.

المطلب الأول: الاتفاقيات كوسيلة تعاقد مع الضمان الاجتماعي

تعتبر الاتفاقيات كوسيلة تعاقد ما بين صناديق الضمان الاجتماعي و الهياكل العامة للصحة بحيث تتحقق من خلالها العلاقة التعاقدية بين هيئة الضمان الاجتماعي ومقدمي الخدمات العلاجية والصحية لأجل الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير من طرف المؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم وتتحدد من خلالها كيفيات تكفل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالمصاريف المترتبة عن القيام بهاته العلاجات. ثم إبرام الاتفاقيات مع كل مقدمي العلاج من أطباء وصيادلة ومستشفيات وعيادات متخصصة ...الخ.

يتم توقيع هاته الاتفاقية من طرفين:

- مدير الوكالة.
- المتعهد الصحي.

و تكون في نموذجين تقدم الأولى إلى المتعاقد والثانية يتم الاحتفاظ بها في الوكالة كما يقدم للمتعاقد رقما تعريفيا مكون من: رقم الولاية (رقمين) ، رقم تسلسلي (3 أرقام).

تكون الاتفاقية سارية لمدة 12 شهرا ابتداءا من تاريخ توقيعها ويتم تجديدها ضمنيا، إلا أنه يمكن نقضها من أحد الطرفين المتعاقدين بواسطة رسالة موصى عليها توجه للطرف الأخر بإشعار مسبق مدته إما شهر واحد أو ثلاثة أشهر[1] حسب نوع الاتفاقية و الطرف المتعاقد.

[1]– شهر واحد مثلا بالنسبة لاتفاقية الطبيب المعالج وثلاثة اشهر خاصة باتفاقية هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الإستشفائية الخاصة بأمراض القلب.

المطلب الثاني: المجالات المختلفة للنظام التعاقدي

تعددت المجالات التي أبرمت فيها اتفاقيات، حيث تم التعاقد كما سبق الذكر مع كل مقدمي العلاج بدءا من الأطباء من خلال جهاز التعاقد مع الطبيب المعالج أو ما يعرف بالاتفاقية النموذجية بين هيئات الضمان الاجتماعي و الأطباء[1].

و تنقسم بدورها إلى اتفاقية نموذجية مبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و الأطباء العامين واتفاقية نموذجية مبرمة بين الضمان الاجتماعي و الأطباء الخاصين.

حيث تهدف الأولى والثانية إلى تحديد العلاقة التعاقدية بين هيئة الضمان الاجتماعي والطبيب العام والخاص قصد الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير في مجال الخدمات الطبية من طرف المؤمن لهم اجتماعيا وذو حقوقهم [2]وتعطي هاته الأخيرة الأعمال المتعلقة بالفحوصات الطبية والخدمات المرتبطة بالمتابعة وتنسيق العلاجات للمؤمن لهم اجتماعيا وذو حقوقهم وكذا نشاط الوقاية[3].

و عليه يجب على الطبيب المعالج أن يقدم لهيئة الضمان الاجتماعي ملفا يشمل على ما يلي:

– نسخة من الترخيص بالممارسة المسلمة من قبل المصالح المختصة التابعة للوزارة المكلفة بالصحة.

– شهادة استفاء دفع الاشتراكات المعدة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء فيما يخصه ومن طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالنسبة للعمال الذين يستخدمهم في عيادته.

---

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 116/09 المؤرخ في 2009/4/7 ج ر، العدد23، الصادرة بتاريخ 2009/4/19.

[2]– المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 116/09 الخاص بالاتفاقية النموذجية بين هيئات الضمان الاجتماعي و الأطباء.

[3]– المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 116/09.

– وثيقة تثبت تسجيله في قائمة الفرع النظامي الخاص بالأطباء.

يلتزم الطبيب المعالج العام بما يلي[1]:

– تقديم العلاج الصحي الأولي وضمان العلاج المندرج ضمن اختصاصه.

– تنسيق العلاج ولاسيما تلخيص المعلومات الخاصة بالمريض المرسلة من قبل مختلف المتدخلين وإدخالها ضمن الملف الطبي للمريض.

– توجيه المريض إلى الطبيب المختص عند الاقتضاء.

– المشاركة في متابعة المرضى المصابين بأمراض مزمنة، بالتنسيق مع الممارسين الصحيين الآخرين، وفقا للملحق العلاجي المعد طبقا لأحكام الاتفاقية.

– الحرص في كل الأعمال الطبية والوصفات العلاجية ،على انتهاج أقصى حد من الاقتصاد شريطة أن يتوافق مع النوعية.

– وباعتباره طبيبا معالجا يمسك ويحين الملفات الطبية لكل مريض يتكفل به.

كما يلتزم من جهة أخرى بضمان النشاطات الوقائية الهادفة إلى التعرف والقضاء على عوامل الإخطار المسببة للأمراض الخطيرة (التبغ والكحول) والتشخيص المبكر للأمراض المعقدة (كسرطان الثدي، سرطان عنق الرحم ...) .

أما التزامات الطبيب المعالج الخاص فهي تتمثل في[2]:

– الرد على طلبات إبداء الرأي التي يقدمها الطبيب المعالج في الآجال التي تتوافق مع الحالة الصحية للمريض.

– إعداد برتوكول علاجات من حيث مضمون وفترات العلاج للمريض المصاب بمرض مزمن.

– إرسال إلى الطبيب المعالج العناصر الضرورية الطبية لتحسين الملف الطبي للمريض.

[1]– المادة من 4 إلى 6 من المرسوم التنفيذي رقم 116/09.

[2]– المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 116/09.

– المراعاة في كل أعمالهم وصفات الاقتصاد الصارم في التكلفة المتوافقة مع نوعية و نجاعة العلاجات.

– ضمان السر الطبي الخاص بالمريض.

و بالمقابل تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتسديد اجرة الفحوصات الطبية و الخدمات المرتبطة بمتابعة وتنسيق العلاجات التي يقدمها الطبيب المعالج العام على أساس مبلغ يحدد بـ250 دج[1] والتي يقدمها الطبيب الأخصائي على أساس مبلغ 400 دج[2]، ويتم التسديد حسب اختيار الطبيب المعالج عن طريق التحويل البريدي أو البنكي وعليها دفع المبالغ المحددة المستحقة للطبيب المعالج في أجا أقصاه 30 يوما الموالية لتاريخ إرسال الفواتير.

يتم تعويض وزيادة مبالغ الفحوصات الطبية والخدمات المرتبطة بمتابعة وتنسيق العلاج إلى الأطباء المعالجين (العام والخاص) في حالات وصف الأدوية الجنيسة أو الأدوية المصنعة بالجزائر.

بالإضافة إلى أنه يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي وضع تحت تصرف الطبيب المعالج مفتاح الكتروني لمهني الصحة وبرمجة تسمح باستعمال بطاقة الشفاء و كذا تحيين بصفة منتظمة البرمجة الموضوعة تحت تصرفه وقائمة الأدوية القابلة للتعويض وقائمة التسعيرات المرجعية للتعويض[3].

كما أنه وفي ظل التطوير المتواصل لنظام الدفع من قبل الغير وتوسيع نطاقه أبرم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء اتفاقية مع الممارسين الخواص صانعي النظارات الطبية قصد دعم تكاليف انتقاء وتجديد إطارات النظارات

[1]– المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 116/09.

[2]– المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 116/09.

[3] – ج/ر العدد 20بتاريخ 2012/4/4.

الطبية والزجاج المصحح للنظر[1]، وقد تضمنت الاتفاقية الموقعة بين الطرفين الشروط المخولة للاستفادة من هذا الحق[2] :

- **شرط السن:** الطفل في سن التحضيري من 3 إلى 6 سنوات.

الطفل في سن التمدرس من 6 سنوات إلى 21 سنة.

- **الشروط الطبية:** ويتعلق الأمر بالأطفال الذين يعانون من أحد أمراض العيون الآتية:

- نقص البصر.
- خلل في انعكاس النظر.
- حول العين.

- **شرط دخل المؤمن له اجتماعيا** : لا يجب أن يتعدى دخل المؤمن له اجتماعيا 20 ألف دج شهريا.

بالإضافة إلى إبرامه لاتفاقية مع الديوان الوطني لأعضاء المعاقين بتاريخ 30 ديسمبر 2012 بحيث يستفيد من هاته الأجهزة المؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم الذين تقتضي حالتهم الصحية هذه الأعضاء، بحيث تلتزم مصالح الديوان الوطني للأعضاء المعوقين الاصطناعية ولواحقها الاستجابة إلى كل طلبات المؤمن لهم اجتماعيا في مجال الأجهزة الاصطناعية، أو الوسائل التقنية لإعادة التأهيل حال استلامها لوثيقة التكفل في أجل لا يتعدى 90 يوما ابتداء من تاريخ استلام وثيقة التكفل من قبل مركز الديوان بالنسبة للتجهيزات الكبرى وفي أجل لا يتعدى 30 يوما بالنسبة للأحذية التقويمية.

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 159/12 الصادر بتاريخ 1افريل 2012 المتعلق بالاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و البصاراتيين النظارتين.

[2]– المادة الأولى و الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 159/12.

كما تم إبرام اتفاقية نموذجية بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الإستشفائية الخاصة المرخص لها بالقيام بنشاطات طب وجراحة القلب و أمراض القلب و الأوعية[1].

و في هذا الإطار تلتزم المؤسسة الإستشفائية الخاصة بتقديم لهيئة الضمان الاجتماعي ملفا يشمل ما يلي[2]:

– نسخة مصادق عليها من ترخيص فتح المؤسسة الإستشفائية الخاصة المسلمة من طرف المصالح المختصة للوزارة المكلفة بالصحة.

– بطاقة تقنية للمؤسسة الإستشفائية الخاصة تتعلق بخصائص المؤسسة و أجهزتها المرتبطة بالنشاط.

– القائمة الاسمية للأطباء الممارسين والمستخدمين شبه الطبيين لجميع الرتب والتخصصات والمرخص لهم بتقديم العلاج في طب وجراحة القلب و أمراض القلب و الأوعية على مستوى المؤسسة الإستشفائية الخاصة.

– شهادة استفاء دفع الاشتراكات يعدها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء فيما يخص الأشخاص التابعين للمؤسسة الإستشفائية الخاصة الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء و الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المختص إقليميا بالنسبة للأجراء الذين توظفهم المؤسسة الإستشفائية الخاصة.

– كل وثيقة تثبت تكفل المؤسسة الإستشفائية الخاصة بالنفايات الناتجة عن نشاط العلاج ذي خطر تعفني.

---

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 367/14 المؤرخ في ديسمبر 2014 المحدد للاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الإستشفائية الخاصة المرخص لها بالقيام بنشاطات طب و جراحة القلب و أمراض القلب و الأوعية ج/ر العدد 75 الصادرة بتاريخ 2014/12/28.

[2]– المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 367/14.

– يجب إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بكل تعديل يطرأ على المستخدمين الذين يمارسون في المؤسسة الإستشفائية الخاصة في أجل 15 يوما.

شمل النظام التعاقدي كل المجالات حتى مركز تصفية الدم الخاصة إذ تم تحديد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و هاته المراكـــــز (تقريبا تقدم نفس الوثائق التي تقدمها المؤسسات الإستشفائية الخاصة[1]).

و أما الأكثر شيوعا هي الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمـــــان الاجتماعي و الصيدليات بحيث يقع على الصيدلي التزامات تتمثل فيما يلي[2]:

– تقديم لهيئة الضمان الاجتماعي ملفا يخصها يشمل الوثائق التي تثبت الممارسة المنتظمة للنشاط ودفعها المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

– تقديم الأدوية القابلة للتعويض الواردة في الوصفة الطبية في حدود الكمية الإجمالية الموصوفة بحيث لا يمكن أن تتعدى الكميات الضرورية فترات العلاج.

– إعلام المريض بأنه لا يمكن تقديم في إطار نظام الدفع قبل الغير الأدوية التي يكون تعويضها مرتبطا بوصة طبيب عام أو خاص.

– الالتزام قدر الإمكان بتسليم المنتجات الصيدلانية من النوع الجنيس المطابقة للوصفة الطبية.

و في هذا الإطار تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي[3] بتسوية الفواتير المتعلقة بالمنتجات الصيدلانية المسلمة في أجل أقصاه 15 يوما ابتدءا من تاريخ إرسال أو إيداع الفواتير من طرف الصيدلية كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي إذا تعذر عليها التسديد في الآجال المنصوص عليها القيام في اليوم 16 الموالي لتاريخ إرسال الفواتير أو إيداعها بالتسوية الكلية للمحافظة الملخصة للفواتير المعنية وفي هذه الحالة

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 396/09 المؤرخ في 2009/11/24 المحدد للاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و الصيدلية ج/ر العدد 70 الصادرة بتاريخ 2009/11/29.

[2]– المواد امن 4 إلى 19 من المرسوم التنفيذي رقم 396/09.

[3]– المواد من 20 إلى 33 من المرسوم التنفيذي رقم 396/09.

يجب أن تقوم بالتسوية المحتملة بعد تصفية الفواتير في 15 يوما التي تتلي تاريخ تسوية المحافظة ،كما تلتزم بالقيام بتسديد الفواتير حسب اختيار الصيدلية عن طريق التحويل البريدي أو البنكي أو اذا اقتضى الأمر بواسطة صك بنكي.

كما أنه تم تكريس عام 2007 اتفاقية نموذجية مبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات النقل الصحي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 217/07 المؤرخ في 10 جوان 2007 [1].

الخاتمة:

إن الجزائر التي توفرت دائما على منظومة ضمان اجتماعي إجبارية و شاملة مرتكزة على مبدأي التضامن و التوزيع تضمن تغطية لكل الأخطار، عملت على مباشرة مجموعة من الإصلاحات الكبيرة التي أسفرت عن نتائج معتبرة في مسعى تحسين أداءات هاته المنظومة و عصرنتها، و كذا الحفاظ على توازناتها المالية.

بحيث سمح هذا النشاط بتحسين حصول الفئات السكانية على العلاجات الطبية، و تعميم نظام الدفع من قبل الغير بالنسبة للأدوية لدى الصيدليات المتعاقدة، وكذا تطويره، و تعميمه بالنسبة لجراحة القلب و مجال تصفية الدم، و تعميمه بالنسبة للنقل الصحي، وجعله يشمل أيضا الأجهزة الاصطناعية للأشخاص المعاقين و لواحقها، كما تم العمل به في مجال الفحوصات و الأعمال الطبية من خلال جهاز التعاقد مع الطبيب المعالج، فظلا عن مباشرته في مجال النظارات الطبية لفائدة الأطفال في سن التمدرس وما قبل التمدرس.

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 218/07 المؤرخ في 2007/6/10 المحدد بالاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و مؤسسات النقل الصحي.

يبدو النهج و النظام التعاقدي كآلية، أكثر فعالية و مرد ودية نظريا، إلا أن الواقع يعكس عدم تجسيده في كل المجالات بغض النظر عن مجالات أخرى ' كالصيادلة، و عيادات جراحة القلب و مراكز تصفية الدم) إلا أنه يبقى محتشم في جهاز الطبيب المعالج و كذا البصاراتيين، و النقل الصحي و التحاليل الطبية،بالإضافة إلى أنه بالنسبة للتعاقد مع المؤسسات الإستشفائية، كيف يمكن أن تنجح الآلية في حين أن المؤسسات الصحية تعاني من مشاكل جد معقدة في مجال التسيير و التنظيم، ما أثر سلبا على أدائها و على ظروف العمل، فهي مطالبة بتنظيم نفسها قبل الدخول في علاقات مباشرة مع أطراف خارجية.

لذلك نوصي بتعميم نظام التعاقد، لأنه آلية جد فعالة لتحقيق النوعية القانون التأمينات الاجتماعية وذلك من خلال التشاور للوصول إلى الصيغة النهائية و المتعلقة بمدونة الأداءات و الأسعار.

الأساس القانوني للتكليف في مجال الضمان الإجتماعي الجزائري

الدكتورة لعيمش غزالة
أستاذة محاضرة " ب" بكلية الحقوق والعلوم السياسية
بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم

الملخص :

يعد التكليف وضع قانوني يوجد عليه المكلفون نحو هيئة الضمان الإجتماعي مما يؤدي إلى نشأة واجبا على عاتق المكلف لصالح هيئة الضمان الإجتماعي المختصة، كما يجب تحديد الصفة القانونية للمكلف سواء في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء أو غير الأجراء، وكذا تحديد المصالح التي يتعامل معها صاحب العمل، كمصلحة الترقيم، مصلحة الإشتراكات، مصلحة مراقبة أصحاب العمل، ومصلحة ومنازعات أصحاب العمل، والتحصيل الجبري الخاص بالعمال الأجراء وغير الأجراء.

الكلمات المفتاحية :

صندوق الضمان الاجتماعي، التكليف، التذكير، الإنذار، وعاء الاشتراك، نسبة الاشتراك، مصلحة الترقيم، توزيع مبلغ الاشتراك، مصلحة مراقبة أصحاب العمل، عون المراقبة.

Summary :

Taxation remains a legal situation in which the subject is linked in to the social security services, this gives birth to the charge of the subject of numerous obligations, which requires specific definition quality subject whatsoever to which are employees or non-employees and a designation of the services authorized in this context, the image of the registration service, contributions service, patronnât control service, the legal department, and the forced collection service for employees and non-employees.

Keywords:

Social Security Fund, Taxation, Reminder, Formal notice,base contribution contribution rate, Service registration, distribution of dues, employers Control Service, Control Agent.

المقدمة :

إن التكليف وضع قانوني يوجد عليه المكلفون نحو الضمان الإجتماعي، وينشأ على هذا الوضع إلتزاما على عاتق المكلف لصالح هيئة الضمان الإجتماعي المختصة[1].

و هذا ما أكدت عليه المادة 2 من القانون رقم 83 –14 المتعلق بإلتزامات الضمان الإجتماعي على أنه:" ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الإلتزامات التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من الضمان".

ما يتم استنتاجه أن مشرعنا من خلال القانون رقم 83 –14 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي ينشأ بناءا على وجود إلتزامات تقع على عاتق أصحاب العمل وهي متمثلة في النقاط التالية :

– مبادرة صاحب العمل بنفسه بالقيام بالتصريح بالنشاط و الإنتساب للضمان الإجتماعي.

– التصريح بالعمال ومن في حكمهم.

– التصريح بالإشتراكات المستحقة بحسب عدد العمال.

– التصريح بالأجور.

– تسديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان وفق نسب الإشتراك المطبقة.

كما أن المستفيدون من الضمان الإجتماعي لاسيما العمال فإنهم ملتزمون بعدة إلتزامات وهي على وجه الخصوص، تسديد نسبة إشتراك هيئة الضمان الإجتماعي من الدخل الشهري، أما العمال الغير أجراء فهم يلتزمون بتسديد الإشتراك سواء بالرجوع إلى الدخل السنوي المحصل عليه، أو يسددون إشتراكا جزافيا حسب كل حالة على حدى، و هذا يعتبر التعريف العام للتكليف.

أما إذا ركزنا على تعريف التكليف بصفة خاصة، فإن المكلف في إطار الضمان الإجتماعي هو من يقع على عاتقه الالتزام الذي يقرره القانون والمكلف في هذا الإطار نوعان:

أ- المكلف في نطاق التأمين الإجتماعي لغير الأجراء.

ب- المكلف في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء ومن يلحق بهم.

أ - المكلف في نطاق التأمين الإجتماعي لغير الأجراء:هو كل من يمارس نشاطا حرا، خاصة التجار والحرفيون، وأصحاب المهن الحرة والفلاحون سواء كانوا أفراد أو شركاء في شركات أو مؤسسات[2] ، ويسمى المكلف في هذه الحالة المنخرط.

ب - المكلف في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال ومن يلحق بهم: فهو الذي يقع على عاتقه التكليف عن طبيعة علاقة العمل التي تربطه به، والمكلف قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا[3].

بعد مفهوم التكليف في مجال الضمان الإجتماعي يتبادر إلى الذهن التساؤلات التالية :

- **من هم الأشخاص الذين يحتلون مركز المكلف بالتزامات الضمان الإجتماعي ؟**
- **ما هي المصالح التي يتعامل معها المكلف في مجال الضمان الإجتماعي لتنفيذ التزاماته ؟**
- **ما هو دور المصالح بالنسبة لصندوق الضمان الإجتماعي** ؟ الإجابة على هذه التساؤلات تكون بإتباع الخطة التالية :

أولا: الطبيعة القانونية لصفة المكلف بالضمان الإجتماعي.

ثانيا: المصالح التي يتعامل معها صاحب العمل في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء.

ثالثا: المصالح التي يتعامل معها صاحب العمل في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الغير أجراء.

أولا: الطبيعة القانونية لصفة المكلف بالضمان الإجتماعي

إن المشرع الجزائري من خلال فحوى المادة 2 من القانون رقم 83 –14 المتعلق بالتزامات الضمان الإجتماعي على أنه :"ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الالتزامات التي يتحملها أصحاب العمل، بدقة الأشخاص التي تحتل مركز المكلف بالتزامات الضمان الإجتماعي في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء، ولغير العمال الأجراء هذا ما يؤدي إلى التساؤل التالي:

من هم الأشخاص الذين لهم حق مركز المكلف بالتزامات الضمان الإجتماعي ؟

الإجابة على هذا التساؤل تكون على النحو التالي :

أ- الأشخاص التي تحتل مركز صاحب العمل المكلف بالتزامات الضمان الإجتماعي في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء :

إن الأشخاص الذين يحتلون مركز المكلفين بالتزامات الضمان الإجتماعي في هذا النطاق هم :

- الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملا واحد أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها هذا ما ذهبت إليه المادة 3 من القانون رقم 83 –14.

- الأشخاص الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر المادة 4 من القانون رقم 83– 14.

ب- الأشخاص التي تحتل المنخرط المكلف بإلتزامات الضمان الإجتماعي في نطاق التأمين للعمال الغير أجراء:

هذه الفئة من الأشخاص يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرا أو في أي فرع لقطاع نشاط آخر –المادة 5 من القانون رقم 83 –14.

و بالتالي فالمنخرطون في مجال التأمين الإجتماعي للعمال غير الأجراء هم الأشخاص الذين يمارسون نشاطا حرا لحسابهم الخاص، كالتجار والحرفيون وأصحاب المهن الحرة والفلاحون، والمحامون والأطباء، والصيادلة والموثقون ... الخ.

يعتبر صاحب عمل مكلف بالتزامات الضمان الإجتماعي في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال غير الأجراء.

ثانيا: المصالح التي يتعامل معها صاحب العمل في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء:

إن هيئة الضمان الإجتماعي تحتوي على مصالح محددة يتوجب على صاحب العمل التعامل معها وهي متمثلة في النقاط القانونية التالية :

أ- مصلحة الترقيم:

على مستوى هذه المصلحة يتم استقبال صاحب العمل الذي يوظف عمال من طرف رئيس المصلحة، وهذا بفرض فتح ملف لرب العمل خاص به حتى يتم تمييزه عن بقية أرباب العمل من جهة، وكذا فتح ملف آخر لكل عمال ينتمي لرب العمل المعني من جهة أخرى.

كما أن مصلحة الترقيم تقوم بطلب معلومات من طرف رب العمل، وبعد التأكد منها يقوم العون المكلف بذلك بإدخالها ضمن جهاز الإعلام الآلي، ويقوم بعدها بمنح رقم تسجيل لرب العمل والعامل بعد ملء الوثائق التالية :

- وثيقة التصريح بالنشاط
- وثيقة التصريح بالعمال
- تحرير صاحب العمل تصريح شرفي
- قيام صاحب العمل بملئ وثيقة تتضمن قائمة العمال المراد تشغيلهم.

أ- مصلحة الإشتراكات :

في هذه المصلحة يتم تحديد الإشتراكات الخاصة بكل رب عمل ويتم تحصيلها بناء على تحديد فترة الإشتراكات ، والتصريح بالأجور من طرف رب العمل، ومن تم فهي تعتبر المصدر الأساسي لتحصيل الإشتراكات لكن كيف يتم تحديد فترة الإشتراكات ؟ وفيما تتمثل نسبة الإشترك ؟ ومما يتكون وعاء الاشتراك ؟

- **بخصوص تحديد فترة الإشتراكات :** فإن الإشتراكات في حد ذاتها تقع على ذمة صاحب العمل، فيقتطع عن دفع كل أجر للعامل أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل والباقي يدفعه رب العمل، ويقوم هذا الأخير بدفع أربع ثلاثيات في السنة إذا كان صاحب العمل يشغل أقل من عشرة عمال [4]، وتكون على النحو التالي :

- فترة T1 و هي شهر جانفي، فيفري، مارس تدفع في شهل أفريل.
- فترة T2 و هي أفريل، ماي، جوان تدفع في شهر جويلية.
- فترة T3 و هي شهر جويلية، أوت، سبتمبر تدفع في شهر أكتوبر.
- فترة T4 و هي شهر أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر تدفع في شهر جانفي.

أو تدفع الإشتراكات في ظرف ثلاثين يوما التالية لمرور كل شهر إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة عمال، فيقوم صاحب العمل بإثنا عشر تصريح بالإشتراك خلال السنة وذلك بعد نهاية كل شهر موالي[5].

كما أن قيام صاحب العمل بتقديم وثيقة التصريح بالأجور سواء كانت ثلاثية، أو شهرية فإنه يجب أن يرفق معها وثيقة أخرى تسمى وصفية حركية الأجراء وهذا حتى يتسنى لمصلحة الإشتراكات والترقيم معا من معرفة وضعية العمال من حيث نشاطهم أو توقفهم عن النشاط عند إيداع التصريح بالأجور سواء شهريا أو ثلاثيا حسب الحالة.

ملاحظة :

في حالة تقديم صاحب العمل الوثائق التي يتم الإشتركات الشهرية أو الفصلية فارغة بمعنى أن وثيقة الأجور لا يوجد بها أي شيء، يحرر نظاميا بعد إنتهاء كل فترة وتسمى الإعلان بالتذكير[6] des relances ، من طرف مركز الإعلام الآلي – مركز الحسابات بصندوق الضمان الإجتماعي – ويرسلها إلى مصلحة الإشتراكات لاستغلالها والتي تقوم بإرسالها إلى رب العمل المعني إلى عنوانه.

حيث أن النسخة الأصلية تبعت من مصلحة الإشتراكات إلى صاحب العمل لإعلامه والنسخة طبق الأصل تبقى في المصلحة توضع في ملف رب العمل مرتبة حسب الرقم التسلسلي ومعها ما يثبت تاريخ إرسال النسخة الأصلية، وهذه كحالة أولى.

أما الحالة الثانية في حالة قيام صاحب العمل بالتصريح بالأجور لكن لم يقم بتسديد الإشتراكات فتحرر نظاميا كل أربعة أشهر إنذارا avertissement والذي به مجموع الديون الأساسية المستحقة الدفع ومجموع زيادات التأخير، وغرامات التأخير، فالإنذار يمضى من طرف مصلحة الإشتراكات ويرسل من طرف هذه الأخيرة إلى صاحب العمل لتسوية وضعيته.

و بعد مرور مدة خمسة عشر يوما من تاريخ إرسال الإنذار وبعد رجوع وصل إستلام الإنذار من طرف صاحب العمل، فإذا قام هذا الأخير بتسوية وضعيته فلا يوجد أي إشكال، أما إذا لم يقم بذلك فإن مصلحة الإشتراكات تقوم على الفور بتحويل الملف الإداري لصاحب العمل – الإنذار الذي به مبلغ الديون والوصل المستلم – كما ترسل الملف عن طريق النظام إلى مصلحة منازعات أصحاب العمل التي تقوم بمتابعته وبمباشرة الإجراءات المخولة لها قانونا لتحصيل المبالغ المستحقة وفق القانون رقم 08 – 08[7].

أما نسبة الاشتراك فتقدر بـ 9% من الأجر الخاضع للاشتراك الذي يتقاضاه العامل وباقي النسبة تقدر بـ 26% يدفعها صاحب العمل[8].

و بخصوص وعاء الاشتراك: فيتكون من أجر العامل الخاضع للاشتراكات الضمان الإجتماعي وهذا الأجر يخضع في تقديره إلى الإتفاق الحاصل بين صاحب العمل والعامل كما يخضع للاتفاقية الجماعية لكل قطاع نشاط حسب المنصب الذي يشغله العمال والذي هو محل عقد العمل، كما أنه لا يمكن أن يكون الأجر الخاضع لإقتطاع إشتراكات الضمان الإجتماعي أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG.

بعد هذه الدراسة القانونية لا بد من معرفة كيف يتم توزيع مبلغ الإشتراك ؟

يوزع مبلغ الإشتراك على شكل أقساط يتحملها كل من العامل ورب العمل وتوجه هذه الأقساط لتمويل أداءات الضمان الإجتماعي وهي :

- التأمينات الإجتماعية.
- حوادث العمل والأمراض المهنية.
- التقاعد.
- تأمين البطالة.
- التقاعد المسبق.

ج- مصلحة مراقبة أصحاب العمل:

إن أعوان المراقبة يقومون بمراقبة أصحاب العمل سواء من تلقاء أنفسهم وذلك ببرمجة عدة زيارات إلى أماكن عمل أصحاب العمل مباشرة أو تتم المراقبة بناء على طلب المصالح التابعة لمديرية التحصيل كمصلحة الترقيم ومصلحة الإشتراكات و مصلحة منازعات أصحاب العمل، بحيث ترسل هذه المصالح ما يسمى بوثيقة المراقبة[9] fiche de controle .

لكن كيف تتم هذه المراقبة ؟

إن عون المراقبة يتحصل على وثيقة المراقبة من السكرتارية التابعة لمصلحة مراقبة أصحاب العمل بعدما يتم تسجيلها في سجل خاص يعد لذلك، بحيث يدون فيه تاريخ إستلام وثيقة المراقبة، والمصلحة التي أرسلت الوثيقة واسم المراقب الذي حولت له الوثيقة لإنجازها وتاريخ تسليمها.

و يخول لعون المراقبة في إطار عمليات المراقبة القيام بفحص كل وثيقة ضرورية لأداء عمليات المراقبة، وسماع كل شخص موجود في أماكن العمل، والقيام بجميع التحقيقات التي تكلف بها هيئات الضمان الإجتماعي، كما يقوم بتلقي سندات الدفع لحساب هيئة الضمان الإجتماعي[10].

و في الأخير يعد مراقب أصحاب العمل تقريرا مفصلا حول ما يقوم به من مراقبة وبدون شهادة الأشخاص الذين تم سماعهم في محضر يوقعه سويا الشاهد والمراقب، كما يذكر في التقرير الوثائق المحاسبية التي استند عليها في تقريره، وذلك لتبرير النتائج التي توصل إليها.

كما يجب على مراقب أصحاب العمل أن يذكر في التقرير اسم رب العمل و لقبه واسمه التجاري، ولطبيعة نشاطه ووثائق الثبات التي استند عليها كسجل الأجور أو سجل دخول وخروج العمال ... الخ وبعد إعداده يقوم بإمضاء التقرير وتسليمه للسكرتارية الخاصة بمصلحة مراقبة أصحاب العمل والتي تقوم بدورها بتسجيل تاريخ ورود التقرير في السجل المعد لهذا الغرض، وبعد ذلك يتم تحويل التقرير إلى المصلحة المعنية التي طلبت إجراء المراقبة لإستغلاله و إتخاذ الإجراءات اللازمة.

د- مصلحة منازعات أصحاب العمل :

هذه المصلحة لها دورها في متابعة أصحاب العمل الذين يتخلفون عن أداء التزاماتهم التي فرضها عليها القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في

مجال الضمان الإجتماعي سواء أمام مصلحة الترقيم أو أمام مصلحة الإشتراكات إذ خول لها القانون القيام بإجراءات التحصيل الجبري الخاصة والمنصوص عليها في القانون السالف الذكر، وهي الملاحقة والتحصيل عن طريق الجدول والمعارضة والإقتطاع من القروض، فضلا عن قيامها بإجراءات التحصيل العامة وفقا لما جاء في المادة 66 من القانون رقم 08- 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

فيما تتمثل المهام الرئيسية لهذه المصلحة ؟

تتمثل المهام في :

- قيام مصلحة منازعات أصحاب العمل بأعذار صاحب العمل.
- ضرورة القيام بإجراءات قانونية بعد تبليغ الإعذار[11].
- القيام بإجراءات التحصيل الجبري الخاصة[12].

ثالثا: المصالح التي يتعامل معها صاحب العمل في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الغير أجراء:

إن كل شخص قام بالإنخراط على سجل تجاري أو بطاقة حرفي، أو بطاقة فلاح، أو سائق سيارة أو أن هذا الشخص يمارس مهنة حرة كمحامي، أو طبيب أو صيدلي ...الخ فمباشرة في أجل 10 أيام من تاريخ بداية النشاط يجد نفسه أمام مصالح معينة للتعامل معها لذا فيما تتمثل هذه المصالح ؟

تتمثل في الأنواع التالية :

أ- **مصلحة الترقيم** : بعد مرور مدة 10 أيام يتوجب على المنخرط تقديم الوثائق التالية للمصلحة :

- نسخة من السجل التجاري أو الإعتماد أو بطاقة الحرفي أو بطاقة الفلاح ... الخ ممصادق عليه.

- شهادة ميلاد أصلية.
- شهادة الحالة العائلية أو الشخصية حسب حالة الشخص.
- نسخة من عقد إيجار المحل أو المقر.
- تصريح بوجود ملفه في مصلحة الضرائب ويتضح ذلك عن طريق تسليمه للمصلحة نسخة من البطاقة الجبائية.

و بعد الموافقة على الملف يصبح هذا الشخص يتمتع بصفة المنخرط ولا بد أن يحترم كل الالتزامات تجاه صندوق الضمان الإجتماعي لعمال غير الأجراء وفقا لما جاء في القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

ملاحظة :

بعد انتهاء مدة أربع سنوات ترسل مصالح الضرائب قائمة الأشخاص المنخرطين لديها، فتقوم مصلحة الترقيم بإرسال إشعار لكل شخص غير منتسب لديها بهدف حثه للإنخراط، ويعتبر هذا الإشعار لكل بمثابة إنذار أول، ففي حالة عدم الإستجابة تقوم بتحويل ملفه لمصلحة الإشتراكات – التحصيل – وكيف يكون وضع المنخرط أمام مصلحة الإشتراكات ؟

ب- مصلحة الإشتراكات – التحصيل – : تقوم هذه المصلحة باستقبال المنخرطين واستلام منهم مبالغ الإشتراكات المستحقة بحيث يكون التسديد سنويا قبل نهاية شهر أفريل من كل سنة أي قبل حلول 1 ماي من كل سنة وهذا وفقا للمادة 13 مكرر من المرسوم رقم 85 -35 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المعدل والمتمم الذي يتعلق بالضمان الإجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

كما يجب أن نوضح أن المنخرط يقوم بتسديد الحد الأدنى لمبلغ الإشتراك لدى الصندوق للعام الأول والثاني، أما العام الثالث فيكون التسديد وفقا للدخل السنوي الإجمالي مضروب في نسبة 15% لنجد المبلغ المستحق سنويا.

و لحساب الحد الأدنى للاشتراكات الخاصة بصندوق الضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء يكون على النحو التالي :

الحد الأدنى للاشتراكات = الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى SNMG مضروب في عدد الأشهر 12 مضروب أيضا في 15% [13].

لكن تعد الإشتراكات إجبارية من شهر جانفي إلى غاية 30 أفريل من كل سنة، أما إذا فام المنخرط بعد 1 ماي بتسديد الإشتراكات فيحلق بهذا المبلغ مبلغ آخر متمثل في زيادة التأخير بنسبة 7% وتضاف لها نسبة 1% عن كل شهر تأخير بعد شهر ماي.

نستنتج أن مهمة مصلحة الإشتراكات هو تحصيل الإشتراكات السنوية الملقاة على عاتق المنخرط، ففي حالة تأخره في التسديد يبعث له إنذار للتسديد ويكون عن طريق رسالة موصى عليها، وعند مرور سنتين على عدم التسديد فهنا تقوم المصلحة بإرساله الإنذار عن طريق عون المراقبة التابع لها المحلف والمعتمد أو بواسطة المحضر القضائي، فإذا تقدم المنخرط لتسوية وضعيته فهنا لا يوجد أي إشكال، أما إذا لم يقم بذلك خلال 15 يوما من تاريخ التبليغ فهنا تقوم المصلحة بتحويل ملفه إلى مصلحة المنازعات التابعة للصندوق لمتابعته وتحصيل المبالغ جبريا.

إذن فيما تتمثل مصلحة المنازعات ؟

ج- مصلحة المنازعات : بمجرد وصول ملف المنخرط، تقوم هذه المصلحة بتوجيه إعذار للمرة الثانية عن طريق عون المراقبة التابع لصندوق الضمان الإجتماعي، أو عن طريق المحضر القضائي وهذا ما إعتادت المصلحة العمل به نظرا للطابع الردعي الذي يتصف به هذا الاخير من جهة، وتخوف المنخرط من لجوء المصلحة إلى العدالة.

ففي حالة إستجابة المنخرط إلى الإعذار، وبقوم بتسوية وضعيته القانونية فلا وجود لأي إشكال قانوني، أما في حالة عدم الإستجابة فهنا تقوم مصلحة المنازعات بتحرير إشعار آخر قبل المتابعة القضائية يرسل إلى المنخرط، فإذا لم يستجب فتعد مصلحة المنازعات الملاحقة ضد المنخرط المتخلف عن تسديد مبالغ الإشتراكات السنوية وتسلمها لمدير الصندوق لإمضائها، ثم بعد ذلك تقدم أمام رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة إختصاصها مكان إقامة المنخرط للتأثير عليها في مدة عشرة ايام.

بعد ذلك تقوم مصلحة المنازعات بتسليم الملاحقة لعون المراقب المحلف والمعتمد أو المحضر القضائي لتبليغها للمنخرط، وبمجرد الإمضاء عليها من طرف رئيس المحكمة فيتم تقديمها مباشرة لرئيس كتاب الضبط بالمحكمة للتأثير عليها وذلك لإضفاء عليها الصيغة التنفيذية، وذلك لكون أن الملاحق معجلة النفاد طبقا للمادة 55 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي[14].

فإذا قام المنخرط بتسديد المبالغ المستحقة فهنا لا يوجد أي إشكال، أما إذا كان لم يسدد فهنا تقوم المصلحة بتقديم الملاحقة إلى المحضر القضائي لتنفيذها وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

الخاتمة:

إن الدراسة القانونية للتكليف في مجال الضمان الإجتماعي الجزائري من حيث الأساس القانوني أدت بنا إلى ضرورة تعريف المكلف خاصة لما احتوت عليه المادة 3 من القانون رقم 83-14 المتعلق بإلتزامات الضمان الإجتماعي على أنه :" ينشأ التكليف بمفهوم هذا القانون من سائر الإلتزامات التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من الضمان الإجتماعي".

لم نتوقف إلى هذا الحد، بل ذهبنا إلى أبعد من ذلك وذلك بتحديد مفهوم المكلف في نطاق التامين الإجتماعي لغير الأجراء، وكذا للعمال الاجراء ومن خلال هذه النقطة القانونية تبلورت لنا ضرورة تحديد صفة القائم بالتكليف، أو من يحق له أن يكون في مركز التكليف، وكأثر قانوني لهذا كان لابد من تحديد المصالح التي يتعامل معها المكلف في مجال الضمان الإجتماعي لتنفيذ إلتزاماته سواء في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجراء، أو للعمال الغير الأجراء، إلا أننا نلمس وجود سلبيات ونقائص في التشريع الجزائري، رغم القانون الجديد رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في الضمان الإجتماعي، حيث أن هذا الأخير بالنسبة للمكلف لم يأتي لنا بالجديد، ولم تصبح النصوص القانونية مسايرة للواقع الإجتماعي والإقتصادي سواء للعمال بصفة عامة، أو لهيئة الضمان الإجتماعي، لدا قمنا بتقديم الإقتراحات التالية:

- ضرورة تحسين هياكل الإستقبال وتقريبها من أصحاب المنخرطين مع العمل على نشر الوعي بغية تجنب عواقب عدم التصريح والتأخر.
- ضرورة اشتراط شهادة الإنتساب وشهادة دفع مستحقات الضمان الإجتماعي للحصول على السجل التجاري بهدف ضمان إنتساب أصحاب العمل وتسديدهم لإشتراكات الضمان الإجتماعي.
- ضرورة منح صلاحيات أوسع لأعوان المراقبة بإعتبارهم من الوسائل الهامة لتحصيل ديون هيئات الضمان الإجتماعي.
- ضرورة النص على منح المحاضر التي يحررها مراقب أصحاب العمل القوة الثبوتية التي تتمتع بها باقي المحاضر.
- ضرورة جعل ختم مصلحة مراقبة أصحاب العمل يحمل ختم الجمهورية الجزائرية حتى يكون للمحاضر والتقارير نفس القوة القانونية والحجية التي تتمتع بها محاضر مفتشية العمل.

- ضرورة توفير وتسخير القوة العمومية عند طلبها من طرف مراقب أصحاب العمل، مع الإسراع في تنفيذها من طرف مصالح الامن والدرك الوطني.
- ضرورة نص المشرع في التعديلات القادمة للقانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي على أن الطعن في الملاحقة يكون فقط في حالات محددة على سبيل الحصر كوجود خطأ مادي، أو أن الدين قد تم تسديده وأن هناك تقادم للمبالغ المستحقة لأن الملاحقة تقوم مقام الحكم القضائي.
- و في الأخير يجب أن يتم التأشير على الملاحقة من طرف رئيس المحكمة لصراحة نص المادة 52 من القانون رقم 08-08 وليس من طرف القاضي الإجتماعي حتى لا يكون تعارض عند نظره في الطعن القضائي الذي يرفعه صاحب العمل.

قائمة الهوامش :

[1]- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين ميلة، الجزائر، سنة 2011، ص 15.

[2]- الملتقيات الجهوية الأربعة المشتركة بين وزارة العدل ووزارة الضمان الاجتماعي، بومرداس، بجاية، وهران، غرداية، سنة 1998، ص3.

[3]- المادة 3 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

[4]- وفق إستمارة التصريح الشهري أو الفصلي للأجور التي يقدمها صاحب العمل لمصلحة الإشتراكات.

[5]- وفق إستمارة أو وثيقة تمثل وضعية وحركية الأجراء التي تقدم خلال كل تصريح بالأجور الشهرية أو الثلاثية حسب الحالة.

[6]- الإعلان بالتذكير les relances لا يتعلق بعقوبات التأخير وزيادات التأخير بل يتعلق بالفترات التي قام صاحب العمل بالتصريح فيها بلا شيء.

[7]- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

[8]– سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 28.

[9]– وفق استمارة المراقبة التي ترسلها مصالح هيئة الضمان الإجتماعي.

[10]– المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05–130 المؤرخ في 24 أفريل 2005 المتضمن تحديد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الإجتماعي و كيفيـــــات إعتمادهم.

[11]– في حالة عدم تسوية رب العمل لوضعيته، فلا بد عن طريق المستشار القانوني بتحرير شكوى لدى وكيل الجمهورية المختص تتضمن عدم قيام صاحب العمل بتسديد قسط العامل خلال مدة شهر لأن هذا الفعل يعد في نظر القانون رقم 83–14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.

[12]– إجراءات التحصيل الجبري وفق القانون رقم 08–08 متمثلة في : القيام بإعداد المعارضة – القيام باعداد جدول الدين – القيام بإعداد الملاحقة – الإقتطاع عن طريق القروض.

[13]– سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 55.

[14]– المادة 55 من القانون رقم 08–08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي : "تكون الملاحقة معجلة النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن".

مدى إسهام العامل البشري في وقوع حوادث السّفن والتعاون الدولي للحد منها (على ضوء المنظمة البحرية الدولية ومنظمة العمل الدوليّة)

باحثة دكتوراه: بور طال أمينة
كلّية الحقوق والعلوم السياسيّة -
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان-

مقدّمة:

على الرغم من الجهود الدّولية المتواصلة في بناء عمارت بحرية آمنة واستخدام الأجهزة والمعدّات المتطوّرة في الملاحة الأمر الّذي يفترض عدم توقّع جنوح الّسفن التي يتمّ قيادتها من ربابنة ذوي خبرة وكفاءة عاليّة، غير أنّ الواقع لا يزال يشهد وقوع الكوارث البحريّة،[1] حيث أوضحت الإحصائيات الحديثة أنّ العامل البشري يشكّل أكثر الأسباب شيوعا في حدوثها والّذي يقدّر عددها من خلال المنظّمة البحريّة الدوليّة لعام 2000 بما يقارب حوالي 498 حادث، وتقع حوالي 96% من نسبة حوادث السفن البحرية بشكل عام.[2] وهو ما يؤكّده ارتفاع نسبة استغلال الإنسان للبحر بما يقارب 90 % في عمليات نقل البضائع والأشخاص [3] ولا يشكّل قصور المعدّات والأجهزة المستخدمة إلاّ نسبة ضئيلة من الحوادث.[4]

و يتمّ التعامل مع العنصر البشري في الحوادث البحرية بشموله على عوامل تنظيميّة متعدّدة من حيث تصميم المعدّات والبنيّة التّحتية والمهام المنوط بها من قبل الأفراد باختيارهم وتدريبهم والتّشكيل التّنظيمي لفرق العمل، نظرا لما قد يسبّبه التدخّل المباشر لأفراد القيادة والمسئولين عن تسيير السفينة من عواقب وخيمة، بل قد يمتد السبب البشري حتّى بمساهمة بعض المشاركين وان لم تكن لهم علاقة مباشرة في اتّخاذ القرار لبعدهم عن الحادث زمنيا أو مكانيا كمصمّمي السّفن وأفراد السّلطة بالإدارة البحريّة.[5]

ولهذا تدخّلت الدول في إصلاح المنظومة القانونيّة بسنّ العديد من التشريعات الوطنية وإبرام الاتفاقيات الدّوليّة وهو ما اعتمدته كلّ من المنظّمة البحرية الدولية

(IMO) ومنظّمة العمل الدّولية (ILO)[6] لوضع ضوابط ومتطلّبات السّلامة البحريّة حماية للأرواح البشرية والبيئة التّي دخلت حيّز النّفاذ في عدّة دول.

و انطلاقا من هذا نطرح الإشكالية كيف يساهم العامل البشري في وقوع الحوادث البحرية؟ وهل للجهود الدّوليّة المبذولة من قبل المنظّمة البحريّة الدوليّة ومنظّمة العمل الدولية أثر فعّال في التّقليل منها؟ **المطلب الأول: العوامل المسببة للأخطاء البشرية المساهمة في وقوع الحوادث البحريّة:** تتحقّق الحوادث البحريّة بجملة مشتركة من العوامل الّتي تختلف من حادث لآخر وهي كالآتي:

الفرع الأول: الأسباب الفنيّة المتعلّقة بالسّفينة:

من العوامل المساهمة في وقوع الحادث خلال الرّسالة البحريّة ألا وهو تعرّض العمارة البحريّة لأعطال فنّية كنفاذ الوقود أو تعطّل هيكلها أو أجهزة الاتّصال بمركز القيادة الموجود على مستوى الموانئ أو تعطّل الأنوار ممّا يؤدّي إلى تصادم مع جسم عائم آخر...أو امتداد الحريق الّذي يشبّ داخل السّفينة إلى وقوع حادث بحريّ آخر؛ فضلا عمّا تسبّبه وحدات الصّيانة والإشراف من حوادث نتيجة عدم الاهتمام بصيانة السّفينة من الأعطاب الّذي تحلّ بها، والإصرار على الإبحار بها رغم انتهاء عمرها الافتراضي دون الأخذ بعين الاعتبار مقتضيات الأمن والسّلامة البحريّة، بل قد يتعّمد المهندسين والفنّيين إهمال صيانة السّفينة قبل إبحارها التي قد تلحقها أضرار مادية بما في ذلك الأضرار التي تلحق بالغير.[7]

و عليه لابدّ من ضمان صلاحيّة السّفينة للملاحة لتحقيق قدرتها على القيام بالمناورات في الظّروف الطارئة والتّغيرات الجويّة، لدرجة أنّه لا يقتصر دور دولة العلم في التكفّل بسلامة السفينة من حيث بنائها وتجهيزها وتزويدها بالطّاقم وتوفير ظروف العمل الملائمة والنقل الآمن للشحنات فحسب، بل تسأل عن كفالة ملاحة السفينة بأمان وهو ما تؤكّده المادة 94 من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار.[8]

الفرع الثاني: الأسباب المرتبطة بشخصيّة وكفاءة طاقم السّفينة: تتجسّد عموما في الحالات التي تطرأ على الطّاقم والخطأ الذي ترتكبه كلّ من الجهة المالكة أو المرشدة للسفينة:

الفقرة الأولى: الحالات الطارئة على طاقم السّفينة: تتمثّل في الأسباب التي يتعرض لها الطّاقم البحري[9] بشكل فجائي عند قيادة السّفينة أهمّها "*عامل الإجهاد وإرهاق الضابط المناوب*" الذي يؤثّر في وقوع الحوادث البحريّة بنسبة 16% و 33% من الإصابات نتيجة العمل المتواصل بدون انقطاع وراحة، وعدم اكتفاء رجال البحر بالسّاعات المحدّدة للنوم لقلتها أو فقدها كلّية أو عدم النوم في الأوقات المألوفة ممّا يؤدّي إلى فقدان المستخدم البحري للتّركيز وتدهور الحالة النفسية للربان فينتابه قلق وتوتّر أثناء أوقات العمل، ولا ننسى ما يرتّبه طول مسافة الرّسالة البحريّة الّتي يقطعها طاقم السّفينة وهم بعيدين عن النّطاق الجغرافي البرّي من أثر سلبي على حالتهم النّفسيّة. والدّليل على ذلك ما تؤكّده المنظمة البحرية الدولية أنه غالبا ما تقع حوادث التصادم البحري والشّحط فيما بين الساعة 12 زوالا والسّاعة 6 صباحا. مع الذّكر أنّه أكّدت بعض دراسات علم الاجتماع أنّ الضّغط النّفسي ينعكس هو الآخر على أداء العامل.

ومن بين الأعراض التي تظهر على العامل المجهد في تعرّضه للنّسيان ونقص حركته أثناء ساعات المناوبة، فيصعب عليه إبقاء عينيه مفتوحتين أثناء تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتقه، وغالبا ما يكون سرحان ممّا يعرّضه للإغماء، وإصابته ببعض التوجّعات في عضلاته، إذ غالبا ما يفضّل الشّخص المصاب بهذه الأعراض الراحة والاسترخاء والجلوس حتّى أثناء فترة عمله.

الفقرة الثانية: خطأ الجهة المالكة أو المرشدة: تؤثّر الكوارث الطبيعيّة على القدرة البشريّة لأفراد الطاقم ممّا ينعكس على نظام المتابعة والمراقبة نتيجة عدم اتّضاح

الرّؤية بعد الاعتماد على أجهزة الرّدارات فيقع الربان في غلط عند السّير في البحر، وتقع بعض الأخطاء نتيجة خروجها عن الإشراف المباشر للجهة المالكة للسّفينة كأخطاء الجهة المسؤولة عن تشغيل الموانئ ومحطّات الحاويات أو التوجّه وخدمات الإرشاد البحري[10] كالإرشاد الإجباري الّذي يشكّل عبء ثقيل على الملاحة البحريّة أثناء قيام السّفينة بالمناورات، ممّا يستوجب على الربّان الاستعانة بشخص ذو دراية، بسبب جهله الموانئ التي يجب عليه المرور بها، بإتباع أوامر المرشد وان كان يعدّ الربّان المسؤول عن ضمان الأمن داخل السفينة وكفالة التزام الطاقم بكافّة التّعليمات. إلى درجة أنّه يمكن إسناد الخطأ له إذا وقع الحادث نتيجة بطئ أحد أفراد الطاقم أو عدم انضباطه أو نقص الاحتياط والحذر والانتباه الواجب، بل يسأل الربّان عن إهماله في تنبيه المرشد إذا كان الخطر ظاهرًا، لأنّ وجوده ليس من شأنه إعفاء الربّان من مراقبة مسار السفينة. و أمام ما يشهده المجال البحري من مخاطر مما يلزم المرشد تقديم المساعدة للسّفن المعرّضة للخطر.[11] فضلا عن مسؤوليّة مالك السّفينة عن الضّرر الناجم على نقل مواد خطرة بحرا مع أنّه يعفى من المسؤولية إذا ثبت بأنّ الضّرر ناتج عن تصرّف خاطئ من الحكومة أو أيّ سلطة أخرى مسؤولة عن المساعدات الملاحيّة أو إهمال الشّاحن الّذي تخلّف عن التزامه بالإعلام بخصوص طبيعة الحمولة.[12]

الفقرة الثالثة: عامل كفاءة وخبرة طاقم السفينة وعدم الإلمام باستخدام التّكنولوجيا:

وزادت حدّة المخاطر البحرية مع بداية القرن التاسع عشر أمام التطوّر التقني في صناعة المنشآت البحريّة فظهرت البواخر والسّفن العملاقة الّتي زوّدت بأحدث التّقنيات والمحرّكات الآلية المتطوّرة من حيث وجوب تزويدها بكافّة الوسائل المتطوّرة من أجهزة للإرسال أو اللاّسلكي...، الأمر الذي يستدعي أن يتماشى تفكير العامل البحري وسلوكه مع هذه المستجدّات؛ وان كان الواقع يثبت العكس نتيجة قصور في

السّياسات ونقص الكفاءة الإدارية كعدم كفاية تدريب الأطقم ونقص التّوعيّة الفنّية ممّا يؤثّر على خبرة الطاقم وعدم إلمامه الكامل بالتّقنيات الحديثة نظرا لإتّباعه ما تمليه عليه تعليمات وأوامر الإدارة فتُحجب قدرته على الإبداع، تحقيقا لغاية الأنظمة إلاّ منعا في الاعتماد على خبرات الطّاقم الّذي يفتقد المستوى اللاّزم فوضعت تلك الأنظمة لتدارك النّقص وتفادي تعريض عمليّات تشغيل السّفن للخطر.

كما يستجيب العاملين في البحر للتّجديد وتمسّكهم بالعمل بنفس الطريقة السابقة دون استخدام التكنولوجيا، وعدم قدرة بعض العاملين ذوي الكفاءة على نقل خبرتهم وخلق جيل جديد لضعفهم العلمي وفقدهم ملكة القدرة على تعليم غيرهم.[13] وكذا سوء اختيار الجنس البشري ومعرفته الغير الكافيّة لمتطلّبات الحوادث وبعد النّظر باعتماده على الآخرين، وسوء التّفاهم بين البحارة نتيجة صعوبة وضعف الاتّصال بين السّفينة ومسؤول الشّركة في الحالات الحرجة وهو ما يثبته وقوع عدّة حوادث بحرية نتيجة اختلاف اللّغات وعدم القدرة على إتقانها.

الفقرة الرابعة: الإهمال في تدريب العاملين: يمكن إسناد السّبب الوجيه لنقص خبرة رجال البحر لما يحتاجه هؤلاء من تدريب بأعلى المستويات نظرا لما يرتّبه ضعف مستوى التّدريب والتخلّف عن التّدريبات أو الانقطاع نتائج سلبيّة وخيمة. فمن المفروض الدّراية بكافّة المشاكل الّتي قد تواجه السّفينة والاستعداد التّام لتقديم المساعدات لأجل تلافي الخطر البحري، عن طريق المراجعة الدّائمة والتّدريب المستمرّ للعاملين في البحر وإجراء كافّة الاختبارات المستديمة للمعدّات والعاملين، ذلك أنّ نقص التّدريب في المراكز والمعاهد المعتمدة التي لا تحتلّ درجة عالية من الخبرة نصيب كبير في وقوع الحوادث.[14] الأمر الّذي يتطلّب الاهتمام بإعدادها من قبل المشرفين على الطاقم البحري، خاصّة وأنّه تتوارد بعض الشّكوك حول إثارة مسؤوليّة الطرّف المتسبّب فيه، بعد إتمام إجراءات التّحقيق من قبل اللّجان المختصّة

التّابعة لسلطات الدّولة الّتي تحمل السفينة علمها، أو ما يترتّب عن إهمال الربّان كمسؤول عن السلامة البحرية بعدما خوّلت له سلطة التحقيق نتيجة وقوع الحادث أثناء إبحار السفينة[15] إذ تحدّد إجراءات تدقيق التّقرير والتّحقيق في الحوادث بقرار من الوزير المكلّف بالبحريّة التّجاريّة طبقا للمادّة 607 من ق.ب.ج.

الفرع الثالث: الأسباب الناشئة عن تعمد في مخالفة القواعد و القوانين الواجب مراعاتها للإبحار الآمن :

الفقرة الأولى: تقصير العامل البحري في أداء خدماته: يعتبر إهمال وعدم مبالاة الملاّحين الموجودين على متن السّفينة في أداء مهمّاتهم الخدماتية والإدارية والمادّية السّبب الذي يحتلّ المركز الأوّل في وقوع الحوادث البحريّة ونتيجة مترتّبة عن بعض الأسباب السّالف ذكرها المحدّدة على سبيل المثال لا الحصر كعدم شعور العامل البحري بالأمان أثناء أدائه لالتزاماته وعدم اكتراثه بمصلحة الأداء الّذي يقوم به وعلاقته مع غيره من أشخاص الملاحة بناءا على عقد الاستخدام البحري.[16]

الفقرة الثانية: اعتماد العامل الملاحي على بيانات وتوقّعات خاطئة أثناء الرحلة: وقد يعتمد ربّان السّفينة البحريّة على معلومات وبيانات خاطئة لسير الرّحلة البحريّة منحت له من أشخاص يفترض تخصّصهم ممّا قد يؤثّر على القرار المتّخذ من قبله فيتسبّب في وقوع حادث بحريّ.[17] وان كان الاعتماد على ما جاءت به التكنولوجيا أمر حتمي لتوفير جوّ آمن للعمل وفهم طبيعة العمل وخطورة الحادث وكيفيّة التغلّب عليه، لكن قد يعتمد الطاقم على توقّعات خاطئة استنادا للتّكنولوجيا الحديثة وثقتهم العمياء وإساءة استخدام البيانات لدى المشغّلين ممّا يؤدّي إلى إهمال التّعامل مع السفينة كما وقع في حادثة التيتانيك.[18]

الفقرة الثالثة: عدم احترام شروط الأمن والسلامة: كثيرا ما يتمّ التعامل بالسفينة دون احترام شروط وتعليمات الأمن والسلامة مما يؤدي إلى أضرار وخيمة كما هو الحال

عليه عند نقل بضائع ذات طبيعة خطرة كناقلات المواد السائلة بكميات كبيرة الّتي تؤدّي إلى شرارة كهربائيّة، أو إبحار ربان السفينة لأماكن بعيدة تكثر فيها الحوادث البحريّة دون تطبيقه لوائح الإبحار بسلام،[19] أو ارتكاب تصادم بخطأ مشترك بين سفينتين أو بخطأ ربان إحدى السّفينتين حسب ما تؤكّده معاهدة بروكسل لعام 1910، نتيجة مخالفة طاقم السفينة للأنظمة البحريّة الخاصّة بمنع التصادم و نضرب في هذا السّياق مثلا بحادثة غرق التّحفة المعماريّة العملاقة التيتانيك بعد اصطدامها بجبل ثلجي في 15 أفريل 1912 بحيث كان يفترض لتفادي وقوع التّصادم تغيير مسار السفينة بعد الكشف عن وجود الجبل الثّلجي على مسافة لا تقلّ 450 متر، ولاشكّ بأنه يكمن سبب الحادث في ارتكاب الطاقم لبعض المخالفات كإيقاف الماكينة مع التشغيل بسرعة قصوى للخلف باستعمال الدّفة ممّا أدّى إلى التأخير في استجابة السفينة للدّوران فضلا عن عدم كفاية قوارب وسترات النّجاة مع عدد أفراد الطّاقم ممّا ترتّب عليه فقد حراري ووفاتهم.

و أكّدت الأحداث المدوّنة في عرض لسلطة التّحقيقات البحريّة الايطاليّة في الاجتماع التّسعين للجنة السّلامة البحريّة بلندن في 2012/05/18، أنه أبحرت سفينة في 2012/01/14 فاصطدمت بصخرة تحت الماء مما أدّى إلى غمرها بالمياه وتوقّفت ماكيناتها فتعرّضت للجنوح، والظّاهر أنّ من الحقائق الّتي أدّت إلى وقوع الحادث قيام الربان بتغيير خط السّير عند اقترابه من جزيرة جيجيليو مع تخلّيه عن التّوجيه الأوتوماتيكي، فترتّب عليه انحرافها عن خطّ سيرها المخطّط مما جعلها تقترب من الجزيرة بمسافة 0.3 ميل فاصطدمت بالصّخرة نتيجة فشل محاولة تفاديها باتّخاذ أقصى اليمين أو اليسار.

و بالتالي يتبيّن لنا من خلال الحادثين أنّه رغم الخبرة الطويلة الّتي يتمتّع بها ربابنتها ودرايتهما بالأخطار الملاحيّة في منطقة الإبحار إلاّ أنّهما لم يحسنا تلافي وقوع الحادث بعدما صُرّح بعدم ممارسة أيّ ضغط للتّغاطي عن اتّخاذ إجراءات السّلامة.

و يمكننا القول بأنّ الحادث البحري غالبا ما يقع نتيجة تأثير النّفوذ الّذي يمارسه قائد السّفينة على طاقمه كما هو الحال للحادث السالف الذّكر إذ ثبت بأنّه لم يتمكّن ضبّاط الملاحة الصّغار معارضة الربّان في مسألة اقترابهم من الخطر وان كان هذا لا يعني موافقتهم الصّريحة على إتباع خطوط السّير والمناورة التي قام بها ضابط المناوبة أمام غياب أيّ دليل، بحيث يمكن إسناد ذلك إلى تأثير السّلطة وعدم القدرة على التّفكير الجماعي باتّخاذ القرار بشكل فردي تحت ضغوط تجاريّة والاستجابة إلى تطبيق المستويات الدّنيا للسّلامة التي تتحكّم فيها مستوى التّعليم والسّن والقواعد المنظّمة للعمل والاحترافيّة.[20]

المطلب الثاني: الإطار القانوني للتعاون الدّولي في الحدّ من الحوادث البحرية بتدخّل العامل البشري:

شهدت مسألة التّعاون الدّولي للحدّ من الكوارث البحريّة اهتماما جليّا من قبل القانون الدولي الّذي كان ولازال له صدى كبير للتقليل من مساهمة العامل البشري في وقوعها خاصّة وأنّ دور رجل القانون محدود لا يملك السّلطة في تحديد القواعد ووضع العتبات بل ينحصر دوره في تحريرها على شكل قانوني، بل قد يكتفي بمعاينة القانون الاتّفاقي خاصّة بعدما تمّ الإقرار بأنّ أساس جلّ الممارسات والإجراءات والنّظم الدولية المقبولة عموما[21] منصوص عليها في المعاهدات المبرمة تحت مظلّة المنظّمة البحرية الدّوليّة ومنظّمة العمل الدّوليّة لذا سنلقي الضّوء على بعض النّصوص القانونيّة مقسمين المطلب إلى فرعين:

الفرع الأوّل: دور المنظّمة البحرية الدولية في تكريس المنظومة القانونية للحدّ حوادث النقل البحري:

أمام الانعكاسات السلبيّة للحوادث البحريّة يستلزم الأمر إيجاد الوسيلة لمنع الأخطاء البشريّة والسيّطرة على الأسباب المؤدّية إليها لتحقيق سلامة بحريّة أوسع بالتّركيز على العناصر الأساسيّة لسلامة الملاحة،[22] والاهتمام ببيئة عمل وظروف معيشة أفراد الطاقم على متن السّفن والمنشآت والمجالات الصّناعيّة الأخرى.

و تحقيقا لذلك يبرز دور المنظّمة البحريّة الدّوليّة التّي تقوم على إتّباع برنامج تعاوني تقني لأجل مساعدة الدّول الأعضاء في بناء قدراتها لتأديّة المهام الموكّلة لها بالاستناد إلى اتّفاقيات دوليّة نشأت في كنفها والّتي تصبو الغاية منها في الحيلولة دون وقوع الحوادث وتخفيف عواقبها والإضرار البيئي وإنشاء آليّة تكفل دفع التّعويضات المناسبة لضحاياها.

بادئ ذي بدء يتطلّب ضمان سلامة أيّ رسالة بحريّة التزام كلّ من المجهّز أو المالك إعداد سفينة صالحة للملاحة، حيث أوجبت قواعد لاهاي عام 1924 ضرورة بذل المالك العناية اللّازمة في تحقيق ذلك طبقا للمادّة 1/3 نظرا للتطّور الهائل في صناعة السفن على خلاف قواعد هامبورغ عام 1978 الّتي ذهبت أبعد من ذلك بتعرّضها لمسألة الإهمال بموجب المادّة 5 إذ شدّدت من مسؤوليّة الناقل المجهّز الذي يسأل عن الضّرر الحاصل للبضاعة ما لم يثبت أنّ ليس له ولا لوكيله صلة في وقوع الهلاك.

وتساهم المنظّمة البحريّة الدّوليّة في رفع معدّلات السّلامة البحريّة للسفن فتفرض على الربّان تسليط رقابة أوّلية شديدة على السّفينة للتحقق على ما تتوافر عليه من شهادات ملاحيّة، وتُلقى مهمّة معاينتها أيضا على عاتق هيئات متخصّصة قبل دخولها للخدمة للتحقّق من عمل التجهيزات، ومعاينتها التّجديدية التي تجري على فترات للتأكّد من صيانة هيكلها بالإضافة إلى المعاينة الدّوريّة أو السّنويّة التي تجري خلال 3 أشهر السابقة أو اللاّحقة للموعد المحدّد لتاريخ انتهاء صلاحيّة الشّهادة، بتفقّد المعدّات الملاحيّة وأجهزة الاتّصالات، وإخضاع السّفينة لمعاينات إضافيّة جزئيّة أو عامّة تبعا للظّروف بعد كلّ إصلاح لها،[23] ورقابتها تقنيّا من قبل موظّفي دولة العلم أو خبراء مختصّين في شركات التّصنيف (N.K Class) تخوّل لهم هذه الصلاحيّة بناءا على اعتماد أو تفويض مقدّم من قبل دولة العلم، وان كانت تعتبر هذه الأخيرة ضامنة رقابة مدى مطابقة السّفن لمعايير السّلامة الدّوليّة.[24] و تحسين

تعليمات تشغيل السفن مع احترام التدابير المعتمدة في الصناعة البحريّة لصيانتها مما يثير مسؤولية المجهّز عن أيّ حادث.[25]

أكثر من ذلك يعتبر عامل الصلاحيّة البشريّة من العوامل المهمّة في تحديد صلاحيّة السفينة للملاحة حسبما تشير أغلب تقارير الحوادث البحريّة مما يتطلّب أن يوظّف مالك السفينة كادر بشري بعدد كاف وكفء يتعامل مع معدّات السفينة بمهارة كافية وقادر على أداء الخدمات، وبذل عناية الرجل الحريص في توظيف طاقم السفينة بالنّظر إلى كفاءته في التّعامل مع المواقف الطّارئة لكشف سبب الحادث وإيجاد حلّ له. وقضي في سياق إحدى القضايا بعدم صلاحيّة السّفينة للملاحة نتيجة نقص عدد أفراد الطاقم الموجود على متنها ونقص كفاءته والدّليل على ذلك جهله للمعلومة المتعلّقة بعمل ثاني أكسيد الكربون المحترق في الماكينة.[26]

كما يجب التحقّق من مدى توافر السفينة على كافّة الوثائق الملاحيّة من شهادة الجنسيّة ودفتر كلّ بحّار وشهادة الملاحة للتحقّق من شروط استخدام الطاقم التي يجب أن ترفق بها إجباريا تحت طائلة البطلان بالنّسبة لكافّة السّفن والتحقّق من نوع ومدّة الخدمات الّتي يمارسها الطاقم وجميع الأعمال الّتي يقوم بها البحّار طبقا للمادتين 195/ ج–د و246 من ق.ب.ج بالإضافة إلى شهادات السّلامة كشهادة IMO المعروفة في سوق نقل البضائع الخطرة التي تثبت استيفاء السفينة لوسائل السّلامة التّي قرّرتها المنظّمة،[27] وتوافر الخرائط الّتي تحدّد مسارات السفينة والبيانات المستجدّة التي تعتمد على قانون علم السفينة وتعليمات السلطات المينائيّة، وإبراز وثائق تنظيم أوقات دخول السفينة ومغادرتها الموانئ، ويجب أن يتمتّع الطاقم بخبرة واسعة للتّعامل مع الوثائق التي تبيّن طريقة تشغيل أجهزة السفينة.[28]

و يصبو هدف الاتفاقية الدّولية لسلامة الأرواح SOLAS لعام 1974 كأهمّ معاهدة متعلقة بسلامة السفن التّجاريّة التي تشترط متطلّبات وتحدّد الحدّ الأدنى لمستويات البناء ومعدّات تشغيل السّفن بشكل يتناسب مع سلامتها.[29] وإلزام كلّ إدارة بالتحقيق في الحادث كإجراء أوّلي والكشف عن المتسبب الحقيقي في وقوعه.[30]

و تستوجب المنظّمة البحريّة الدوليّة إلزام دولة العلم والحكومات إنشاء آليّة للتأكّد من خضوع السفن العابرة للموانئ للتفقّد بحسب الأصول، وهو ذات المبدأ الّذي يسري على أيّ اتّفاقيّة تنظّم شؤون العاملين على متن الّسفن أو القائمين على إدارة الأعمال على اليابسة وان كان ذلك يتطلّب امتلاك دولة العلم الموارد الكافيّة للإشراف على التقيّد بالمعايير، الأمر الّذي يمتدّ إلى حدّ الحجز على السّفن لتدارك النّقص وهو ما يسمّى برقابة دولة الميناء الّتي تنبع عن الحقوق السّياديّة المملوكة للدّول.[31]

و لا بدّ من الاهتمام بالمستوى العلمي والفنّي لرفع كفاءة العامل البحري حتّى يكون قادرا على تقدير الأمور واتّخاذ الإجراءات المناسبة وتنمية الحس الأمني في شخصيته ممّا يمكّنه التوقّع السّديد لجميع الاحتمالات. وهو ما يستدعي الاعتماد على وسائل التّكنولوجيا الحديثة من رادارات الاستطلاع وتتبع الوسائط البحرية بأجهزة التتبّع الآلي(AVL)، وتسجيلها لكافّة مخالفات التّعليمات الأمنيّة واستخدام أجهزة المراقبة الالكترونيّة النهاريّة واللّيليّة لمراقبة سطح البحر (Sonar).[32] كما يجب احترام ما جاءت به *اتفاقية اللوائح الدوليّة لمنع التّصادم لعام 1972* كاستعمال الإشارات الصّوتيّة عند تغيير خط السير واستعمال إشارات الضّباب لأيّ سبب يقلّل من الرّؤية والتأكّد من موقع السفينة ومدى ابتعادها عن الحادث الملاحي وتغيير خط السّير إلى الوجهة الآمنة باتخاذ الإجراءات اللاّزمة لتلافي الخطر بوقف السفينة أو تشغيل آلاتها للخلف أو محاولة تلقي الصّدمة.[33] مع ضرورة الامتثال للقواعد الخاصّة بالأنوار من غروب الشّمس إلى شروقها ممّا يستوجب عدم إنارة أيّ أضواء باستثناء الّتي يجب ألا يخلط بينها وبين الأضواء المنصوص عليها أو الّتي تعرقل رؤيتها أو لا تحول دون القيام برصد مناسب طبقا للقاعدة 20/ب.[34]

و نبّهت القاعدة 2 بأنّه ليس فيها ما يعفي أيّة سفينة أو ربانها أو طاقمها من عواقب التقصير في الامتثال للقواعد أو اتّخاذ التّدابير الوقائيّة الّتي تمليها الممارسات العاديّة أو الظّروف الخاصّة للبحارة.

و ان كان احترام تلك القواعد لا يكفي لاتّقاء الحادث بل يجب العمل على اتّخاذ إجراءات مناسبة ولو لم ترد في اللوائح طالما تهدف لتحقيق نتيجة ايجابيّة تقتضيها التّجربة البحريّة وإلاّ اعتبر القيام بخلافها إهمالا.[35] وقد يؤثّر التصادم على البيئة البحريّة وهو ما تؤكّده على سبيل المثال **اتفاقية ماربول الخاصة بمنع التلوّث 78/73 بو**جوب تحقيق الدول الممثّلة بالإدارات في الحوادث البحريّة عمّا ألحقته بالبيئة البحريّة من أذى جسيم، فأوجبت تطبيق العقوبات الخاصّة بموجب قانون الإدارة التي يجب أن تخضع لها السفينة المعنيّة عن أيّ خرق لمتطلّباتها وتزوّد الإدارة الطرف مقدّم الأدلة بالتّدابير المتّخذة من قبلها.[36]

وبعد استكمال الحديث عما كرّسته كلّ من اتفاقية Marpol/ Solas وأمام ارتفاع نسبة تدخّل العنصر البشري في وقوع الطوارئ انشغلت المنظّمة البحريّة الدّوليّة بتحسين شروط السّلامة والتركيز على المعايير التّقنيّة للملاحة، فلقي ذلك اهتمام وافر بتوجيهات استرشاديّة وهو ما أشرفت عليه المنظّمة بالتّنسيق مع منظّمة العمل الدّوليّة بتبنّي أحكام الاتّفاقيّة الدّوليّة الخاصّة بمستويات التّدريب وإصدار شهادات أعمال النّوبات للعاملين في البحر STCW لعام 1978[37] لتكمّل أضلاع المثلّث فنهضت هذه الاتّفاقية بقطاع العمل البحري لتشكّل النواة الرئيسية الّتي انبثقت منها اتّفاقيات أخرى، فاهتمت بوضع متطلّبات أساسيّة وان لم تكن على قدر كاف من الحزم المطلوب إذ يعاب عليها تركها إقرار المعايير قيد رؤى وتصرف الدّول وهو ما انعكس سلبيا فخلق فجوة في تدريب البحّارة نتيجة تباين الرؤى الدّوليّة. ويمكن للبحارة باختلاف جنسياتهم أن يعملوا على متن السفن نتيجةَ دوليَّةُ حركة السفن وسوق عمل البحارة، وان كان تدريب بحارة دول العالم الثالث أقلّ كفاءة بالدّول المتقدّمة وهو ما يدقّ ناقوس تهديد السلامة البحرية ويعيق مشغّلي السفن الوصول لأطقم في أيّ مكان في العالم.[38]

و تلزم معايير تكوين البحارة جميع الدول المصادقة على وجوب وضع أحكام إلزامية لضمان خضوع الملاّحين لتعليم مناسب، وتغيير ثقافة التّدريب والعمل وترسيخها على أساس الفهم والإدراك والمعرفة والمهارة والتّعليم بروح الفريق والشّعور بالمسؤولية المشتركة ليواجه العنصر البشري تلقائيّا حالات تشغيل السّفن العادية والطارئة.[39] ومن بين تطبيقات أعمال النّوبة البحرية التي تعرّضت لها هذه الاتّفاقيّة على سبيل المثال اهتمامها بعامل الإجهاد في الفصل VIII الّذي أقرّ تحديد وتنظيم أوقات العمل لطاقم السّفينة:

– يجب على من يؤدّي واجبه كضابط الراحة حوالي 10 ساعات كلّ 24 ساعة.

– يمكن تقسيم ساعات الرّاحة فيما لا يزيد عن فترتين 6 واحدة منها لا تقلّ عن 6 ساعات.

– يجب عدم التقيّد بمتطلّبات فترات الراحة في حالة الطّوارئ. ويجوز تقليل فترات الراحة بما لا يقلّ عن 6 ساعات متواصلة بما لا يتجاوز يومين وبما لا يقلّ عن 70 ساعة راحة كلّ سبعة أيّام.[40]

ولضمان عمليّة نقل البضائع يجب التقيّد بأسلم الطّرق لتبادل المعلومات، واطلاع المستخدمين في عمليّة رصّ وحدات نقل البضائع على أحكام المدوّنة ممّا يستدعي تدريبهم قبل إلقاء المسؤوليّة على عاتقهم.[41] وتنصّ الفقرة 3 من البند A-V/2 من مدونة STCW أن يتولّى الربابنة والضباط والمهندسين والضبّاط الأوّلين والضّباط المهندسين الثانيين وأيّ أشخاص في قائمة الطّوارئ المسؤولية عن سلامة الركاب على متن السفن أن يكونوا أنهوا تدريبا معتمدا في مجال إدارة الأزمات والسّلوك البشري. ومن المتطلّبات التي جاء بها تعديل 2010 مراجعة ساعات العمل والراحة للبحارة و التدريب على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة كمنظومة الخرائط و المعلومات الالكترونيّة (ECDIS)، وتقديم إرشادات للمشغّلين بخصوص التعامل مع أنظمة تحديد

المواقع Dynamic positioning، و تقسيم العمل إلى سبعة وظائف كتداول وتخزين البضائع، السيطرة على عمليات السفينة ورعاية الأفراد، الهندسة البحريّة، الصيانة والإصلاح،... و أمام تكرار الكوارث البحريّة بعد أحداث 11 سبتمبر 2001 تولّت المنظّمة البحريّة الدّوليّة استصدار المدوّنة الّدولية لأمن السّفن والمنشآت المينائيّة التي دخلت حيّز النفاذ في 2004/07/01 التي تهدف إلى التعاون بين الحكومات المتعاقدة والجهات المعنية التابعة وتحديد جميع الأدوار المناطة بها والّتي تضمن جمع المعلومات المتعلقة بالأمن البحري كإلقائها على ضابط أمن الميناء التأكد من مدى استكمال المستويات التدريبيّة للأفراد المسئولين عن أمن المرفق المينائي وزيادة يقظة العاملين البحريين.(42)

الفرع الثاني: الجهود المبذولة من قبل منظّمة العمل الدّوليّة:

يعبَّر عن منظّمة العمل الدّولية أنّها العمود الرابع للوائح البحريّة الدوليّة إلى جانب المنظّمة البحرية الدّوليّة هذه الأخيرة التي تفرّعت عنها العديد من الاتّفاقيات أهمّها SOLAS، MARPOL، STCW فأولت اهتمامها بتحديد الحد الأدنى للمعايير و ظروف العمل للبحارة...الخ وهو ما كُرّس في اتفاقية العمل البحري لعام 2006 التي ساهمت في جعل قطاع النقل البحري أكثر أمانا والحرص على تزويده بقوى عاملة ثابتة وكفؤة وتشجيع التطوّر الوظيفي وتنمية المهارات.(43) فألزمت بموجب المادّة 2/5-4- الدولة العضو أن تمارس مهمّة الإشراف على كافة السفن التي تحمل أعلامها على شكل نظام يكفل الالتزام باشتراطات الاتّفاقيّة لدرجة أنها قد مكّنت حتّى الدولة العضو غير دولة العلم من تفتيش أيّ سفينة تنطبق عليها الاتّفاقية لدى وجودها في موانئها للتحقّق من مدى احترامها لاشتراطات الاتّفاقيّة، ويرى في هذا السياق الفريق العامل أنه قد ألقى مؤتمر الأمم المتّحدة لقانون البحار على عاتق دولة العلم واجب عام يكمن في ضرورة ممارسة الرقابة الفعليّة على السفن التي ترفع علمها بما في ذلك الرقابة على الجوانب الاجتماعيّة والمتعلّقة بالعمل.(44)

وعليه يجب الأخذ بعين الاعتبار كافّة معايير الشّغل فيما يتعلق بالعامل البشري الذي تسند له مهمة قيادة السفينة أو العمل على متنها باحترام المعايير الدّنيا لتشغيل طاقم السفينة، بل يجب حمايته من الناحية الاجتماعيّة إذ غالبا ما يستند القانون الاجتماعي في الوقت الحالي على القانون الدّولي بحيث تبنّت منظّمة العمل الدّولية أحكام الاتّفاقية الدّولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للملاحين 1978.

كما تتفق جلّ التشريعات الوطنيّة والدّوليّة في مجال العمل إيجاد معيار متوازن لظروف العمل الاجتماعيّة للبحارة على ظهر السّفن، بحيث جعلته يتمتّع بالعديد من الحقوق الاجتماعيّة حسب ما أكدته المادّة الرابعة من اتفاقية العمل البحري كحقّه في مكان عمل مأمون خال من المخاطر ويستوفي كافّة معايير السّلامة، ووضعت معايير لاستخدام البحّار على متنها، كإلزامية اكتساب كلّ بحار هويّة استخدامه التي يقدّمها له صاحب العمل من مالك السفينة أو مشغّلها أو وكيل تزويد السّفينة بالأطقم.[45]

و حضرت تشغيل أيّ بحار دون الحدّ الأدنى للسّن بـ 16 سنة، كما منعت عمل أيّ بحّار دون سن 18 سنة أثناء اللّيل،[46] وحضرت عمل أيّ بحّار ما لم يتلقّى تدريبا ويحوز شهادة أو مؤهّلا صادر وفقا لصكوك المنظّمة البحريّة الدّوليّة مع اجتيازه التّدريب على السّلامة الشّخصيّة طبقا للاّئحة رقم 1-3 منها.

ولتفادي الإجهاد والإرهاق الّذي قد يتعرّض له البحّار على متن السّفينة فقد نظّمت اتفاقية العمل البحري ساعات عمل وراحة البحّار فاعتمدت على المعيار العادي لعمل سائر العمال والمقدّر بـ 8 ساعات عمل يوميّا ويوم راحة واحد خلال الأسبوع والراحة أيّام العطلات العامّة، ممّا يتطلّب من الدّولة العضو مراعاة المخاطر لتلافي إرهاق البحّارة خاصّة من يؤدّي الوظائف المتعلّقة بسلامة الملاحة وأمن تشغيل السّفينة.

و اشترطت ضرورة أن تزوّد كلّ سفينة بعدد كاف من المستخدمين من حيث الحجم مراعاة لنوعية السفينة وصنفها حمولتها... وهو ما جاء في سياق الاتفاقية الدّولية المتعلقة بالمعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التّجاريّة 1976[47] وحيازته على مؤهّلات لضمان فعاليّة تشغيل السّفينة مع ايلاء اعتبار الأمن الواجب في كافّة الظّروف وتجنّب الإرهاق المفرط للطّاقم وفقا للائحة 2-7 ممّا يستوجب على السلطة المختصّة عند تحديدها لمستويات تزويد السّفن بالأطقم تجنّب ساعات العمل المفرطة أو تقليلها لضمان الراحة الكافية، وان كان يتمتّع العامل البحري بحقّ اكتساب الضّمان الاجتماعي.[48]

كما نادت الاتفاقية مراعاة احتياجات الصناعة البحرية عند وضع برامج التدريب للبحارة الّذين يشكّلون جزء من الطاقم المسؤول عن سلامة السّفينة وعمليات منع التلوّث بمشاركة ملاك السفن والبحارة ومؤسسات التدريب. وضمان تزويد الموظفين المسؤولين عن الإشراف بتوظيف أطقم البحارة بتدريب كاف ومستمرّ وخبرة بحرية معتمدة وبمعارف مناسبة كالصكوك الدولية ذات الصلة بالتدريب وإصدار الشهادات ومعايير العمل والتثقيف المهني للبحارة الذّين تتصل واجباتهم بسلامة تشغيل السفينة وفقا للائحتين 1-4 و2-8. وألزمت الاتّفاقيّة التكفّل بالشؤون المتعلّقة بإدارة السلامة والصحّة المهنيّة على سطح السّفن وتحتها وما تتطلبه من تدابير ومراعاة الانعكاسات السلبيّة لآثار تعاطي المخدّرات على صّحة رجال البحر وسلامة الرحلة. فأوجبت السّلطة المختصّة من جهة أولى بإجراءات التّحقيق في الظّروف المحيطة بوقوع الحوادث بايلاء الاعتبار إلى المشاكل الناجمة عن الأخطاء البشريّة والإجهاد الذي يزيد في عبء العمل والبيئة الذي يمارس فيها العامل البحري مهامه وفقا للاّئحة 4-3، مما يتطلّب من المجهّز توفير وسائل السّلامة والصحّة تجنّبا لمخاطر تشغيل الأجهزة والآلات اللازمة لاستغلال السّفينة.[49]

الخاتمة:

و لمّا كانت دراسة العنصر البشري يشكّل حجر الزاوية في وقوع الحوادث البحرية التي لازالت تؤدّي لخسائر فادحة، وهو ما تؤّكده مختلف تطبيقات مساهمة العامل البحري في وقوعها الّتي حاولنا استظهارها من خلال هذه الدّراسة، فضلا عن الجهود الدولية المبذولة من قبل المنظّمات الدولية لما لها من أهمية في الحدّ من الكوارث البحرية التي تحدث بتدخّل بشري. ونصل في ختام القول لأهمّ الملاحظات الّتي نعرّج عليها موضوع بحثنا المتواضع في كون أنّ الهدف من دراسة الحوادث البحريّة بغضّ النّظر عن المقصّرين في وقوعها تكمن في الوقاية من وقوع الكوارث البحرية المشابهة وتحديد نسبة مسؤوليّة القائمين عليها، خاصة وأن الواقع العملي يثبت أنّه من المستحيل منع وقوع الحوادث بل نسعى التقليل منها. وهو ما تصبو إليه اتفاقيات المنظّمة البحريّة الدّولية ومنظّمة العمل الدوليّة ووجوب تعاون حكومات الدّول الأعضاء وفرض تطبيق أحكامها وإيقاع عقوبات لأيّ مخالفة لاشتراطات السلامة والأمن.

من أهمّ التّوصيات المقترحة الّتي يُستحسن الأخذ بها تحت مظلّة التّعاون والتّنسيق الدّولي الذّي تسعى إليه المنظّمات الدّولية التي أولت عنهما إبرام العديد من الاتّفاقيات الدّوليّة:

1- لابدّ من استطلاع الرّؤية بالحثّ على بذل الجهود من قبل القائمين على صناعة النّقل البحري والالتزام بكافّة متطلّبات القواعد الدولية لإدارة السلامة البحريّة والمتطلبات الصادرة عن المنظمات الدولية وهيئات التسجيل والتصنيف والإشراف على العمارات البحريّة.

2- تشجيع الدولة الجزائرية على الاستفادة من الخبراء البحريين الأجانب فيما يتعلّق بتدريب العاملين البحريين على متن السفن وكيفية استغلال الأجهزة المتطوّرة والدخول في شراكة مع الدول الأخرى لأجل تعزيز التعاون البحري كما هو الحال بالنّسبة لاتفاقية النقل البحري التّجاري والموانئ بين حكومة دولة الجزائر وحكومة دولة قطر الموقعة بالجزائر في 2013/01/7 تحقيقا للأهداف التي تصبو إليها من تنسيق في مجال التأهيل وإصدار الشهادات للعاملين وتباذل الخبرات والتعاون في مجال تشغيل السّفن.

3- تسريع وتيرة تبنّي التّشريعات المتعلّقة بالسّلامة البحريّة ورفع الوعي الأمني وترويج ثقافة السلامة لكلّ من له صلة بالصّناعة البحريّة برفع مستوى الإدراك للوسائل الفعالة للحد من حوادث النقل البحري.

4- العِلْم والعَمَل على تفصيل الأحداث والوقائع للوصول إلى الأسباب الجذريّة للحادث والتوعية بالأسلوب الأمثل لتحديد السّبب المباشر في وقوع الحادث احتراما لقواعد الكود الدولي للمنظّمة البحرية الدولية.

5- الاهتمام بتوجيه الإدارات بطرق لمساعدة العامل البحري على اكتشاف الحوادث البحريّة وتدريب العاملين على تعليمات السّلامة بإنشاء مراكز متخصّصة ذات كفاءة عالية في هذا المجال.

6- تقديم نصائح إصلاحية لتقليص الحوادث البحريّة وإجراءات المتابعة اللاّزمة للتأكّد من تنفيذها.

7- تزويد السفن بأحدث الأجهزة لتجنب التصادم وتطوير خدمات الدخول للأرصفة أو الخروج منها وأعمال القطر والإرشاد وحركة السفن في أمكان الانتظار.

- الهوامش و المراجع المعتمدة:

(1) يقصد بالكوارث أو الحوادث البحريّة Marine accident جمع حادث بحري ناجم عن تشغيل السّفينة مما يرتّب ضرر مادي لهيكلها أو البيئة البحريّة أو وفاة وإصابة الأشخاص الموجودين على متنها.

- محمود بهي الدّين، الحوادث البحريّة (مستخلص من برنامج المنظّمة البحريّة الدّوليّة)، أضواء على أهمّ موضوعاتها، الأكاديمية العربيّة للعلوم والتّكنولوجيا والنّقل البحري، عدد مارس 2005، ص 15.

(2) لا توجد قاعدة بيانات أساسية دولية تتضمن معلومات عن الحوادث رغم مطالبة الدول الأعضاء بـ IMO وجوب إرسال تقارير للإبلاغ عن الحوادث التي تقع في نطاقها الجغرافي، ويمكن استيفاء المعلومات من المنظمات الوطنية ونوادي الحماية والتعويض وتقارير اللويدز. - محمود بهي الدّين، الحوادث البحريّة، المرجع السابق، ص 15- إيهاب خضر عرفات الغازي، أحكام حوادث السّفن و القرصنة البحريّة في الفقه الإسلامي، ماجستير في الفقه المقارن، الجامعة الإسلامية بغزّة، 2013، ص 47.

(3) صلاح محمد سليمت، إجراءات وقواعد التّحقيق في الحوادث البحريّة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرّياض، المملكة العربية السعوديّة، 2014، طبعة أولى، ص7.

(4) أحمد يسري احمد جاد، أثر تدريب العنصر البشري في الحدّ من وقوع الحوادث البحريّة من أجل بحار أكثر أمنا وسلامة، النّدوة الدّوليّة الثالثة لإدارة الكوارث البحريّة، المديرية العامّة لحرس الحدود (الناشر)، وزارة الدّاخليّة، المملكة العربيّة السّعوديّة، 14/10 ذو القعدة 1432، ص 110، 111.

(5) محمد أحمد السّلامي/ علي المغاوري، قرن من تحقيقات الحوادث والدّروس الغير مستفادة: دراسة مقارنة لأسباب الحوادث وتحليل لحادثتي تيتانيك 1912 وكوستا كونكورديا 2012، المؤتمر الدّولي للنّقل البحري واللّوجستيات، مارلوج 2، آفاق التّنمية لقناة السّويس، 19/17 مارس 2013، ص 05.

(6) تعتبر المنظمة البحرية الدولية إحدى الوكالات المتخصّصة بسلامة الملاحة التابعة للأمم المتّحدة مقرها بلندن وتضمّ حولي 170 دولة، التي كانت تدعى قبل 1982 بالمنظّمة الحكوميّة الاستشاريّة للملاحة البحريّة. وأمام الطبيعة العالمية لصناعة النقل البحري وحاجة البحار إلى حماية خاصّة ساهمت منظمة العمل الدولية الاهتمام بالعمالة البحريّة، فجسّدت كافة المعايير المحدثة في اتفاقيات وتوصيات العمل البحري القائمة وهي اتفاقية العمل البحري MLC. متاح على الموقـــــع الالكتروني:(تاريخ وتوقيت زيارة الموقع:2017/03/14 -h 12: 16) -تفعيل- الاتفاقيات- الدّولية- وتوثيق -الروابط -http : //emdb.gov.eg/ar/content/615

(7) إيهاب خضر عرفات الغازي، المرجع السّابق، ص 47، 48، 49.

(8) تقرير الأمين العام، المحيطات وقانون البحار، الأمم المتّحدة، 2001/03/09، 58 /A/56، ص 34.

(9) عرفت المادة 384/ج من الأمر رقم 76-80 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-98 المؤرخ في 25 جوان 1998 المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-04 لـ 15 أوت 2010 ج.ر 46 لـ 18 أوت 2010 المتضمن القانون البحري الجزائري؛ "طاقم السّفينة" أنّه "كلّ شخص مبحر على متن السّفينة ومقيّد في دفتر الطّاقم" في حين جاء المرسوم التنفيذي 102-05 المؤرخ في 2005/03/27 ج.ر عدد 22 بمصطلح جديد النوتي في المادة 3 "مجموعة منظّمة من المستخدمين الملاحين المكلّفين بالملاحة واستغلال سفن النّقل البحري" أو "كلّ شخص مقيّد في سجل رجال البحر ويعمل في خدمة السّفينة".

(10) إيهاب خضر عرفات الغازي، المرجع السّابق، ص 47، 48، 49.

(11) عقيل فاضل حمد الدهان، المركز القانوني للمرشد البحري، مجلة جامعة كربلاء العلميّة، المجلّد السابع، العدد الأوّل، إنساني، 2009، ص 76، 77، 79.

(12) محمود بهي الدّين، الاتفاقيّة الدولية بشأن المسؤوليّة والتعّويض عن الأضرار الناجمة عن نقل المواد الخطرة والضارة بحرا 1996، أضواء على المنظّمة البحريّة الدّولية، دورية 03/ 2006، ص 05.

(13) محمد أحمد السّلامي/ علي المغاوري، المرجع السّابق، ص 06، 07

(14) أحمد يسري احمد جاد، المرجع السابق، ص 112.

(15) كمال حمدي، عقد العمل البحري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، طبعة ثانيّة، ص 35.

(16) أحمد يسري احمد جاد، المرجع السابق، ص 112.

(17) إيهاب خضر عرفات الغازي، المرجع السّابق، ص 48.

(18) محمد أحمد السّلامي/ علي المغاوري، المرجع السّابق، ص 07.

(19) إيهاب خضر عرفات الغازي، المرجع السّابق، ص 48، 49، 50.

(20) حسب التّقرير الرّسمي (Report on the Loss of the SS Titanic 1990) أنّ كتب الإرشاد البحري أشارت إلى خطورة الإبحار في منطقة شمال خط سير السّفينة من شهر أفريل إلى يونيو من كلّ عام وأكّد استلام التّحذير الملاحي. وتأكيد علم الربان والطاقم احتمال الوصول للمنطقة قبل منتصف اللّيل وهو ما وقع فعلا على السّاعة 23:40 – محمد أحمد السّلامي/علي المغاوري، المرجع السابق، ص 02 إلى06.

(21) تقرير الأمين العام، المحيطات وقانون البحار، الجمعية العامة للأمم المتّحدة، الدّورة السادسة و الخمسون، General 9 March 2001:Distr ، البند 42 من القائمة الأوّلية، 58 /A/56، ص 24.

(22) من العناصر الأساسية لضمان سلامة السفن: التكامل البشري، الأنظمة المستخدمة في تشغيلها، تصميم الميناء والممر الملاحي، الإرشاد والتفاعل البشري، التعليم والتدريب، البواعث والقدرات البشرية، مستوى اللوائح والحوافز... – محمود بهي الدّين، الحوادث البحريّة، المرجع السابق، ص 15، 22.

(23) محمد بهي الدّين، أضواء على أهمّ إصدارات المنظّمة البحرية الدّوليّة (معاينة السفن وشهادات السّلامة الخاصّة بها...)، الأكاديميّة للعلوم والتّكنولوجيا والنّقل البحري، عدد مارس 2007، ص 04.

(24) Marie Marin et Alexandre Charbonneau, Une convention innovante pour le travail maritime ?(*Les apports de la Convention du travail maritime (CTM) 2006),* Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, Vol. 14, 2008/3, p 16. http://www.cdmo.univ-nantes.fr/centre-droit-maritime-oceanique/cdmo (03/01/2016 16 : 47)

(25) لا يمكن للمالك التمسّك بالإعفاء من المسؤولية إذا أغفل تشغيل كادر كفء طبقا للمادتين 1/3 و1/5 من قواعد لاهاي المتعلقة بسندات الشّحن 1924 لالتزامه بإعداد سفينة صالحة للملاحة مع أنه قد يتملص من المسؤولية لإهمال الطاقم (المادة 2/5) خلافا للمادّة 5 من اتفاقية الأمم المتحدة للنقل البحري للبضائع الموقّعة بهامبورغ1978/03/31–أحمد حسني، الحوادث البحريّة،منشأة المعارف،مصر، ص69

(26) manifest shipping & co. l.t.d. v. unipolaris insurance co and la reunion 1997.

– وليد خالد عطيّة، الالتزام بإعداد سفينة صالحة للملاحة، مجلة المحقّق الحلي للعلوم القانونية والسياسيّة، العدد 1، السنة 5، ص من 274 إلى 277.

(27)نادر محمد ابراهيم، الاستعداد القانوني لبدء الشحن البحري للبضائع الخطرة، دار الفكر الجامعي، مصر، 2003، طبعة أولى، ص 22، 23.

(28) وليد خالد عطيّة، المرجع السابق، ص 278، 279.

(29) صادقت الجزائر على الاتّفاقيّة الدّوليّة لسلامة الأرواح في البحار لعام 1974 بموجب المرسوم 83–510 المؤرّخ في 30 غشت 1983، ج.ر عدد 36 وتصبو تعديلاتها لهدف واحد يتمثّل في تحقيق سلامة بحريّة أوسع كتعديل نوفمبر 1995 الذي ينادي باستخدام لغة عمل ثابتة "Working Language"، وتعديلات ديسمبر 2000 التي أدخلت مدوّنة إدارة السّلامة CODE ISM، و التعديل الذي أدخل عليها بإضافة الفصل رقم 2–X1 الذي يتعلق بالمدوّنة الدّولية لأمن السفن والموانئ CODE ISPS،...– محمود بهي الدّين، أضواء على تعديلات الاتّفاقيّة الدّوليّة لسلامة الأرواح في البحار 74/78، دوريّة شهر 2011/03، الأكاديميّة العربيّة للعلوم والتّكنولوجيا والنقل البحري، ص 02 إلى 22.

(30) والمبدأ الشهير بشأن تحقيقات الحوادث للعلامة هوللانجل 2008 "أنّ ما يتمّ التّركيز عليه هو ما يتم الحصول عليه "وأنّ الحلول المتاحة حينئذ تحكم ردود أفعالك وإجراءاتك من منطق "ما تمّ التوصّل إليه من عوامل هو ما تعمل على تصحيحه" – محمد أحمد السّلامي/علي المغاوري، المرجع السابق، ص 5.

(31) تقرير يوم البحرية العالمي لعام 2014 لاتفاقيات المنظّمة البحريّة الدّولية: معلومات أساسيّة، ص3 .

(32) مسفر بن صالح الغامدي، تطوير الأجهزة الأمنيّة المعنيّة بأمن منطقة الحدود البحريّة ومراقبة الملاحة البحريّة، الملتقى العلمي المتعلّق بقضايا الملاحة البحريّة وتأثيرها على الأمن، كلّية العلوم الإستراتيجية، جامعة نايف العربيّة للعلوم الأمنيّة، ص 10، 19، 20، 22، 23.

(33) حسن حرب اللصاصمة، المسؤوليّة عن التّصادم البحري في التّشريعين الأردني والسّعودي، مجلّة العلوم القانونية والسياسيّة، المجلّد 4، كلية القانون، جامعة ديالي، العراق، العدد 1، 2015، ص 14.

(34) اتفاقيّة اللوائح الدّولية لمنع التصادم في البحار لعام 1972، لندن، ط 2، 2003، ص 09، 20.

(35) الخياط محمد، التصادم البحري، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشّمس القاهرة، 1987، ص 230.

(36) صلاح محمد سليمت، المرجع السّابق، ص 20، 21.

(37) صادقت الجزائر على الاتّفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 88–88 لـ 1988/04/26، ج.ر.ع 17.

(38) محمّد داود، الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للملاحين، مقال منشور على الموقع الالكتروني الآتي: (تاريخ وتوقيت زيارة الموقع: 2017/03/08 – 21 h : 19)
Aldouman.com/articles/للملاحين–والخفارة–الإجازة–والتدريب–لمعايير–الدولية–الاتفاقية–STWC/

(39) سامي ابراهيم عبد الرزاق الشلماني، أثر التعليم والتّدريب البحري في الحدّ من الحوادث البحريّة، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، مذكرة ماجيستر، 2006، ص 06.

(40) محمود بهي الدّين، الحوادث البحريّة، المرجع السابق، ص 18.

(41) تقرير لجنة السّلامة البحريّة عن دورتها 93، MSC 93/22/Add.3، 2014/06/09، مدوّنة الممارسات الجيّدة السارية على توضيب البضائع داخل وحدات نقل الصادرة عن المنظّمة البحريّة الدوليّة ومنظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لأوروبا التابعة للأمم المتّحدة (CTU)، ص 62، 63، 64.

(42) محمود مروان السيد، تفعيل المدونة الدولية لأمن السفن والمرافق المينائية وأثرها على صناعة النقل البحري، الملتقى العلمي "قضايا الملاحة البحريّة وتأثيرها على الأمن" 6–8 /2012/03، ص 6 إلى 13 .

(43) سجلت منظّمة العمل الدّوليّة OIT مصادقة 41 دولة على اتفاقية العمل البحري 2006 دخلت حيز النفاذ في 2013/08/20. وعدّلت عام 2016 في أحكام الحوادث والإصابات والأمراض المهنيّة.

– مكتب العمل الدولي جنيف، كتيب إرشادات بشأن تنفيذ اتفاقية العمل البحري 2006، ط 1، 2012.

(44) تقرير الأمين العام، المحيطات وقانون البحار، الجمعية العامّة،2000/03/2، A/55/61، ص 20 .

(45) التقرير السابع، وضع نظام أكثر أمنا في تحديد هويّة البحّارة، البند 7 من جدول الأعمال، مؤتمر العمل الدّولي الدورة 2003/91، مكتب العمل الدّولي، جنيف ط 1، 2003، ص 06.وهو ما جاء في المادّة 4 من المرسوم الرئاسي 15–260 لـ 2015/10/07، ج.ر 05 لـ 2016/01/31 يتضمّن مصادقة الجزائر على اتّفاقيّة العمل البحري المعتمدة من المؤتمر دورة 94 بـ جنيف في 2006/02/23.

(46) حدّدت فترة اللّيل بمدّة 9 ساعات على الأقلّ تبدأ في منتصف الليل وتنتهي في 05:00 صباحا المعيار أ للائحة 1–1 الحد الأدنى للسّن المذكّرة التّفسيريّة للوائح ومدوّنة اتّفاقيّة العمل البحري، ص 17.

(47) صادقت عليها الجزائر بالمرسوم الرئاسي 06–134 المؤرخ في 2006/04/10، ج.ر.ع 23. (48) وهو ما نصّت عليه المادّة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، قرار الجمعية العامة رقم A(XXI)2200 1966 وما تؤكّده اتّفاقية العمل البحري في مادتها 4/4.

(49) هاني دويدار، النّظام القانوني للسّلامة والصحّة في مجال النّقل وخاصّة النّقل البحري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002، ص 21.

الهجرة غير الشرعية مازق امني في البحر الأبيض المتوسط .

بقلوش حبيبة
طالبة دكتوراه كلية الحقوق و العلوم السياسية
جامعة وهران 2 محمد بن احمد

الملخص :

يعالج المقال ظاهرة الهجرة غير الشرعية باعتبارها من أهم التهديدات الأمنية التي تواجه الأمن في البحر الأبيض المتوسط من حيث أسبابها المختلفة والمتعددة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية، وتطوراتها انطلاقا من التحولات الدولية التي عرفتها المنطقة بصفة عامة، كما يتم التطرق إلى ما يعرف بامننة الهجرة غير الشرعية ومستوياتها في المنطقة واهم الفواعل المؤثر في تجريم الظاهرة دوليا، ثم التعرض إلى أهم الحلول والمداخل التي لجأت إليها دول البحر الأبيض المتوسط لمعالجة الظاهرة والحد منها.

الكلمات المفتاحية: الهجرة غير الشرعية، الهجرة الشرعية ، امننة الهجرة غير الشرعية .

Abstract :

The article deals with the phenomenon of illegal immigration as one of the most important security threats facing the security of the Mediterranean Sea in terms of its various economic, social, political and psychological causes, and its developments based on the international transformations that the region has known in general. It also deals with the so- In the region and the most important factor in the criminalization of the phenomenon internationally, and then exposure to the most important solutions and entrances to which the Mediterranean countries resorted to address and reduce the phenomenon.

Key words : Illegal immigration , Legal migration , Illegal Immigration Security

مقدمة :

الهجرة ظاهرة إنسانية عرفتها منطقة البحر الأبيض المتوسط منذ القديم و لكنها خضعت لتطورات ومراحل كانت لها انعكاسات خطيرة على المنطقة بصفة عامة، اذ أصبحت تأخذ أبعاد اقتصادية و اجتماعية وسياسية و امنية وتدرج ضمن السياسات العليا لدول والتجمعات الإقليمية و العالمية و الاقتصادية و العسكرية، أنها التهديـــد و التحدي و الخطر الحقيقي الذي تواجهه المنطقة، فهي الفاصل المميز بين المتناقضات بين عالم الشمال و الجنوب ، و لتعرف على الظاهرة ومستويـــات تحليلها و نتائجها نطرح الإشكالية التالية:

فيما تكمن خصائص ظاهرة الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر الأبيض المتوسط ؟ ماهي أسبابها ؟ وماهي نتائجها ؟ و ماهي انعكاساتها على المنطقة ؟ للإجابة على هذه الإشكالات نعالجها وفق التقسيم التالي :

المبحث الأول: الهجرة غير الشرعية من حيث اسبابها و تطورها و تجريمها

حيث يتم التعرض في المطلب الأول لماهية الهجرة غير الشرعية لغة واصطلاحا، والمطلب الثاني لمراحل الهجرة غير الشرعية، والمطلب الثالث تم التعرض فيه للأسباب الهجرة غير الشرعية المختلفة والمتنوعة و المتعددة . المبحث الثاني: **الامننة الهجرة غير الشرعية.** حيث يتم التطرق في المطلب الأول الإشكالات الكبرى للهجرة غير الشرعية ، و المطلب الثاني الهجرة غير الشرعية ضمن منظور الامننة .

1. الهجرة غير الشرعية من حيث أسبابها وتطورها وتجريمها.

الهجرة اللغة:

جاءت في اللغة العربية من (الهَجْرُ) ضد الوصل، والاسم (الهجْر) و (المُهاَجُر) من أرض إلى أرض ترك الأولى للثانية و (التّهَاجُر) التقاطع،[1] يقول ابن منظور الهجرة الخروج من أرض إلى أرض وكل مخل بمسكنه منتقل إلى قوم أخرين بسكناه فقد هاجر قومه، وسمي المهاجرون مهاجرين لأنهم تركوا ديارهم و مساكنهم التي نشؤا بها. [2] و في الانجليزية نجد mmigration و تعني الشخـص أو الأشخاص الذين يقدمون إلى بلد أجنبي يقصد اتخاذها مقرا دائما.أما Migration فتعني الشخص أو الأشخاص الذين يهاجرون من بلد أو مكان أخر دوريا أو موسميا أو بقصد العمل.[3] و يتضح الفرق بين المفهوم الأول والثاني من حيث مدة الإقامة و مكانها.[4]

و اصطلاحا تسمى الهجرة غير الشرعية، أو الهجرة غير الموثقة، او الهجرة غير القانونية والهجرة غير النظامية أو الهجرة السرية.ويعد مفهوم الهجرة المنتظمة أو الهجرة السرية الأكثر دقة من الناحية العلمية، لأنه أوسع واقل معيارية لمصطلح الهجرة غير الشرعية ، فالهجرة غير الشرعية مصطلح قانوني لا يعكس التجارب و الخبرات السابقة للمهاجرين السابقة . [5]

---

[1] محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح (القاهرة : دار الحديث،2003) ص ص368-369.

[2] ابن منظور، لسان العرب (بيروت: دار لسان العرب، د ت ن) ، ص771.

[3] ونيسة الحمروني الورفلي، الهجرة غير الشرعية في دول غربي المتوسط، دراسة التجمع الاقليمي (5+5)، (مصر: دار الفكر العربي، ط1،2016)، ص69.

[4] المرجع نفسه، ص69.

[5] ظريف شاكر، معظلة الهجرة السرية في الساحل الافريقي والصحراء الكبرى وارتداداتها الاقليمية ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، ع13، (جوان2013)، ص14.

جاء في البرتكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة غير الوطنية تعريف الهجرة غير الشرعية بأنها تدبير الخروج غير المشروع لشخص ما أو لمجموعة من الأشخاص ليسوا طرفا من رعاياها أو من المقيمين لها عن طريق عبور الحدود دون تقيد بالشروط اللازمة للدخول المشروع لهذه الدولة.[6]

و تعرفها المفوضية الاوروبية الهجرة غير الشرعية على انها ظاهرة متنوعة تشمل على جنسيات ثلاث دول يدخلون اقليم الدولة العضو بطريقة غير شرعية عن طريق البر أو البحر أو الجو، بما في ذلك مناطق العبور في المطارات بوثائق مزورة أو بمساعدة شبكات الجريمة المنظمة، وهناك عدد من الأشخاص الذين يدخلون بصورة قانونية وبتأشيرة صالحة لكنهم يبقون أو يغيرون غرض الزيارة فيبقون دون الحصول على موافقة السلطات ، و اخيرا هناك طالبي اللجوء السياسي الذين لا يحصلون على موافقة ومع ذلك يبقون.[1]

و تعرف اجرائيا " الهجرة غير الموثقة أو الهجرة غير الشرعية أو تجارة البشر وفيها ينتقل الفرد أو الجماعة من موقع إلى أخر بحثا عن الرزق ووضع أفضل اجتماعيا أو اقتصاديا أو دينيا ، وفيها تتبدل الحالة الاجتماعية كتغير الحرفة أو الطبقة الاجتماعية."[2]

و تعرف في اللهجة الجزائرية بالحرقة و هي كلمة مشتقة من فعل حرق و تعني الحرق و المحاريق و هذا يعني العبور بصفة غير شرعية كحاجز أو طابور مـــــن

---

[6] عثمان الحسين محمد نور ، ياسر عوض الكريم مبارك ،الهجرة غير المشروعة و الجريمـــــــة (الرياض: مركز الدراسات والبحوث،2008)، ص24.

[1] عبد الوهاب الكيلاني، الموسوعة السياسية(بيروت: المؤسسة العربية للدراســــــــــــــات و النشر،ج7،1994)، ص67.

[2] سحر مصطفى حافظ" الهجرة غير الشرعية المفهوم والحكم والمواجهة التشريعية"، هرمس، ع2(2013) ص47.

الأشخاص أمام دكان، إدارة مصالح الجمارك، قنصلية، من اجل الوصول إلى الجهة الأخرى من الحاجز أو الحد مثلها مثل عبور البحر المتوسط، و هذا حتى يجدوا أنفسهم في الطرف الأخر من الحدود كمهاجرين غير شرعيين في انتظار تسوية وضعيتهم، حتى يكونوا مثل باقي المهاجرين الشرعيين" .[3] و تعتبر الهجرة غير الشرعية في القانون الجزائري حسب الأمر 2111/66 المؤرخ في 66/07/21 بأنها دخول شخص أجنبي إلى التراب الوطني بطريقة سرية أو بوثائق مزورة بنية الاستقرار او العمل.[4]

مرت الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر الأبيض المتوسط بمراحل متمايزة :

مرحلة الهجرة القانونية :

تمثل هذه الفترة المرحلة التي بدأت فيها الهجرة من الجنوب إلى الشمال، تعد الهجرة عموما انعكاسا للعلاقات الاستعمارية المباشرة. فالهجرة إلى أوربا في مراحلها الأولى كانت إجبارية فرضها الاستعمار على البلدان المستعمرة منذ1830 إلى نهاية القرن نفسه بلغ عدد المهاجرين الرسمين المستوردين 12 ألف نسمة[6]، بحكم أن الدول الأوربية أصبحت بحاجة إلى اليد العاملة لظروف سياسية و اقتصادية و عسكرية .[5]

---

[3] مرسي مشري، ركاش جهيدة" الخصائص السوسيوثقافية للمهاجر غير الشرعي وانعكاسها على التعارف الحضاري بين ضفتي المتوسط ، "في: محمد غربي و وآخرون، الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر المتوسط ، المخاطر واستراتجيات المواجهة(الجزائر: ان النديم للنشر والتوزيع، ط1،2014) ص147.

[4] عباسة دربال صورية، "الهجرة غير الشرعية والتعاون الدولي" ،في: محمد غربي و وآخرون، الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر المتوسط ، المخاطر واستراتجيات المواجهة(الجزائر: ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1،2014) ، ص82.

[5] مصطفى عبد الغني، عرب اوروبا،الواقع والمستقبل(مصر:.د.د.ن.2009) ص16.

[6] راتول محمد وزيان موسى مسعود" هجرة الكفائات العلمية، هجرة غير شرعية من المنظور الاقتصادي بالتطبيق على بعض دول المغرب العربي- الجزائر ، تونس، المغرب-) ، ص ص175-176.

دعت فرنسا المغاربة بسبب الحاجة إلى اليد العاملة في الاقتصاد الحربي والدفاع الوطني حيث وظفت خلال الحرب العالمية الأولى 500 ألف شخص من دول المغرب العربي(تونس والمغرب والجزائر)، [6] و استطاعت أوربا أن تتحكم في الهجرة في هذه المرحلة، من جهة أخرى وضع المهاجرون خطابات تتضمن مطالب حقوقية.

مرحلة وقف الهجرة الشرعية:

استمرت فرنسا في تشجيع الهجرة في هذه الفترة بفعل الآليات المطبقة من طرف الديوان الوطني للهجرة (ONI) و بمقتضى القانون الصادر في 1947/09/20 يمنح حق المواطنة الفرنسية للجزائرين. ارتفع عدد المهاجرين بفرنسا من المغربين والتونسيين وتراجعت الهجرة الجزائرية خلال فترة الثورة الجزائرية. و بعد استقلال دول المغرب العربي أبرمت عدة اتفاقات مع فرنسا حول الأيدي العاملة منها اتفاقية أيفيان بين فرنسا و الجزائر (1964/04/10) و مع المغرب (1963/09/27) ومع تونس(1963/10/15).

عقب احداث1968 أدركت فرنسا مدى خطورة الهجرة فعمدت إلى سياسة التشدد في تحديد الحصص عن طريق إبرام اتفاقيات مع الدول المصدرة فمثلا في الاتفاق المبرم مع الجزائر (1968/12/17) نص على أن عدد المهاجرين الجزائريين إلى فرنسا لا ينبغي أن يتجاوز 35000 على امتداد ثلاث سنوات. [1]وخلال هذه الفترة ساعدت عوامل على تشديد الدول الأوربية على الهجرة منها الأزمة الاقتصادية العالمية فمنذ 1973 بدأت في توقيف عمليات الهجرة كما قامت بفرض تأشيرات

[1] محمد بلخيرة، "الهجرة المغاربية معطيات ومغالطات" في:، محمد غربي و وآخرون، الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر المتوسط ، المخاطر واستراتجيات المواجهة(الجزائر: ابـن النديم للنشر والتوزيع، ط1،2014) ، ص458 ص99.

دخول على رعايا الدول المغاربية، واقتصرت عملية الهجرة بعد ذلك على تجميع العائلات .[2]

و ظهرت إفرازات سلبية المرتبطة بالمهاجرين الشرعيين ومزاحمتهم ابناء البلد الاصليين،[3] و أغلقت فرنسا وبلجيكا مناجم الفحم، كما أغلقت الحدود رغم المواثيق والقوانين الدولية.ولكنها لم تؤثر على حركة الهجرة المغاربية حيث بلغ عدد المغاربة في فرنسا153900 مهاجرا. [4]

مرحلة الهجرة غير الشرعية : عرفت الهجرة تحولات عميقة من ناحية الكم والنوع، بفعل سياستي لم شمل العائلات ومكافحة الهجرة غير الشرعية .ولجأت الدول الأوروبية إلى غلق الحدود واتخاذ إجراءات لتكفل الأفضل بالمهاجرين ولكنها لم تحقق النتائج المرجوة. وأصبح المهاجرون يستهدفون خاصة فرنسا وايطاليا واسبانيا. أخذت الهجرة الطابع الصارم في التعامل مع الظاهرة وتحولها إلى ظاهرة أمنية. و لجأت الدول الى ممارسة الدبلوماسية الموصدة للتعامل مع الظاهرة.

– **أسباب الهجرة غير الشرعية:** تصنف دوافع الهجرة غير الشرعية الى عوامل الجذب و عوامل الطرد.

عوامل الطرد: هي مجوعة المظاهر السلبية الموجودة في البلد الأصلي.تتمثل هذه العوامل في الشعور باللأمن، وتكون نتيجة اللامن الإنساني الذي يشمل اللامن الاقتصادي واللامن الاجتماعي واللامن السياسي الناتج عن عدة عوامل.

العوامل الاقتصادية: يعد التباين الكبير في المستوى الاقتصادي بين البلدان المصدرة للمهاجرين غير الشرعين للاسباب عدة منها:

---

[2] مصطفى عبد الغني، عرب اوروبا، مرجع السابق، ص18.

[3] عبد القادر رزيق ، الهجرة السرية و اللجوء السياسي (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012)، ص21.

[4] محمد بلخيرة، الهجرة المغاربية معطيات ومغالطات، ص99.

التباين الاقتصادي نتيجة لتذبذب وتيرة التنمية في البلدان التي لازالت تعتمد أساسا في اقتصادياتها على الفلاحة والتعدين وهما قطاعان لايضمنان التنمية المستدامة. ارتفاع معدلات البطالة خاصة لدى الشباب الحاصلين على مؤهلات جامعية ، في الجزائر وصلت البطالة إلى 23 بالمئة وتونس15 بالمئة. تدني مستوى الدخل الفردي في الحوض المتوسط العربي بسبب ضعف أو انعدام فرص العمل وانخفاض الأجور وتدهور الأوضاع الاقتصادية والأمنية فالهدف من الهجرة ضمان فارق ايجابي بين الأجور في دولة الأصل وبين الأجور المنتظرة في الدول المستقبلة،[1] حسب G.P.Tapinos.

فان الهجرة هي رد فعل تجاه التخلف الاقتصادي، فكلما زاد الفارق في مستويات الشغل والدخل زادت دوافع الهجرة لدى الافراد.[2] تطبيق سياسات التكيف الهيكلي اثر على أوضاع العمالة في دول الشمال الافريقي، مما دفع بها إلى الهجرة للبحث عن فرص العمل، كما لجأت الدول إلى تخفيض الضغط على الاقتصاد المحلي بتشجيع الهجرة والاستفادة من التحويلات المالية للعمالة المهاجرة بالخارج التي مثلت في بعض الدول مصدرا أساسيا للنقد الأجنبي.[3]

في دراسة أجرها الاتحاد الأوروبي على خمس دول عربية ان 85 بالمئة من المغاربة الذكور الذين تشملهم الدراسة يهاجرون لأسباب اقتصادية المتمثلة في فرص العمل وتحسين المستوى المعيشي.[4]

---

[1] عياد محمد سمير، "الهجرة في المجال الاورومتوسطي، العوامل والسياسات"، مجلة العالم الاستراتجي(الجزائر: مركز الشعب للدراسات الاستراتجية) ع03، (ماي 2008)، ص04.

[2] عياد محمد سمير،المرجع السايق.ص05.

[3] مغتات صابرينة، محددات انبعاث الهجرة الدولية ، دراسة قياسية " حالة الجزائر" مذكرة ماجستير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسير، جامعة الشلف.2012/2011. ص99.

[4] مغتات صابرينة، المرجع السابق، " ص98.

و في دراسة أجرتها منظمة الهجرة على عينة من المهاجرين المصريين الجدد أن دوافع الهجرة عادة ما ترتبط بثلاث ابعاد، البحث عن فرص العمل أفضل واستغلال الروابط العائلية مع المهاجرين السابقين واستغلال السياسات التقييدية لبعض الدول المستقبلة للمهاجرين.[5] والحاجة إلى الأيدي العاملة في الدول المستقبلة التي أضحت تعاني من نقص اليد العاملة بسبب ارتفاع معدل الشيخوخة(القارة العجوز) من جهة ، وان هذه الفئة المهاجرة لديها استعداد للعمل في جميع المجالات ودون المطالبة بادنى الحقوق.[6]

العوامل الاجتماعية: زيادة الفاقة والعوز وغياب العدالة الاجتماعية بسبب إتباع أسلوب بيروقراطي فيما يتعلق بتقديم الخدمات الادارية للشباب.عدم توفر السلم الاجتماعي بسبب شيوع الظاهرة الطبقية على المستوى القبلي والطائفي أو جزئي، وتغليب الأغلبية على الأقلية أو العكس. التركيبة الديمغرافية المرتفعة منذ الخمسينيات القرن الماضي بسبب ارتفاع معدل النمو السكاني ترتب عنها ارتفاع الفئة العمرية للشباب، فقد وصلت نسبة الشباب 48/ في دول المغرب العربي.

العوامل التاريخية: باعتبار ان اغلب الدول المصدرة لهؤلاء المهاجرين غير الشرعيين الذين كانوا يعيشون تحت وطأة استعمار الدول، مما ولد الشعور لديهم بأنهم يتحملون جانبا من المسؤولية عن الوضع المأسوي الذي يعيشونه نتيجة استنزاف ثرواتهم.

العوامل السياسية:غياب الديمقراطية وانتهاك حقوق الإنسان في مقدمتها الحق في اتخاذ القرار والمشاركة في الحياة العامة، والحق في حرية التعبير وضعف المؤسسات وغياب سيادة القانون. [1]الحروب الأهلية والنزاعات الداخلية المسلحة وانتهاك حقوق

---

[5] المكان نفسه.

[6] هشام بشير، الهجرة العربية غير الشرعية الى اوروبا: اسبابها ، تداعياتها، سبل مواجهتها ."السياسة الدولية، ع179(جانفي 2010) ، ص170.

[1] وليد محمود عبد الناصر، "التعاون المتوسطي بين مطرقة الهجرة وسندان التطرف" ، مجلة السياسة الدولية، ع124(افريل1996) ، ص113.

الإنسان بسبب انتمائتهم العرقية أو الدينية أو السياسية مما ينتج عنها تهريب للمدنيين وارتكاب جرائم ضدهم. وجود الاضطرابات الأمنية الداخلية والعنف كما كان الحال في الجزائر في فترة التسعينات . [2]

العوامل الجاذبة: هي مجموعة المظاهر الايجابية الموجودة في بلد الوصول كفرص العمل والظروف المعيشية. القرب الجغرافي بين الدول الإفريقية والأوروبية، فأوربا لا تبعد عن الشاطي المغربي إلا ب14كلم هذا الموقع سهل عملية تنقل الافارقة والمغاربة الى الضفة الجنوبية من المتوسط. الصورة النمطية المشرفة حيث روجت وسائل الإعلام لصورة نمطية ومثالية عن المستوى المعيشي داخلها. والانبهار بالغرب سبب أساسي من اسباب الهجرة للخارج ،[3] بعد الهوة الكبيرة التي باتت تفصل بين القارة الاوربية وبين الدول النامية في المجال الاقتصادي والتكنولوجي. صور النجاح للمغتربين. تتميز بارتفاع مستوى الدخل الفردي في دول الاتحاد الاوروبي(21 الف دولار)، والامثلية في استغلال الموارد.سوق العمل كعامل جذب،حلم الهجرة هو نتاج الممنوع، وهو رد فعل أمام غلق أبواب الهجرة الشرعية والسياسية التي تبنتها أوروبا في هذا المجال والتي كانت لها اثأر عكسية أججت وتيرة الهجرة السرية، كما هناك طلب نوعي على العمل في دول الاستقبال، يستجيب لمعايير كلفة تشغيل العامل ومرونته في قبول اعمال صعبة مؤقتة ومنبوذة اجتماعيا. [4]

---

[2] راتول محمد، زيان موسى مسعود، " هجرة الكفاءات العلمية، هجرة غير شرعية من المنظور الاقتصادي بالتطبيق على بعض دول المغرب العربي(الجزائر، تونس والمغرب) ، ص 179.

[3] خليل حسن، مرجع سابق، 425.

[4] شاقوري عبد القادر، أحميدي بوجلطة بوعلي"الهجرة غير الشرعية في حوض البحر الأبيض المتوسط، الأسباب وسياسات المواجهة"، في: محمد غربي و وآخرون، الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر المتوسط ، المخاطر واستراتجيات المواجهة(الجزائر: ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1،2014) ص ص51-52.

2-امننة الهجرة غير الشرعية :

1- **الاشكالات الكبرى للهجرة غير الشرعية** : يواجه الاتحاد الأوروبي والدول المغاربية إشكالات كبرى فيما يتعلق بقضايا الهجرة غير الشرعية وكيفة التعامل معها في منطقة البحر الأبيض المتوسط .[1] **الإشكالية الأولى** تدور حول نقطتين أولا تحول قضية الهجرة من كونها قضية اقتصادية واجتماعية إلى قضية أمنية سياسية بالدرجة الأولى.

أما النقطة الثانية الطابع عبر الحكومي لطريقة اتخاذ القرار الأوروبي فيما يتعلق بقضايا الهجرة غير الشرعية أي سيطرة الاتحاد الأوروبي ودوله على عملية اتخاذ القرار.**الإشكالية الثانية** هي حقيقة أن أوربا تعد قارة المهاجرين، فتبني حركية تقيد الهجرة والحد منها تتنافى وفكرة حاجة الدول الأوروبية في اقتصادياتها إلى اليد العاملة الرخيصة القادمة من الدول المغاربية بحكم ان التركيبة الديمغرافية الأوروبية تتجه نحو تزايد معدلات الأعمار.

الإشكالية الثالثة تتمثل في عدم وجود اقتراب موحد للتعامل مع قضايا الهجرة غير الشرعية وتنقسم هذه الإشكالية إلى نقطتين الأولى بوجود صراع قانوني وسياسي بين الدولة الأوروبية جنوب المتوسط (خط المواجهة المباشرة لتدفق الهجرة غير الشرعية: اسبانيا، ايطالي، اليونان، قبرص، مالطا) مقابل الدول الأوروبية في وسط وشمال أوروبا(فرنسا، بريطانيا، المانيا) حيث تطالب بتحمل جزء أكبر من العبء المترتب عن دخول المهاجرين غير الشرعين. أما **الإشكالية الرابعة** فتتمثل في تسارع وتيرة الهجرة غير الشرعية إلى أوروبا على نحو غير مسبوق في مقابل تحرك من قبل قادة الاتحاد الأوروبي يهدف إلى مواجهة الهجرة من دول الشمال.

[1] محمد مطوع "الاتحاد الأوروبي و قضايا الهجرة ، الإشكالات الكبرى و استراتجيات والمستجدات".المستقبل العربي ، ص ص22-29.

الاشكالية الخامسة : تتمثل في محاولة معظم دول الاتحاد الأوروبي ومؤسساته ايجاد نوع من التوازن مابين الرغبة في منع وتقييد الهجرة غير الشرعية واحترام قيم وحقوق المهاجرين وحرياتهم.

- الهجرة غير الشرعية في الدراسات الكلاسكية :

أمام هذه الصعوبات والمشاكل وضعت عدة مداخل لدراسة الهجرة بصفة عامة قبل تقديم تفسيرا شاملا لظاهرة الهجرة غير الشرعية أهمها النظرية النيوكلاسكية القائمة على الفوارق الاقتصادية في توزيع الدخل كعامل رئيسي للهجرة، ونظرية التبعية القائمة كشكل من أشكال استغلال المركز للمحيط،ثم النظرية الاجتماعية التي تعتبر اتجاه امبريقي وصفي لوضعية الهشاشة التي يعيشوها المهاجرون.

أما عن إدراج الهجرة في الدراسات السياسية والأمنية فبقيت محدودة، فالمنظور الواقعي الذي يدافع عن الأمن ويعتبره من صميم اهتمام الدولة، يؤكد على أن مايشكل خطرا على الأمن هو التهديدات العسكرية ، لذا مهما كانت حدة هذه الظاهرة فهي لا تشكل قلق امني دولي حتى تعالج ضمن السياسات الدولية.[1]

أما الهجرة غير الشرعية ضمن المقاربة الواقعية الجديدة والتي يعد بوزان رائدها فقد دعت إلى ضرورة الاحتفاظ بالدولة ككيان مرجعي وإعادة صياغة مفهوم الأمن وإدخال مفهوم الأمن الاجتماعي. في مقالة له تحت عنوان " السياسة الواقعية في العالم الجديد، أنماط جديدة للأمن العالمي في القرن الحادي العشرة." نشرت سنة 1991. أعطى أهمية بالغة لما اسماه بالأمن الاجتماعي في مجال علاقة المركز بالإطراف يقول" الأرجح أن يصبح الأمن الاجتماعي مسألة أكثر أهمية عما كان عليه الحال زمن الحرب الباردة ويتعلق الأمر بالأخطار ونقاط الضعف التي تؤثر في أنماط

[1]Charles Philippe David,Jean Jacque Roches,Théories de la Securite: definition ,approche et concept de la la security international(Paris: Edtion Montchrestion,2002) p.85.

هوية المجتمعات وثقافتها." معتبرا مسالة الهجرة أو مايعرف بالتصادم بين الهويات الحضارية المتنافسة من أهم هواجس الألفية الثالثة . لذلك فان الهجرة من شمال المتوسط إلى جنوبه تشكل خطرا على امن دول المركز.

فهي تهدد هويته الحضارية والثقافية وتخلق بداخلها طابورا خامسا. وتأتي ضمن التعارض بين القيم العلمانية السائدة في الغرب والقيم الاسلامية . والتنافس التاريخي بين المسحية والاسلام(الحروب الصلبية) والجوار الجغرافي. يقول باري بوزان" اذ اجتمع خطر الهجرة وخطر تصادم الثقافات أصبح من السهل وضع تصور لنوع من الحرب الباردة الاجتماعية بين المركز(اوروبا) وجزء من الاطراف(دول المغرب العربي) على الاقل ولا سيما بن الغرب والاسلام.

3- الهجرة غير الشرعية ضمن منظور الامننة :

هو الاقتراب الحديث في دراسة الهجرة غير الشرعية، اذ تعد الامننة الأداة المناسبة لتحديد العلاقة بين الهجرة غير الشرعية والأمن. وتستخدم الامننة عند التعامل مع المسائل الامنية.[1] فالهجرة غير الشرعية تشكل مشكلة أمنية تمس وتهدد امن الدولة والمجتمعات اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وتمتد إلى الأفراد.[2]

اوروبا من منظور الامننة مشروع الاتحاد الاوروبي الذي يظهر ميزة بنيوية فوق وطنية يتضمن في حد ذاته مشروعا امنيا، شرع في تنفيذ سياسات توسيع وتعميق في الوقت نفسه يسعى لخلق منظمة امنة يتم فيها نشر قيم الديمقراطية الغربية في محيطه، في حين ان سياسات توسيع وتعميق تمثل ايضا تاكيدا على المسائل الوطنية

[1] م حمشي "امننة الهجرة في اوروبا عقبة في وجه القيم الاوروبية" في: php اوراق مترجمة www.mhnchi.yoasite.com

[2] رؤوف منصور، الهجرة السرية ، من منظور الأمن الإنساني(مصر: مكتبة الوفاء القانونية، ط1، 2016) ص452.

و بنية مجتمع الرفاه داخل الدولة القومية الا ان المخاوف التي ينتهجها الاتحاد الاوروبي تظهر من خلال التجزئة وتلاشي قيم الجماعة. ترتبط قضايا الامن بعدة مجالات مختلفة في اوروبا وقد اصبحت الهجرة قضية امنية ذات اولويات كبر نظرا لاختفاء الحدود وزيادة عدد المهاجرين في الدول الاوروبية.[3]

الهجرة أصبحت رهانا امنيا منذ الثمانينات في البحر الابيض المتوسط ، بمعنى انها تشكل تهديدا للهوية الوطنية المحددة ثقافيا، يرى الباحث ديديه بيغو Didier Bigo ان التصور الاوروبي لظاهرة الهجرة بدا يتجه نحوى المدخل الامني ليوثر على كل السياسات والاستراتجيات الاوروبية من منطلق التخوف المتعمد لصناع القرار الاوروبيون لمجتمعاتهم .[4] فأصبح والقلق والتخوف على نحو متزايد، ما جعل العديد من الدول القومية عموما والغربية خصوصا تتخذ إجراءات صارمة ضد الهجرة لأسباب امنية.[2] يؤكد فايست (Fasit) ان الامننة نظرة مؤسساتية مبدعة لفهم الترابط بين الهجرة غير الشرعية والأمن باستخدام البعد الذاتي للامننة هذه القضية عن طريق التعامل مع المهاجرين غير الشرعيين كأشخاص مصنوعين ذاتيا بإنتاج الحدود الإقليمية." [3]

---

[3] م حمشي، المرجع السابق.

[4] محمد غربي و واخرون، الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر المتوسط ، المخاطر واستراتجيات المواجهة(الجزائر: ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1،2014) ، ص458.

[2] سميرة سليمان، دور البيروقراطيات الدولية في أمننة قضيتي تغيير المناخ والهجرة غير الشرعية ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية (2011-2012)، ص.75

[3] philippe Bourbea,Migration and Security :Securitization Theory and its Refinement (University Of British Columbia Departement Of Polittical Science .March,2006),p09.

تقدم الهجرة غير الشرعية كتهديد وجودي في عملية الامننة ما يتطلب إجراءات استثنائية مستعجلة لتشريع الأفعال خارج العملية السياسية الطبيعية، فتصبح القضية مؤمنة عندما تأخذ اولوية مطلقة مقارنة بالقضايا الأخرى. باستخدام وحدات الامننة:

1- **الكيان المرجعي:** يقصد بها الاشياء التي ينظر اليها مهددة وجوديا، ولها شرعية الادعاء بالبقاء فمن خلال الامننة نلاحظ ان الهجرة غير الشرعية تمثل تهديدا امنيا للكيان المرجعي في الامن والاستقرار المهدد بالمخاطر التي يسببها المهاجرون غير الشرعيون.

1- **اخلال بالهوية الاجتماعية:** يقدم الخطاب الأوروبي مفهوم الهجرة غير الشرعية في سياسته العامة قاصدا به الدخول والبقاء غير الشرعي في الدول الاعضاء. اذ يرى التيار اليميني المتمسك بمبدا استحالة اندماج المغاربة في الهوية الغربية ويطالبون بضرورة اعادتهم الى اوطانهم ، لانهم يشكلون نقطة التماس بين منظومتين متباينتين.[5]

2- **الاخلال بالبناء الديمغرافي:** حيث التدفق المستمر للمهاجرين غير الشرعين الى اوروبا سيؤدي الى تهديد كيان السكان الاصلين. هناك خلل ديمغرافي بين الضفتين الشمالية و الجنوبية فالشمال تمثله الدول الاوروبية تسيير مجتمعاتها نحو الشيخوخة مما يترتب عليه اثار خطيرة نتيجة التناقض المتلازم بين تنامي عدد كبار السن مقابل تناقص عدد الشباب .[6] فحسب 2004 يمثل سكان الاتحاد الاوروبي (بالمئة6.2) من سكان العالم ولا تتجاوز نسبة الشباب 20 بالمئة في اسبانيا 18 بالمئة في ايطاليا و23 بالمئة في فرنسا. فيما يتميز الجنوب بالنمو الديمغرافي.

---

[5] سمير عياد ، الهجرة في المجال المتوسطي : العوامل والسياسات ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الجزائر والامن في المتوسط واقع وافاق، المنظم يومي 29-30 افريل 2008 بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة منتوري – قسنطية – الجزائر،2008، ص174.

[6] بشارة خضرة، اوروبا من اجل المتوسط ، من مؤتمر برشلونة الى قمة باريس ، (1995-2008) ترجمة سليمان الرياشي(بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية،2010، ط1)،ص 121.

3- **الإخلال بالنواحي الأمنية:** المهاجرون غير الشرعيون لا يحملون هويات إثبات الشخصية ، في حالة ارتكابهم لجرم لا يمكن التعرف على المرتكب الحقيقي للجريمة مما يؤدي إلى تفشي المشاكل والمجرمين في المجتمعات.فالهجرة غير الشرعية اقترنت بمختلف أشكال الجريمة المنظمة الدولية وأصبح ينظر لها كمهدد للاستقرار الاجتماعي. [1]

4- **الإخلال بالوضع الاقتصادي:** رغم ان المهاجرين غير الشرعين يعتبرون مصدر اليد العاملة الرخيصة في اوروبا، باعتباره منافسا للأيدي العاملة المحلية، وذلك نتيجة انتشار العمالة العشوائية غير الضرورية وذات الإنتاجية المنخفضة وظهور سوق موازية للعمالة المتسللة التي لا تقبل بأجور اقل وشروط قاسية للعمل، وتفشي البطالة نتيجة انتشار اليد العاملة الرخيصة التي تقبل القيام بالإعمال الشاقة التي يرفضها الاوروبين الأصليين.

5- **مشكلة الأقليات:** إن نهاية الحرب الباردة أدت إلى تصاعد الأفكار القومية التي خلقت العديد من الحروب والنزاعات داخل حدود الدولة الواحدة، وأصبحت تطالب بحقوقها ما يعني ان الهجرة غير الشرعية والوضع الديمغرافي في أوروبا يؤدي إلى أزمة ومشكلة تهدد أوروبا داخل حدودها.

7- **مشاكل صحية:** المهاجرين غير الشرعيين يكونون مصدر لنشر الأوبئة والأمراض مثل الايدز والتهاب الكبد الوبائي بالاظافة إلى كونهم لا يتوفرون على يتوافرون على الإمكانيات لازمة لتحمل دفع تكاليف ونفقات العلاج ومعظمهم لا يدخلون في التأمين الصحي.

[1] محمد عبد السلام ، ايمان رحب، تحولات الامن ، عصر التهديدات غير التقليدية في المنطقة العربية ، ترجمة : عزة عفيفي، داليا بهاء(مصر: الدراسات السياسية والاستراتجية بالاهرام، د.س.ن) ص60.

8- **المشاكل الاجتماعية:** خلق نوع من التوتر السياسي والاجتماعي لعدم وجود توافق بسبب اختلاف التركيبات السكانية والعقائدية، وخلق مشكلة الاندماج بسبب عوامل اللغة والبيئة ونمط لمعيشة.

الفعل الخطابي: هو التعابير والمفردات التخصصية المستخدمة من قبل الفواعل الأمنية لمخاطبة التهديد الوجودي الذي يواجه الكيان المرجعي. فالامننة تدرس من خلال تحليل الخطاب لتقديم شيء ما كتهديد وجودي، فالهجرة غير الشرعية استخدمت للكشف عن مخاطرها وتهديداتها الامنية العديد من الخطابات: مثلا يأتي في مقدمتها اليمين المتطرف يقوم على الادعاء باستعصاء إمكانية تحقيق الموائمة والانسجام بين المهاجرين والقيم الأوروبية سواء تعلق الأمر بأسلوب الحياة أو نمط الثقافة السياسية فالدول الاوروبية المناهضة للهجرة تنزع نحو تصور المهاجرون كعدو لهويته المشتركة للقيم الأوروبية وامنها المجتمعي.[1]

المفوضية الأوروبية سنة 1994 أشارت إلى الحاجة لنظرة شاملة لمحاربة الهجرة غير الشرعية، ولم يعد ينظر إليها كخطر على الاقتصاديات الوطنية وكمشكلة عالمية وحثت على ضرورة درء المهاجرين غير الشرعين. واقر المجلس الأوروبي في 2001 ان الإدارة الجيدة للسيطرة على الحدود الخارجية للاتحاد ستساعد على تعزيز المعركة ضد الارهاب . فيما اعتبرت الإستراتجية الأمنية الاوروبية سنة 2003 ان الجريمة المنظمة وتهريب المخدرات والهجرة غير الشرعية وتهريب البشر والأسلحة والإرهاب تعد من التهديدات الخمسة الرئيسية التي تواجه أوروبا.[1]

[1] م حمشي، المرجع السابق.

[2] محمد عبد السلام ، ايمان رحب، تحولات الامن ، المرجع السابق، ص62.

الخاتمة:

بعد دراسة ظاهرة الهجرة غير الشرعية في منطقة البحر الأبيض المتوسط يتضح بان الظاهرة لها خصائصها وأبعادها استفحلت في المجتمع وأصبحت معقدة ليس من السهل ايجاد حلول لمعالجتها، فهي ناتجة لتراكمات تاريخية واقتصادية واجتماعية وسياسية وتغيرات فرضتها البيئة الدولية كما ان الظاهرة تستدعي تضافر جهود عدة جهات لمواجهتها ومعالجتها .

الضمانات القانونية المقررة للعمال في قطاع الصيد البحري

طالبة الدكتوراه عزيرية حنان
تخصص القانون الاجتماعي و المؤسسة كلية
الحقوق و العلوم السياسية جامعة مستغانم

الملخص :

مما لا شك فيه أن العمل البحري بصفة عامة ينطوي على خطورة بالغة تزداد أثناء العمل في ملاحة الصيد البحري مقارنة مع الملاحة قي قطاعي التجارة و النزهة ، لذلك نجد المشرع الجزائري يستثني عقود العمل البحرية من تطبيق أحكام القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل بموجب المادة 04 منه وإخضاعها لتنظيم خاص المتمثل في المرسوم التنفيذي 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري الذي يحيلنا بدوره في بعض أحكامه إلى القانون البحري و القانون 11/90 ، استقراءا للأحكام القانونية الواردة في القوانين السابقة نستشف بعض الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للعامل الصياد ، لضمان أكبر قدر من الحماية أثاء العمل .

الكلمات المفتاحية :

العمل البحري ، العامل الصياد ، الضمانات القانونية .

Summary :

There is no doubt that maritime work in general is very dangerous while working in marine fishing compared with navigation in the trade and tourism sectors. Therefore, the Algerian legislator excludes marine labor contracts from the application of the provisions of Law 90/11 which includes labor relations under Article 04 And to subject them to a special regulation of executive decree 05/102 specified for the specific system of working relations navigational users of shipping or commercial vessels or sea fishing, which in turn refer us in some of its provisions to the maritime law and law 90/11, in extrapolation to the legal provisions contained in the previous laws, Guarantees approved by the Algerian legislator of the fisherman, to ensure maximum protection of the working environment.

key words :

Marine labor, Fisherman worker, Legal guarantees

مقـــدمـــة :

العمل كلمة تشغل عقول كل الناس خاصة الفئة الشابة بل وأكثر من ذلك تشغل فكر الدول والحكومات لأنها مصدر للاستقرار وفي نفس الوقت مصدر للانفجار لأن الحصول على منصب شغل أصبح هاجس يهدد الاستقرار الوطني لذلك نرى الأشخاص يبحثون عن العمل في أي قطاع مهما كان خطرا في سبيل الحصول على أجر و من بين هذه القطاعات العمل في قطاع الصيد البحري ، و كما هو معروف العمل البحري بصفة عامة ينطوي على خطورة بالغة نظرا لبيئة العمل و هذه الخطورة تزداد في مجال ملاحة الصيد البحري مقارنة مع الملاحة في مجالي التجارة و النزهة ، و المشرع الجزائري اهتم بعمال البحر بصفة خاصة منذ سنة 1988 بإصداره المرسوم رقم 171/88 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر و كان يحيل في بعض أحكامه إلى القانون البحري و القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إلى أن لغي هذا الأخير بموجب القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل و في سنة 2005 صدر المرسوم التنفيذي 102/05 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري الذي يلغي أحكام المرسوم التنفيذي 171/88 و يحيلنا في بعض أحكامه إلى القانون البحري و القانون 11/90 ، نلاحظ بأن المشرع الجزائري اعتبر علاقة العمل البحري ذا خصوصية و هو ما يبرر استثناءها من تطبيق القانون 11/90 بموجب المادة الرابعة منه ، وإخضاعها لتنظيم خاص والمتمثل في المرسوم التنفيذي 102/50.

كما تجب الإشارة إلى الجزائر مؤخرا صادقت على اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المعروفة على نطاق واسع باسم ميثاق حقوق البحارة المنعقدة بجنيف في 006/02/23 ، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 260/15 المؤرخ في 2015/10/07 ، و كانت هذه الخطورة أي المصادقة على الاتفاقية بمثابة إعتراف كامل بحقوق

البحارة أثناء العمل بل و أكثر من ذلك جاءت الاتفاقية بإجراءات جديدة تكفل أفضل حماية لحقوق العمال لاسيما إجراء التفتيش .

و عليه و بما أن المشرع اعتبر العمل البحري بصفة عامة و العمل في قطاع الصيد البحري بصفة خاصة من الأعمال التي تتميز بنوع من الخصوصية والخطورة فما هي الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للعاملين في قطاع الصيد البحري ؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة اتبعنا الخطة التالية :

أولا : تعريف العامل البحري

ثانيا : الضمانات المقررة للعمال في قطاع الصيد البحري

1 . على المستوى الدولي

2 . على المستوى الوطني

أولا : تعريف العامل البحري

المشرع الجزائري في المادة 384 من القانون البحري [1]عرف البحار في الفقرة (أ) بأنه " كل شخص يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر " ، هذا التعريف ينطبق على الربان كذلك على اعتبار أنه يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر، غير أن مركزه القانوني يختلف عن باقي البحارة المشكلين للطاقم بحكم نيابته القانونية عن المجهز [2] ، مع التذكير أن هذه النيابة و التبعية تكون في حدود الأعمال التجارية دون الأعمال الفنية كما سبق و أن ذكرنا [3].

التعريف الذي جاءت به المادة 384 من القانون البحري الجزائري هو نفس التعريف الوارد في المادة 07 من المرسوم 171/81 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر[4] الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 102/05 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري [5]، حيث أن المادة 03/ز منه جاءت كذلك بنفس التعريف مع فرق

بسيط و المتمثل في التسمية التي تطلق على الشخص العامل على متن السفينة فبعدما كانت التسمية هي "بحار أو رجل بحر" في القانون البحري أصبحت " المستخدم الملاح " في المرسوم التنفيذي 102/05 ، إلا أن هذا يبقى مجرد اختلاف في التسمية ليس له أي معنى لا من الناحية القانونية و لا الناحية الواقعية وتبقى تلك المصطلحات مرادفة لبعضها .

في حين أن المشرع الفرنسي عرف البحار في المادة 03 من قانون العمل البحري الفرنسي بأنه كل شخص يقوم اتجاه المجهز أو ممثله بأداء خدمة على متن السفينة [6]. هذا التعريف يشمل كل عمال البحري بمن فيهم العاملين في قطاع الصيد البحري

ثانيا : الضمانات المقررة للعمال في قطاع الصيد البحري

1 . على المستوى الدولي

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها بتنظيم عمل البحارة من خلال اعتمادها جملة من الاتفاقيات عالجت فيها كل ما يخص البحارة من عقود العمل و الحقوق و الضمان الاجتماعي ... ، هناك بعض الاتفاقيات تخص البحارة العاملين في قطاع الصيد و اتفاقيات أخرى تخص عمال البحر بصفة عامة من بينهم العاملين في قطاع الصيد البحري ، تعتبر هذه الاتفاقيات بمثابة ضمان للعاملين من بينها : الاتفاقية رقم 53 بشأن الحد الأدنى للكفاءة المهنية الواجب توافرها لدى ربابنة و ضباط السفن التجارية ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 1936/10/02 ، بجنيف ، دخلت حيز التنفيذ في 1939/03/29 ، الاتفاقية رقم 22 بشأن عقود استخدام البحارة ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 07/حزيران/1926 ، جنيف ، . الاتفاقية رقم 70 بشأن الضمان الاجتماعي للبحارة ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 02/حزيران/1946 سياتل، الاتفاقية رقم 165 بشأن الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة) الصادرة عن منظمـــــة العمل الدولية بتاريـــــخ 1987/09/24 ، جنيف .

الاتفاقية رقم 58 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري (مراجعة)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 22 أكتوبر 1936 ، الاتفاقية رقم 112 بشأن الحد الأدنى لسن استخدام صيادي الأسماك (1)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 03 حزيران 1959 ، الاتفاقية رقم 15 بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث وقادين أو مساعدي وقادين (1)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 25 أكتوبر 1921 ، الاتفاقية رقم 114 بشأن عقود استخدام صيادي الأسماك ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 03/حزيران . يونيه ، بجنيف، الاتفاقية رقم 57 بشأن ساعات العمل و إعداد العاملين على متن السفن الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 06 أكتوبر 1936 بجنيف ، الاتفاقية رقم 76 بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على متن السفن الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 06 حزيران 1946 بسياتل، الاتفاقية رقم 93 بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على متن السفن (مراجعة) الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 08 حزيران 1949 بجنيف ، الاتفاقية رقم 109 بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على متن السفن (مراجعة) الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أبريل 1957 بجنيف ، دخلت حيز التنفيذ في 01 سبتمبر 1965 ، الاتفاقية رقم 180 بشأن ساعات العمل و تزويد السفن بالأطقم الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 08 أكتوبر 1996 بجنيف ، الاتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 2007/05/30 بجنيف ، الاتفاقية رقم 75 بشأن إقامة الأطقم على ظهر السفن ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 06/حزيران/1946 بسياتل ، الاتفاقية الثانية تحت رقم 92 بشأن إقامة الأطقم على ظهر السفن (مراجعة للاتفاقية السابقة) ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 08/حزيران/ 1949 ، بجنيف . . الاتفاقية رقم 126 بشأن الإقامة على ظهر سفن صيد الأسماك ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 01/حزيران /1966 ، بجنيف .

الاتفاقية الدولية رقم 68 بشأن الغذاء و تقديم الوجبات للأطقم على ظهر السفن ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 06/حزيران/1946 بسياتل ، دخلت حيز التنفيذ في 1957/03/24 ، الاتفاقية رقم 69 بشأن شهادات كفاءة طباخي السفن ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 06/ حزيران /1946 بسياتل ، دخلت حيز التنفيذ في 1953/04/22 ، الاتفاقية رقم 73 بشأن الفحص الطبي للبحارة ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 06/حزيران/1946 ، سياتل ، الاتفاقية 113 بشأن الفحص الطبي لصيادي الأسماك ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، بتاريخ 03/حزيران/1959 ، جنيف ، الاتفاقية رقم 164 بشأن الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 1987/09/24 بجنيف ، . الاتفاقية رقم 23 بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 07/حزيران /1926 بجنيف ،. الاتفاقية رقم 166 بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة للاتفاقية رقم 23)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 24 /سبتمبر/ 1987 بجنيف ، اتفاقية العمل البحري ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 2006/02/23 ، الدورة 94 بجنيف .

2- على المستوى الوطني :

كما سبق وأن أشرنا اهتم المشرع الجزائري بعمال البحر عامة وعمال الصيد البحري خاصة ، بإقراره ضمانات عديدة تتلاءم مع خصوصية وخطورة العمل في قطاع الملاحة البحرية تتمثل في ما يلي :

أ . إبرام عقود عمل كتابية للبحارة

أولا تجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا صريحا لعقد العمل البحري وإنما اكتفى بتعريف بعض المصطلحات المرتبطة به و المتمثلة فيما ورد في المادة 03 من الرسوم التنفيذي 102/05 في الفقرتين التاليتين :

د . الخدمة في البحر: " قواعد تنظيم العمل المطبقة على الطاقم على متن سفينة النقل البحري أو الصيد في البحر و في الفرضة و كلما مكثت السفينة أقل من أربع وعشرين (24) ساعة في موانئ التوقف .

ز . المستخدم الملاح : " كل شخص مقيد في سجل رجال البحر و يعمل في خدمة السفينة ..." .

و كذلك ما ورد في المادة 384 من القانون البحري الجزائري التي تنص على أنه " من أجل تطبيق هذا الأمر فإن الاصطلاحات التالية تعني ما يلي:

أ . يعني "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر ،

ب . يعني "المجهز" كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض ،

ج . يعني "أحد أفراد الطاقم" كل شخص مبحر على متن السفينة ومقيد في دفتر الطاقم ، د . يعني "الربان" قائد السفينة و رئيس طاقم السفينة ..."

من خلال هذه التعريفات يمكن القول بأن عقد العمل البحري هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه البحار المقيد في سجل رجال البحر بالعمل على متن السفينة مقابل أجر يتعهد به المجهز تحت إشراف الربان و الذي يعتبر هو الأخر بحارا بموجب عقد يربطه مع المجهز [7].

هذا وتجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يستقر على مصطلح واحد في وصف علاقة العمل البحري فنجده يطلق عليه مصطلح عقد توظيف كما ورد في المادة 428 من ق ب ج و التي تنص على " يتعين على المجهز :

ز . إعداد عقود توظيف كتابية للبحارة "، وكذلك ما ورد في المادة 08 من المرسوم التنفيذي 102/05 بنصها على " تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداء من إبرام عقد توظيف مكتوب " و تارة أخرى يطلق عليه مصطلح عقد عمل كما ورد المادة 2/450 من ق ب بنصها على "

إذا وقع فسخ عقد العمل دون خطأ البحار تحمل المجهز مصاريف إعادة البحار إلى وطنه ".

تجب الإشارة في هذه النقطة أنه بالرجوع إلى نص المادة باللغة الفرنسية لا يوجد فرق بين مصطلح " عقد توظيف " ومصطلح "عقد عمل " بحيث كلاهما يصطلح عليه في اللغة الفرنسية بـ : " contrat d'engagement " و التي تعني عقد التزام ، هذه التسمية الأخير ة وردت في المرسوم التنفيذي 171/88 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر الملغى ، و هي نفسها كذلك المستعملة قبل المشرع الفرنسي لكن بإضافة كلمة " بحري " أي" contrat d'engagement maritime" ، و في اعتقادنا التسمية الصحيحة هي " عقد عمل بحري "Contrat du travail maritime" .

على العكس من ذلك فالمشرع الفرنسي وضع تعريف واضح و صريح لعقد العمل البحري و ذلك في القانون الصادر في 1926/12/13 المتضمن قانون العمل البحري في مادته الأولى نجده قد عرف عقد العمل البحري بأنه " كل عقد مبرم بين المجهز أو من يمثله و بحار موضوعه خدمة مؤداه على ظهر السفينة بغرض القيام برحلة بحرية يعتبر عقد عمل بحري يخضع لأحكام هذا القانون "[8] ، و كذلك نجد تعريفا له في قانون النقل الفرنسي في مادته L.5542-1 بحيث تعرفه بأنه " كل عقد مبرم بين البحار و المجهز أو أي مستخدم أخر ، يكون موضوعه أداء خدمة على متن السفينة بغرض القيام برحلة بحرية " [9].

كما اعتبر المشرع الفرنسي عقد العمل البحري عقد إيجار الخدمات في المادة 04 منه بنصها على " عقد إيجار الخدمات المبرم بين المجهز أو من يمثله و البحار يخضع خارج فترات إقلاع البحار لأحكام قانون العمل " [10] .

تشترط الكتابة لانعقاد عقد العمل البحري و هو ما نصت عليه المادة 428 الفقرة ز من القانون البحري الجزائري على أنه " يتعين على المجهز .....إعداد عقود توظيف كتابية للبحارة " ، هذا من جهة و من جهة أخرى تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 102/05 على أنه " تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري ابتداءا من إبرام عقد توظيف مكتوب ".

بمفهوم المخالفة لمفهوم المادة 08 من المرسوم 102/05 سابق الذكر نستنتج أنه لا وجود لعلاقة عمل بدون عقد مكتوب بحيث جعل الكتابة شرط لبدأ سريان علاقة العمل و لكن في الحقيقة و الهدف من إدراج هذا الشرط ليس الانعقاد و إنما الإثبات و ذلك لضمان حقوق العمال البحارة على أكمل وجه ، ليس هذا فحسب بل أن المشرع اشترط مجموعة من البيانات الإلزامية التي أوجب توافرها في عقد العمل البحري [11] .

كما اشترط كذلك أن يكون عقد العمل البحري محررا وفقا للنموذج المنصوص عليه في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04/18 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري و التجاري [12] و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2006/09/21 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للصيد البحري [13].

بالرغم من الحماية التي أقرها المشرع عن طريق اشتراط الكتابة في عقد العمل إلا أنها حماية قاصرة و غير شاملة لأنها تستبعد صيادي الأسماك العاملين لحسابهم الخاص و العمال المستخدمين في شركات الأسماك الصغيرة التي تستخدم صياد أو أكثر على أساس عرضي أو منتظم و قد يؤدي هذا الاستبعاد إلى صعوبات في الحصول على التأمين على البطالة و الرعاية الصحية و الإعانات الأخرى التي يتمتع بها العمال .

تجب الإشارة إلى انه هناك عدة طرق يحصل بها صيادو الأسماك على عمل في سفن الصيد ، فالبعض يوظفهم ربان السفينة مباشرة و هناك من يوظفهم مالك السفينة و البعض يجدون وظائف من خلال النقابات ، و قد يجد بعض صيادي الأسماك المهاجرين عملا من خلال وكالات التعيين و التوظيف [14].

ب – الأجر : يعتبر الأجر من أهم حقوق العامل و يعرف بأنه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل [15] و الأجر حسب ما ورد في المرسوم 102/05 سابق الذكر ينقسم إلى نوعين : أجر محدد بمقدار و دخل يتناسب و نتائج العمل و هذا الأخير خصه المشرع في الملاحة بالصيد البحري فقط دون غيرها و عرفه قانون العمل بأنه الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال [16] . هنا يطرح السؤال هل الأجر بالتقاسم أو الأجر حسب المردود يحقق عدالة اجتماعية للعامل الصياد ؟

الإجابة على هذا السؤال تكون طبعا بالنفي لأن نتائج الصيد غير مضمونة و غالبا ما يكون الصيد موسميا أي أن الصياد لا يحقق الاكتفاء الذاتي من وراء عمله كصياد ما يدفعه إلى البحث عن مهنة أخرى لتحقيق الاكتفاء المطلوب له و لأسرته .

في هذا السياق نلاحظ بأن منظمة العمل الدولية حاولت معالجة هذا الموضوع من خلال اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور سنة 1970 رقم 131 و نصت الاتفاقية على أن تتعهد دول الأعضاء المصادقة عليها بوضع نظام للأجور يغطي كل فئات العاملين بالأجر الذي تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية ، فضلا عن اتفاقية حماية الأجور 1949 رقم 95 و التي تعتبر أول صك دولي تناول بطريقة شاملة كل الجوانب العملية لأجر الأيدي العاملة بمن فيهم عمال الصيد البحري .

ج – العطل : تنظم الخدمة خلال مدة الخروج إلى الصيد إلى نوبتين على الأقل ، و يمنح الصيادون عقب مدة الخروج في البحر مدة 24 ساعة من الراحة الفعلية كما أن فترة العمل لا يمكن أن تتجاوز 08 ساعات إلا إذا تعلق الأمر بتفريغ السمك ، و خلال مدة الخروج للصيد تفوق 24 ساعة من الإبحار يستفيد البحارة من 06 ساعات

راحة دون أن يقل المجموع عن 80 ساعة خلال 10 أيام متتالية من العمل على متن السفينة ، كما يحق للملاحين المبحرين على متن الصيد البحري على السواحل التمتع ب24 ساعة راحة غير مدفوعة الأجر بعد 06 أيام عمل متتالية من العمل ، ويستفيد المستخدمون الملاحون في الصيد في عرض البحر و الصيد الكبير من 07 أيام عطلة مدفوعة الأجر في كل 30 يوما من الإبحار مع 70 يوما في السنة كحد أقصى

فيما يخص منظمة العمل الدولية و فيما يخص الإجازة السنوية مدفوعة الأجر فلا توجد أي إشارة لها في اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك 1959 رقم 114 ، أما اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر للبحارة 1949 رقم 91 فاستثنت السفن المخصصة للصيد البحري.

د – الإعادة إلى الوطن : يقصد بالترحيل في معناه العام إعادة الملاح إلى وطنه الذي استخدم فيه ، و يقصد به في معناه الخاص إعادة الملاح إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد [17] ، و هذا المفهوم الأخير هو المفهوم المعتمد في القانون البحري الذي جاء في أحكامه أن كل فرد من أفراد الطاقم ينزل إلى البر أو يترك في البلاد الأجنبية لسبب ما و يكون من جنسية جزائرية يحق له أن يعود إلى الوطن و النزول في الميناء الجزائري الذي أبحر منه ، و ترجع مصاريف إعادة البحار في حالة ما إذا كانت الأسباب خارجة عن إرادة البحار على عاتق المجهز " [18]

كان هذا عن البحار الجزائري أما عن البحار ذو جنسية أجنبية الذي يترك أو ينزل في البر أثناء مدة العقد أو في نهايته فان إرجاعه يكون إما على بلده الأصلي والى ميناء استخدامه أوالى ميناء مغادرة السفينة حسب اختياره ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك في العقد أو في اتفاقية لاحقة ، و في حالة ما إذا تم فسخ العقد بدون خطأ من البحار فان مصاريف العودة تكون على حساب المجهز و تشمل كل مصاريف الإعادة إلى الوطن [19] .

كان هذا فيما يخص العمال البحريون بصفة عامة و هو نفسه ما ينطبق على عمال الصيد البحري .

و فيما يخص منظمة العمل الدولية فعالجت هذا الموضوع بموجب اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم 1987 رقم 166 و تطبق هذه الاتفاقية على كل سفينة تعمل في الملاحة البحرية و تورد الاتفاقية الشروط التي يحق بموجبها إعادة البحار إلى وطنه .

هـ . الإقامة والغذاء : تشكل مرافق الإقامة قضية هامة بالنسبة للعاملين في الصيد البحري ذلك أنه يتعين عليهم أن يأكلوا و يبيتوا في البحر لفترة معينة مهما طالت أو قصرت ، ربما هذه القضية لا تثير أي إشكالات إذا كنا بصدد الحديث عن الإقامة في مجال الملاحة التجارية و الملاحة من أجل النزهة و لكن الأمر يختلف في ملاحة الصيد البحري إذ غالبا ما تكون أماكن الإقامة ضيقة و غير صحية .

فيما يخص إقامة البحار فإن توفير هذه الأخيرة يقع على عاتق المجهز بحيث يلتزم اتجاههم بتوفير مساكن مهيئة بشكل مناسب و ذات مواصفات محدودة من تهوية و إضاءة و كل ما يلزم للنوم مجانا وفقا للمعايير التي أوردها القانون [20].

أما عن غذاء البحارة فهذا الأخير هو كذلك يقع على عاتق المجهز بموجب المادة 428 من القانون البحري الفقرة (هـ) بنصها " يتعين على المجهز : . أن يشحن و يكمل كمية كافية و جيدة من المؤن و المشروبات والأدوية " ، إذ يجب على المجهز أن يزود البحارة بالمئونة المجانية حسب صفة و مدة الرحلة و ذلك طيلة قيدهم في دفتر طاقم السفينة ، كما يمكن أن يدفع المجهز المقابل نقدا للبحارة إذا تعلق الأمر بالسفن الساحلية ، كما يجب أن تكون المئونة وفقا للمواصفات المحددة قانونا [21].

أما فيما يخص معايير منظمة العمل الدولية في هذا المجال لدينا اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد 1966 رقم 126 تحدد معايير لتخطيط مرافق إقامة الأطقم و متطلبات الإقامة للطاقم ، كما تنص على كيفية تطبيق هذه المتطلبات على السفن و مراكب الصيد ، كما تعالج مواضيع أخرى متعلقة بالإقامة كالتهوية و الإضاءة و حجم قاعات النوم و قاعات الطعام و المرافق الصحية و عيادة المرضى و المطبخ ... .

و . العلاج : تولي التشريعات العمالية المقارنة عامة و التشريع الجزائري خاصة أهمية بالغة لصحة البحار و ذلك حتى قبل استخدامه عن طريق إخضاعه للمعاينة الطبية كما ذكرت سابقا ، و بعد استخدامه كذلك وعلى اعتبار أن البحار شريك في مخاطر الرحلة البحرية فإن هذا الالتزام يقع على عاتق المجهز بموجب المادة 429 من القانون البحري بنصها على " تقع على عاتق المجهز في إطار التنظيم الجاري به العمل ، جميع العلاجات الطبية الضرورية للبحار و ذلك خلال رحلته في البحر و مكوثه في ميناء أجنبي " بمفهوم المخالفة لنص المادة العلاجات الغير ضرورية لا تقع على عاتق المجهز و إنما البحار و على أي أساس أو معيار نحدد ما إذا كان العلاج ضروري أو غير ضروري ، برأيي كل العلاجات ضرورية و لم يكن هناك داعي لإضافة عبارة " ضرورية " في نص المادة .

كما أن للبحار الحق في التأمين على حياته ضد الأمراض المهنية التي يصاب بها خلال الرحلة البحرية [22]، إضافة إلى نفقات العلاج و التي يتحملها المجهز ، كما أن للبحار الذي يصاب بمرض على متن السفينة حق النزول إلى اليابسة لتلقي العلاج و هو ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم الرئاسي 08/10 [23] " يسمح لأي عضو من طاقم أي طرف متعاقد ، لأسباب صحية النزول في ميناء الطرف الأخر للحصول على العناية الطبية أو لدخوله المستشفى ..." و عادة ما يكون هذا النزول لخطورة المرض أو الإصابة التي تلقاها البحار و عدم إمكانية طبيب السفينة التكفل بها لوحده ، و نفقات العلاج تشكل امتيازات بحرية كما هو وارد في أحكام القانون البحري [24] .

و رأي منظمة العمل الدولية في هذا المجال مجسد في الاتفاقية الدولية لسنة 1966 رقم 126 و المتعلقة بالإقامة على ظهر سفن الصيد السابق ذكرها .

أريد أن أشير أخيرا لنقطة أعتبرها مهمة في نظري و هي مسألة الزي البحري و الذي يعتبر التزاما يقع على عاتق المجهز و في نفس الوقت حق للبحار لأنه يساهم بشكل أو بأخر في حماية البحار من أخطار المهنة التي يمارسها ، الإشكال المثار هنا لماذا المشرع البحري الجزائري في المرسوم التنفيذي 102/05 في المادة 06 منه استثنى الصيادين من الزامية ارتداء الزي البحري علما بأن الخطورة تزداد في ملاحة الصيد البحري مقارنة مع الملاحة في مجال النقل البحري و التجاري .

في اعتقادي حتى العمال في مجال الصيد البحري بحاجة إلى لباس معين لتوفير حماية أكثر أثناء العمل علما بأن الصيد حاليا يتم بواسطة آلات و تجهيزات يمكن أن تكون خطرا على البحار .

ز . الضمان الاجتماعي : إفادة عامل البحار من امتيازات الضمان الاجتماعي أكبر يشكل أهم ضمانه للعامل البحري ، تجب الإشارة أولا إلى أن البحارة وقبل صدور القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية [25] كانوا يخضعون لمؤسسة الحماية الاجتماعية لعمال البحر التي كانت تتكون من هيئتين هما الصندوق الاحتياطي لعمال البحر وصندوق تقاعد البحارة [26] .

فيما يخص التأمين فبالرجوع إلى أحكام القانون البحري نجده يتضمن التزاما يقع على عاتق المجهز يتمثل في تأمين حياة البحار ضد حوادث العمل و ضد فقدانه لكفاءته في ممارسة مهنة بحار على إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني ، و ضد أمتعته الشخصية على إثر غرق السفينة أو اشتعال النيران فيها أو في أي حالة طارئة أو قوة قاهرة وذلك خلال الرحلة البحرية [27] ، أما نظام الضمان الاجتماعي فإن البحارة مشمولين به طبقا ملا جاءت به المادة 59 من المرسوم التنفيذي 102/05 سابق الذكر بنصها على " يخضع المستخدمون الملاحون لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري لنظام الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما " ، و بذلك مكن المشرع الجزائري البحارة من الاستفادة من المزايا و الحقوق المقررة في قوانين التأمينات الاجتماعية التي يخضع لها العمل البريون .

* كانت هذه أهم الضمانات التي يتمتع بها العاملون في قطاع الصيد البحري ، بالإضافة إلى ضمانات أخرى لا تقل أهمية ، و هي أن تكون السفينة مؤمنة و صالحة للملاحة [28]كي تتم الملاحة بأمان و في ظروف صحية ، و هناك ضمانات أخرى منصوص عليها في القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل كالحق في ممارسة الحق النقابي و التفاوض الجماعي و الحق في الإضراب و الكرامة [29] .

*هناك ضمانات أخرى في الحقيقة هي عبارة عن شروط العمل على متن سفن الصيد البحري ، إلا أنها من وجهة نظري تعتبر ضمانات للعامل حتى قبل التحاقه بمنصب العمل ليتم العمل في ظروف ملائمة و صحية و هي :

أ . الحد الأدنى للسن :

بالنظر إلى الطبيعة المحفوفة بالمخاطر لكثير من عمليات صيد الأسماك ، تصبح مسألة الحد الأدنى لسن العمل على متن سفن الصيد لها أهمية خاصة السن الأدنى للتشغيل هو سن 18 سنة و هو ما نصت عليه المادة 386 فقرة ب بنصها " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة البحار يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة و أن يكون ...بالغا من العمر 18 سنة ..." ، إلا أنه و حسب القرار الوزاري المشترك الذي يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري [30] ، يبين لنا بأن قاعدة السن المطلوب لممارسة مهنة البحار (الصياد) ليست على إطلاقها بل يمكن الترخيص لغير البالغ سن 18 سنة بممارسة العمل البحري من طرف الوزير المكلف بالبحرية التجارية أو السلطة الإدارية البحرية [31].

فيما يخص المحافل الدولية فإن منظمة العمل الدولية أظهرت اهتمام خاص بفئة عمال البحر القصر و ذلك من خلال الاتفاقيات المبرمة في هذا المجال ، من هذه الاتفاقيات لدينا اتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري بحيث نصت في مادتها الثانية (02)على الحد الأدنى لسن التشغيل في البحر وهو سن الخامسة عشر (15) على ظهر أي سفينة باستثناء السفن التي يعمل عليها نفس أفراد الأسرة ، كما أن شرط سن الخامسة عشر ليس على إطلاقه بل يمكن استثناءا تشغيل

الأحداث دون سن الرابعة عشر (14) إذا كان العمل يعود بالفائدة على الحدث و لا يضر بصحته [32] ، نفس الشيء نصت عليه اتفاقية 1959 المتعلقة بالحد الأدنى لاستخدام صيادي الأسماك في مادتها الثانية [33]، أما اتفاقية 2007 المتعلقة بالعمل في قطاع صيد الأسماك في مادتها التاسعة (09) [34]فقد جعلت الحد الأدنى (16) سنة و بناء على ترخيص يخفض إلى (15) سنة لا أقل في بعض الأحوال المنصوص عليها في الاتفاقية ، إلا أنه و على خلاف الاتفاقيتين السابقتين اشترطت اتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث وقادين أو مساعدي وقادين (1) في مادتها الأولى (01) اشترطت سن الثامنة عشر (18) لتشغيل الحدث كوقاد أو مساعد وقاد على متن السفن [35] نظرا لخطورة العمل ، فقد أجازت المحافل الدولية عمل الأشخاص غير بالغين على السفن التجارية و لكن بشروط خاصة فهم أولى بالرعاية من البحارة البالغين [36] .

إذا حاولنا مقارنة ما جاء في قانوننا الوطني فيما يخص السن الأدنى لتشغيل في مهنة الصيد البحري مع ما جاء في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية نلاحظ بأن التشريع الجزائري يوفر حماية أكثر للقصر و ذلك برفع الحد الأدنى للسن إلى 18 سنة .

ب . الفحص الطبي : (معايير اللياقة)

مقاييس اللياقة البدنية في العمل البحري عامة و الصيد البحري خاصة ثابتة بموجب نص قانوني و ذلك نظرا للأخطار البحرية و متطلبات أمن الأشخاص و البضائع على متن السفينة بحيث لا يجوز لأي شخص بأن يصبح بحارا إلا إذا توفر على مجموعة من شروط اللياقة البدنية و العقلية المحددة في القانون ، وهو ما نصت عليه المادة 386 من القانون البحري " ...أن يكون ذا لياقة بدنية "، و يتم ذلك عن طريق إجراء الكشف الطبي على الملاح ، ليس هذا فحسب بل هناك رقابة دورية لاستمرار هذه اللياقة أثناء ممارسة المهنة [37]، فضلا عن المادة 02 من القرار الوزاري

المشترك لسنة 1983 سابق الذكر و التي تحدد كذلك شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحار[38] .

نقصد بشرط اللياقة البدنية أن يكون المترشح للمنصب يتمتع بصحة جيدة تمكنه من أداء مهام وظيفته وذلك عن طريق خضوعه للفحص الطبي لتقييم حالته الصحية وهو شرط لازم تشترطه كل الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، تثبت حالة المترشح الصحية عن طريق التقارير الطبية المدرجة في الملف و التي تثبت سلامته و صحته و قدرته على العمل [39]، و يتعرض كل مستخدم يخالف هذا الالتزام إلى متابعة جزائية [40]، وبموجب هذه الشروط تنفذ الدولة مهمتها في حفظ النظام العام و الأمن العام و حماية المجتمع على متن السفينة [41].

أما فيما يخص المعايير الدولية في هذا المجال فنجد منظمة العمل الدولية في عام 1959اعتمدت اتفاقية الفحص الطبي لصيادي الأسماك رقم 113 بحيث تمنع تشغيل أي شخص على متن السفينة بدون إبراز شهادة تؤكد لياقته للعمل تحمل توقيع طبيب ممارس معتمد من السلطة المختصة ، و لدينا كذلك المنظمة البحرية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخفارة للعاملين على سفن الصيد تتضمن شروطا تتعلق باللياقة الطبية لهم [42] .

ج . شهادات الكفاءة و التدريب المهني :

مهنة الصيد البحري كما أشرت سابقا مهنة خطيرة في كثير من الأحيان كما أنها مهنة أصبحت معقدة تكنولوجيا بشكل متزايد في كثير من مصائد الأسماك ، و عليه فإن التدريب مهم لضمان أداء صيادي الأسماك واجباتهم بأمان و كفاءة ، كما أن التدريب يوفر المهارات اللازمة المطلوبة لتحسين أمن الدخل و التقدم المهني ، و قد يسهم أيضا التدريب على الصيد الرشيد في حفظ الرصيد السمكي و حماية البيئة البحرية .

و قد نصت الجزائر في قانونها البحري على شرط التأهيل المهني في المادة 386/د " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة و أن يكون ... . مؤهلا للقيام بمهنة بحار " ، في هذا المجال صدر المرسوم التنفيذي رقم 143/02 المؤرخ في 2002/04/16 الذي يحدد الشهادات و شهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و شروط إصدارها على ضوء الاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب و إصدار شهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن 1978/07/07 و المعدلة سنة 1995 التي انضمت إليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 88/88 [43].

تجب الإشارة أولا إلى أن المشرع ومن أجل تأهيل البحار، أحدث مدارس تقنية لتكوين وتدريب البحريين [44]، أما فيما يخص شروط تنظيم الامتحانات المهنية من أجل الحصول على شهادات الكفاءة والشهادات الخاصة بالملاحة التجارية وكيفياته فقد أصدر بشأنها المشرع قراره المؤرخ في 6 جوان 2000 [45] .

و في هذا الصدد وضعت منظمة العمل الدولية معايير للمؤهلات اللازمة لشهادات الكفاءة التي تخول لشخص ما أداء واجبات ربان أو ضابط ...مجسدة في اتفاقية شهادة كفاءة صيادي الأسماك 1966 رقم 125 و نفس المعايير كذلك اعتمدتها الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و الإجازة و الخفارة للعاملين على سفن الصيد في عام 1995 في مؤتمر للمنظمة البحرية الدولية .

الخـاتـمـة :

توصلت من خلال الدراسة التي أجريتها عن العمل في قطاع الصيد البحري أن العمل في هذا المجال يتميز بنوع من الخطورة مقارنة مع الملاحة التجارية و الملاحة من أجل النزهة ، و ذلك نظرا لظروف و طبيعة العمل في هذا المجال فغالبا ما يكون العمل في ظروف جوية قاسية أو يكون الصيد موسميا مما يدفع بالبحار إلى البحث عن عمل أخر خارج فترات الصيد و عدم ثبات الأجر و البعد عن العائلة و الوطن ، كل هذه العقبات تجعل من العمل في قطاع الصيد البحري عمل غير مستقر و

محفوف بالمخاطر و ذلك بالرغم من التحقيقات التي تجرى في هذا القطاع بخصوص الظروف المهنية و الاجتماعية للبحارة و كذا مشاريع المؤسسات المصغرة في هذا المجال ، و بالرغم من الضمانات المقررة في التشريع الجزائري سواء في القانون البحري أو المرسوم التنفيذي 102/05 أو قانون العمل ، و بالرغم من مصادقة الجزائر على اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 سنة 2015 و بالرغم من الضمانات التي جاءت بها الاتفاقية فهي غير كافية لتحقيق الحماية المطلوبة للعامل البحري عامة والصياد خاصة ، و عليه نوصي بما يلي :

– تعزيز و تشديد الرقابة على العمل في قطاع الصيد البحري من الجهات المعنية سواء الإدارة البحرية أو مفتشية العمل .

– ضبط التسميات التي تطلق على العامل البحري بصفة عامة والبحار الصياد بصفة خاصة .

– الاهتمام أكثر بمسألة الأجر و ذلك بإثارة بعض المسائل القانونية المتعلقة به و التي لها أثار هامة عليه كزيادته أو الانتقاص منه كالإطالة في الرحلة ، التقصير ، التأجيل ، الوفاة ، فيما يخص العامل البحار بصفة عامة و الصياد بصفة خاصة .

– الاهتمام أكثر بمسألة الأجر فيما يخص الصيادين فالأجر حسب نتائج العمل غير عادل في نظري و لا يجعل من العمل في مجال الصيد البحري عمل لائق .

– تفعيل دور النقابات العمالية للقيام بالدور الفعال و المطلوب .

– إصدار قانون خاص بالعمل البحري فالتنظيم غير كاف لمعالجة كل المسائل المتعلقة به .

– **الهوامش :**

[1] الأمر 80/76 المؤرخ في 1976/10/23 المتضمن القانون البحري ، ج ر 29 المؤرخة 1977/04/10 المعدل و المتمم بالقانون رقم 05/ 98 المؤرخ في 2005/06/25 .

[2] أنظر المادة 583 من نفس القانون .

محمد فريد العريني ، هاني دويدار ، مبادئ القانون التجاري و القانون البحري ، دار الجامعة [3] الجديدة ، الاسكندرية ، ط 2000 ، ص 521 .

[4] المرسوم التنفيذي 171/88 المؤرخ في 1988/09/13 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر ، ج ر عدد 37 المؤرخة في 1988/09/14

[5] المرسوم التنفيذي 102/05 المؤرخ في 2005/03/26 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، ج ر عدد 22 المؤرخة في 2005/03/27 .

[6] ART.03 . " Est considéré comme marin pour l'application de présente loi , quiconque s'engage , envers l'armateur ou son représentent , pour servir à bord d'un navire " .

[7] عادل علي المقدادي ، القانون البحري . السفينة . أشخاص الملاحة . النقل البحري . الحوادث البحرية . التأمين البحري ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، ط 1999 ، ص 84 .

[8]ART.1" Tout contrat d'engagement conclu entre un armateur ou son représentant et un marin ، et ayant pour objet un service à accomplir a abord d'un navire en vue d'une expédition maritime ، est un contrat d'engagement maritime régi par les disposition de la présente loi " .

[9] ART. 1 .5542 -1 " Conclu entre un marin et un armateur ou un autre employeur , ayant pour objet un service à accomplir a abord d'un navire en vue d'une expédition maritime " .

[10] ART .4 " Le contrat de louage de services conclu entre un armateur ou son représentant et un marin et régi ، en dehors des période d'embarquement du marin ، par les disposition du code de travail ".

[11] المادة 110 من المرسوم التنفيذي 102/05 سابق الذكر .

[12] منشور في الجريدة الرسمية عدد 48 المؤرخة في 2006/07/30

[13] منشور في الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخة في 2007/04/18

[14] WWW.CHAINA.ORG.CN features /photos/ index .htm

أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . علاقة العمل الفردية . ، [15] المرجع السابق ، ص 212 .

[16] المادة 82 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 ، المؤرخة في 1990/04/25 .

[17] أنظر المواد
من 39 . 46 من المرسوم التنفيذي 102/05 .
[18] أنظر المادة 449 من القانون البحري الجزائري .
[19] انظر المواد من 449 . 451 من القانون البحري
[20] أنظر المواد439 . 444 من القانون البحري
[21] أنظر المواد من 433. 435 من القانون البحري .
[22] أنظر المادة 430 من القانون البحري .
[23] المرسوم الرئاسي رقم 08/10 المؤرخ في 11/يناير 2010 يتضمن التصديق على إتفاق بين الجزائر و البرازيل في ميدان النقل البحري التجاري .
[24]أنظر المادة 81 / أ . ب . ج .
القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر عدد 28
[25] المؤرخة في 1983/07/03 .
[26] حمود ولد محمد عبد الله ، التزامات المجهز في إطار عقد العمل البحري في التشريعين الجزائري والموريتاني . دراسة مقارنة . ، رسالة ماجستير ، جامعة وهران ، كلية الحقوق . فرع القانون الاجتماعي– ، ص 69 .
[27] المادة 430 من ق ب ج .
[28] المادة 428 فقرة أ من القانون البحري .
[29]أنظر المادة 05 و 06 من القانون 11/90 .
القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 ديسمبر 1983 يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة
[30]البحري على متن السفن ، ج ر عدد 56 . 1983 .
[31] المادة 02/07 من نفس القرار " تخفض مدة الصلاحية لستة أشهر بالنسبة للبحارة الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة ..." ، يقصد بمدة الصلاحية صلاحية الشهادة الطبية .
[32] الاتفاقية رقم 58 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري (مراجعة)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 22 أكتوبر 1936 ، جنيف .
الاتفاقية رقم 112 بشأن الحد الأدنى لسن استخدام صيادي الأسماك (1)، الصادرة عن منظمة
[33] حزيران 1959 بجنيف . العمل الدولية بتاريخ 03
رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ
[34] 2007/05/30 بجنيف .
[35] الاتفاقية رقم 15 بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث وقادين أو مساعدي وقادين (1)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 25 أكتوبر 1921 .
[36]هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، الجزء الأول ، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية ، ط 1993 ، ص 332 .

[37] المادة 07 من المرسوم التنفيذي 102/05 سابق الذكر " يخضع المستخدمون الملاحون لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري في مجال طب العمل لمراقبة طبية دورية للتأكد من لياقتهم البدنية لممارسة مهنة البحار طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به "

[38] المادة 02 " يجب على كل شخص يرغب في ممارسة مهنة البحار أن يتمتع بصحة كاملة و أن يكون خاليا من جميع الأمراض و الإصابات التي يمكن أن تجعله عاجزا عن الملاحة أو أن يكون خطرا على أعضاء الطاقم الأخرين و المسافرين " .

[39] بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري . نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها . ، دار الخلدونية ، الجزائر ، طبعة 2010 ، ص 10 .

أنظر المادة 38 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 /1988/01 المتعلق بالوقاية الصحية و .

[40]الأمن و طب العمل ، ج ر عدد 04 ، المؤرخة في 1988/01/27 .

[41] PH .J.Hesse , Droit maritime ,Tome (01) –Mer, Navire , Marins – Les Edition Juris Service , 1995, p 393

التقرير الخامس من جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي ، بشأن ظروف

[42] العمل في قطاع صيد الأسماك ، سابق الذكر ، ص 36 . 37 .

المرسوم رقم 88/88 المؤرخ في 1988/04/26 يتضمن الانضمام

إلى الاتفاقية الدولية لسنة 1978الخاصة بمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن يوم07/07/ 1978 ، ج ر عدد 17 المؤرخة في

[43] 1988/04/27 .

[44] المرسوم التنفيذي 166/90 المؤرخ في 1990/06/02 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمدارس التقنية للتكوين والتدريب البحريين ، ج ر عدد 23 المؤرخة في 1990/06/06

[45] القرار المؤرخ في 2000/06/06 يحدد شروط تنظيم الامتحانات المهنية من أجل الحصول على شهادات الكفاءة والشهادات الخاصة بالملاحة التجارية وكيفياته ، ج ر العدد 57 المؤرخة في 24 /2000/09 .

تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل

سي فضيل زهيـــــة
تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة
تحت إشراف الأستاذ الدكتور : بن عزوز بن صابر

الملخص

يكتسي مبدأ سلطان الإرادة أهمية بالغة في إنشاء التصرفات القانونية وهو ما كرسته التشريعات الدولية و الوطنية، غير أن اختلال التوازن بين الأطراف المتعاقدة طرح العديد من الإشكالات القانونية ، وهو ما نلمسه في عقود العمل أين تتعارض المصلحة الاقتصادية للمستخدم مع المصلحة الاجتماعية للعمال .

الكلمات المفتاحية:

عقد عمل، إرادة، توازن عقدي، شروط تعسفية.

Abstract :

The power of will is of great importance in the establishment of legal acts, which is rnshrined in international and national legislation. However, the imbalance between the contracting parties has raised many legal problems. This is what we see in employment contracts where the economic interest of the user conflicts with the social interest of workers.

Key words :

Will, contractual balance, employment contract, Arbitrary Conditions.

مقدمـــــــة:

تلعب الإرادة دورا بالغا في إنشاء التصرفات القانونية لما تتمتع به من حرية تجعلها تحدث ما تشاء من الآثار والالتزامات، ما جعل الفقه يعبر عن هذه الأهمية وهذا الدور الذي تلعبه بسلطان الإرادة، هذا المبدأ الأخير تولدت عنه القاعدة الشهيرة ألا وهي " العقد شريعة المتعاقدين " التي يرقى بموجبها العقد إلى القانون الذي يحكم التصرف الناشئ بين الأفراد، و هذا ما نصت عليه المادة 106 من القانون المدني الجزائري بقولها: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلاّ باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون "، إلا أن هذه العبارة الأخيرة تضع قيدا على إرادة الأطراف في إنشاء التصرفات، فحتى تنتج الإرادة عقدا عادلا، يجب أن تتقيد بالنصوص القانونية، ولا تتعدى على مصالح الغير أو حتى مصالح أحد المتعاقدين كأن تمنح أحد الأطراف امتيازات أو تحمله التزامات تقل بكثير عن التزامات الطرف الآخر، وهو ما يخل بمبدأ التوازن العقدي.

و من بين العقود التي نلمس فيها مثل هذا الاختلال نجد عقد العمل نظرا للمصالح المتعارضة لطرفيه، فإذا كان العامل يسعى إلى تأمين مصدر عيشه والمحافظة عليه وعلى الحقوق المترتبة عن شغله لمنصب العمل، فإن هاجس المستخدم هو تحقيق أكبر ربح ممكن مغلبا بذلك المصلحة الاقتصادية للمؤسسة على مصالح العمال، ونظرا لهذا التعارض بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية بات من الضروري على تشريعات العمل توفير حماية كافية للطرف الضعيف هنا ألا وهو العامل وضمان التوازن العقدي من خلال سن نصوص قانونية آمرة لا يجوز مخالفتها خاصة و أن تنظيم الحقوق المرتبطة بالعمل يبلغ من الأهمية ما يجعله لا يقتصر على تنظيم مصالح وحقوق طرفي العلاقة فحسب، وإنما يمتد لحماية مصالح المجتمع

بأكمله، إلا أنه وفي نفس الوقت يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية ويسري عليه جل الأحكام التي تحكم التراضي في العقود بصفة عامة، وبناء على ذلك فإن التساؤل الذي نود الإجابة عنه من خلال هذه الدراسة هو:

إلى أي مدى يمكن أن نلمس تكريس قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على عقود العمل خاصة مع تطور المفهوم الحمائي لقواعد قانون العمل؟

هذا الإشكال حاولنا الإجابة عنه من خلال التعرض إلى خصوصية عقد العمل المتمثلة في اختلال التوازن الاقتصادي بين طرفيه وأنه يشمل على عناصر أساسية لا نجدها في غيره من العقود ، ثم نبين دور قانون العمل في حماية الطرف الضعيف أو العامل من الشروط التعسفية وكيف يحقق التوازن العقدي بين الطرفين.

المبحث الأول: خصوصية عقد العمل

يتميز قانون العمل بذاتية قواعده مقارنة بمختلف فروع القانون الأخرى، كما تتضح ذاتية قانون العمل من خلال نطاق تطبيق أحكامه، الذي يتمثل أساسا في علاقات العمل [1]، ويعتبر عقد العمل الوسيلة الوحيدة التي تنشأ بموجبها علاقة العمل الفردية [2]، إلا أن هذه الأخيرة تنفرد بعدة مميزات من بينها أنها علاقة غير متكافئة المصالح والطرفين ما يجعلها تتميز عن باقي التصرفات والعقود الأخرى المنظمة بموجب القانون المدني خاصة العقود الواردة على العمل.

المطلب الأول: عقد العمل والقيود الواردة على التعاقد

نتطرق من خلال هذا الجزء إلى تعريف عقد العمل وخصائصه، ثم ننتقل لبيان القيود الواردة على حرية الأطراف المتعاقدة.

---

[1] مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الطبعة الثانية، الجزائر، 2010، ص 18.

[2] المادة 8 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

1- تعريف عقد العمل:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل باعتبار أن التعريفات أو المفاهيم هي من اختصاص الفقه، وقد عرفه البعض على أنه: " اتفاق يتعهد بموجبه أحد طرفيه يسمى حسب الأحوال مستخدم أو عامل أو خادم بأداء عمل مادي تحت إدارة العاقد الآخر يسمى رب عمل أو صاحب عمل مقابل أجر يحصل عليه " [1]. بينما عرفه البعض بأنه: " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه يدعى عاملا بأداء عمل تحت إدارة وإشراف شخص آخر يدعى مستخدما لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا " [2].

يتضح من خلال هذه التعاريف أن أطراف عقد العمل تتجلى في طرفين هما العامل الأجير والمستخدم، وقد ذهب المشرع الجزائري إلى الإشارة لأطرافه من خلال المادة الأولى من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بقوله: " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين ".

أ- العامل الأجير:

انطلاقا مما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فإنه يعتبر عاملا أجيرا كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر ، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى مستخدما. ومنه فالعامل هو شخص طبيعي على عكس المستخدم الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، كما يجب أن تتوفر في العامل شروط ثلاث كي يكتسب

[1] محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية 1982، ص 356.

[2] بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني – نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها- دار الخلدونية، الطبعة الأولى 2010، ص 38.

هذه الصفة وهي أن يؤدي العمل لحساب شخص آخر يسمى المستخدم وأن يتم هذا العمل في إطار من الرقابة والإشراف والتوجيه وأن يكون أداؤه للعمل نظير أجر يكسب منه قوته ويحفظ كرامته في المجتمع.

ب- المستخدم:

يطلق على المستخدم عدة تسميات أخرى، فقد يسمى صاحب عمل أو رب عمل أو مشغلا إلا أن المفهوم لا يختلف بين هذه التسميات. ولم يعرف المشرع الجزائري المستخدم ضمن نصوص قانون العمل بل تطرق إليه من خلال تعريف العمال الأجراء، إلا أنه يمكن تعريفه بأنه : " الشخص القانوني الذي تربطه بالأجير علاقة شغل تابع ويلتزم تجاهه بما يولده العقد أو يرتبه القانون من التزامات " [1]. و يعرفه أيضا بعض الفقه بأنه: " الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل بموجبه تابعا له، ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد أو يرتبه قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات " [2].

الملاحظ في كل التعاريف الواردة بخصوص المستخدم أو العامل، وجود عبارة " في إطار التنظيم " أو "ما يرتبه القانون من التزامات " وغيرها من التعابير الدالة على وجود نصوص قانونية آمرة يجب على طرفي العقد احترامها، ويرجع ذلك إلى الدور الاجتماعي والاقتصادي الذي يلعبه قانون العمل، فمن الناحية الاجتماعية فإنه يتعلق بطائفة كبيرة من المجتمع ألا وهي العمال، ولا يقتصر قانون العمل على تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل فحسب وإنما يؤثر بقواعده على الحياة الخاصة و اليومية لهم عن طريق تحديده لساعات العمل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية و التعويضات في حالة العجز أو المرض أو إصابات العمل وغيرها.

---

[1] عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل – علاقات الشغل الفردية – المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى 2004 ، ص 272.

[2] فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، طبعة نادي القضاة 1985، ص 206.

في الوقت ذاته، و بإقراره للحماية الخاصة للعمال، يساهم قانون العمل في تطوير الاقتصاد الوطني لأن ارتفاع الأجور واحترام مختلف الحقوق المقررة للعامل يزيد في القدرة الشرائية لهذا الأخير ويرفع من مستوى معيشته، ما يترتب عنه زيادة الاستهلاك وبالتالي زيادة الإنتاج، ما يؤثر بالإيجاب على أرباح المشاريع والمؤسسات والاقتصاد الوطني تبعا لذلك [1].

2- خصائص عقد العمل:

يتميز عقد العمل بالعديد من الخصائص فهو من العقود المسماة والعقود الملزمة لجانبين، إلى جانب أنه عقد رضائي وهذا ما يهمنا في هذه الدراسة كون أن أساس قاعدة العقد شريعة المتعاقدين هو الإرادة، ويقصد بالعقد الرضائي أنه يكفي لانعقاده تبادل إرادتين متطابقتين دون اشتراط شكل معين وهو ما ينطبق على عقد العمل حسب ما نص عليه المشرع الجزائري [2]، إلا في حالات خاصة كعقود العمل محددة المدة التي اشترط فيها المشرع الكتابة [3].

عند الحديث عن التراضي في عقد العمل ، فإن الإشكال يطرح حول من يضع بنود وشروط العقد فهل ينفرد المستخدم بوضعها أم أنها تخضع للتفاوض بينه وبين العمال أو بمعنى آخر هل يعتبر عقد العمل من عقود الإذعان، خاصة بالنظر إلى اختلال التوازن والقوى الاقتصادية بين طرفيه ؟

[1] عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 30.

[2] المادة 8 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ".

[3] المادة 11 من نفس القانون: " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ".

يعرف عقد الإذعان بأنه: " عقد يتم دون مساومة، حيث يتولى طرفه المتفوق قانونيا أو فعليا تحديد كل شروطه دون أن يكون باستطاعة الطرف الآخر الضعيف أن يناقش تلك الشروط أو أن يدخل عليها تعديلات، ولا يكون أمامه إلا أن يقبلها جملة أو يرفضها جملة، وإن كان في العادة يقبلها نظرا لحاجته لمحلها " [1].

إذا ما أسقطنا هذا التعريف على عقد العمل، فإن الآراء قد تتضارب حول هذه المسألة، فنجد من يرى أنه عقد إذعان وأن العامل هو الطرف المذعن والراضخ لشروط المستخدم كون أن هذا الأخير ينفرد بوضع شروط العقد وما على العامل إلا الرضوخ لها بصفته الطرف الضعيف اقتصاديا، بينما قد يرى البعض الآخر أنه عقد رضائي تفاوضي بصفة محضة خاصة إذا ما نظرنا إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تعتبر ثمرة التفاوض بين العمال وأرباب العمل، والتي تتضمن من البنود ما يلاءم العمال ويحميهم ضد تعسف المستخدم، دون أن ننسى نصوص قانون العمل وما تتضمنه من قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها.

و يرى البعض ، وهو الرأي الأقرب للمنطق حسب رأينا ، أنه في مرحلة معينة عند هيمنة مبدأ سلطان الإرادة بصفة مطلقة كان عقد العمل عقد إذعان والطرف المذعن فيه هو العامل الأجير الذي كان يرضخ لشروط المستخدم مهما كانت نظرا لوضعه الاقتصادي والاجتماعي وكونه لم يكن يتمتع بأي حماية، إلا أنه وعند استخدام العمال لقوتهم الجماعية التي وصلت إلى أعلى درجاتها من خلال اللجوء إلى الإضراب وتكريس الحوار الاجتماعي [2]، إضافة إلى تدخل الدولة في علاقات العمل بنصوص آمرة تحمي الطرف الضعيف، أصبح عقد العمل عقد إذعان في حق كلا

[1] عبد الحق صافي، القانون المدني– المصدر الإرادي للالتزامات – العقد – مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2006، ص 89.

[2] يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل – رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي – دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2008، ص 110.

الطرفين، فحتى صاحب العمل عليه الإذعان للمقتضيات القانونية التي تنظم العلاقة، ناهيك عما تفرضه الاتفاقيات الجماعية للعمل من حقوق للعمال [1].

1- القيود الواردة على حرية التعاقد:

أخضع المشرع الجزائري حرية التعاقد في إطار علاقة العمل إلى مجموعة من القيود كضرورة توافر السن القانونية للتشغيل والخضوع للفحوصات الطبية، وإلى جانب ذلك فرض على المستخدم إجراء مهما والمتمثل في وجوب التصريح بمناصب العمل الشاغرة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.

- **احترام السن القانوني للتشغيل:** مثله مثل باقي فروع القانون، يشترط قانون العمل سنا معينة لمزاولة عمل أو مهنة ما، حيث جاء في المادة 15 من قانون علاقات العمل أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل سن التشغيل عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقد التمهين. وعلى أرباب العمل احترام هذا السن والتقيد به . وفي ذات الوقت يشمل الإطار القانوني لعمل القصر مجموعة واسعة من المعايير والشروط التي تأتي من مصادر متعددة دولية ووطنية [2].

- **الخضوع للفحوصات الطبية:** يعتبر الخضوع للفحوصات الطبية إجراء إلزاميا يهدف إلى التأكد من سلامة المترشح لمنصب العمل وأنه مستعد لتوليه والتأكد من خلوه من أي أمراض معدية أو خطيرة قد تؤثر على بقية العمال، ويتابع المستخدم الذي يخالف هذا الإجراء جزائيا حسب ما هو منصوص عليه في القانون [3].

---

[1] عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 369.

[2] Tanaquil Burke, L'âge et le droit du travail au Québec : Vers un milieu de travail égalitaire et pluriactif pour les personnes salariées de tous âges, Thèse en vue de l'obtention du Doctorat, Université LAVAL , Québec, Canada, 2014, pp 131-132.

[3] المادتين 17 و 38 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988.

- **اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل:** منع المشرع الجزائري التعاقد المباشر بين طالب العمل والمستخدم، وأوجب على الهيئات المستخدمة ضرورة اللجوء إلى وكالات التشغيل من خلال التصريح لديها بالمناصب الشاغرة لتقوم بعرض طالبي العمل وما على المستخدم إلا الاختيار من بينهم من يتعاقد معه [1]، وبالتالي يكمن دور الوكالة الوطنية للتشغيل في إقامة علاقة بين طالبي العمل وأصحاب المؤسسات من خلال جمع عروض وطلبات العمل والتوفيق بينها [2].

في ظل هذا الإجراء، المتمثل في ضرورة اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل قبل التعاقد، يجد المستخدم نفسه مقيدا في اختيار العمال وفي حرية التعاقد المباشر معهم، وقد أرجع البعض سبب هذا التقييد إلى تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الحصول على مناصب العمل من خلال إعطاء كل من تتوفر فيه الشروط حق الترشح للمنصب وأخذ فرصته في الالتحاق به [3]، وبعد قيام وكالة التشغيل بدورها في تلبية عرض الهيئة المستخدمة وتقديم طالبي العمل أمامها، تأتي مرحلة اختيار الأكفأ بينهم ثم إبرام العقد.

المطلب الثاني: العناصر الأساسية لعقد العمل

قد يحدث أن يبرم طرفان عقدا يطلقان عليه عقد عمل، في حين أن هذا الأخير لا يمت لعلاقة العمل المنصوص عليها وعلى شروطها في القانون بأية صلة، في هذه الحالة يجب التأكد من العناصر المكونة لعقد العمل والتي حصرها المشرع في العمل و التبعية والأجر والمدة.

---

[1] المادة 18 من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83 لسنة 2004.

[2] انظر أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية عدد 09 لسنة 2006.

[3] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 23.

1- الالتزام بعمل:

يرد عقد العمل على عمل الإنسان وهو ما يميزه عن باقي العقود، ويعرف العمل بأنه: " كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية " [1]. من خلال تعريف عنصر العمل، يتضح أنه يشترط أن يقوم الأجير بالجهد البدني أو الفكري بصفة شخصية لأن شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد لما قد يتوافر لديه من الصفات والمؤهلات التي تجعله كفئا لأداء العمل، إلا أن الطابع الشخصي لأداء العمل لا يعد من النظام العام، فيجوز الاتفاق على أن يعهد العامل بعمله لشخص آخر شرط موافقة صاحب العمل [2]، وهنا تبرز حرية الإرادة في إنشاء عقد العمل.

2- عنصر التبعية:

تعتبر التبعية عنصرا مهما يتم من خلاله تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود، كما أن قانون العمل يحكم العمل التابع الذي يؤديه شخص لحساب آخر و تحت إشرافه ورقابته، بينما يخرج من نطاقه العمل الذي يؤديه الشخص لحسابه الخاص. والتبعية نوعان قانونية واقتصادية.

يقصد بالتبعية القانونية حق المستخدم في توجيه ومراقبة الأجير أثناء قيامه بعمله وفي التزام هذا الأخير بالامتثال ولأوامره، وتتجسد التبعية القانونية في السلطة التأديبية للمستخدم والجزاءات التي يوقعها على العمل في حالة المخالفة. بينما تتجلى التبعية الاقتصادية في حاجة العامل للأجر باعتباره المصدر الأساسي لعيشه، وتجدر الإشارة إلى أن هذه التقسيمات الواردة على عنصر التبعية هي من صنع الفقه، وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي بهذا الخصوص، نجد أنه لا يفرق بين التبعية

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية – ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 20.

[2] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 50.

القانونية والاقتصادية كمناط لتطبيق قانون العمل على العقد وتمييزه عن باقي العقود، بل يقتصر على التبعية مجردة من أي وصف، حيث جاء في قرار للمحكمة العليا: " إن قيام مؤسسة بدفع المرتبات دون أن تكون هناك علاقة تبعية بين الأطراف لا تكون وحدها علاقة عمل " [1]. كما جاء في قرار آخر للمحكمة العليا أنه: " والثابت قانونا والمستقر عليه قضاء أن قيام علاقة العمل بمفهومها الاجتماعي يستوجب وجود علاقة عمل تبعية ومستمرة ... " [2].

3- عنصر الأجر:

من خصائص عقد العمل أنه من العقود التبادلية والملزمة لجانبين، بمعنى أنه يرتب التزامات في ذمة طرفيه المستخدم والعامل، وإذا كان التزام هذا الأخير هو تقديم عمل فإن أهم التزام يقع على عاتق المستخدم في المقابل هو أداء الأجر وهو ما كرسه المشرع من خلال المادة 80 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: " للعامل الحق في مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل ".

لم ينص المشرع الجزائري على حرية الطرفين في تحديد الأجر عند إبرام عقد العمل، غير أنه بالرجوع للمادة 120 من القانون رقم 11/90 والتي حددت عناصر التفاوض الجماعي أو مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل نجد أنها قد خولت للشركاء الاجتماعيين التفاوض حول الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، وذلك مع مراعاة الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد من طرف الدولة بموجب مرسوم [3]، وعليه فـــــإن

[1] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 22283، المؤرخ في 1982/10/25، نشرة القضاء لسنة 1987، ص 58.

[2] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 662457، المؤرخ في 2011/07/07، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2012، ص 220.

[3] المادة 87 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

الأجر المحدد من الطرفين بموجب عقد العمل يجب ألا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون مع مراعاة الأجور المحددة في الاتفاقيات الجماعية للعمل على أساس التصنيف المهني ولا مانع من منح العامل أجر يفوق ذلك المحدد في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، ومن ثم فإن القاعدة في الاتفاق على الأجور في عقود العمل هي احترام مبدأ الأكثر فائدة للأجير، هذا الأخير الذي يأخذ مصدره من الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل . تجدر الإشارة إلى أنه على عكس المشرع الجزائري فإن المشرع المغربي نص صراحة على أن الأجر يتحدد بكامل الحرية باتفاق الطرفين، وذلك إما بكيفية مباشرة (أي من خلال عقد العمل) أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية ، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجر [1].

مما سبق بيانه يتضح أن المشرع الجزائري قد رسم حدودا على تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين في مجال تحديد الأجور، هذه الحدود تتلاشى من خلال تكريس المتعاقدين لمبدأ " الحكم الأفضل للأجير أو الأكثر فائدة "، إلى جانب ذلك وضع المشرع أحكاما تتعلق بوفاء الأجر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها كضرورة التقدير والدفع النقدي للأجر، وهو ما كرسته المادة 85 من القانون رقم 11./90

4- عنصر المدة:

يعد عقد العمل من العقود الزمنية، حيث يعتبر عامل الزمن أو المدة عنصرا أساسيا لإبرامه كونه بمثابة مقياس لما يقدمه العامل من جهد وما يتلقاه من أجرة بالمقابل، والأصل في عقود العمل أنها تبرم لمدة غير محددة، وهنا لم يترك المشرع للأطراف الحرية في الاتفاق على مدة عقد العمل واعتبره عقدا غير محدد المدة بحسب الأصل [2]، في محاولة منه للحفاظ على مصالح العامل الضعيف من تعسف

[1] المادة 345 من مدونة الشغل المغربية.

[2] المادة 11 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر: " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة ..".

المستخدم وتكريسا للطابع الحمائي لقواعد قانون العمل، على أساس أن عقد العمل غير محدد المدة يضمن للعامل قدرا أكبر من الاستقرار في علاقته بصاحب العمل الذي لا يمكنه إنهاء العلاقة إلا وفق شروط معينة محددة قانونا [1]، هذا إضافة إلى تحقيقه للسلم الاجتماعي. لكن بما أن لكل قاعدة استثناء فقد وضع المشرع الجزائري استثناء على مبدأ ديمومة علاقة العمل من خلال السماح لأطراف العلاقة بالاتفاق على إبرام عقود عمل محددة المدة إلا أنه في نفس الوقت قيدهم بجملة من الشروط حيث حدد خمس حالات وردت على سبيل الحصر [2]، يجوز فيها اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة تتمثل فيما يلي [3]:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات وأشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

اشترط المشرع في هذه الحالات الخمس أن تكون الحالة مطابقة للمدة المتفق عليها، وفرض أن يكون عقد العمل محدد المدة مكتوبا وذلك بغية الحفاظ على حقوق العامل والتأكد من مطابقة الحالة للمدة. ورتب على مخالفة الأحكام المتعلقة بالعقود

---

[1] يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، الطبعة الأولى، عمان، 2006، ص 108.

[2] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 461905 المؤرخ في 2008/04/09، مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2008، ص 379.

[3] المادة 12 من القانون رقم 11/90 المعدلة والمتممة بالأمر رقم 21/96 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت على أنه: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه ".

محددة المدة جزاء يتمثل في تحول العقد من محدد إلى غير محدد المدة إلى جانب عقوبات جزائية نتطرق إليها فيما يلي أين يظهر جليا دور قانون العمل في حماية الطرف الضعيف في العلاقة، الذي قد يقع ضحية الشروط التعسفية التي يضعها المستخدم، رغبة منه في كسب منصب العمل دون دراسة النتائج التي ستترتب في المستقبل عن ذلك العقد.

المبحث الثاني: دور قانون العمل في حماية العامل من الشروط التعسفية

أثبتت التجربة أن الحرية المطلقة للمتعاقدين لا تخلق علاقات تعاقدية عادلة و مطابقة للمصلحة العامة بل تولد الاستغلال وعدم التوازن العقدي، لهذا السبب لم يترك المشرع الجزائري عقد العمل مجرد وسيلة يستعملها المستخدم كيفما يشاء لاختيار طريقة التعاقد، إنما أحاطه بنصوص قانونية وأخضعها لرقابة جهاز مخول بذلك وهو مفتشية العمل، ورتب إلى جانب ذلك جزاءات على مخالفتها.

المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل على عقود العمل

خول المشرع الجزائري لمفتش العمل مهمة الرقابة على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل والسهر على احترام قانون العمل جملة وتفصيلا [1]، من خلال تمكينه من عدة صلاحيات تسهل عليه مهمته من بينها تخويله دخول وزيارة أماكن العمل في أي ساعة من النهار أو الليل والإطلاع على أوضاع العمل والعمال [2]. و قد جاء في المادة 12 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل بأنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة

[1] المادة 02 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

[2] المادة 5 من نفس القانون.

القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف ".

و يتمتع مفتش العمل بصلاحيات واسعة في مجال الرقابة على مدى تطبيق أحكام قانون العمل، لا تقتصر على تلك المنصوص عليها بموجب القانون رقم 03/90 ، بل تمتد إلى نصوص تنظيمية عدة ، مثلما نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل بقولها: " يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون ".

و قد منح المشرع للوكالة الوطنية للتشغيل سلطة إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا عن كل خرق للنصوص المتعلقة بالتشغيل والتنصيب من طرف الهيئة المستخدمة، كما منح للمصالح التابعة للوكالة حق الزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة والإطلاع على السجلات والدفاتر المتعلقة بتشغيل العمال [1].

إلى جانب النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والمصادر المهنية لقانون العمل من اتفاقيات جماعية وأنظمة داخلية، يتولى عقد العمل الفردي تحديد شروط وظروف العمل، لهذا منح المشرع مفتش العمل سلطة الرقابة على عقود العمل بغية التأكد من أن عقد العمل قد أبرم وفق النصوص القانونية المقررة، إلا أن الواقع أثبت بعض الصعوبات التي تواجه تفتيش العمل في هذا المجال من بينها أن عقد العمل هو عقد رضائي لا تشترط فيه الكتابة بحسب الأصل مما يتيح الفرصة لانعقاده شفاهة، وهنا يواجه مفتش العمل مشكلة التأكد وإثبات الشروط المتفق عليها من قبل الطرفين والتأكد منها.

[1] المادة 22 من القانون رقم 19/04 السالف الذكر.

من بين الشروط المتفق عليها في عقد العمل نجد عنصر الأجر الذي يمكن لمفتش العمل أن يتحقق من عدم مخالفته للأجر الوطني الأدنى المضمون وحتى الأجر الأساسي المحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي حالة ما إذا لم يكن العقد مكتوبا يمكن إثبات الأجر المتفق عليه عن طريق قسيمة الأجور التي يعدها المستخدم [1]، كذلك يجب على مفتش العمل أن يتأكد من عنصر المدة ، وإذا كان العقد مبرما لمدة محددة، فإنه عليه التأكد من أن العقد قد أبرم وفقا لإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 11/90، وعليه التأكد أيضا من أن المدة المبينة في العقد موافقة للنشاط الذي وظف العامل من أجله [2]، وإذا تبين له خرق لهذه القواعد يمنح المستخدم أجل 8 أيام للامتثال للأحكام القانونية وفي حالة عدم الاستجابة يحرر محضر مخالفة يوجهه للسيد وكيل الجمهورية وتتحرك الدعوى العمومية ضد المستخدم. بالإضافة إلى ذلك، يتولى مفتش العمل الرقابة على تنظيم وقت العمل ومدى احترام المستخدم لساعات العمل المقررة في القانون والعمل الليلي والإجازات دون إغفال الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل أماكن العمل .

كل هذه الحقوق وغيرها يتعين على مفتش العمل مراقبتها والتأكد من قانونيتها، لكن تجدر الإشارة إلى أنه ليس من صلاحية مفتش العمل أن يسأل صاحب العمل عن عدم التزامه بتنفيذ أحكام عقد العمل التي تقرر أحكاما أكثر فائدة للعامل من تلك المقررة قانونا، لأن مهمة المفتش تقتصر على ضمان تنفيذ أحكام القانون، أما المخالفات التي تقع بين طرفي العقد بشأن الالتزام بأحكامه، فيما زاد على المستوى المقرر في القانون، فإنه يمكن أن تكون محل لنزاع فردي يعرض أمام القضاء .

---

[1] المادة 86 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر: " يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم ".

[2] المادة 12 مكرر من الأمر رقم 21/96 المعدل للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 43 لسنة 1996.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية لحقوق العامل في قانون العمل

خلافا لقواعد القانون المدني التي يترتب على مخالفتها جزاءات مدنية من بطلان وتعويض، يقتضي تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام، إلى جانب البطلان ، حماية هذه القواعد عن طريق عقوبات جزائية، هذه الأخيرة التي تخدم مصلحة العمال من جهة ومصلحة المجتمع ككل من جهة أخرى، وقد أدى اهتمام الفقه بالجانب الجزائي لقواعد قانون العمل إلى ظهور فرع جديد من فروع القانون أطلق عليه القانون الجنائي للعمل يعنى بضمان حماية علاقات العمل وممارسة الحقوق الأساسية داخل المؤسسة، و ينص على حماية صحة وسلامة العمال و يضمن ممارسة مهام تفتيش العمل [1].

بعد أن يعاين مفتش العمل مخالفة لقواعد وأحكام قانون العمل وبعد منح المستخدم للمهلة المقررة قانونا بـ 8 أيام وعدم امتثال هذا الأخير، يحرر محضر مخالفة ضده وتتحرك بذلك ضده الدعوى العمومية، فجرائم العمل هي من الجرائم المقيدة التي لا يجوز للمضرور، أو حتى النيابة العامة مباشرة الدعوى العمومية بشأنها إلا بعد معاينة المخالفة من قبل مفتش العمل ، وتحرير محضر يثبت تلك المخالفة ، ثم إحالة الملف إلى وكيل الجمهورية المختص إقليميا حيث أن هذا الإجراء إجباري في القانون الجزائري [2].

[1] BOUHARROU Ahmed , Le Droit Pénal du Travail et de la Sécurité Sociale - Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions - El Maarif Al Jadida , Rabat 2012 , p 215.

[2] بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة قسنطينة، 2009/2008، ص 412.

بعد أن تطرق المشرع إلى القواعد والأحكام المنظمة لعلاقة العمل الفردية من شروط التوظيف ومدة العمل والراحة والعطل وغيرها [1]، خصص الباب الثامن من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل للأحكام الجزائية المترتبة على مخالفة القواعد السالف ذكرها، هذه الأحكام تتمثل في عقوبات جزائية تغلب عليها الغرامات المالية ومن أمثلتها ما جاءت به المادة 146 مكرر من نفس القانون والمتعلقة بعقود العمل محددة المدة: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات ". ومنه يتضح أن المادة 12 من القانون رقم 11/90 السالفة الذكر قد تضمنت قاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي.

كذلك جاءت المادة 149 من نفس القانون بحكم جزائي يحمي الأجر بقولها: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعامل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات . وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب المخالفات ".

[1] انظر الباب الثالث من القانون رقم 11/90 السالف الذكر المعنون بـ " علاقات العمل الفردية ".

بالإضافة إلى العقوبات المقررة في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية أخرى بموجب نصوص تنظيمية من بينها ما جاء في الفصل الثالث من القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل السالف الذكر ، فجاءت المادة 24 منه بحكم جزائي على مخالفة واجب التصريح بالمناصب الشاغرة من طرف المستخدمين لدى الوكالات الوطنية للتشغيل فنصت على أنه: " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض بغرامة من 10.000 إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه . وفي حالة العود تضاعف الغرامة ".

الملاحظ أن جل الأحكام الجزائية الواردة في قانون علاقات العمل وردت ضد المستخدم حماية للعامل، فهل يعني هذا أن العامل لا يرتكب جرائم أو أخطاء أثناء ممارسته للمهنة ؟

إن مركز العامل منظم بموجب النصوص القانونية وبموجب الالتزامات التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، إضافة إلى ما ورد في المصادر المهنية الأخرى لقانون العمل من اتفاقيات جماعية وأنظمة داخلية ، كل هذه النصوص ترتب في ذمة العامل مجموعة من الالتزامات قد يرتب الإخلال بها قيام المسؤولية التأديبية في حقه، وقد تصل إلى قيام المسؤولية الجزائية [1]، ومن ضمن هذه الأفعال نجد جريمة إفشاء السر المهني، والجرائم المتعلقة بالإضراب من عرقلة حرية العمل والعنف والاعتداء وجريمة رفض أمر التسخير هذا الأخير اعتبره المشرع العمالي خطأ مهنيا جسيما ورتب عليه

[1] بوصنبورة مسعود، المرجع السابق، ص 113.

عقوبات جزائية [1]، هذه الأفعال وغيرها تؤكد أن العامل قد يرتكب أفعال مجرمة وهو بصدد ممارسة مهنته وقد تم النص عليها بموجب نصوص قانونية متفرقة.

حسنا فعل المشرع الجزائري عندما ربط قواعد قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي ورتب على مخالفتها عقوبات جزائية، إلا أن الملاحظ على هذه الأخيرة أنها تنحصر في غرامات رمزية لا ترق إلى تحقيق الهدف المرجو منها ألا وهو ردع المستخدم باعتباره الطرف الأقوى وضمان الحماية الكافية للعامل، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه النصوص صدرت في التسعينات أين كان للعملة الوطنية قيمة مالية عالية مقارنة بما هي عليه الآن، والدليل على ذلك أن الغرامات الواردة في النصوص الحديثة مثل القانون رقم 19/04 السالف الذكر هي غرامات ذات قيمة مالية ملائمة للوضع الاقتصادي الحالي ولا يشوبها أي نقص. وفي الأخير ننوه أن هذه الأحكام وهذه الحماية المقررة للطرف الضعيف في علاقة العمل تخص بالدرجة الأولى العمال في القطاع الرسمي والمنظم ، ويبقى الفراغ القانوني قائما فيما يتعلق بفئة العمال في القطاع غير المنظم [2].

الخاتمـــــة:

تكريسا لمبدأ حرية العمل تعد الإرادة عاملا أساسيا في إنشاء وإبرام عقد العمل، بيد أن توافق إرادتي العامل وصاحب العمل هو السبيل الأول لإنشاء العلاقة بينهما خاصة بعد التعديلات التي عرفتها المنظومة القانونية العمالية في الجزائر والتحولات الاقتصادية التي جاء بها دستور 1989 الذي ضيق من تدخل الدولة في العلاقات

[1] المادة 42 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990.

[2] Yacouba SANGARE , Les Sanctions en Droit du travail , Thèse pour obtenir le grade de Docteur d'Etat en Droit , Université´e de Cergy Pontoise , France , Novembre 2012 , p 607.

بين العمال وأصحاب العمل وكرس التعددية النقابية وحق التفاوض الجماعي، هذا الأخير هو في حد ذاته مظهر من المظاهر الذاتية لقانون العمل ولعلاقات العمل، فإذا اكتست هذه الأخيرة ، في زمن مضى ، الطابع الفردي المحض، فإنها قد أخذت شكلا آخر وهو أن يكوّن مجموعة من العمال فريقا في مواجهة أصحاب العمل أو حتى صاحب عمل بمفرده بغية الحصول على حقوقهم وقناعة منهم أن ضم قدراتهم يمكن أن يوازن بين مركزهم ومركز صاحب العمل.

لكن على الرغم من هذا التكتل العمالي في إطار علاقة العمل الجماعية، يبقى عدم المساواة والتوازن بين طرفي العلاقة قائما، وبالتالي الحاجة إلى حماية الطرف الضعيف فيها، لهذا جاء القانون ببعض القواعد المنظمة لعقد العمل ولا مجال لمخالفتها حتى ولو كان ذلك بالإرادة الحرة للعامل إلا في حالة واحدة وهي أن تكون أكثر فائدة للعامل وهو ما يوضح جليا خصوصية قانون العمل، وإذا كان للمستخدم السلطة في إدارة وتنظيم مؤسسته واتخاذ ما يراه مناسبا لها باعتباره مالكا لها ، فإن سلطته في إبرام العقود مع العمال تحدها بعض القيود العامة، فتتقيد متى تعلق الأمر بمخالفة النظام العام الاجتماعي أو التعسف في استعمال الحق أو تعريض صحة وحياة العامل للخطر .

غير أنه في الوقت ذاته يجب ألا تتجاوز هذه الحماية الحد المعقول بما يخل بالتوازن بين الطرفين أو بالأحرى ما يخل بالمصلحة الاقتصادية لصاحب العمل، هذا الاختلال قد يؤدي بأرباب العمل إلى التحايل على القانون أو الاستعاضة بالآلات والمعدات بدلا من اليد العاملة خاصة مع التطور التكنولوجي الذي نعرفه في زمننا هذا وبالتالي تفاقم مشكل البطالة والفقر ، ما يجعلنا نستنتج أن قانون العمل لا يتدخل في العلاقة بين الأطراف إلا إذا وجدت حتمية اقتصادية أو اجتماعية تتطلب ذلك من أجل ضمان نوع من التوازن والسلم الاجتماعي.

كل ما سبق ذكره يمكن تلخيصه في النتائج التالية:

– يتراجع مبدأ سلطان الإرادة عندما يتعلق الأمر بعقود العمل، أين يتدخل المشرع بقواعد آمرة يجب احترامها .

– لا يجوز الاتفاق على مخالفة القاعدة الآمرة الواردة في تشريعات العمل إلا في حالة واحدة عندما يقرر الاتفاق المزيد من الضمانات والحقوق المقررة لمصلحة العامل .

– لا يجوز النزول عن الحقوق المقررة قانونا للعامل حتى ولو كان ذلك بإرادته ;

– في الجانب الجزائي، ركز المشرع على العقوبات المالية كون هذه الأخيرة أسهل في التطبيق من عقوبة الحبس على اعتبار أن يكون المستخدم شخصا معنويا .

و نختم مقالنا بمجموعة من الاقتراحات تتعلق بـــ :

– ضرورة تعديل ومراجعة الأحكام الجزائية الواردة في قانون علاقات العمل والرفع من قيمة الغرامات بهدف تحقيق الغرض الذي وضعت من أجله .

– تجميع النصوص المختلفة المتعلقة بالعمل ضمن تقنين واحد ما يسهل الأمر على الباحثين وحتى على القضاة وغيرهم .

– اهتمام المشرع بحماية العمال في القطاع غير المنظم وسد الفراغ القانوني فيما يخص هذه الفئة .

نطاق الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة).

طالبة الدكتوراه لطروش أمنـــة
تخصص القانون الاجتماعي و المؤسسة كلية
الحقوق و العلوم السياسية جامعة مستغانم

الملخص:

نظرا لخصوصية منازعات العمل الجماعية وذاتيتها، سمح المشرع الجزائري ،على غرار التشريعات العمالية المقارنة لأطراف التفاوض الجماعي إمكانية التدخل و المساهمة في عملية تسويتها،من خلال التكفل بتنظيم جزء منها عن طريق التفاوض بشأنها، وإدراج القواعد المتفق حولها ضمن بنود الاتفاقيات أو الاتفاقات العمل الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم ،مما يضمن معه مرونة وسهولة في الخضوع لها ،لأنها نتاج لإرادتهما ورضائهما المتبادلين، مع إحنفاظ المشرع لنفسه بمهمة تنظيم باقي الأحكام بالنص عليها ضمن النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل ،وبموجب قواعد قانونية أمرة لا يجوز للأطراف الإتفاق على مخالفته لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي .

الكلمات المفتاحية: إرادة أطراف التفاوض الجماعي، تسوية الخلافات الجماعية في العمل.

Abstract :

Because of collective subjective labor conflicts, the Algerian legislator, as labor legislation compared to collective negotiations parts, as a possibility of contributing in its regulation operation, organizing a part of it through negotiating on it, including the agreed rules among collective work conventions contracted between the. This enables to make it easy to respect, since it is a result of their mutual agreement, through which the legislator has the role of organizing the remaining the text disposals among the legislation ones related to collective conflicts at work, and in virtue of legal rules which the parts have to respect.

Key words : Collective negotiation parts , Parties will collectively diverge Settlement of collective differences in work

مقدمة:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل ظاهرة مهنية عالمية تشهدها كل الدول بغض النظر عن نظامها السياسي والاقتصادي المنتهج، إذ تنشب هذه الخلافات بفعل تعارض وتباين بين مصالح أطراف علاقة العمل الجماعية ،المصلحة الاجتماعية العمال،و المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل[1].

قرضت الإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها الجزائر سنة 1989،بتبنيها نظام إقتصاد السوق القائم على بعث النمط التعاقدي(سلطان الإرادة [2]) ،والتسيير الحر للحياة الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد ضرورة الانسحاب وعدم التدخل لتنظيم كل المسائل المتعلقة بتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية ،إلا ما ارتبط منها بالنظام العام الاجتماعي ،بما فيها تلك المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل ،وترك أطراف علاقات العمل الجماعية (الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين) ينظمونها عن طريق الاتفاق حولها من خلال التفاوض الجماعي بشأنها . إذ تعد مسألة تسوية النزاعات الجماعية في العمل من بين الموضوعات التي تعالجها الاتفاقات الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم[3].

إن السماح لأطراف علاقات العمل الجماعية بالمساهمة في تنظيم تسوية المنازعات التي قد تثور بينهم وما يتميز به هذا التنظيم الاتفاقي من مرونة في التنفيذ ،يمكن تبريره بإدراك المشرع ويقينه بأن أطراف التفاوض الجماعي لهم دراية وعلم أكثر منه بالمسائل المرتبطة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية وكذا المتعلقة بالشروط العامة للعمل ، و بالتالي هم أقدر بحل هذه الخلافات عن طريق التفاوض حولها.

هذا ما يدفعنا لطرح **الإشكال القانوني التالي: ما مدى نطاق إعمال إرادة أطراف التفاوض الجماعي لتسوية المنازعات العمالية التي قد تثور بينهم ؟ أو بعبارة أخرى: ما هي المجالات التي لا يسمح فيها لأطراف التفاوض التدخل لتنظيمها ؟ وما هي المجالات التي يسمح لهم المساهمة في تنظيمها والمتعلقة بتسوية**

الخلافات العمالية التي قد تنشأ بينهم ؟ و ما هي الأثار القانونية المترتبة في حالة مخالفتها وعدم الإمتثال إليها.

للإجابة على هذا الإشكال ارتأينا تقسيم دراستنا إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول المجالات المرتبطة بتسوية الخلافات الجماعية للعمل والتي لا يسمح فيها لأطراف التفاوض الجماعي تنظيمها ،أما المبحث الثاني نتطرق فيه إلى مجالات تدخل إرادة أطراف علاقة العمل لتنظيمها والمتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

المبحث الأول: المجالات التي لا يسمح فيها للأطراف التفاوض الاتفاق حولها و المتعلقة بالخلاف الجماعي.

لتسوية الخلافات الجماعية في العمل ، أقر المشرع الجزائري ،على غـــرار التشريعات العمالية المقارنة جملة من الأحكام القانونية الملزمة،والتي يتعين على أطراف التفاوض الجماعي مراعاتها و إحترامها وعدم الاتفاق على مخالفتها أو التضييق من نطاقها تحت طائلة تعرضهم لجزاءات قانونية. ، إلا في حالة وحيدة و هي لمنح العمال حقوق أكثر نفعا من تلك التي أقرها التشريع[4]. تبعا لذلك سنتطرق أولا إلى الأحكام القانونية الملزمة التي يتعين على الأطراف التفاوض إحترامها لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي (المطلب الأول)، ثم التعرض للآثار القانونية المترتبة على مخالفتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول:الأحكام القانونية الملزمة المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي.

عمد المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة، على وضع مجموعة من القواعد القانونية الآمرة لتسوية الخلافات الجماعية في العمل،و التي لا يجوز لأطراف التفاوض الجماعي الإتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي ، و بالنظر إلى مضمون هذه القواعد القانونية يمكن تقسيمها إلى : قواعد تتعلق بالألتزام بقيام بعمل(الفرع الأول) ، و قواعد تعلق بالامتناع عن القيام بعمل (الفرع الثاني) و

أخيرا قواعد منحت لأطراف التفاوض الجماعي حرية قبول أو رفض اللجوء لإجراء الوساطة و/أو التحكيم لتسوية للنزاع الجماعي (الفرع الثالث).

الفرع الأول :القواعد الآمرة التي تتعلق بالالتزام بالقيام بعمل

تضمنت النصوص القانونية المسوية للخلافات الجماعية في العمل مجموعة من الأحكام الآمرة ،و التي ألزمت بموجبها أطراف التفاوض الجماعي بضرورة احترامها وعدم الاتفاق على مخالفتها عند إعدادهم للاتفاقيات الجماعية للعمل التي يبرمونها ، و التي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- إلزامية عقد الاجتماعات الدورية: تجنبا لوقوع الخلافات الجماعية في العمل وما قد ينجم عنها من أثار سلبية .ألزم المشرع الجزائري[5] كل من المستخدم أو ممثله وممثلي العمال عقد لقاءات و اجتماعات دورية من أجل دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة، وفي حالة وجود مشاكل مهنية أو اجتماعية، حث الشركاء الاجتماعيين على إيجاد حلول لها بالتشاور الثنائي بينهما[6]

2- الالتزام باستنفاذ إجراء المصالحة: تعد المصالحة أو كما يسميها بعض التشريعات المقارنة ' التوفيق '، وسيلة لتسوية الخلافات الجماعية للعمل من خلال تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة ومساعدهم على الجلوس على مائدة التفاوض لإيجاد حل للخلاف يرضيهما [7] . إذ ألزم المشرع الجزائري ،وكذا التشريعات العمالية المقارنة [8]، أطراف الخلاف الجماعي بضرورة مراعاتها عند تسويتهم للخلافات التي قد تثور بينهم،على خلاف ذلك فإن المشرع الفرنسي لم يقر بإلزاميتها بل جعلها وسيلة اختيارية تخضع لإرادة الأطراف المتنازعة [9].

3- إلزامية موافقة أغلبية العمال على قرار اللجوء للإضراب: اختلفت التشريعات العمالية المقارنة وتباينت حول مدى إلزامية موافقة (أغلبية العمال أو نقاباتهم المهنية الممثلة لهم)على قرار اللجوء للإضراب قبل إعلانه، مابين من يعتبره إجراء وجوبي و سابق على الإشعار المسبق، كما هو عليه الأمر في التشريع الجزائـــــــــري و المصري[10]، و بين من لم ينص على إلزاميته كالتشريع الفرنسي[11].

4- الالتزام باحترام إجراء الإشعار المسبق : ألزم المشرع الجزائري ممثلي العمال الراغبين في اللجوء للإضراب مراعاة إجراء الإشعار المسبق [12]، وأعتبر أن خرقهم لهذا الإجراء القانوني الملزم يعتبر خطأ مهنيا جسيما يخول لصاحب العمل اتخاذ ضد العمال المشاركين في التوقف الجماعي الغير مشروع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك وفق التشريع و التنظيم االمعمول به. و هو ما أقره كذلك المشرع المصري[13]، و الأردني[14].

بخلاف ذلك لا يوجد أي نص في القانوني فرنسي يلزم عمال القطاع الخاص[15] الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة الإخطار السابق قبل الشـــــــروع في الإضراب[16] ، و هو ما ترتب عليه تباين وإختلاف في مواقف الفقه والقضاء الفرنسيين حول مدى إلزامية الإخطار المسبق ،إذ يرى غالبية الفقه الفرنسي أنه يصبح الإجراء ملزما قانونا في حالة النص عليه في الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الأطراف المتنازعة، في حين هنالك من يرى بأن إجراء الإخطار المسبق غير ملزم حتى ولو تم النص عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل [17].أما القضاء الفرنسي فإنه لم يستقر على موقف واحد ،إذ أنه ثارة تعتبر أن الإخطار السابق إجراء غير ملزم قبل ممارسة الإضراب حتى ولو ثم النص عليه في إطار الإتفاقيات الجماعية المبرمة بين الأطراف المتنازعه ،ومثاله الحكم الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية في 15 أكتوبر 1960 [18]، و كذا الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 6 فيفيري1981،[19]، و ثارة أخرى ترى محكمة النقض الفرنسية إنه يجب على العمال الراغبين في التوقف عن العمل بإخطار صاحب العمل بذلك متى كان منصوص عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل [20].

5 الالتزام بتوفير القدر الأدنى من الخدمة:بهدف ضمان مواصلة الأنشطة الضرورية والمتعلقة المؤسسات و المصالح التي تمارس أنشطة إقتصادية حيوية والمحددة سواء بموجب القانون أو الاتفاق ، و التي قد يضر الإضراب بها ألزم المشرع الأطراف المتنازعة بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة إجباريا [21] .

القرع الثاني :القواعد المتعلقة بالامتناع عن القيام بعمل

تشمل القواعد المتعلقة بالامتناع عن القيام بعمل مجموعة الأحكام القانونية التي ألزمت أطراف التفاوض الجماعي بعدم الاتفاق على إتيانها و الامتناع عن القيام بها، و التي يمكن إجمالها في:

1 – منع ممارسة الإضراب إلا بعد استنفاذ الوسائل الودية المسوية للخلاف :

منع المشرع الجزائري[22]، و كذا التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع المصري[23]، و التونسي[24] ، و لبناني[25] اللجوء مباشرة للإضراب ،بل ربط ممارسته بضرورة استنفاد الوسائل السلمية أو الودية لتسوية الخلافات الجماعية في العمل [26]، بغية منه المحافظة على روابط التعاون و التفاهم بين أطراف الخلاف من جهة و تفادي الآثـار السلبية للإضراب من جهة ثانية، مكرســا بذلك فكرة الحفاظ على السلـــــم الاجتماعي، و متجنبتا قدر الإمكان فكرة المواجهة بين العمال و أصحاب العمل[27].

2– وقف الإضراب الذي شرع فيه إذا اتفق الطرفان على اللجوء للتحكيم:

قد يتفق الأطراف المتنازعة أثناء الشروع في ممارسة الإضراب على عرض الخلاف الجماعي القائم بينهم على التحكيم، فإنه يتعين عليهم وبقوة القانون وقف الإضراب ومواصلة تسوية الخلاف عن طريق التحكيم [28] .

الفرع الثالث: القواعد القانونية التي منحت لأطراف التفاوض الجماعي حرية قبول أو رفض اللجوء لإجراء الوساطة و/أو التحكيم لتسوية الخلاف الجماعي

و هي تلك الأحكام التي منحت للأطراف التفاوض الجماعي مطلق الحرية و الخيار ما بين قبول اللجوء لإجراء الوساطة و/أو التحكيم من عدمه،في حين هنالك من التشريعات العمالية من مددت من نطلق هذه الحرية لتشمل كذلك مسألة قبول أو رفض نتائج التسوية (الوساطة ،التحكيم).

أولا : حرية الأطراف في اللجوء للوساطة: تباينت موافق التشريعات العمالية واختلفت حول مدى اعتبار إجراء الوساطة من الإجراءات القانونية لتسوية الخلاف الجماعي ، و بين من لا يأخذ بها ، و مثالها المشرع العراقي[29] و المغربي[30]. كما اختلفت التشريعات التي نصت على الوساطة كإجراء لتسوية الخلاف حول مدى إلزامية أو اختيارية عرض الخلاف الجماعي لإجراء الوساطة من عدمه ،سنتناول هده الموافق تبعا:

يعتبر التشريع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي[31]، و المصري [32]، أن لجوء الأطراف المتنازعة الوساطة لفض الخلاف القائم بينهم،هو إجراء اختياري يخضع لإرادة الأطراف و إتفاقهم . كما أن النتائج والتوصيات التي يقترحها الوسيط غير ملزمة للطرفين بل تخضع لإرادتهما [33]،وعليه إذا رفض أحد أوكلا الطرفين التوصيات التي يقترحها الوسيط يبقى لهما إجراء أخر سلمي لحل الخلاف القائم بينهما وهو التحكيم[34] ، غير أن المشرع المصري قد استثنى من اللجوء لنظام الوساطة بإحالة النزاع مباشرة للتحكيم إذ تعلق الأمر بنزاع جماعي شب بالمنشات الإستراتيجية والذي لن تتم تسويته وديا (عن طريق المفاوضة الجماعية)[35].

في حين يعتبر جانب الأخر من التشريعات العمالية كالتشريع اللبناني بإلزامية وإجبارية الوساطة كوسيلة قانونية لفض النزاعات الجماعية في العمل .إذ يتعين على العمال أن لا يشرعوا في الإضراب إلا بعد استنفاذها [36].

ثانيا: حرية الأطراف في اللجوء لإجراء التحكيم

خول المشرع الجزائري لأطراف المتنازعة الحرية الكاملة في إمكانية اللجوء للتحكيم سواء بموجب شرط التحكيم منصوص عليه ضمن الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل[37]، أو اتفاق التحكيم [38]، و هو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي[39] من خلال نص المادة 2524 من قانون العمل الفرنسي[40]، و كذا المشرع التونسي[41] ، و هو ما تبناه كذلك المشرع المغربي غير أن هذا الأخير قد ربط عرض النزاع للتحكيم لتسوية

الخلاف القائم بموافقة الأطراف المتنازعة على أن تكون هذه الإحالة عن طريق اللجنة المعنية بالمصالحة(اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة) التي عجزة عن تسوية الخلاف [42]. على خلاف ذلك فإن المشرع اللبناني قد جعل إجراء التحكيم إلزامي وأوجب على الأطراف المتنازعة في حالة فشل الوساطة كليا أو جزئيا تسوية النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية [43] .

المطلب الثاني: للآثار القانونية المترتبة على مخالفة الأحكام الاتفاقية للقواعد القانونية المسوية للخلاف الجماعي .

يستفاد مما سبق شرحه أن المشرع الجزائري وعلى غرار التشريعات العمالية المقارنة وضع مجموعة من الأحكام القانونية و التي ألزم أطراف التفاوض الجماعي بعدم مخالفتها عند وضعهم للإتفاقيات الجماعية و المتعلقة بموضوع تسوية الخلافـــات الجماعية التي قد تقع بينهم .

تبعا لذلك يتعين علينا أولا تحديد الجهة المخولة قانونا لرقابة مدى مطابقة بنود الاتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها (الفرع الأول)، ثم تبيان الآثار القانونية في حالة المخالفة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجهة المخولة بالرقابة

خول المشرع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة[44] لمفتش العمل المختص إقليميا مهمة رقابة مدى مطابقة بنود الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل للنصوص التشريعية و التنظيمية لتشريع العمل بما فيها القواعد المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية للعمل، و في حالة تسجيله لأي مخالفة يعرضها على الجهة القضائية المختصة .

الفرع الثاني:الآثار القانونية المترتبة في حالة المخالفة.

أقر التشريع الجزائري ،وكذا التشريعات العمالية المقارنة ببطلان كل اتفاق أو شرط يرد في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل مخالف للنصوص القانونية بوجه عام بما فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتسوية للخلاف الجماعي .إذ يبطل هذا الاتفاق وحده ويحل محله الحكم القانوني المخالف بقوة القانون[45] ،مع بقاء الاتفاقية الجماعية صحيحة [46].

إن القضاء ببطلان كل شرط أو اتفاق قد يرد في الاتفاقيات الجماعية المخالف للنصوص القانونية المعمول بها مع بقاء الجزء الآخر للاتفاقية سليما وصحيحا، ليس بالحكم الخاص إذ يعد إلا تطبيق للقواعد العامة الواردة في القانون المدني باعتباره الشريعة العامة[47].

المبحث الثاني: مجالات تدخل إرادة أطراف علاقة العمل الجماعية لتسوية النزاع الجماعي.

لم ينظم المشرع الجزائري وكذا نظيره المغربي [48] وغيرهما من التشريعات العمالية المقارنة كل المسائل المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل، تاركين بذلك عملية تنظيمها لأطراف علاقة العمل الجماعية بالاتفاق حولها بشرط عدم مخالفتها النظام العام الاجتماعي .

إن السماح لأطراف علاقة العمل الجماعية بتنظيم مجال تسوية الخلافات الجماعية التي قد تنشأ بينهم يعد صورة من صور رد الإعتبار لمبدأ سلطان الإرادة في تنظيم علاقات العمل الجماعية ،ومظهر من مظاهر الطابع التعاقدي لتشريع العمل ، وبالتالي فإن للأحكام الاتفاقية دور مكمل ومتمم للنصوص القانونية والتنظيمية[49]. و الذي يتعين على الأطراف المتنازعة مراعاتها وضرورة إحترامها تحت طائلة تعرضهما للعقوبات القانونية في حالة مخالفتها أو عدم الامتثال لها .

و عليه سوف نتطرف للأحكام الاتفاقية المسوية للخلاف الجماعي في المطلب الأول ، أما المطلب الثاني نخصصه للآثار القانونية المترتبة على عدم الامتثال لها.

المطلب الأول:الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي.

يقصد بها مجموعة الأحكام التعاقدية التي يتكفل أطراف التفاوض الجماعي على وضعها، و النص عليها ضمن بنود الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل التي يبرمونها، و المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية و التي من شأنها المساهمة في تسوية الخلافات التي قد تثور بينهم، وضمان الإستقرار الاجتماعي والاقتصادي للعمال وصاحب العمل على حد سواء داخل المؤسسة[50].

و بالنظر إلى مضمونها يمكن تقسيمها إلى: أحكام اتفاقية منشئة لإجراءات تسوية الخلاف الجماعي (الفرع الأول)، و الأحكام الاتفاقية المنظمة للإجراءات القانونية المسوية الخلاف الجماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول :الأحكام المنشئة لإجراءات اتفاقية لتسوية الخلاف الجماعي .

فتح المشرع الجزائري،على غرار التشريعات العمالية المقارنة[51] الباب أمام أطراف علاقة العمل الجماعية بوضع آليات أو أجهزة اتفاقية للمصالحة يتم اللجوء إليها في حالة نشوب خلاف جماعي بينهم،والتي يتم تنظيمها بتحديد كيفية تشكيلها و عملها ونطاق اختصاصها والذي قد يكون جهزي،أو وطني، بالنظر إلى نطاق القانوني الذي تشمله الاتفاقية الجماعية وغيرها[52]،ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل.تبعا لذلك قد نصت العديد من الاتفاقيات الجماعية الجزائرية على إنشاء أجهزة أو لجان متساوية الأعضاء لإجراء المصالحة الاتفاقية [53].

بدوره سمح المشرع المغربي لأطراف علاقات العمل الجماعية المساهمة في تسوية الخلاف الجماعي، من خلال العمل على إنشاء أجهزة تتكفل بعملية المصالحة الإتفاقية [54]، وهو ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية للشركة المغربية للنقل خطوط وطنية [55] .

الفرع الثاني:الأحكام المنظمة للوسائل القانونية المسوية الخلاف الجماعي.

يتمثل الوسائل القانونية المسوية للخلافات الجماعية للعمل قي نوعين من الوسائل ، أولهما الوسائل الودية أو السلمية ، و ثانيهما الوسائل ردعية ، و المتمثلة في الإضراب[56] .

أولا- الأحكام الاتفاقية المنظمة للوسائل الودية: تشمل الوسائل الودية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي على نوعين من الإجراءات أولهما الإجراءات الوقائية ،و ثانيهما الإجراءات العلاجية (المصالحة ،الوساطة التحكيم).

1 - الأحكام المنظمة للإجراءات الوقائية(الاجتماعات الدورية): اعتمد المشرع الجزائري النظام الوقائي عند تنظيمه طرق تسوية المنازعات الجماعية،لدرجة إنه عنون القانون الذي نظم من خلاله هذه طرق بالتشريع الوقائي من المنازعات الجماعية للعمل[57].

ترك المشرع الجزائري مسألة تنظيم الاجتماعات الدورية التي تنعقد بين ممثلي العمال وصاحب العمل لاتفاق أطراف التفاوض الجماعي،سواء من حيث تحديد المدة الزمنية لانعقادها ،أو ضبط المسائل التي تطرح خلالها وغيرها ، والنص عليها ضمن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية[58] ، و هذا على خلاف ما كان سائد في ظل التشريع السابق الذي كان يلزم الأطراف عقد الاجتماعات الدورية كل شهر [59].

عملت الاتفاقيات الجماعية التي كانت محل هذه الدراسة النص على كيفيات تنظيم هذه الاجتماعات الدورية ، وإن اختلفت في المدة الزمنية التي حددتها لعقد هذه الاجتماعات ، و المتراوحة ما بين شهر[60] أو ثلاثة أشهر[61].

3- الأحكام المنظمة لإجراء الوساطة والتحكيم: بعد أن خيرت نصوص تشريعات للعمل أطراف التفاوض الجماعي وأعطتها الحرية الكاملة في قبول عرض الخلافات الجماعية لإجراء الوساطة و/أو التحكيم أو رفض ذلك. تباينت مواقف أطراف التفاوض الجماعي بخصوصها ،بين من إلزامية عرض كل الخلافات الجماعية لإجراء

للوساطة ، و التي لم تجد تسوية لها في مرحلة المصالحة[62]، في حين هنالك من الاتفاقيات الجماعية من جعلته جوازيا [63] يرجع لاختيار الأطراف المتنازعة .

أما بخصوص لجوء الأطراف المتنازعة لإجراء التحكيم فقد قيدته الاتفاقيات الجماعية بضرورة أن يكون النزاع القائم بينهم قد تجاوز اختصاص المؤسسة ،أو ذو كان طابع وطني [64].

ثانيا- الأحكام المنظمة للإضراب:

إذا استمر الخلاف رغم استنفاذ الوسائل الودية لتسويته ،يحق للعمال ممارسة حقهم الدستوري في اللجوء الإضراب ، إذ يعد ممارسة الإضراب من بين الوسائل القانونية الردعية لتسوية الخلاف الجماعي ،والذي حظي باهتمام التشريعات الدولية والوطنية. إذ منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي حرية كاملة ومستقلة في تحديد مجموعة من المسائل المتعلقة بتنظيم ممارسة حق الإضراب، و هي:

1- تحديد مدة الإشعار المسبق: ترك المشرع الجزائري للأطراف حرية تحديد مدة الإشعار المسبق ضمن الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية التي يبرمونها [65]،على أن لا تقل هذه المدة عن الحد الأدنى،والذي حدده بثمانية (8) أيام قبل الشروع في الإضراب المتفق عليه ،والتي يبدأ حسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى الهيئة المستخدمة، و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا [66].

تباينت مواقف أطراف التفاوض الجماعي حول مسألة تحديد مدة الإشعار المسبق و إختلفت ،ما بين من حددها بثمانية أيام (الحد الأدنى القانوني) ،وبين من حددها بعشرة أيام ، في حين هنالك من حددها بخمسة عشر يوما [67].

2- تحديد القدر الأدنى من الخدمة: منح المشرع للإطراف التفاوض الجماعي حرية تحديد النشاطات والمجالات المعنية بتوفير القدر الأدنى الخدمة عن طريق التفاوض بعد أن تكفل بالنص على قائمة المجالات المعنية بإلزامية القدر الأدنـــــــى من

الخدمة [68]، إذ سمح لهم إمكانية إضافة مجالات أخرى بما يتناسب وطبيعة نشاط الهيئة المستخدمة من خلال التفاوض بشأنها ،والنص عليها ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية [69]، وكذا سمح لهم كذلك بضبط قائمة العمال المعنيين بتنفيذ أمر التسخير. تجسيدا لذلك عملت الاتفاقيات الجماعية على تحديد النشاطات وقائمة العمل المعنية بتوقير الحد الأدنى من الخدمة[70] .

3- إمكانية الاتفاق حول عدم إيقاف الإضراب لعلاقة العمل طول مدة ممارسته.

بعد أن كان يرتب المشرع الجزائري على ممارسة العمال لحقهم في الإضراب في ظل التشريعات السابقة إيقاف علاقة عملهم طول مدة توقفهم الجماعي عن العمل[71] ،إلا أنه تدخل في ظل التشريع الحالي وسمح لأطراف التفاوض الجماعي إمكانية الإتفاق على ما يخالفه والنص عليه ضمن بنود الإتفاقيات، و الإتفاقات الجماعية ومثالها الإتفاق على إستحقاق العمال المضربين لأجورهم كاملة أو جزءا منها عن فترة ممارسته للإضراب[72]،وهو ما أشارة إليه المادة 3/32 بقولها:" يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفقا عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعوها.".

تبعا لذلك، عملت أطراف التفاوض الجماعي على وضع أحكام اتفاقية يتفقون من خلالها فعلى أن ممارسة الإضراب توقف علاقة العمل خلال مدة ممارسته ،ما عدا فيما يتعلق بالعطل السنوية و حساب الأقدمية [73].

المطلب الثاني:الآثار القانونية المترتبة على عدم تنفيذ الأحكام الاتفاقية.

إن الأحكام الاتفاقية المنصوص عليها ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل في صورة شروط إتفاقية و الموضوعة من قبل أطراف التفاوض الجماعي الموقعين عليها أو المنضمين لها [74] ،تتمتع بنفس القوة الإلزامية و ترتب نفس الآثار التي ترتبها النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل بما فيها الأحكام المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

الفرع الأول :الجزاء القانوني

لضمان تطبيق الأحكام الاتفاقية وعدم الإخلال بها،أقر المشرع الجزائري،وكذا التشريعات العمالية المقارنة عقوبة قانونية يوقع على الطرف المخالف الذي أخل بإلتزاماته التعاقدية المترتبة على الاتفاقيات الجماعية بما فيها الأحكام المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية ،إذ أشار المشرع الجزائري للعقوبة و لكن بطريقة ضمنية وهو ما تنصت عليه المادة 153 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ،المعدل والمتمم ،والتي جاء فيها:" تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ،ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون."، في حين نجد المشرع المغربي[75] كان أكثر دقة ووضوح من نظيره الجزائري إذ نص على العقوبة التي توقع على عدم إحترام مقتضيات إتفاقية الشغل الجماعية بطريقة مباشرة[76].

الفرع الثاني:المسؤولية المدنية للمخالف

أقر التشريع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة[77] ،بأن أحكام الاتفاقية الواردة ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل بعد دخولها حيز التنفيذ تلزم جميع العمال أو منظماتهم النقابية وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية الذين وقعوا عليها [78] أو المنضمين إليها،إذ يترتب على مخالفة أحكامها نشوء الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الالتزامات الواردة فيها ،مع الاحتفاظ بالحق في مطالبة التعويض [79]عن الأضرار الناجمة بسبب خرق أحكامها [80] .

الخاتمة:

نظرا لما ينجم عن الخلافات الجماعية التي فد تثور بين العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ، و صاحب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة ثانية و المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل من إضرار اقتصادية ، و اجتماعية بمصالح الطرفين ، و التي قد تمتد لتأثر على

المصالح العامة للدولة، حظيت باهتمام كبير من قبل التشريعات العمالية الحديثة المقارنة ،على غرار التشريع الجزائري، من خلال السهر على وضع نظام قانوني متكامل لتفادي حدوث مثل هذه الخلافات أو لعلاجها وتسويتها بطرق ودية لتجنب تفاقمها وتعقدها مما يهدد باللجوء إلى الإضراب. مع السماح لأطراف التفاوض الجماعي بالمشاركة في عملية تنظيمها من خلال منحهم صلاحية وضع أحكام اتفاقية لتسويتها أو أحكام اتفاقية لتنظيم إجراءات قانونية سبق وأن وضعها المشرع وترك مهمة تنظيمها لاتفاق الأطرف (تنظيم الاجتماعات الدورية، تحديد مدة الإشعار المسبق،تحديد الحد الأدنى من الخدمة،.....).

و عليه فإن تحقيق استقرار علاقات العمل الجماعية وإرساء دعائم السلم الإجتماعي، يعد الهدف الأساسي و الشاغل للتشريعات العمالية المقارنة، وكذا التشريع الجزائري ، والذي لا يتأتى إلا من خلال العمل على تفعيل آليات الحوار والتشاور بين أطرافها مما يساعد على تفادي وقوع الخلافات الجماعية بينهم أو الحد من تفاقمها .

إن ذاتية آليات تسوية الخلافات الجماعية في العمل تبرز من خلال طابعها الخاص القائم عل ازدواجية التنظيم "تنظيمي تعاقدي" و الذي يكمل كل واحد الآخر ،والمتشكل من قواعد قانونية ملزمة تدخل المشرع لوضعها و التي لا يجوز للأطراف التفاوض الجماعي مخالفتها لارتباطها بالنظام العام الاجتماعي ،والتي تعبر عن الطابع التنظيمي لمجال تسوية الخلافات العمالية،وأحكام اتفاقية مصدرها إرادة أطراف علاقة العمل وهي نتاج لإرادتهما و رضائهما المشترك والتي تعبر عن الطابع التعاقدي لمجال تسوية الخلاف الجماعي. إن أهم النتائج المتوصلن إليها من خلال هذه الدراسة:

– إن الأحكام الاتفاقية الواردة ضمن بنود الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل والمتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي تشكل منظومة إتفاقية مهنية مكملة للنصوص القانونية والتنظيمية لتشريع العمل ،وتتمتع بنفس القيمة القانونية التي تتمتع بها النصوص القانونية وترتب نفس الآثار القانونية،إذ تعد جزءا لا يتجزأ منه.

– أن أطراف التفاوض الجماعي قد إكتفو بإعادة كتابة القواعد القانونية المنظمة لتسوية الخلافات الجماعية للعمل عند صياغتهم لبنود للاتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل،والذي يمكن تبريره بعدم وجود أي إرادة جادة وحقيقية لديهم لوضع أحكام اتفاقية تبرز الطابع التعاقدي لمجال تسوية الخلافات الجماعية للعمل التي قد تثور بينهم ، فيكونون بذلك بعيدين كل البعد عن تجسد الدور الهام والفعال الذي تلعبه إرادة أطراف علاقة العمل في تطوير قانون العمل وجعله أكثر مرونة لمسايرة العلاقات المهنية و الاجتماعية المرنة ، و المتغيرة بتغير الأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للدولة ومواكبة ما قد يحدث فيها من تغيرات.

قائمة الهوامش:

[1] _ أحمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2010 ، الطبعة الخامسة ،ص91 .

[2] _ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع،الجزائر، ص155.

[3] _المادة 120 من القانون رقم 90–11المؤرخ في 21–04– 1990المتعلق بعلاقات العمل،،جريدة رسمية عدد 17المؤرخة في25أفريل 1990 ،المعدل والمتمم ،تقابلها المادة 5/105 من مدونة الشغل المغربية،المذكور سابقا،والمادة 146 من القانون **رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد ،الجريدة الرسمية للجمهورية المصرية،عدد 14 المؤرخة في 07–04–2003.** .

[4] _ **JEAN P**élissier -**ALAIN S**upiot -**AMOINE J**emmaud, droit du travail,20 édition ,Dalloz, **PARIS ,** 2000,P .789.

[5] _ المادة 1/4 من القانون رقم 90–02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقا.

[6] _خليفي عبد الرحمان .الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإحتماعي،دار العلوم ،الجزائر،،ص 60.

[7] _ مختاري فاطمة الزهراء،الإتفاقيات الجماعية للعمل قي ظل القانون 90–11 ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع إدارة مالية،جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2010–2011. ،ص 131.

[8] _ المادة 5 من القانون رقم 90–02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،المذكور سابقا. تقابلها المادة 376 من القانون عدد 27 لسنة 1996 المؤرخ في 30 أفريل 1996،المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية ،منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية،2009. المادة 169 من قانون العمل المصري **رقم 12 لسنة 2003 ،سالف الذكر**،المادة 551 من مدونة الشغل المغربية ،سالفة الذكر.

[9] _ **BERNARD S**aintourens –**DENIS G**atumel , droit du crédit- droit du travail ,Vuibert ,PARIS,P.281.

[10] _ المادة 28 من القانون رقم 90–02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالف الذكر.نقابلها المادة 2/192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003،سالف الذكر .

[11] _ مصدق عادل طالب ،الإضراب المهني للعمال و أثاره ،منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان ،2013،الطبعة الأولى ،ص 150.

[12] _ المادة 29 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقا.

[13] _ المادة 33 مكرر من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالف الذكر.تقابلها المادة 192 من قانون العمل المصري ،سالف الذكر.

[14] _ ألزم المشرع الأردني العمال الراغبين في مباشرة الإضراب بإخطار صاحب العمل بذلك إذ لا يجوز لهم مباشرة الإضراب إلا بعد إشعار، وعلى أن يكون هذا الإشعار قبل مدة لا تقل عن 14 يوما من التاريخ المحدد للإضراب. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي،الطبعة الأولى ، دار الثقافة، الأردن،2004 ، ص506 .

[15] _ أما ممارسة الإضراب في القطاع العام ونظرا لطبيعة هذه المرافق ولطبيعة الخدمة العمومية التي تقدمها للمواطنين ،فقد ألزم المشرع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا الوطنية الموظفين أن تحترم إجراء الإشعار المسبق و هو ما نصت عليه المادة 2512–2 من قانون العمل الفرنسي.

[16] _**Francois D**UQUESNE, Droit du travail , 2 édition ,Gualimo ,PARIS, ,P867 .

[17] _, **JEAN P**élissier -**ALAIN S**upiot -**AMOINE J**emmaud ,OP. CIT, p1125.

[18] _مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ،ص **153.**

[19] _SOC .26 février 1981 BULL V ,n 161 : « une grève…ne saurait perdre son caractère licite du fait qu' elle n" a pas été précédée d une avertissement ou d une tentative de concillation.» , **JEAN P**élissier -**ALAIN S**upiot -**AMOINE J**emmaud ,OP. CIT, p1125.

[20] _**J**EAN **M**ouly , droit du travail, 7 édition ,Bréal ,France,2014,.P.255 .

[21] _المادتين 37 و28 من القانون رقم 90– 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

[22] _ المادة 24 من القانون رقم 90–02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،المشار إليه سابق.

[23] _ تنص المادة 193 من قانون العمل المصري،سالف الذكر،على أنه:"**يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية ....خلال جميع مراحل و إجراءات الوساطة والتحكيم.**"..

[24] _ نص الفصل 376 من مجلة الشغل التونسية،سالفة الذكر،و ،على أنه :"**يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الإستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع. وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبيا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على التفقدية الشغل المختصة ترابيا.**".

[25]_ محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل،الطبعة الأولى ،المؤسسة الحديثة للكتاب ،لبنان ،2015 ،ص 249.

[26]_ علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد،دار المطبوعات الجامعية،مصر،2003،ص 806.

[27]_ مخلوف كمال ، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون،جامعة تيزي وزو،السنة الجامعية 2014.،ص 247.

[28]_ المادة 25 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالف الذكر.

[29]_ مصدق عادل طالب، المرجع السابق،ص 144.

[30]_إن المشرع المغربي قد نظم طرق تسوية نزاعات الشغل الجماعية من خلال آليتين ،وهما :التصالح(الباب الثاني من الكتاب السادس)والتحكيم(الباب الثالث من الكتاب السادس) دون أن يتناول آلية الوساطة .

[31] _ **BERNARD S**aintourens –**DENIS G**atumel,OP.CIT,P.281.

[32]_ المادة 170 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ،المذكور سابقا.

[33]_ كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل أي ذاتيته، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني،العدد 02 لسنة 2012،ص 187.

[34]_ المادة 10 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،،سالف الذكر.

[35]_ المادة 1/181 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ،المكور سابقا..

[36]_ محمد علي عبده،المرجع السابق ،ص338.

[37]_ المادة 1007 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،الجريدة الرسمية رقم 21 الصادرة قي 22 أفريل 2008.

[38]_ المادة 2/9 من القانون رقم 90- 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالف الذكر.

[39] _ **BERNARD S**aintourens –**DENIS G**atumel,OP.CIT,P.281. **JEAN M**ouly ,droit du travail, OP.CIT,P .269.

[40] _ Article L 2524 -1 du code du travail français «la convention ou l 'accord collectif du travail peut prévoir une procédure contractuelle d' arbitrage ……. ». disponible sur:: https://www.legifrance.gouv.fr.

[41]_ الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل التونسية،سالفة الذكر. [41]

[42]_ المادة 567 من مدونة الشغل المغربية، المذكورة سابقا. [42]

[43]_ محمد رياض دغمان ،المرجع السابق،ص 263.

[44]_ تنص المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،المذكور سابقا، على أنه:" إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما ،يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة."ما نصت عليه كذلك المادة 138 من نفس القانون.تقابلها المادة 128 من مدونة الشغل المغربية، سالفة الذكر.

[45]_المادة 136 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المذكور سالفا ،".وتقابلها نص المادة 1/154 من قانون العمل المصري ،سالف الذكر.

[46]_تامر يوسف محمد سعفان،المفاوضة الجماعية(دراسة مقارنة) ،الطبعة الأولى ،مكتبة الوفاء القانونية،مصر،2013 ،ص 427.

[47]_ المادة 104 من القانون المدني الجزائري،والتي تقابلها المادة 143 من القانون المدني المصري أشار إليها تامر يوسف سعفان،المرجع نفسه،ص428.

[48]_ خولت مدونة الشغل المغربية سالفة الذكر،ومن خلال نص المادة 105 منها لأطراف علاقة الشغل الجماعية الإتفاق حول مجموعة من المسائل والتي وردت على سبيل المثال لا الحصر، منها ما يتعلق بتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية،التي قد تحدث بين المشغلين ،على خلاف ما كان سائد في السابق إذ كان المجلس الأعلى للإتفاقيات الشغل الجماعية المنشأ بموجب الظهير الشريف رقم 8145-5-1 الصادر في 29-11-1960 ،والملغى يحدد مضمون الإتفاقيات الجماعية للشغل والذي كان يخصص القسم الأول مكرر منه لتنظيم لمسطرة الصلح ،محمد سعيد بناني،المرجع السابق،ص 632.

[49] _, **JEAN P**élissier -**ALAIN S**upiot -**AMOINE J**emmaud ,OP. CIT,P .788 .

[50]_ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل،الجزء الثاني(علاقات الشغل الجماعية)،الطبعة الأولى،المطبعة والوراقة الوطنية،المغرب،2009 ،ص70.

[51]_ المادة 5 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالف الذكر ،تقابلها المادة 582 من مدونة الشغل المغربية ،سالفة الذكر.

[52]_ مختاري فاطمة الزهراء،المرجع السابق،ص132.

[53]_ نذكر منها: الإتفاقية الجماعية المبرمة بين هيئات الضمان الإجتماعي،المؤرخة قي 20 جوان 2013.إذ نصت من خلال المادتين 128 و 1/129 منها على إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للمصالحة،على مستوى:مقر الهيئة المستخدمة بإعتبارها المقر المخصص للعمل،وعلى مستوى كل الوكالات الولائية ،المحلية،والمؤسسات تحت الوصاية.والتي تتكون من تشكيلة ثنائية: ثلاث (3)ممثلين عن الهيئة المستخدمة،و ثلاث (3)أعضاء إضافيين،و ثلاث(3)ممثلين يتم إختيارهم من قبل النقابة التمثيلية للعمال،وثلاث(3)أعضاء إضافيين ،والتي تختص اللجنة بتسوية أوجه الخلاف المروع إليها من قبل أحد الأطراف المتنازعة .

الاتفاقية الجماعية للعمل للديوان الوطني للتطهير،المبرمة في أفريل 2013.،والتي نصت من خلال المواد 85،86 و 87منها على أنشاء لجنة متساوية الأعضاء للمصالحة على مستوى المديرية العامة للمؤسسة تتكون من ثلاث ممثلين دائمين عن المستخدم وثلاثة مستخلفين،وثلاث ممثلين دائمين تهينهم النقابة التمثيلية وثلاثة مستخلفين،على أن تختص هذه اللجنة بتسوية الخلاف القائم بين الطرفين خلال أجل يجب ألا يتجاوز 15 يوما من تاريخ رفع التظلم لها .كذا من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه،المبرمة في 29 ماي 2013 (المادتين 107 و108).

[54]_ تنص المادة 105 من مدونة الشغل المغربية ،سالفة الذكر،على أنه:" **تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ،ولا سيما: 5_ الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية،التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية**.". كما تنص المادة 582 من مدونة الشغل المغربية ،سالفة الذكر،على أنه:" **لا تحول أحكام هذا الكتاب ،دون تطبيق إجراءات التصالح ،أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية أو نظام أساسي خاص**".

[55]_إذ حثت الاتفاقية الجماعية للشركة المغربية للنقل خطوط وطنية و من خلال الفصل 12 وما يليه منها الأطراف المتنازعة ،على التوفيق من خلال إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للتوفيق تتشكل وتزود بمجموعة من الاختصاصات للقيام بمهمة التوفيق ،كما دعت الاتفاقية الأطراف على تجنب الوسائل العنفية مثل: الإضراب والاعتصام .محمد سعيد بناني،المرجع نفسه،ص 635 .

[56]_ لا تقتصر الوسائل الردعية لفض الخلاف الجماعي للعمل على الإضراب ،إذ هنالك من التشريعات المقارنة من تضيف الإغلاق ومثالها المشرع العراقي

[57] _ عجة الجيلالي ،المرجع السابق ،ص 215.

[58]_ المادة 3/4 من القانون رقم90--02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالف الذكر.

[59]_ المادة 7 من القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1985 المتعلق بإلتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 7 الصادرة بتاريخ 16 فبراير 1985.

[60]_ المادة 125 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي،المؤرخة قي 20 جوان 2013. المادة 104 من الإتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه،المبرمة في 29 ماي 2013،الجزائر العاصمة .

[61]_ المادة90 من الإتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية ،أشار أليها:أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي،المرجع السابق،ص96 . كذا المادة 168 من الإتفاقية الجماعية للديوان للترقية و التسيير العقاري المبرمة في 27 سبتمبر 2006 ،الجزائر العاصمة.

[62]_المادة 2/132 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي،المذكورة سابقا .

[63]_ المادة 112 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه،سالفة الذكر.

[64]_ المادة 113 من الإتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، سالقة الذكر ،والمادة 3/132 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي المذكورة سابقا .

[65]_ خالد حامد،نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2011 ،ص170.

[66]_المادة 30 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المذكور سابقا.

[67]_ المادة 2/133 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي، المذكورة سابقا.كذا المادة 123 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه، المذكورة سابقاه. ،المادة 184 من الإتفاقية الجماعية لديوان الترقية والتسيير العقاري ،سالفة الذكر،المادة 121 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية دواجن الغرب لمعسكر،والمادة 174 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم.بن عزوز بن صابر،المرجع نفسه، ص 278.

[68]_ المادة 38 و39 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،سالق الذكر.

[69]_ رشيد واضح ،منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة، الجزائر،2003،ص125.

[70]_ حددت الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي،سالفة الذكرمن خلال المادة 136 منها على هذه النشاطات في:أمن المنشآت والأملاك –الحراسة–،مصالح الإتصال الهاتفي–الموزع الهاتفي–،المصالح المعنية بعمليات تحويل المرضى للعلاج بالخارج،المصالح المكلفة بتأمين وصيانة وسائل الإعلام الألي والمطبعي،المصالح المكلفة بإستقبال المواطنين وتمكينه من أداءاته،المصالح المعنية بالتكفل بالحالات الإستعجالية في العيادات الطبية التابعة للضمان .كما حددت المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه،المذكورة سابقا، هذه النشاطات في:مراقبة مقر العمل(الحراسة)،أشغال وصيانة تجهيزات الإنتاج ،نوعية المياه والتوزيع بحيث يتم ضمان إستمرارية الخدمة العمومية.

[71]_ إبراهيم زكي أخنوخ،شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الثانية،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1988، ص 40.

[72]_ مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط المرجع السابق،ص 287.

[73]_ المادة 2/134 من الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي،المشار إليها سابقا.

[74]_المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.تقابلها المادة 158 والمادة 160من قانون العمل المصري،سالف الذكر.

[75]_ عبد اللطيف خالفي،المرجع السابق،ص 105.

[76]_تنص المادة 1/129 من مدونة الشغل المغربية ،سالفة الذكر ،على أنه :" **يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن عدم إحترام مقتضيات إتفاقية الشغل الجماعية . تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم نطبيق أحكام إتفاقية الشغل الجماعية على أن لا تتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم**.".

[77] _ article L 2262 -11 du droit du travail français .

[78]_ المادة 127 من القانون رقم 90−11 المتعلق بعلاقات العمل،سالف الذكر،والتي تقابلها المادة 122 من مدونة الشغل المغربية،سالفة الذكر.

[79]_ François Duquesne ,OP .CIT ,P .247 .

[80]_ المادة 128 من القانون رقم 90−11 المتعلق بعلاقات العمل ،المذكور سابقا،والتي تقابلها المادة 123 من مدونة الشغل المغربية،سالفة الذكر.

شروط التشغيل وفقا لأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل

بني بشير : طالب دكتوراه
تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة
تحت إشراف الأستاذ الدكتور : بن عزوز بن صابر

مقدمة

تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه، ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، وبذلك فإنها تحد من تدخل المشرع ، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له [1] ، ومن ناحية أخرى تعد الاتفاقية الجماعية للعمل أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يمكن مراجعتها وإبرام اتفاق جديد يساير ما يستجد من متغيرات تلك الظروف . فقد أصبح التفاوض الجماعي يشكل جزءا مهما من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط و ظروف عملهم [2].

لعل من أهم المواضيع التي تضمنتها أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تحديد شروط التشغيل وإجراءات الالتحاق بمنصب العمل بعد قبول المترشح له ، خاصة بعد انتقال علاقة العمل من علاقة لائحية إلى علاقة تفاوضية . ويهدف التشغيل داخل الهيئات المستخدمة إلى خلق مناصب عمل ، وذلك بسد المناصب

---

(1) Michel Despax – droit du travail – Négociations . conventions et accords collectifs .2édition Dalloz 1989 p2 et 3 .
G . Adam . J . D . Raynaud . J . M . Verdier (La négociation collective en France éditions économie et humanisme . Les éditions ouvrières 1972 P 56.
J . D . REYNAUD (nature et rôles de la convention collective) Revue Française de la Sociologie 11 . 1978 P 171.

(2) بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الإجتماعي،جامعة وهران ، 2013 /2014، ص 2.

الشاغرة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو التسريح ، أو بخلق مناصب جديدة ، على أن تدرج هذه العملية في إطار مخطط معد من قبل الهيئة المستخدمة ، بعد أخذ رأي مندوبي المستخدمين[1] ، وعند تحديد كل من المناصب الشاغرة والمناصب الجديدة ، تقوم الهيئة المستخدمة بالإعلان عن الشروط الواجب توافرها في المترشح إلى المنصب . منحت أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض الفئات الأولوية عند التشغيل وقوفا عند هذين الموضوعين ، قسم بحثنا إلى قسمين يتناول القسم الأول شروط الترشح للمنصب ونخصص القسم الثاني للفئات التي منحتها الاتفاقيات الجماعية الأولوية عند التشغيل .

أولا : شروط الترشح للمنصب

ألزم المشرع الجزائر كل مستخدم بتبليغ الوكالة الوطنية للتشغيل بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته، كما يتعين عليه إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قام بها [2] وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية [3] ، ومن

---

[1] – انظر المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONELGAZ . انظر كذلك المادة 16 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER .

– انظر كذلك المادة 8 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري. انظر كذلك المادة 125 من الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abattoirs de l'Ouest).

[2] انظر المادتين 18 و 19 من القانون رقم 04 – 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004 ص 8 .

[3] – المادة 24 من القانون رقم 04 – 19 المذكور أعلاه : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العوض بغرامة من 10.000دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه . وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ".

– المادة 25 من نفس القانون : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل توظيف تم أو احتجاج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب . وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ".

ثم لم تعد للهيئات المستخدمة حرية اختيار العمال الذين تتعاقد معهم وبصفة مباشرة ، بل عليها اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل .

تضمنت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الشروط الواجب توافرها في طالب التشغيل وهي على النحو التالي :

1 : تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية صراحة ، أنه لا يمكن أن يشكل عدم أداء الخدمة الوطنية سببا لرفض التوظيف، إلا إذا كانت المغادرة لأدائها يمكن أن يسبب اضطرابات في سير الخدمة أو المصلحة [1] ، ويعد ذلك نسخا لما ورد في النصوص التشريعية الملغاة [2]، إلا أن بعضها الآخر اشترط الإعفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية [3] وهو شرط مخالف للقانون ، إذ أن أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب التي توقف علاقة العمل ولا تنهيها ، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال مختلف التشريعات العمالية المتعاقبة ، بل حتى في قانون الوظيفة العمومية الجديد ، الذي ألزمت المرشح للوظيفة ، إثبات وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، واعتبر الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب[4].

---

[1] انظر المادة 9 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . والمادة 47 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.

[2] المادة 17 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER نسخت من المادة 19 من القانون 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90 – 11 : " لا يعتد بعدم التجنيد في الخدمة الوطنية لرفض التوظيف . ويجب على كل مترشح لمنصب عمل يكون في سن التجنيد أن يستظهر بما يبرز وضعيته إزاء الخدمة الوطنية ".

[3] المادة 28 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسةSONATRACH .

[4] – المادة 75 فقرة 4 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية : – أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية ".

ما يلفت الانتباه أن الاتفاقيات الجماعية ، التي اشترطت إعفاء المرشح للمنصب من التزامات الخدمة الوطنية ، اعتبرت الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب ، ومن ثم تعد أحكامها متناقضة ، تحتاج دراسة وتصحيح [2].

2 : الخضوع إلى الفحوصات الطبية

اشترطت كل الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة ، خضوع المترشح للمنصب للاختبارات المهنية والفحوصات الطبية ، حتى يتسنى لها تقييم مؤهلاته الفكرية وقدراته الجسمية[3] لذلك اشترطت أيضا على المترشح ، أن يقدم ملفا يتضمن وثائق أهمها الشهادات العلمية المطلوبة للمنصب المراد شغله ، وكذا الشهادات الطبية التي تثبت سلامته وصحته وقدرته التي تؤهله للمنصب .

اعتبرت بعض الاتفاقيات ، أن خضوع العامل للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، إذ عليها أن تعرض المترشح للمنصب على طبيب العمل الخاص بها [4] ، والهدف من هذا الفحص الطبي، البحث

– المادة 154 من نفس الأمر المذكور أعلاه : " يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " . يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد".

[2] – المادة 39 فقرة 3 من القانون رقم 87 – 12 السالف الذكر : " يجوز للعامل الاستفادة من الانتداب لأداء المدة القانونية للخدمة القانونية ". المادة 41 من نفس القانون : " يبقى العمال المدعوون لأداء المدة القانونية للخدمة الوطنية في الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في المادة 37 " وهي الحق في الأقدمية والترفيع والتقاعد . وهو أيضا ما نصت عليه المادة 250 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسةSONATRACH . – المادة 64 فقرة 3 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : * أداء التزامات الخدمة الوطنية ".

[3] انظر المادة 30 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 39 – 6 من اتفاقية اتصالات الجزائر. المادة 9 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

[4] المادة 17 من القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل : " يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف ..".

عن سلامة العامل من أي داء خطير يؤثر على بقية العمال ، والتأكد أنه مستعد صحيا للمنصب المرشح له [5] ، يتعرض المستخدم الذي يخالف هذا الالتزام إلى متابعة جزائية طبقا للأحكام المنصوص عليها قانونا [6].

لم يقص المشرع فئة المعوقين من حقهم في الترشح لمناصب العمل ، ولم يعتبر الإعاقة سببا من أسباب حرمان هذه الفئة منها ، بل خصهم عبر مختلف التشريعات المتعاقبة بأحكام خاصة ، تتناسب وطبيعة الإعاقة التي تعاني منها[1]. أما القانون رقم 90 – 11 الساري المفعول ، ألزم المستخدمين بتخصيص مناصب عمل لهذه الفئة وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم [2] ، غير أن النص التنظيمي المشار إليه لم يصدر إلى غاية كتابة هذا البحث .

في غياب النص الخاص بتنظيم عمل المعوقين ، لجأنا إلى الاتفاقيات الجماعية ، للوقوف على بعض الأحكام المنظمة لعمل هذه فئة من العمال ، غير أن أغلبية هذه الاتفاقيات لم تعرض إلى هذا الموضوع أصلا ، إلا البعض منها ، وتطبيقا لنص المادة 16 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر ، القاضي بتخصيص مناصب عمل للعمال المعوقين ومن أجل تسهيل حياة العمال المعوقين ، فإن بعض

---

[5] انظر المادة 13 فقرة 1 و 2 من القانون رقم 88 – 07 السالف الذكر .

[6] انظر المادة 38 من القانون رقم 88 – 07 السالف الذكر.

[1] – المادة 47 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يستفيد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم أن يعملوا في ظروف عادية ، من التشغيل في أعمال تلائمهم ، وعند الاقتضاء في معامل مأمونة ، كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم ".

– تطبيقا لنص المادة 47 السالفة الذكر صدر 82 – 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني . جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 ص 1047 .

[2] المادة 16 من القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل : " يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم ".

المؤسسات المستخدمة ، وضعت أحكاما خاصة من شانها تكييف أوقات ومناصب عمل هذه الفئة ، بعد أخذ رأي طبيب العمل ،كما وفرت الوسائل والآلات الضرورية لتنقلهم داخل أماكن العمل ، وتمكينهم من الاستفادة من تكوين تخصصي ، كما منحتها امتيازات مقارنة مع العمال الآخرين، منها تمديد فترة الإشعار في حالة الاستقالة أو التسريح[3].

وفي هذا الإطار نرى أن تحدوا باقي الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الاتفاقيات التي خصت فئة العمال المعوقين بأحكام خاصة ، كما نرى ضرورة تدخل الدولة لمساعدة هذه الفئات أثناء ممارسة نشاطهم المهني ، بالوسائل المادية والمالية لتكوينهم على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي[4]، لأن تشغيل العمال المعوقين يشكل عنصرا هاما ضمن السياسية الوطنية للتشغيل .

ثالثا : توافر السن القانونية للتشغيل

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 التمهين[5] .

---

[3] انظر المادة 37 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . وانظر كذلك المادة 40 فقرة 1 و2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[4] انظر المواد 323 – 9 إلى 323 – 21 من قانون العمل الفرنسي .

[5] انظر المادة 26 من الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abttoirs de l'Ouest) . والمادة 9 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . والمادة 16 فقرة2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO–SER . والمادة 49 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .والمادة 13 الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SORASUCRE.

نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل السن الأدنى للتشغيل من الأحكام الواردة في النصوص التشريعية العمالية المتعاقبة [1] ، غير أنه إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية قد نسخت السن الأدنى للتشغيل ، الوارد في النصوص التشريعية ، فإن بعضها حددت السن الأدنى بثمانية عشر 18 سنة كاملة[2]، في اعتقادنا أن هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به ، ويمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال ، مما يتعين عرضه على الجهة القضائية المختصة لبطلانه[3].

الأجدر بالاتفاقيات الجماعية التي حددت سن أدنى أعلا من السن القانوني ، أن تتقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام ، واستثناء عن المبدأ العام ، وعند الضرورة تضع سنا أعلا يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل.

---

(1) – المادة 180 من الأمر 75 – 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص : " يحدد سن القبول في العمل بستة عشر 16 عاما " .

– المادة 44 من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل : " يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاصة للمؤسسة المستخدمة . ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن 16 سنة " .

– المادة 15 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

(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) – المادة 134 من القانون رقم 90 – 11 : " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي مخالف للتشريع المعمول بهما ، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة ".

– المادة 135 من القانون رقم 90 – 11 : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ".

الأصل ألا تتعرض الاتفاقيات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتشغيل ، ولا تلك المتعلقة بشروط تشغيل القصر[4] ، ما دام أن المشرع تعرض إليها ، ومن ثم تكون هذه الاتفاقيات قد نسخت ما ورد في التشريع المعول به ، ونسبته لعملية التفاوض الجماعي ، فهل يعقل أن يتفاوض الأطراف على تطبيق ما ورد في النصوص التشريعية والتنظيمية ؟

يبدو من خلال المادة 15 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل أن المشرع الجزائري وقع في خلط في المصطلحات القانونية ، حيث اشترط لتشغيل القاصر ترخيص من وصيه ، والأصل أن يكون الترخيص من وليه ، لأن الولي أولى بالقاصر من الوصي ، وفي حالة غيابه ينوب عنه الوصي [1].

الأصل أن تكمل الاتفاقيات الجماعية النقص الوارد في التشريع ، ولا تقوم بنسخ ما ورد فيه، وفي هذا المجال ، وبغية تفصيل ما ورد عاما في الأحكام التشريعية ، كان على أطراف التفاوض الجماعي ، أن يتعرضوا إلى تحديد مدة قانونية خاصة بالعمال القصر أو تحديد قائمة الأعمال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم ، على غرار ما هو معمول به في التشريعات المقارنة[2].

---

[4] المادة 15 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " ... لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي . كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها شروط النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته). نفس النص ذكر في المادة 34 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 27 الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abattoirs de l'Ouest) . والمادة 16 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER .

[1] – انظر مقال الأستاذ بن عزوز بن صابر تحت عنوان الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائر منشور في موسوعة الفكر القانوني العدد العاشر ص 48 .

[2] انظر نفس المقال المذكور سالفا ص 48 إلى 53 .

4 : التمتع بالجنسية الجزائرية

اشترطت بعض الاتفاقيات الجماعية في المترشح لمنصب العمل ، أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية[3] ، بينما لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية لهذا الشرط ، كونه بديهي حيث وضعت مختلف التشريعات العمالية المقارنة ، بما فيها التشريع الجزائري مبدأ يقضي توفير الحماية القانونية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية [4]. من المقرر قانونا ، أنه يجب على كل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر ، أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقتة تسلمها له المصالح المختصة ، ويمنع على كل مستخدم أن يشغل عمالا أجانب ، لا يتمتعون بمستوى تأهيل وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها[5].

لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية إلى أحكام خاصة بتشغيل الأجانب ، تاركة الموضوع للنصوص التشريعية والتنظيمية ، علما أن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب قواعدها كلها آمرة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات جزائية[6]، غير أن البعض من هذه الاتفاقيات الجماعية ، تعرضت إلى

---

[3] المادة 9 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

[4] المادة 21 من القانون رقم 90 – 11 : " يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما ". ويقصد بالتنظيم المعمول به في إطار تشغيل العمال الأجانب القانون رقم 81 – 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كيفيات وشروط تشغيل الأجانب . جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981 ص 946 . والقرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1983 الذي يحدد خصائص جواز العمل ورخصة المؤقتة للعمال الأجانب .

[5] انظر القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم 47289 المؤرخ في 27 جوان 1988 قرار غير منشور .

[6] انظر المواد من 19 إلى 25 من القانون رقم 81 – 10 السالف الذكر.

الموضوع ناسخة الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية[7]. والبعض الآخر منها أحالنا لتحديد كيفيات تشغيل الأجانب ، إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما[1] ، ومن ثم فإن الاتفاقيات التي تعرضت إلى تشغيل الأجانب ، لم تأتي بأحكام جديدة عن الأحكام الواردة في النصوص التشريعية ، لذا كان عليها ألا تتعرض أصلا لمثل هذا الموضوع مكتفية بما ورد في التشريع .

ثانيا : الفئات التي منحتها الاتفاقيات الجماعية الأولوية عند التشغيل

منحت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض الفئات ، حق الأولوية في التشغيل لاعتبارات اجتماعية ، من بين هذه الفئات عمال المؤسسة ، المجاهدون وأرامل الشهداء وأبناؤهم ، وأخيرا العمال المسرحون لأسباب اقتصادية ، وأراملهم وأبناؤهم .

1 : عمال المؤسسة

منحت أغلبية الاتفاقيات الجماعية الأولوية في التشغيل لعمالها ، وذلك باللجوء في أول الأمر إلى الترقية الداخلية أو إلى تحويل علاقة عمل – من يرغبون في ذلك – من علاقة محددة إلى علاقة غير محددة [2] ، غير أن تلك الاتفاقيات الجماعية نسخت هذه الأحكام من النصوص القانونية الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل[3]. يبدو أن هذه الأولوية هدفها موضوعي ، مادام أن الهيئة

---

[7] نسخت المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المادة 21 من القانون رقم 90 – 11 نسخا حرفيا .

[1] انظر المادة 21 من لاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . وانظر كذلك 41 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر .

[2] انظر المادة 39 – 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . انظر المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONELGAZ .

[3] انظر المادة 45 فقرة من القانون رقم 78 – 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل .

المستخدمة أدرى بعمالها وكفاءتهم ومؤهلاتهم من درايتها بالعمال الجدد ، ولذلك من مصلحتها منح الأولوية لهم.

ثانيا : المجاهدون وأرامل الشهداء وأبناؤهم

منحت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأولوية في التشغيل وفي التكوين والترقية للمجاهدين وأرامل الشهداء وأبنائهم[4] ، لقد نسخت الاتفاقيات الجماعية هذا الامتياز لهذه الفئة من نص المادة 46 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل[5]، غير أن هذه المادة ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، وبالتالي لم يعد المستخدمون ملزمون بمنح الأولوية لهذه الفئات ، حيث أن أحكام قانون العمال الساري المفعول لم تعرض أصلا لهذا الامتياز لهذه الفئة ، وهو ما جعل العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة لا تتعرض إلى هذا الامتياز[1].

---

[4] انظر المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. وانظر كذلك المادة 4/39 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر. انظر كذلك المادة 51 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONELGAZ .

[5] المادة 46 من القانون رقم 87 – 12 : " طبقا للمادة 85 من الدستور يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم بموجب هذا القانون . ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الأولوية في التكوين المهني وفي عمل لا يتنافى وصفتهم " ونصت المادة 85 من دستور 1976 التي أسست بموجبها المادة 46 السالفة الذكر على أنه : " يحظى المجاهدون وأولو الحق من ذويهم بحماية خاصة من طرف الدولة ".

[1] راجع في ذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO–SER . والاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC . وكذلك الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .و الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري. وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

3 : العمال المسرحون لأسباب اقتصادية وأراملهم وأبناؤهم

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية الأسبقية عند التشغيل ، ومتى تساوت الكفاءات والمؤهلات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، ولأرملة العامل المتوفى وابنه [2] ، كما أضافت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى هؤلاء، أبناء العمال المتقاعدين ، بل حتى أبناء العمال العاملين بالمؤسسة[3].

بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، الذين منحتهم الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONELGAZ الأولوية عند شغور مناصب العمل ، فهو امتياز جديد كون هذا النوع من التسريح من الناحية العملية حديث العهد بالجزائر ، لقد نص المشرع الفرنسي صراحة على هذا الامتياز لهذه الفئة من العمال ، غير أنه قيد بجملة من الشروط أهمها ، ضرورة إبداء العامل رغبته في الرجوع إلى منصب العمل خلال 4 أشهر من تاريخ انتهاء علاقة عمله بالهيئة المستخدمة[4] ، ونحن نستحسن ما ذهبت إليه الاتفاقية الجماعية لهذه المؤسسة لأن انتهاء علاقة هؤلاء العمال بالهيئة المستخدمة لم تكن لا بإرادة العمال ، ولا بإرادة المستخدم ، وإنما بسبب الظروف الطارئة التي مرت بها المؤسسة ، ومن ثم ومتى رجعت المؤسسة إلى وضعيتها الطبيعية ، من المنطق أن تمنح عمالها المسرحين لأسباب اقتصادية هذه الأولوية في إعادة التشغيل .

---

[2] انظر المادة 51 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONELGAZ .

[3] انظر المادة 5/39 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر. وكذا المادة 29 من الاتفاقية الجماعية S.A.O(Société des Abattoirs de l'Ouest).

[4] Le salarié licencié pour motif économique ….. bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un ans à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date.

إن منح بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الأولوية في التشغيل لأرملة العامل المتوفى وابنه ، يرجع في اعتقادنا لاعتبارات اجتماعية محضة ، لأن شخصية العامل المتوفى كانت محل اعتبار عند أبرام عقد العمل ، وبالتالي فهي عنصر جوهري في العقد .

يترتب على اعتبار شخصية العامل عنصرا جوهريا في إبرام عقد العمل ، أنه لا يجوز لورثة العامل المتوفى مطالبة صاحب العمل بتعويض مورثهم في منصب عمله ، حتى ولو توفرت في الوارث جميع المؤهلات التي كان يمتاز بها المورث ، غير أنه من الناحية العملية ، ونظرا لاعتبارات اجتماعية وإنسانية ، كثيرا ما يتفق أطراف التفاوض الجماعي على تشغيل أرملة العمل ، أو ابنه في منصب أبيه إن توفرت فيه الشروط المطلوبة لذلك المنصب ، أو في منصب آخر يتناسب مع قدراته ، ومؤهلاته العلمية ،غير أن العقد المبرم بين أحد ورثة العامل المتوفى وبين المستخدم ، يعد عقدا جديدا لا صلة له بالعقد القديم المبرم بين العامل المتوفى وصاحب العمل .

إن إعطاء الأولوية عند التشغيل لأبناء العمال المتقاعدين ، وكذا أبناء العمال العاملين بالمؤسسة ، يعد مساسا بمبدأ مساواة جميع الموطنين في الحقوق والواجبات المكرس في الدستور[1]، كما يعد هذا الامتياز المكرس في الاتفاقيات الجماعية مخالفا للأحكام الواردة في القانون رقم90–11المؤكدة على مساواة العمال في الحقوق والواجبات، وعدم التمييز بينهم في التشغيل على أساس الاعتبارات الاجتماعية أو النسبية ، أو القرابة العائلية [2].

---

[1] – المادة 29 من دستور 1996 : " كل المواطنين سواسية أمام القانون ".

– المادة 55 فقرة 1 من الدستور : " لكل المواطنين الحق في العمل ".

[2] – المادة 17 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن

الخاتمة

من خلال ما سبق يمكن إبداء الملاحظات وتقديم الاقتراحات التالية :

- إن أغلبية أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، نسخت من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بالقانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ونخص بالذكر القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، والقانون رقم 82 – 06 المتضمن علاقات العمل الفردية والمرسوم رقم 82 – 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ومن أهم تلك الأحكام ما يتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، علما أن تلك الشروط تتعلق بالنظام العام الاجتماعي ، لذا كان أطراف التفاوض الجماعي عدم التعرض لها أصلا . كما نسخت بنود الاتفاقيات الجماعية المادة 46 من القانون رقم 78 – 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المتعلقة بمنح الأولوية عند التشغيل للمجاهدين وأرامل الشهداء وأبنائهم ، غير أن هذه المادة ألغيت بموجب القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل.
- يعد إعطاء الأولوية عند التشغيل لأبناء العمال المتقاعدين ، وكذا أبناء العمال العاملين بالمؤسسة – والذي هو عبارة عن امتياز كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية – مخالفا للمبدأ الدستوري القاضي بمساواة جميع المواطنين في الحقوق والواجبات ، وللمادة 17 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل الرامية إلى عدم التمييز بين العمال في التشغيل على أساس الاعتبارات الاجتماعية أو النسبية ، أو القرابة العائلية.

تؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية ، أو النسبية أو القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها ".

- يعتبر شرط الإعفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية عند التشغيل ، المكرس في الاتفاقيات الجماعية مخالفا للقانون ، إذ أن أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب التي توقف علاقة العمل ولا تنهيها
- إن تحديد سن أدنى للتشغيل أكبر (18 سنة) من السن المقرر قانونا (16 سنة) يمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال ، مما يتعين عرضه على الجهة القضائية المختصة لبطلانه . الأجدر بالاتفاقيات الجماعية التي حددت سن أدنى أعلا من السن القانوني ، أن تتقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام واستثناء عن المبدأ العام وعند الضرورة تضع سنا أعلا يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل.
- حتى تلعب الاتفاقيات الجماعية للعمل دورها في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية وتحديات العولمة نقترح ما يلي :

– التكوين المستمر المتخصص المعمق للشركاء الاجتماعيين ، إذ أن تكوين العنصر البشري هو الاستثمار الحقيقي فبواسطته تستقر علاقات العمل ، وتضمن المؤسسة بقاءها في عالم المنافسة .

– ضرورة استعانة أطراف التفاوض الجماعي بأعضاء مفتشية العمل وأهل الخبرة عند إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .

– اللجوء للأيام الدراسية والملتقيات التي تجمع بين كل من أعضاء مفتشية العمل، قضاة القسم الاجتماعي ، الممثلين النقابيين و أرباب العمل، و كذا الباحثين الأكاديميين المتخصصين في القانون الإجتماعي .

الكفالة نظام لحماية الأطفال في التشريع الجزائري

بـــوزيد خـــالد
طالب دكتوراه تخصص القانون الخاص
كلية الحقوق جامعة وهران 02
محمد بن أحمد

الملخص :

إذا كان المشرع الجزائري قد منع التبني لما فيه من المفاسد، وأغلق بابه، فلم يغلق باب الإحسان، بل فتحه على مصرعيه، فأقرّ نظام الكفالة الذي أقرته الشريعة الإسلامية، ونص عليه في قانون الأسرة من المواد 116 إلى 125 وجعل للشخص إذا وجد طفلا بائسا محروما ممن يقوم بشأنه ويتولاه برعايته، أن يأخذه ليربيه وينفق عليه ليمسح بيده الرحيمة عن هذا المخلوق آثار البؤس والفاقة، كما لم يمنعه من أن يهبه بعض ماله أو يوصي له ببعضه إذا لم يبلغ الغاية من التربية دون أن يلحقه بالنسب إليه، ودون أن يجور بفعله على حقوق أبنائه وأقاربه

الكلمات المفتاحية : نظام الكفالة ، التبني .

Abstract :

if the Algerian legislator forbade adoption for its evils and closed his door, he did not close the door of charity, but opened it to his death. He approved the kafala system, which was approved by Islamic law, and stipulated in the family law from articles 116 to 125. To take him to his mercy and spend on him to wipe his compassionate hand for this creature the effects of misery and poverty, and did not prevent him to give him some of his money or recommend him to him if he did not reach the goal of education without attaching to him, Rights of his children and relatives.

Key words : Kafalah system, adoptions

المقدمة

تماشيا مع أحكام الشريعة الإسلامية قرر قانون الأسرة الجزائري منع التبني شرعا وقانونا طبقا لنص المادة 46 من قانون الأسرة.

ولكنه ونظرا للمشاكل وما ترتب على قضية التبني من أخذ ورد، وكذلك بالنسبة لوضعية بعض الأطفال اللقطاء، وبعض الأسر التي لا تسعد بالإنجاب، ارتأى المشرع الجزائري أن يلجأ إلى حل يتمثل في إقراره لنظام الكفالة، ونظم أحكامها في المواد 116 إلى 125 من قانون الأسرة، ولقد عرف المشرع الجزائري الكفالة في المادة 116 من قانون الأسرة: « الكفالة التزام على وجه التبرع بالقيام بولد قاصر من نفقة وتربية ورعاية قيام الأب بابنه وتتم بعقد شرعي »[1].

فالكفالة تهدف أولا وقبل كل شيء إلى حفظ الأطفال اللقطاء والأيتام من الوقوع في أيدي المجرمين والمستغلين والذين اشتهروا باستغلال الأطفال في عملياتهم الإجرامية سواء تمثل ذلك في التحريض على الدعارة أو السرقة مما يسبب ولا ريب في ذلك أمراض نفسية وعقلية للأطفال تجعلهم ينعزلون عن المجتمع وتساعد في تهميشهم وبالتالي إلى الخروج عن الأخلاق والمبادئ الإسلامية والقانون.

لذلك حث النبي صلى الله عليه وسلم على كفالة الأطفال حفاظا عليهم من الضياع. فقال النبي صلى الله عليه وسلم: « أنا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين وأشار إلى السبابة والوسطى ».

إن الكفالة هي أحد المواضيع الأكثر جدالا ونقاشا وملتقيات بين الأوساط العلمية القانونية والشرعية وفي الجمعيات الخيرية خاصة تلك المكلفة برعاية الطفولة. وقد أخضعت هذه الأخيرة نظام الكفالة لشروط دقيقة ومحددة وضعها المشرع قصد تفريقها عن التبني، وحتى يتجنب كل خلط ودمج بينهما، ولمنع أي عملية احتيالية يكون من شأنها تسرب نظام التبني في القانون الجزائري في صورة مستترة.

المبحث الأول: شروط الكفالة.

هذه الشروط تتعلق بطرفي الكفالة،أي هناك شروط تتعلق بالكافل وأخرى تتعلق بالمكفول.

المطلب الأول: الشروط الخاصة بالكافل.

تنص المادة 118 من قانون الأسرة على ما يلي: « يشترط أن يكون الكافل أهلا للقيام بشؤون المكفول وقادرا على رعايته... »[2]. من خلال هذه المادة يتضح لنا شروط الكافل وهي:

الفرع الأول: شرط الإسلام

اشترط المشرع في الكافل الديانة الإسلامية حتى يتربى الطفل على أساس تعاليمها ومبادئها ولكي يكبر مسلما في مجتمع مسلم، والحكمة من ذلك حفظ الطفل خلقاً، وحتى يتحلى بأخلاق سامية كامتثال كمال الآداب مع من رباه وتعب في تربيته عن طريق طاعته والإحسان إليه، والعطف عليه مصداقا لقوله تعالى: « وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا»[3]. وحكم عديدة أخرى.

الفرع الثاني:. أن يكون عاقلا:

أي يكون معروف بحسن التصرفات والمعاملات، فلا يجوز وضع الطفل بين أيدي شخص معروف باستغلال الأطفال القصر في الدعارة، أو المتاجرة في المخدرات، أو له سلوك مخالف للأخلاق، فمثل هؤلاء غير مؤهلين للتكفل بأطفال قصر.

الفرع الثالث:. الأهلية الكاملة:

فالأهلية حسب القانون المدني الجزائري في مادته 40[4] لا تكتمل إلا ببلوغ الشخص 19 سنة كاملة.

أ- القدرة على رعاية المكفول:

طبقا للمادة 118 يشترط أن يكون الكافل قادرا على رعاية المكفول، أي يكون قادرا على توفير الرعاية المادية اللائقة للمكفول والمعنوية، فيجب أن يكون الكافل يعمل ويتقاضى مبلغا يكفيه لتغطية نفقاته العائلية سواء الضرورية أو الكمالية. أما من ناحية الرعاية المعنوية، فتشترط اللجنة أن يقوم الكافل بتعليم الطفل وتنشد اللجنة في ذلك، إذ تقوم بالمراقبة عن طريق موظفيها مهما طال الزمن، حيث أنها تعدّ ملفات مرقمة ومضبوطة وتراجعها دوريا لهذا الغرض(5). و لا فرق بين أن يكون الكافل رجلا أو امرأة، وإذا أقبل أحد الزوجين على الكفالة يتعين موافقة الزوج الآخر.

المطلب الثاني: شروط الخاصة بالمكفول

لم يرد في قانون الأسرة شروط بالنسبة للمكفول.

ومن خلال استقرائنا لبعض النصوص القانونية يمكن لنا تحديد الشروط الواجب توافرها في المكفول.

الفرع الأول: عن سن المكفول

فالمادة 116 تكلمت فقط على الولد القاصر، وعليه بالرجوع إلى المادة 40 في فقرتها الثانية من القانون المدني، فالولد القاصر هو الذي لم يبلغ سن الرشد 19 سنة كاملة.

الفرع الثاني: عن نسب المكفول

كما ورد في قانون الأسرة، الولد المكفول إما أن يكون مجهول النسب أو معلوم النسب، وفي ذلك صورتان:

الفقرة الأولى: يمكن أن يكون الولد المكفول معلوم النسب وهو ولد لأبوين. فإذا كان الاثنان على قيد الحياة يتعين رضاهما على الكفالة التي تعني ولدهما، وإذا توفي أحد الزوجين أو كان عاجزا عن التعبير عن إرادته في شأن الكفالة، فموافقة من هو

على قيد الحياة تكفي. وأخيرا إذا توفي الأبوان معا، أو عجزا عن التعبير عن إرادتهما لأسباب ما، يكون القول للمجلس العائلي بعد موافقة من كان في حضنه الولد[6].

وكثيرا ما تكون الكفالة للطفل المعلوم النسب بين الأقارب، كأن يكون المكفول إما أخ الكافل، أو ابن أخته، وطبقا للمادة 120 من قانون الأسرة: « يجب أن يحتفظ المكفول المعلوم النسب بنسبه الأصلي»[7].

الفقرة الثانية:وأما إذا كان الولد المكفول مجهول النسب كاللقيط مثلا، فإن مدير الصحة العمومية والسكان المختص هو الذي يوافق على الكفالة.

وأما عن نسب الطفل المجهول النسب، فنصت على ذلك المادة 120 من قانون الأسرة: « ... إذا كان مجهول النسب تطبق عليه المادة 64 من قانون الحالة المدنية». وبالرجوع إلى المادة 64 من قانون الحالة المدنية الفقرة الثالثة، نجدها تنص على ما يلي: « ... يعطي ضابط الحالة المدنية نفسه الأسماء إلى اللقطاء والأطفال المولودين من أبوين مجهولين والذين لم ينسب لهم المصرّح أية أسماء. يعين الطفل بمجموعة أسماء يتخذ آخرها كلقب عائلي»[8].

ولا فرق بين أن يكون المكفول ذكرا أو أنثى.

وفيما بعد صدر المرسوم التنفيذي رقم 92-24 المؤرخ في 1992/01/13 المتمم للمرسوم رقم (71-157) المؤرخ في 03 يونيو 1971 والمتعلق بتغير اللقب.

المبحث الثاني: المرسوم التنفيذي رقم (92-24) الخاص باستلحاق المكفول بالكافل:

لقد أثار هذا المرسوم التنفيذي – مرسوم غزالي- ضجة كبيرة في وسط المجتمع الجزائري بين مؤيدين ومعارضين، ونتيجة لهذا الجدل القائم حول هذا المرسوم سندرس محتوى هذا المرسوم. ثم نرى الطبيعة القانونية لهذا المرسوم.

المطلب الأول: محتوى المرسوم التنفيذي رقم (92-24)

جاء المرسوم بالتعديل التالي:

المادة الأولى: يضاف المقطع 2 أدناه:" كما يمكن أن يتقدم الشخص الذي يكفل قانونا في إطار الكفالة ولدا مجهول النسب من الأب، أن يتقدم بطلب تغيير اللقب باسم هذا الولد ولفائدته، وذلك قصد مطابقة لقب الولد المكفول بلق الوصي

وعندما تكون أم الولد قاصر معلومة وعلى قيد الحياة، فينبغي ان ترفق موافقتها في شكل عقد شرعي بالطلب."

المادة الخامسة مكرر 1: "يترتب على المرسوم المتضمن تغيير اللقب، التسجيل والإشارة على الهامش في سجلات وعقود ومستخرجات الحالة المدنية ضمن الشروط والحالات التي ينص عليها القانون."

المادة الخامسة مكرر2: "لا يكون الطلب محل النشر المذكور في المادة 03 أعلاه، عندما يطلب تغيير اللقب في إطار المادة الأولى المقطع 02 أعلاه.

يعدل اللقب بموجب أمر من رئيس المحكمة، ويتم النطق به بناء على طلب من وكيل الجمهورية الذي يخطره وزير العدل بالطلب المذكور في المادة الأولى، المقطع 02، أعلاه.

و يصدر الأمر في غضون الأيام الثلاثين (30) الموالية لتاريخ الإخطار من وزير العدل، و يكون محل التسجيل وإشارة على الهامش على النحو المنصوص عليه في المادة 05 مكرر أعلاه."

و الجدير بالذكر أن فحوى المرسوم يقضي باستلحاق المكفول بالكافل عن طريق التسمية، بحيث يمكن للكافل أن يعطي لقبه للمكفول مع العلم أنه يعلم علم اليقين أنه ليس من صلبه.

و في الحقيقة: أنه ما يفهم من النصوص السابقة الذكر أن مرسوم غزالي أقرب إلى التبني، لأن من آثار التبني، أن يأخذ الطفل لقب من تبناه.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمحتوى المرسوم التنفيذي:

يرى الأستاذ مصطفى معوان أن الطبيعة القانونية لما جاء في مرسوم غزالي من الوجهة القانونية ما هو إلا نظام التبني، ولا ينتابنا شك في ذلك.

نظرا لما جاء به المرسوم وهو استلحاق المكفول بالكافل عن طريق اللقب ويضيف قائلا: نحن أما تبني تام يجعل للمكفول حق الإرث لأن هذا المرسوم خلق سببا من أسباب الإرث ألا وهو القرابة، ودليل ذلك ما جاء في المادة 126 من قانون الأسرة «أسباب الإرث القرابة».

هذه الآثار تجعل من العلاقة الموجودة بين الكافل والمكفول تشبه إلى حد بعيد العلاقة التي تربط الأب بأبنائه الشرعيين.[9]

لذا نعود ونؤكد أن هذا المرسوم أدخل التبني في القانون الجزائري بصورة مستترة، مع أن القانون الجزائري سار على نهج أحكام الشريعة الإسلامية وحرّم بدوره التبني صراحة في المادة 46 من قانون الأسرة، وعلى ذلك فإن التعارض بين قانون الأسرة والمرسوم التنفيذي رقم (92-24) تعارض صارخ من الناحية القانونية.

المبحث الثالث: الآثار المترتبة على عقد الكفالة

مبدئيا الكفالة تحدث نفس الآثار التي تخلفها علاقة القرابة إلى حد ما. ونقصد هنا بالقرابة التي توجد بين الأب وابنه الشرعي.

ويتضح من نص المادة 116- 121- 122- 123 من قانون الأسرة أن الكفالة ترتب آثارا بالنسبة للكافل وبالنسبة للمكفول.

المطلب الأول : حقوق وواجبات الكافل

نبدأ بدراسة حقوق وواجبات الكافل، لأنه هو الطرف الأهم في هذه العلاقة ولأن القانون خصّه بمواد تحدد واجباته وحقوقه.

الفرع الأول: حقوق الكافل

بمقتضى عقد الكفالة، تنتقل الولاية القانونية للكافل على نفس المكفول طبقا للمادة 121 من قانون الأسرة :« تخول الكفالة للكافل الولاية القانونية وجميع المنح العائلية والدراسية التي يتمتع بها الولد الأصلي»[10]. وعليه فالكافل يتمتع بكل الصلاحيات التي تتصل بالولاية على النفس، من تربية المكفول ورعايته، كما له الحق في مراقبة علاقات المكفول ونشاطاته، فله أن يمنع زيارات أشخاص إن كانوا ممن لا يستحب رفقتهم وذلك حتى يضمن له أخلاقا سليمة، كما له الحق في تربيته بما يراه هو أجدر اتباعا.

و كذلك فإن الكفالة تخول للكافل الحق في تقاضي جميع المنح العائلية والدراسية التي يتمتع بها الولد الأصلي طبقا لنص المادة 121 من قانون الأسرة المذكور أعلاه.

و أخيرا فإن الكفالة تخول للكافل الحق في إدارة أموال المكفول لصالحه حتى يبلغ سن الرشد، فيعهد له إدارة أمواله ومباشرة حقوقه بنفسه طبقا لنص المادة 122 من قانون الأسرة « يدير الكافل أموال المكفول المكتسبة من الإرث والوصية أو الهبة لصالح الولد المكفول».

الفرع الثاني: واجبات الكافل

أما الواجبات التي تقع على الكافل تتمثل في واجب التربية والرعاية وواجب النفقة، وهي تشمل الغذاء، والسكن والعلاج والكسوة، وغيرها. مثلما هو معتاد في معاملة الأب لابنه الصلبي، وهذا ما يستشف من نص المادة 116 من قانون الأسرة «الكفالة التزام على وجه التبرع بولد قاصر من نفقة ورعاية قيام الأب بابنه، وتتم بعقد شرعي»[11]. وينفق الكافل على المكفول إلى حين بلوغه سن الرشد إذا كان ذكرا، أو إلى حين زواج البنت المكفولة. كما على الكافل أن ينفق على المكفول إذا كان عاجزا حتى بعد أن يبلغ سن الرشد. [12]

المطلب الثاني: حقوق وواجبات المكفول

تجدر الإشارة إلى أن حقوق وواجبات المكفول تبرز في مرحلتين مختلفتين من حياته:

إذ تظهر الحقوق في مرحلة الصبي عامة، بينما تظهر الواجبات بعد البلوغ أي حينما يصبح قادرا على التكفل بشؤونه بدون مساعدة الكافل.[13].

الفرع الأول: حقوق المكفول

فأما الحقوق فلا تحتاج إلى أن نرددها، فلقد درسناها من خلال تعرضنا لواجبات الكافل، وما يمكن أن نضيفه فقط أنه يجوز للكافل أن يوصي أو يتبرع بماله للمكفول في حدود الثلث، طبقا لنص المادة 123 من قانون الأسرة : «يجوز للكافل أن يوصي أو يتبرع للمكفول بماله في حدود الثلث، وإن أوصى أو تبرع بأكثر من ذلك، بطل ما زاد على الثلث إلا إذا أجازه الورثة»[14].

الفرع الثاني: واجبات المكفول

و أما واجبات المكفول فنذكر منها:

واجب الطاعة:

جاء في الكثير من المواقع في الكتاب الحكيم والسنة بوجوب طاعة الوالدين ورعايتهما، جزاء لما بذلاه من جهد وعناية ورعاية لأولادهما فقال تعالى: « وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا، إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما، فلا تقل لهما أف »[15]. فكذلك الكافل يقضي معظم وقته في العمل حرصا على ضمان قوت المكفول، في سبيل تمكينه من العيش في غنى عن الحاجة ويسعى لتربيته أحسن تربية وتعليمه، أليس من واجب المكفول طاعة هذا الشخص الذي كفله صغيرا، والرفق به في الكبر بل والترحم عليه بعد الممات مثله مثل الأب الحقيقي.[16]

واجب النفقة:

فالمكفول الذي بلغ سن الرشد هو مطالب بالإنفاق على كافله إذا كان عاجزا في حاجة إلى النفقة، وتتضمن النفقة مراعاة احتياجات الكافل من الغذاء والكسوة والعلاج والسكن أو أجرته، فهي عبارة عن مساعدة الطفل المكفول لكافله الذي رباه وسهر عليه، فهي أعظم واجب على عاتق المكفول[17].

الخاتمة:

إن قانون الأسرة الجزائري حدا حدو الشريعة الإسلامية واقتفى أثرها عند تنظيمه لنظام الكفالة، ويتضح ذلك في عدة أمور:

1- منع المشرع الجزائري للتبني الذي حرمته الشريعة الإسلامية، ولم يجعل منه طريقا لإثبات النسب، لما فيه من اختلاط الأنساب واضطراب القرابات وضياع الروابط الأصلية. وفيه إدخال عنصر غريب في نسب المتبني. يدخل على زوجته وأبنائه باسم البنوة والأخوة، ويعاشرهن على أساس أنه منهن وهو أجنبي عنهن، لا يباح له منهن ما يباح على الابن أو الأخ الحقيقي لهن.

2- إذا كان المشرع الجزائري قد منع التبني لما فيه من المفاسد، وأغلق بابه، فلم يغلق باب الإحسان، بل فتحه على مصرعيه، فأقرّ نظام الكفالة الذي أقرته الشريعة الإسلامية، ونص عليه في قانون الأسرة من المواد 116 إلى 125 وجعل للشخص إذا وجد طفلا بائسا محروما ممن يقوم بشأنه ويتولاه برعايته، أن يأخذه ليربيه وينفق عليه ليمسح بيده الرحيمة عن هذا المخلوق آثار البؤس والفاقة، كما لم يمنعه من أن يهبه بعض ماله أو يوصي له ببعضه إذا لم يبلغ الغاية من التربية دون أن يلحقه بالنسب إليه، ودون أن يجور بفعله على حقوق أبنائه وأقاربه.

الهوامش:

[1]- ق رقم (05-02) المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للقانون رقم (84-11) المؤرخ في 1984/06/09م، المتضمن تقنين الأسرة الجزائري.

[2] - ق رقم (05-02) المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للقانون رقم (84-11) المؤرخ في 1984/06/09م، المتضمن تقنين الأسرة الجزائري.

[3]- سورة الإسراء، الآية 23.

[4]- تنص المادة 40 من(ق.م.ج): «كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر..... وسن الرشد 19 سنة ».

[5]- محمد نبيل سعد الشاذلي. أحكام الأسرة في الفقه الإسلامي. دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1989،ص 226.، محمد صبحي نجيم، محاضرات في قانون الأسرة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة عنابة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1992، ص63.

[6]- الغوثي بن ملحة، قانون الأسرة على ضوء الفقه والقضاء، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2005.، ص170.

[7]- قانون رقم (05-02) المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للقانون رقم (84-11) المؤرخ في 2005/06/09، المتضمن تقنين الأسرة الجزائري.

[8]- الأمر رقم (70-20) المؤرخ في 1970/02/19 المتعلق بالحالة المدنية.

[9]- مصطفى معوان، أسباب تحريم التبني وإحلال الكفالة بين أحكام الشريعة الإسلامية وقانون الأسرة الجزائري، مجلة المعيار، تصدر عن كلية أصول الدين والشريعة والحضارة الإسلامية بجامعة العلوم الإسلامية بقسنطينة، الجزائر، العدد 09، جمادى الأولى 1425هـ- جويلية2004م، ، ص528.

[10]- ق رقم (02-05) المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للقانون رقم (84-11) المؤرخ في 1984/07/09 المتضمن تقنين الأسرة الجزائري.

[11]- المرجع السابق.

[12]- شمس الدين محمد عرفة الدسوقي ، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير ، الجزء الثاني ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ص 457 .

[13]- كمال الدرع ،حماية حقوق الطفل،المعيار،دورية علمية محكمة تعنى بالدراسات الأسلامية و الإجتماعية ، تصدرها كلية أصول الدين و الشريعة الأسلامية، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الأسلامية، فسنطينة، العدد 91425هـ-2004م ص545-546 .

[14]- ق رقم (02-05) المؤرخ في 2005/02/27، المعدل والمتمم للقانون رقم (84-11) المؤرخ في 1984/07/09 المتضمن تقنين الأسرة الجزائري.

[15]- سورة الإسراء، الآية .23

[16]- وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء السابع، الأحوال الشخصية، دار الفكر، الطبعة الثانية 1405ﻫ-1985م. ص674 / موفق الدين أبي محمد عبد الله بن أحمد بن محمود بن قدامى،المغني،الجزء التاسع،دار الكتاب العربي، بيروت،طبعة جديدة بالأوفست بعناية جماعة من العلماء،1403-1983،ص504.

[17]- عبد الفتاح تقية ، مباحث في قانون الأسرة الجزائري من خلال مبادئ وأحكام الفقه الإسلامي، مطبعة ثالة، الجزائر سنة1999-2000، ص291.

الحماية الجزائية للعامل من المواد الخطيرة داخل أماكن العمل

مزيود بصيفي
طالب دكتوراه تخصص القوانين الاجرائية و التنظيم القضائي
كلية الحقوق جامعة وهران 02
محمد بن أحمد

الملخص :

رغم أهمية قواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل إلا أنها تبقي حبرا على ورق ما لم يعلم بها العامل بشتى الوسائل المتعلقة بالتكوين و الإعلام من حوادث العمل، حيث يعد التكوين والإعلام واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ، فهي ملومة بإعداد برنامج سنوي للتعليم و التكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية و الأمن و طبيب العمل ، و في هذا الصدد رتب المشرع الجزائري عقوبات تتمثل في غرامات مالية للمستخدم الذي يخالف مجال التكوين و الإعلام المتعلقة بقواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل

الكلمات المفتاحية : الحماية الجزائية ، اماكن العمل ، المنشات الصناعية

ABSTRACT

Despite the importance of the rules of health and security in the workplace, it remains a dead letter unless the worker knows the various means related to training and information from work accidents, where training and information is a duty of the body used, it is charged with preparing an annual program of education and training, To participate in the development of the Committee for Prevention of Health and Security and the doctor of labor, in this regard, the Algerian legislator arranged penalties in fines for the user who violates the field of training and information related to the rules of health and security in the workplace

Key words: Penal Protection , Work places , Industrial enterprises

المقدمة :

كلما تقدمت التكنولوجيا و تطورت زادت حوادث العمل و هرت أمراض مهنية لم تكن معروفة أو معلومة من قبل حتى أصبحت حوادث العمل و الأمراض المهنية مسؤولة عن وفاة الآلاف من العمال كل سنة، إلى جانب العدد الأكثر من المصابين، و في الآونة الأخيرة و مع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان زاد تعرض العمال لحوادث العمل و الأمراض المهنية و الحقيقة أن توفير طب العمل داخل المؤسسة يقلل كثيرا من الأمراض المهنية عن طريق الوقاية منها أو متابعتها في حالة اكتشافها، و يعد طب العمل التزاما يقع على عاتق الهيئة المستخدمة و يجب عليها التكفل به.[1]

حرص المشرع على حماية العمال من جميع المخاطر التي تهدد صحتهم و حياتهم، و التي قد تنجم من العمل الذي يزاولونه، لذلك فرض على أصحاب المنشآت تأمين بيئة العمل من جميع المخاطر خاصة المنشآت الصناعية، لذلك حرص على أن يمارس العامل عمله في أمن و أمان ووقاية من المخاطر التي تحيط به[2].

تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية الجزائية ، و أولاها عناية كبيرة، إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل و قوانين الضمان الاجتماعي[3] و جعل

---

[1] – صلاح على على ، حماية الحقوق العمالية ، جور مفتشية العمل و أثره في تحسين شروط و ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة ، 2013، ص 152.

[2] – محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة أولي، 2012.، ص 137.

[3] – القانون 83– 13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 28.

– القانون 83–14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28.

–القانون 83–15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28.

منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات ، و أكد على هذا الجانب المهم في حياة العامل الاجتماعية و المهنية فأصدر القانون 07/88 في تاريخ 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل[1]بالإضافة إلى النصوص التطبيقية خاصة المرسوم التنفيذي 93/120 المتعلق بتنظيم طب العمل ، والمرسوم التنفيذي 91/05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل [2]و المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 01/08/ 2005،المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ، المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 2005/01/08،المتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية، المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أفريل 1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت

بغية حماية العمال من تعسف المستخدم أو التقصير في الحماية الصحية منح المشرع الجزائري الحق لمفتش العمل أن يحرر محضر مخالفة و باعتباره ضابط شرطة قضائية في حدود الصلاحيات المخولة له قانونا، كما تتمتع محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل بقوة الحجية ولا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير، وغالبا ما يتم تحرير مثل هذه المحاضر عند مخالفة القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي و التي رتب عليها المشرع أحكاما جزائية[3].

- القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، جريدة رسمية عدد 04.

- القانون 90- 11 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 .

[1] -رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة ، 2005، ص 135.

[2] - مصطفي جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري،الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 265.

[3] _ انظر المادة 14 فقرة 2 من القانون رقم 90_03. و هو أيضا ما أيده القرار رقم 62132 الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 08_10_1990، المجلة القضائية، العدد الأول،2002.

بعد استقرائنا لجملة النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال حماية الصحة و الأمن داخل أماكن العمل: **يمكن طرح الإشكالية التالية : فيما تتجلي الحماية الجزائية للعامل من المواد الخطيرة داخل أماكن العمل ؟ و ما هي الآثار القانونية المترتبة عند الإخلال بهذا الالتزام القانوني ؟**

للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى مبحثين ، نتناول في المبحث الأول مضمون التزام صاحب العمل باحترام قواعد الوقاية و الأمن من المواد الخطيرة، أما في المبحث الثاني آليات الحماية الجزائية من المواد الخطيرة و الآثار المترتبة على ذلك .

المبحث الأول: مضمون التزام صاحب العمل باحترام قواعد الوقاية و الأمن من المواد الخطيرة

تطورت بيئة العمل في الوقت الحالي وزادت مخاطر العمل و ظهرت أمراض مهنية لم تكن معروفة، و في الآونة الأخيرة خاصة مع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان ، زاد تعرض العمال لحوادث العمل و الأمراض الخطيرة ،[1] خاصة مادة الأميانت الذي سوف يتم دراسته في المطلب الأول و الإشعاعات المؤينة في المطلب الثاني .

المطلب الأول: قواعد الوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت

نص المشرع الجزائري على التدابير الوقائية من الأخطار المتصلة بالنشاطات التي يتعرض فيها العمال للغبار الناجم عن مادة الأمينات أو المواد التي تحتوي عليها أو

[1] – صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 102.

من المحتمل أن يتعرضوا لها ، و يقصد بلفظ أميانت هي الصوانيات اللفية التي تنتمي إلى مجموعتين الحائرات و الرعاليل[1].

لقد أحاط المشرع الجزائري العمال داخل المؤسسة بحماية خاصة من هذه المادة السامة، حيث فرض ضرورة تخفيض أدنى مستوى ممكن لتعرض العمال للغبار الناجم عن الأميانت أو عن المواد التي تحتوي عليها أماكن العمل ، كما يجب أن ينحصر عدد العمال المعرضين مباشرة أو الذين قد يتعرضون للغبار الناجم عن الأميانت أو عن المواد التي تحتوي على الأميانت، فقط في العمال الذين يكون حضورهم ضروريا لإنجاز الأشغال[2] .

كما حدد المشرع الأشغال التي يمكن أن تعرض العمال إلى استنشاق غبار الأميانت و التي تشمل: الأشغال الخاصة بإنتاج و تحويل المنتوجات أو المواد التي تحتوي على مادة الأميانت، الأشغال الخاصة بالهدم أو النزع أو العزل عن طريق التثبيت أو التبليل أو التغليف للأميانت أو المواد التي تحتوي على الأميانت و التي تستعمل في البنايات و الهياكل و الأجهزة و المنشآت إضافة إلى الأشغال الخاصة بالترميم و الصيانة التي تجرى على المواد و الأجهزة و التي من شأنها إصدار ألياف الأميانت[3].

يجب على المستخدم الذي يقوم بالأشغال ذات العلاقة بالتصريح بها لدى مفتشية العمل و هيئة الضمان الاجتماعي المختصتين إقليميا و كذلك إلى طبيب العمل التابع لمديرية الصحة و السكان بالولاية، كما يجب عليه القيام بتقييم الأخطار

---

[1] – المرسوم التنفيذي رقم 99–95 المؤرخ في 19 أفريل 1999، جريدة رسمية رقم 29 لسنة 1999 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 09_321 المؤرخ في 8 أكتوبر 2009، جريدة رسمية رقم 95 لسنة 2009.

[2] _ المادة 5 من المرسوم رقم 99_95 المعدل و المتمم.

[3] _ المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول أكتوبر 2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، جريدة رسمية رقم 7 لسنة 2004.

قصد تحديد طبيعة الألياف الموجودة و مدى تعرض العمال لاستنشاق الغبار المنبعث من الأميانت، كما يجب أن ترسل نتائج هذا التقييم إلى طبيب العمل و أعضاء اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و توضع تحت تصرف مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي.

يقع على عاتق صاحب العمل أيضا التزام إعداد مذكرة و التصريح بكل منصب عمل يعرض العمال لاستنشاق غبار الأميانت و يوضح فيها حجم الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العامل في هذا المنصب، و ترسل هذه المذكرة إلى طبيب العمل للإدلاء برأيه، كما يقع عليه التزام آخر ألا وهو تكوين العمال الجدد في هذه المناصب بالتنسيق مع اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، و يقدم معلومات تتعلق بالأخطار المحتملة المهددة للصحة.

جاء المشرع باستثناء يتعلق بالتشغيل في هذه المناصب، حيث منع تعيين كل من العمال الخاضعين لعقد محدد المدة و العمال البالغين أقل من 18 سنة للقيام بالأشغال التي تعرضهم لاستنشاق غبار الأميانت[1].

يرجع الدور الرقابي لتطبيق الأحكام و النصوص في هذا المجال لكل من اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، مفتشية العمل و هيئة الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني : قواعد الوقاية من أخطار الإشعاعات المؤينة

نص المشرع على أنه يجب أن تكون الحماية من التعرض للإشعاعات المؤينة مبنية على مبدأ كل ممارسة تؤدي إلى التعرض لإشعاعات مؤينة يجب أن تكون مبررة بنتائجها البينة مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية. تمنع كل الممارسات التي تؤدي إدخال مواد مشعة خلال عملية صنع و تسويق المواد الغذائية والمشروبات مستحضرات التجميل و الألعاب و الحلي و المجوهرات و كل

[1] _ المادة 13 من القرار الوزاري المشترك.

الأدوات ذات الاستعمال المنزلي[1]. كما اشترط أن يخضع استيراد و تصدير المصادر و المواد المشعة لتأشيرة مسبقة من مصالح محافظة الطاقة الذرية.

كما يجب على صاحب العمل أن يتخذ جميع التدابير لضمان الوقاية من حوادث الإشعاعات و ذلك عن طريق:

– مراقبة الوسائل المستخدمة فعليا من أجل الحماية من التعرض للإشعاعات المؤينة أو التلوث الإشعاعي.

– وضع الوسائل الضرورية لمراقبة الأشعة من إشارات و إنذار من أجل ضمان احترام حدود الجرعة.

– القيام بفحص دوري لحسن سير كل أجهزة القياس المستعملة للحماية الجماعية من الإشعاعات المؤينة.

حماية للعمال القصر من المخاطر الناجمة عن هذه المواد، حظر المشرع تشغيل العمال الذين يقل عمرهم عن ثماني عشرة 18 سنة في أشغال تحت الإشعاعات المؤينة، باستثناء الأشغال لأغراض التكوين التطبيقي أو التمهين التي يمكن القيام بها انطلاقا من 16 سنة[2]. كما خص المرأة العاملة بحماية خاصة حيث نص على ضرورة اتخاذ المستخدم التدابير اللازمة و الضرورية من أجل تحويلها إلى منصب عمل ملائم في حالة حملها، بناء على رأي طبيب العمل[3]. و رتب المشرع الجزائري لكل مخالف لإجراءات و التدابير في مجال الوقاية الصحية و الأمن من مخاطر المواد الخطيرة عقوبات جزائية عن طريق آليات لحماية العمال هذا ما سوف يتم التطرق له في المبحث الثاني .

---

[1] _ المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 05_117 المؤرخ في 11 أبريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، جريدة رسمية رقم 27 لسنة 2005.

[2] _ المادة 17 من نفس المرسوم.

[3] _ المادة 36 من نفس المرسوم.

المبحث الثاني : آليات الحماية الجزائية من المواد الخطيرة و الآثار المترتبة على ذلك

نصت المادة 34 من قانون 88-07 السالف الذكر :" **إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية و الأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطير و شيك يبادر فورا بإشعار مسؤول الأمن في سجل خاص و أن يبلغ خلال 24 ساعة مفتش العمل** ".

استخلاصا من نص المادة 34 السالفة الذكر يتبين لنا أن هناك أجهزة داخلية تهتم بموضوع الرقابة الصحية و الأمن داخل أماكن العمل يعرف بلجنة الوقاية الصحية و طب العمل و جهاز خارجي متمثل في مفتشية العمل الذي يلعب دور المتابعة الجزائية في حالة الإخلال بقواعد الصحة و الأمن المتعلقة بالمواد الخطيرة .

المطلب الأول : آليات الحماية الجزائية للعامل من المواد الخطيرة

أولا- التزام صاحب العمل بتوفير طب العمل

تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، كما تعد مهمته وقائية أساسا و علاجية أحيانا إلى الاهتمام برعاية العمال و المترشحين إلى العمل صحيا و اجتماعيا و اقتصاديا ووقايتهم من الأمراض أو تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل و كذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها[1].

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، كما عليه أن يمسك سجلا للنشاط اليومي و الفحوصات الطبية للتشغيل و الفحوص الدورية و التلقائية و فحوص الاستئناف، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، و سجل

[1] – بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 2011، ص 122.

التلقيحات في وسط العمل و سجل الأمراض المهنية تسمك هذه السجلات يوميا باستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل و تحفظ لمدة 10 سنوات من تاريخ غلقها.[1]

ثانيا- التزام صاحب العمل بإنشاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن

تتعدد مهام و صلاحيات لجنة متساوية الأعضاء و ذلك يظهر من خلال أهميتها في حماية العمل من حوادث العمل و الأمراض المهنية و نظرا لكون مهامها واسعة سوف نقتصر على أهمها على سبيل المثال لا الحصر و تتمثل أساسا في التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن، اقتراح التحسينات الضرورية و اختيار العتاد و الأجهزة الأكثر أمنا و كذا تهيئة مناصب العمل مع المساهمة في إعلام العمل و تكوين المستخدمين في مجال الوقاية الصحية و الأمن ، إعداد الإحصائيات المتعلقة بوحدات العمل و الأمراض المهنية ، كما تقوم بإعداد تقرير سنوي و ترسله إلى مسؤول الهيئة المستخدمة و لجنة المؤسسة و مفتش العمل المختص إقليميا.[2]

ثالثا- صلاحيات مفتش العمل

يضطلع مفتش العمل بتنفيذ المهام المتعلقة بتطبيق تشريع العمل المتعلق بقواعد الصحة والأمن ويسهر على احترام التشريع و التنظيم المعمول بهما في ميادين النظافة و الأمن و صحة العمال مع مساعدة جميع الأطراف على فهم و تطبيق ما جاءت به النصوص بهذا الخصوص و ذلك عن طريق مجموعة من الصلاحيات المخولة له فإذا لاحظ مفتش العمل أن هناك خرق للنصوص القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يقوم بتوجيه اعذار للمستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات، و إذا ما تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل

[1] – بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 233.

[2] – المادة 3 فقرة 1 و 2 المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/ 2005،المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن.

يحرر مفتش العمل فورا محضر مخالفة، و يعذر المستخدم قصد اتخاذ تدابير الوقاية الملائمة و في حالة عدم امتثال هذا الأخير يحرك مفتش العمل دعوى عمومية ضده باعتباره له صفة الضبطية القضائية و يتابع جزائيا وتوقع ضده غرامات مالية .

المطلب الثاني : جزاء مخالفة صاحب العمل بالقواعد المتعلقة بحماية العمال من الوسائل الخطيرة

أضفى المشرع الجزائري حماية جزائية للعمال من استعمال الوسائل الخطيرة في العمل دون مراعاة خطورتها على صحة العامل و منح حق المراقبة للأجهزة الرقابية داخل أماكن العمل المتمثلة في لجنة الوقاية الصحية والأمن كما أجاز لمفتش العمل الحق في الاطلاع على محتوياتها عن طريق أخذ عينات واختبارها في مخبر مختص، ويعاقب لكل مخالف لأحكام المواد،34،08،10 بغرامة مالية تتراوح مابين 1000 دج إلى 2000دج و في حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر و بغرامة من 4000دج إلى 6000دج أو بأحدي هاتين العقوبتين ،و يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقررة قانونا.[1].

استقراء لنص المادة 37 المتعلقة حماية العمال من الوسائل الخطيرة نطرح الإشكال التالي فهل تحقق هذه لمادة حماية جزائية للعمال ؟

لم يوفق المشرع الجزائري عند نصه على جزاء مخالفة عدم حماية العمال من الوسائل الخطيرة داخل أماكن العمل باعتبار أن العقوبة غير متناسبة مع جسامة خطورة الوسائل المستعملة قد تصل أحيانا إلى نقل العدوى أو المرض الخطير إلى أسرة العامل عن طريق الاتصال المباشر، و من ثم كيف المشرع الجزائري هذه الجرائم على كونها مخالفات بسيطة ، رغم أن الإخلال بهذا الالتزام القانوني من شانه أن يؤدي إلى عواقب تضر بصحة العامل و تكلف المستخدم مصاريف هو في غني

[1] – المادة 37 من قانون 88-07 السالف الذكر.

عنها و تمس بالاقتصاد الوطني ومن ثم نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري بإعادة النظر في تحديد الغرامة الناتجة عن مخالفة صاحب العمل للإجراءات و التدابير الوقائية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و جعلها أكثر صرامة خصوصا و أن القانون المنظم لقواعد الصحة و الأمن هو قانون قديم حيث أصبح لا يساير التطور التكنولوجي وظهور مخاطر جديدة .

حيث أن هذه الإجراءات و التدابير الوقائية غير كافية ما لم تعززها وسائل النظافة و الصحة و الأمن، إذ يجب على العامل تنفيذ العمل بأمانة و دقة و عناية الشخص المعتاد وفقا لما ينص عليه قانون العمل و المبادئ العامة في العقود عموما كالتزام أساسي،[1] إلا انه يتعذر عليه تحقيق ذلك ، ما لم يؤدي صاحب العمل واجبات معينة لازمة لتمكين العامل من انجاز التزامه، و لهذا فهي تعد التزامات هامة ينبغي على صاحب العمل القيام بها، و تتعلق بالحق في النظافة الصحة و الأمن.[2]

رتب المشرع الجزائري لكل مخالف لإجراءات و التدابير في مجال الوقاية الصحية و الأمن عقوبات جزائية:

2- الجزاء المترتب على المُخالفات المتعلقة بحماية النساء من المواد الخطيرة

رتب المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية حماية جزائية على كل مخالفة للقواعد المتعلقة بتشغيل النساء فنص في المادة 141 :" **يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية من 2000دج إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة** ".

[1]- أحمد حسن برعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي،علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، الجزء الثاني، القاهرة ، 2000 ،ص 581.

[2] - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 170.

الخاتمة :

نخلص إلى القول أن المشرع الجزائري قد خص العمال الذين يشغلون مناصب عمل ذات خطورة على الصحة بحماية واسعة و تجسد ذلك في عدة مراسيم و قرارات وزارية، و وضع أجهزة رقابية لذلك تتمثل في كل من لجان الوقاية الصحية و الأمن.

غير أنه و رغم أهمية قواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل إلا أنها تبقي حبرا على ورق ما لم يعلم بها العامل بشتى الوسائل المتعلقة بالتكوين و الإعلام من حوادث العمل، حيث يعد التكوين والإعلام واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ، فهي ملومة بإعداد برنامج سنوي للتعليم و التكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية و الأمن و طبيب العمل ، و في هذا الصدد رتب المشرع الجزائري عقوبات تتمثل في غرامات مالية للمستخدم الذي يخالف مجال التكوين و الإعلام المتعلقة بقواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل [1].

[1] – بن عزوز بن صابر، حق الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد الحقوق و العلوم القانونية، غليزان، العدد الأول، 2010، ص 51.

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 التعاقدي والنظام التفاوضي، انسحبت فيه الدولة كطرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها[1]، 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 والاجتماعي[1] 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 اللائحي إلى النظام التفاوضي أو التعاقدي ، 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 كان[2].

[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 المعيشة[1]. 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 بينهما[2].

في ظل التحولات الاقتصادية الدولية التي انعكست آثارها على التشريع الجزائري ، يعتبر المعيار الاقتصادي المعيار الوحيد 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، 2005،2006، ص 11.

[2] _ إغلمان بهية، تأثير الخوصصة 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 المضمون[1] 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 الحر[2].

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 بالتدخل[3] لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من عيش الكفاف، من خلال تحديده وفقا لمعايير عادلة.

إن المعادلة التي يجب تحقيقها في هذا المجال تنصب 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] _ بوقبرين 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 للتحولات 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 الجزائري[1]

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 المقاولة".

تحديد السياسة الأجور التي تراها مناسبة من خلال ما يسمى بالاتفاقيات الجماعية التي نص عليها قانون 90_11 المنظم لعلاقات العمل[1].

اعترف المشرع الجزائري بفعالية و نجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور[2]، 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.

أولا: 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 البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2006، ص164.

[2] _ انظر للمادة 120 من قانون90_ 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

اقترنت 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 وعائلته[1] 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 لاشك 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 بحتا 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 المقدرة 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 للأجور[1] ، 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 ذكرها[2]، 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 12.000دج سنة 2006[1] وخلال اجتماع الثلاثية بالجزائر العاصمة يوم 02 ديسمبر 2009 تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 15.000دج 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 اجل 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 شهريا[2].

يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كان نوعها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل[3]. 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 18000دج 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 يتضمّن 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 الإنتاج[1].

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90_11 كانت إلى غاية2011 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 بالعولمة الاقتصادية فإن القاعدة العامة أن الأجور الخاصة بعمال المؤسسات الاقتصادية ، يتم تحديدها بكل حرية بين الشركاء الاجتماعين 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 مسالة 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 والوضع الاقتصادي الكلي و مستوى التقدم و درجة النمو والتضخم 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 العلاوات[1]، يأخذ بعين الاعتبار الكفاءات الفردية لكل عامل ويدفعه إلى استعمال كفاءاته مع توجيهه إلى العمل من اجل 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 والذي 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 بالناتج 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 الجزائريةTINDAL بالمسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية، 2002، ص 114.

مدنية و أخرى جزائية[1]. يتمثل الجزاء المدني في البطلان القانوني لأي اتفاق من شأنه أن يمنح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به[2]،كما رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية، تلحق كل مستخدم يدفع إلى العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون[3]، 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 شانه 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 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 يريد شغلها[4] ، فإن العقوبة المقررة في هذه الحالة تتراوح ما بين 10.000 دج و20.000 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 بتنصيب 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 والفسيولوجي ، الذي يجعل من هذه الفئات غير قادرة على تحمل الأعمال الشاقة والخطيرة التي تنتشر فيها المواد الكميائية 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، واضعة 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 1919بمبدأ 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 بها[1] ،ثم تلتها الاتفاقية رقم 59 لسنة 1932، التي عدلت سن الاستخدام إلى خمس عشرة، وقررت الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948، بألا يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة، لمدة تزيد على سبع ساعات يوميًّا، 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 52لسنة 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 فعليًّا 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 15سنة[1].

3– لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18سنة، 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 13و 15 سنة في أعمال خفيفة. وأخيرًا 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 وتسهيلاتها التعليمية درجة كافية من التطور أن تقرر – في البداية – حدً أدنى يبلغ 14 سنة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعينين حيثما وجدت.

بالرُّجوع إلى المعايير الدولية لحماية العامل القاصر، و التي شُرِع في وضعها منذ سنة 1919 والقواعد التي كرستها تشريعات العمل، فإنّنا نجدها تتمحور حول [1]: 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 اللّيلي 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 منعا باتا تشغيلهم في الأعمال الخطيرة أو تلك التي تنعدم فيها شروط النظافة أو التي تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقهم[2].

صادقت الجزائر على مُعظم 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 تضمّن 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 لمُسايرة المُستجدّات ومنها تلك المتعلقة بهذه القواعد ، والتساؤل الذي يمكن طرحه في هذا المجال ، هل استطاعت الأحكام الخاصة بتشغيل القصر الواردة في التشريع الجزائري أن تنسجم مع المعايير الدولية المتعلقة بهذا الموضوع ؟

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

و بالفعل نصَّت المادة 7 من المرسوم التنفيذي 96-98[1] على وجوب استكمال فئة "العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة "عامل قاصر" في السجل الخاص بالعمال. فالعمال القصر يُشكِّلون صنفاً من أصناف العمال التي يجب أن يتضمّنها هذا السجل طبقا لمقتضيات المادتين 5 و 6 من نفس المرسوم. و بهذا تكون المادة 7 منه قد عرّفت القاصر في مجال العمل صراحة 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 قاصرا كل من لم يكتمل أو لم يتجاوز 18 سنة ؛ بما تحمله هذه الصفة عموماً من أوصاف فرعية : طفل ، حدث ، ولد ، شاب مُراهق...[2]

[1] ـ المرسوم التنفيذي 96-98 المؤرّخ في 1996/03/06 ج.ر. 17لسنة 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 تُنظِّمها ، و ما تستوجب من حماية أقرّتها 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 تبعا[1] .

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 التمهين، 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 آمرة من حيث صياغتها [2].

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

[2] _ كانت المادة 44 منه تنص على ما يلي:". يُحدّد السن الأدنى للتّوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمُؤسّسة المُستخدِمة . و لا يُمكِن في أيّ حال أن يقلّ عن 16 سنة "

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

إن ضرورة تحديد سن أدنى للتشغيل كمعيار دولي تُقابلها في القانون الداخلي خاصية القاعدة الآمرة ، فالمادة 15 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر هي قاعدة آمرة مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، فلا يجوز مُخالفتها تحت طائلة البطلان بل رتب المشرع على مخالفة هذه الأحكام عقوبات جزائية نص عليها في المادتين 140 و141 من القانون رقم 90 – 11 ولذلك أخضع المشرع هذه مفتش العمل من خلال زيارته التفقدية ويتفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل المستخدم لعمال أحداث قصر تقل أعمارهم عن أهلية العمل[1].

رغم أن المشرع الجزائري حدد السن الأدنى للتشغيل 16 سنة ، إلا أن بعض ا بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل حددت السن الأدنى للتشغيل على مستوى المؤسسات الخاصة بها 18 بثمانية عشر سنة كاملة[2] ، 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 المجال[3].

[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 تتقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام، و استثناء عن المبدأ العام و عند الضرورة تضع سنا أعلى يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل التي تتميز بنوع من الخطورة أو المضرة بالصحة[1] عملا بما ذهب إليه المشرع الجزائري عند تحديده لسن التشغيل في بعض القطاعات، إذ أنه حدد السن الأدنى للتشغيل في المجال البحري ب 18 سنة نظرا لخطورة الرحلة البحرية.

2: اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل القاصر حماية له.

إن توفر شرط السن القاعدي لتوظيف قاصر[2] 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 حَظراً على المُستخدِم وتفرض شرطاً على القاصر ، فمن جهة المُستخدِم: فيُحظر عليه تشغيل أي قاصر، و لو بلغ السنّ القانوني لتوظيفه كقاصر، ما لم يكن حائزاً على رُخصة لذلك. أما و أن يكون شرط السّن الأدنى غير مُتوفّر فهذه مسألة أوّلية تقتضي امتناع المُسْتَخْدِم من توظيف القاصر دون حاجة إلى فحص الشرط الثاني و هو الرخصة، كما لا يُمكنه أن يستغني عن هذه الرخصة بحجة توفُّر شرط السن الأدنى و لا يُمكنُه أن يُعتدّ بجهله لها، للتملُّص من مسؤوليّته، عند إجراء تفتيش و مُراقبة من قبل المصالح المُختصّة[3].

و يترتّب عن مُخالفة المُستخدم 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 يتشرط قانون العمل المصري صراحة إذن الولي أو الوصي لتشغيل قاصر رغم أن السن الأدنى للتوظيف مُنخفض(14سنة). و كذلك الأمر بالنسبة لقانون العمل التونسي عِلْماً بأن سن التوظيف هو 16 سنة.

[3] _ انظر المادة 138 من قانون 90-11.

الأثر ويتعرض لجزاءات تتراوح مابين الغرامة و الحبس[1]، أما من جهة القاصر فالتحاقه بعمل مشروط برخصة وصيه الشرعي. فحمايته تبدأ عند توظيفه بتدخل وصيّه الشرعي للدِّفاع عن مصالحه في كل المسائل المتعلّقة 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 كيفيات و مجالات اشتراطها[2].

بعد تطرقنا إلى الإحكام 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 تنسجم مع ظروفها الخاصة، كما قررت ضرورة توفير للمرأة العاملة وسائل الراحة لها في المؤسسة[3].

أولا: 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 مساءا 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 ألحق 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 ومصلحتها 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 العمل[1] ، 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 90_11 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 مضرة بسلامة وصحة العاملات، مثل العمل في المناجم والمحاجر والصناعات الكيماوية، وعدم تشغيلهن في الأماكن التي تنعدم فيها النظافة [1]، وهذا ما صرح به المشرع الجزائري سابقا من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أفريل 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 مضنية وكذلك في أعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة 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 والمضرة بالصحة فقط بالنسبة لفئة العمال الأحداث، ولم يتطرق لهذا الحضر بالنسبة للنساء العاملات. ولا بد أن نسجل هنا بأن هذا يشكل فراغا تشريعيا 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 كالعمل 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 11/90 [1] ،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 كفأتها 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 صحتهن 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 ليلا[1].

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 و29 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 تتقضاه 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 المرأة خلال عطلة الأمومة دون ارتكبها 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 يلجأ 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.

"نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة"

بن سالم كمال

أستاذ محاضر –أ–

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المقدمة:

الأصل خضوع علاقة العمل الأجرية إلى أحكام قانون العمل، متى شملت هذه العلاقة تقديم خدمة أيا كانت طبيعتها فكرية أو يدوية، ولحساب الغير أيا كان شكله أو موضوعه، وتحت إدارته وإشرافه. غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تعرفها الجزائر أفرزت أنشطة اقتصادية خاصة، هذه الأخيرة أملت توجها جديدا للسياسة التشريعية في مجال علاقات العمل، القائم على تخصيص نظم نوعية لعلاقات العمل، وهو ما يتطلب منا دراسة طبيعة علاقات عمل تلك النظم النوعية، وتشخيص أسباب استثنائها من الخضوع لأحكام قانون العمل، وكذا مناقشة الرؤى المختلفة حول آفاق النظم النوعية لعلاقات العمل في التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة.

المبحث الأول: تعرف علاقة العمل الأجرية وشروطها

لا يمكن للمستخدم أن يمارس سلطاته على جميع العمال، بل إنه مقيد بفئات محددة منها تلك التي تخضع لقانون العمل، أما الفئات الأخرى فإنها لا يخضع لسلطات للمستخدم إما نظرا لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها، أو نظرا لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بها.

المطلب الأول: تعريف العامل الأجير

تولت المادة 2 من قانون علاقات العمل تعريف العامل الذي يخضع لأحكام هذا القانون، بأنه: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين

يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أومعنوي، عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

بينما عرف القانون السابق العامل، بأنه:"يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"[1].

شخصية العامل في عقد العمل محل اعتبار شخصي، فلا يجوز مساعدة العامل في أداء عمله، كما لا يجوز أن ينوب عنه عامل آخر للقيام بعمله.

في حين عرف المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد العامل، بأنه: "كل شخص يؤدي عملا يدويا و/أو فكريا، مقابل أجر أيا كان طبيعته وكيفية دفعه، لحساب وتحت سلطة المستخدم"[2].

أهم ما يميز هذا التعريف هو إبرازه لتبعية العامل للمستخدم في تنفيذ علاقة العمل، وهو أهم عنصر في علاقة العمل الذي يخول المستخدم حق التوجيه والتنظيم والتأديب خلال سريان العلاقة الأجرية، إضافة إلى عنصري العمل المؤدى والأجر المدفوع.

قد يطلق على العامل ألفاظ عديدة، منها: الأجير، الشغيل، المستخدم بفتح الدال(...)، وهي كلها مرادفات لشخص العامل، وقد ذهب بعض الفقه إلى تعريف العامل الخاضع أو العامل التابع، بأنه:" كل من يشمله القانون الاجتماعي بالحماية، سواء أكان مرتبطا بعقد عمل أو عقد استخدام، وتمتد هذه الحماية منذ بداية العقد وأثناء سريانه وعند انتهائه، بل وتشمل أيضا ورثة العامل حال وفاته"[3].

---

[1]- م.2 ف.2 من ق.رقم:78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر مؤرخة في 08 أوت 1978، ع.32، ص.724.

[2] -Art. 9 de l'avant projet de loi portant le code du travail, Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, juillet 2014, non publié : « est réputé travailleur, toute personne qui fournit un travail manuel et /ou intellectuel moyennant rémunération, quel que soit sa nature et son mode de paiement, pour le compte et sous l'autorité de l'employeur ».

[3]- أيمن عبد العزيز مصطفى علي حسين البرماوي، القيود الواردة على السلطة التأديبية (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ص.48 وما يليها.

عرف البعض العامل الخاضع من خلال تحديد مجال تطبيق أحكام قانون العمل، بأنه:" يطبق على جميع العمال، الذين يؤدون عملا لحساب الغير، تحت إدارته وإشرافه، أيا كانت طبيعة العمل الذي ينجزونه"[4]، بينما عرف البعض الآخر العامل، بأنه: "يهتم قانون العمل بتنظيم الروابط بين أصحاب الأعمال والعمال الذين يشتغلون لحسابهم، تحت إشرافهم وسيطرتهم لوقت محدد أو غير محدد مقابل أجر"[5].

استئناسا بالمصادر التشريعية والفقهية المذكورة أعلاه، يمكننا استخلاص أهم عناصر العمل التابع، التي تميز العامل التابع عن غيره من المستخدمين، فنقول العامل التابع هو كل شخص طبيعي، يؤدي عملا يدويا و/أو فكريا أيا كانت طريقة تنفيذه، ومقابل أجر أيا كانت طبيعته، وطريقة دفعه، لحساب المستخدم تابع للقانون الخاص أيا كان شكله أو موضوعه، وتحت سلطته.

يرى البعض أنه بعد انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، شجع المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء، على حرية المقاولة، التي سمحت بخلق مناصب شغل مختلفة، وإقامة علاقات اقتصادية نوعية، تبلور عنها علاقات مهنية، اتخذت مسميات مختلفة(عقود عمل، عقود مقاولة، عقود مقاولة من الباطن، عقود تسيير، عقود وكالة،...).

فقانون العمل يحمي علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها لأطراف العلاقة، فأهمية تكييف العامل الأجير تسمح بتحديد فئات العمال الأجراء المشمولة بالحماية المهنية والاجتماعية في مفهوم قانون علاقات العمل واستبعاد فئات أخرى، حتى وإن كانت علاقات عملها مأجورة، ولكنها ليست تبعية أو العكس[6].

المطلب الثاني: شروط علاقة العمل الأجرية

[4]– عبد الودود يحي، شرح قانون العمل،ط.3 القاهرة، د.ن.ع. لعام 1989، ص. 48 وما يليها.

[5]– مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، د.م.ج. لعام 1984، ص. 58 وما يليها.

[6] ––Leila Borsali Hamdan, *op.cit*, p.83 N° 145.

الأصل أن سلطات المستخدم تسري عموما[7]على العمل التابع، والمقصود بهذا الأخير العمل الذي ينجزه العامل لحساب المستخدم وهو في حالة التبعية القانونية بصورتيها الفنية والتنظيمية[8].

الفرع الأول: أن يلتزم العامل بأداء العمل التزاما شخصيا

يتضح من التعريفات السابقة أن "**العامل**" يشمل كل من يقوم بعمل يدوي أو عقلي أو حتى فني، ولا أهمية للتسمية التي تطلق عليه، كما أن العامل بهذا المعنى لا يمكن إلا أن يكون شخصا طبيعيا لارتباط العمل بالنشاط الإنساني الذي لا غنى عنه للفرد.

ذهب البعض–ردا على من يرى أنه لا مانع من أن تكون للشخص المعنوي صفة العامل، كون أن عقد الوكالة وعقد المقاولة وعقد العمل هي جميعا عقود ترد على العمل– إلى التساؤل لماذا يمكن للشخص المعنوي أن يكون وكيلا أو مقاولا بينما لا يكون عاملا[9]، من هنا تظهر أهمية العمل من حيث ارتباطه بالإنسان الطبيعي دون سواه، فخصته جميع تشريعات العمل الحديثة بنظام خاص يختلف عن سائر النظم التي تحكم العقود الأخرى، وهو ما يدل دلالة قاطعة على أن المشمول بهذه الحماية هو الإنسان العامل، فضلا عن أن هذا الأخير هو القادر على ممارسة النشاط المهني[10].

يستفاد من المادة 2 من قانون علاقات العمل أنه يشترط أن يكون العمل الذي يقدمه العامل من الأعمال الخاصة لا من الأعمال العامة، تقديرا من المشرع بأن العمل العام يخرج بحكم طبيعته عن نطاق قانون العمل ليخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية

---

[7] – تعني كلمة عموما أن بعض أحكام قانون العمل قابلة للتطبيق على بعض العمال المستقلين الذين تقترب أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من أوضاع العمال التابعين كعمال المنازل والممثلين التجاريين والصحفيين والفنانين(...).

[8] – مصطفى جلال القريشي، المرجع السابق، ص. 62.

[9]–GH .Camerlynck et G. Lyon–Caen, *Droit du travail,* 5ème éd., p. 2, n°2 , Précis Dalloz 1972, Paris.

[10] – علي عوض حسن، شرح قانون العمل المصري "علاقة العمل الفردية"، د.ن.ع. القاهرة، ط.2، ص. 10 و11.

خاصة، طبقا للمادة 3 من نفس القانون، على اعتبار أن علاقتهم اللائحية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذي ينظم العلاقة العقدية[11].

الفرع الثاني: أن يكون العمل الذي يقدمه العامل مأجورا

انطلاقا من المادة 80 من قانون علاقات العمل حصول العامل على الأجر لن يكون إلا في مقابل عمل مؤدى، حيث استقرت المحكمة العليا على اعتبار الأجر إحدى الخاصيتين الأساسيتين لعقد العمل[12]. وتأسيسا على ذلك، يمكن اعتبار عقد العمل بأنه عقد معاوضة يقدم فيه العامل عمله مقابل أجر يحصل عليه، ويمثل الأجر في عقد العمل سبب التزام طرفاه، فسبب التزام المستخدم بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل، وسبب التزام العامل بأداء العمل هو التزام المستخدم بدفع الأجر.

فنية المعاوضة شرط أساسي لسريان قانون العمل على العمل التبعي، ولا يتأثر وجودها بتنوع صور الأجر، بمعنى طالما توافرت نية المعاوضة لدى طرفي علاقة العمل كنا بصدد عقد عمل، أيا كان الاسم الذي يطلق عليه (أجرا أو مرتبا أو أتعابا أو عمولة)، وأيا كانت طريقة حسابه(على أساس وحدة زمنية، أو على أساس مقدار من الإنتاج، أو نسبة من الأرباح)، فالأجر هو كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله ثابتا أو متغيرا نقدا أو عينا[13]، وهو ما أكدت عليه محكمة النقض الفرنسية بتاريخ:03 أوت 1942 حيث اعتبرت عقد العمل ذا طابع تعويضي، يقبله العامل بصفة صريحة أو ضمنية[14].

الفرع الثالث: أن يكون العمل المؤدى تبعيا

---

[11] – م.3 من ق. رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

[12] –غ.إ.م.ع.، قرار صادر بتاريخ 12-03-1996 تحت رقم:129628، المشار إليه في المرجع حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، ج.1، ص.62.

[13] – همام محمد محمود زهران، شرح قانون العمل المصري"عقد العمل الفردي"، د.م.ج.القاهرة، ط.2003، ص. 37.

[14]–J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 146.

لقد حاول البعض تعريف التبعية القانونية، بأنها:"حالة قانونية يكون فيها أحد طرفي علاقة العمل، وهو العامل، في مركز قانوني معين، يترتب عليه التزاما بالامتثال لتعليمات المستخدم المتعلقة بطرق تنفيذ العمل، بحيث يقابل هذا الالتزام حق المستخدم في الإدارة والإشراف على عمل العامل، وما ينجر عنه من سلطة معاقبة العامل المخالف للتعليمات"[15].

وعليه، يشترط لسريان سلطات المستخدم على العامل، أن يكون هذا الأخير تابعا في أدائه لعمله لمن يؤدي العمل لحسابه، بمعنى أن يضع القائم بالعمل نفسه تحت إدارة وإشراف ورقابة المستخدم، الذي يملك سلطة توجيه التعليمات وتحديد طرق تنفيذ العمل، وهو ما أوضحه قانون علاقات العمل، أنه يسري على علاقة العمل التي تتميز برابطة التبعية القانونية، وهو المقصود بعبارة: "**لحساب شخص آخر يدعى المستخدم**".

ويترتب على رابطة التبعية القانونية المميزة لعلاقة العمل، النتائج التالية:

أ-إن التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية، فلا يعتد بالتبعية التي يكون مردها المركز الاقتصادي للعامل والتي يسميها الفقه بالتبعية الاقتصادية،

ب- يكفي لقيام التبعية وجود علاقة عمل حتى ولو كانت شفوية،

ج-قيام حالة التبعية في مجال العمل يترتب عليه بالضرورة ثبوت سلطة المتبوع في تطبيق العقوبة التأديبية على تابعه،

د-نتيجة لخضوع العامل التابع لأوامر المتبوع في مجال العمل، يتأكد حق هذا الأخير في إدارة عمل التابع والإشراف عليه ورقابته، فإصدار الأوامر والتعليمات حول طرق وآليات تنفيذ العمل ومتابعة تنفيذه، ثم المحاسبة عند مخالفة تلك التعليمات التقنية، تنتهي إلى الاعتراف للمتبوع بالسلطة في تأديب تابعه، وهذه السلطة نتيجة حتمية لاجتماع تلك الحقوق الغير مقصودة لذاتها، وإنما ضمانا للتنفيذ الحسن للعمل.

وللتبعية القانونية صورتان من الناحية العملية:

الصورة الأولى: التبعية القانونية الفنية (المفهوم الضيق للتبعية القانونية)

[15] -علي عوض حسن، المرجع السابق، ص. 18 و19 و20.

مقتضاها أن تبعية العامل لا تتحقق إلا في حالة خضوعه لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من المستخدم في المسائل الفنية الدقيقة للعمل الذي يؤديه.

القول بهذا الرأي من شأنه تضييق مجال تطبيق قانون العمل، مما يحرم فئات عريضة من العمال من الحماية، باعتبار التبعية الفنية تستلزم دراية شاملة وإلمام دقيق من طرف المستخدم بالمسائل الفنية للعمل المراد تنفيذه، وهو ما لا يتيسر في كثير من الأحيان بالنظر لتطور فنون وآليات العمل وتكنولوجيات الإنتاج، كما أن عدم خضوع العامل للإشراف الفني للمستخدم، لا يفيد استقلاليته ولا ينفي تبعيته القانونية للمستخدم، متى كان في أدائه لعمله يخضع لإدارته وإشرافه من الناحية التنظيمية[16].

الصورة الثانية: التبعية القانونية التنظيمية (المفهوم الواسع للتبعية القانونية)

وفقا لهذا المفهوم فإنه يكفي لتحقق تبعية العامل أن يخضع في أدائه لعمله لإدارة وإشراف المستخدم من الناحية التنظيمية، بحيث يخضع العامل لتعليمات المستخدم المتعلقة بالظروف المحيطة بتنفيذ العمل وتنظيمه داخل المؤسسة، كتحديد مواقيت وفترات الراحة، وتعيين فرق العمل المتناوبة وإجراءات استخلافها، وشروط الاستفادة من الغيابات الخاصة، وتعليمات الوقاية الصحية والأمن بأماكن العمل، وكذا تحديد الإجراءات التأديبية المتخذة.

وعليه، هذه الصورة من التبعية لا تقتضي إلمام واسع من المستخدم بفنيات العمل، مما يؤدي إلى اتساع مجال تطبيق قانون العمل على العمال المعنيين وكذا اتساع السلطة التأديبية للمستخدم[17].

إن الأخذ بالمفهوم الموسع للتبعية القانونية يجرنا للحديث عن اعتبار أصحاب المهن الحرة عمالا في علاقتهم بمن يؤدون عملهم لحسابهم، رغم استقلالهم في أداء عملهم كالشركات المدنية للهندسة أو المحاماة أو العيادات الطبية الخاصة، ولاسيما في هذا

[16] – أيمن عبد العزيز مصطفى علي حسين البرماوي، المرجع السابق، ص. 37.

[17]– همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 42.

النوع من المهن الحرة التي تتطلب الاستقلالية في العمل، فمسألة التبعية القانونية تبقى محدودة مقارنة مع العامل العادي الذي يخضع لتبعية قانونية كاملة أو شبه مطلقة.

من الملاحظ أن نطاق التبعية القانونية ومداها أصبح متغيرا وليس ثابتا، ولاسيما مع تطور التكنولوجيات الجديدة واستحداث أنماط جديدة للمناجمانت(management)أدت إلى تغيير أشكال التبعية القانونية، وتدفعنا اليوم إلى إعادة التفكير في حلول جديدة[18].

فاستيفاء أي علاقة مهنية للعناصر الثلاثة المذكورة، والمتمثلة في الالتزام الشخصي للعامل بالعمل، وتبعيته للمستخدم تبعية قانونية، وتقاضيه للأجر، تجعل علاقة العمل قائمة، وترتب جميع آثارها القانونية، وبالتالي أي علاقة مهنية تفتقد لأحد هذه العناصر، لا ترقى إلى درجة علاقة العمل بمفهوم قانون علاقات العمل. بمفهوم المخالفة لا ترقى عقود التمهين إلى درجة علاقة العمل بمفهوم قانون علاقات العمل، لأنها تهدف إلى ضمان تكوين مهني منهجي وكامل للمتمهن، يلتزم هذا الأخير مقابل ذلك، بالعمل لدى المؤسسة المستخدمة طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا أوليا محددا مسبقا[19].

فأهم ما يميز عقد التمهين هو افتقاده لعنصر الأجر، أما عن الأجر الأولي المدفوع للمتمهن، فإنه يدفع في مرحلة أولى من طرف الدولة. ولهذا لا يمكن تكييفه بأنه عقد عمل، وبهذه الصفة، لا يخضع عقد التمهين لأحكام قانون العمل ولا للاتفاقيات الجماعية المعمول بها، ما لم ينص القانون صراحة على خلاف ذلك[20]، كما أنه لا ترقى عقود ما قبل التشغيل إلى درجة علاقة العمل، لأنها تهدف إلى التكوين قبل

[18]– J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *op. cit.*, p.146.

[19] –م.10 من ق.رقم: 81–07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج.ر مؤرخة في 1981، ع.26.

[20] –Leila Borsali Hamdan, *op.cit.*, p.50.

الإدماج في الحياة المهنية[21]، وهو ما يبرر افتقارها لعنصري التبعية والأجر، وهو ما انتهت إليه المحكمة العليا[22].

كما لا ترقى عقود الإدماج على اختلاف أنواعها إلى علاقة عمل، لأنها تهدف أساسا إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وترقية تشغيلهم عبر برامج تكوين مناسبة، وبمدد وأجور محددة تنظيميا[23].

المبحث الثاني: الفئات المستثناة من الخضوع لسلطات المستخدم

استثنى المشرع الجزائري فئات من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل، والسبب في ذلك يرجع إما إلى خضوعهم إلى نظم نوعية لعلاقات عملهم أو إلى أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

التساؤل المطروح، ماهي الحكمة من استثناء هذه الفئات من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل؟ وما هي حدود هذا الاستثناء؟

المطلب الأول: الفئات المستثناة من الخضوع للسلطة التأديبية للمستخدم نظرا لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها

طبقا للمادة 1 من قانون علاقات العمل، يحكم هذا الأخير العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، إلا ما استثني من الخضوع لأحكامه بموجب نص صريح[24].

---

[21] – م.ت. رقم:98-402 المتضمن الإدماج المهني للشباب الجامعيين الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج.ر مؤرخة في 1998، ع. ، ص.

[22] –غ.إ.م.ع، قرار صادر بتاريخ 10-01-2007 تحت رقم: 349789، م.ق. م.ع لسنة 2007، ع.1، ص.279:" فعقود ما قبل التشغيل أو عقود التشغيل الأولية المبرمة طبقا لمقتضيات المرسوم التنفيذي رقم:98-402، لا ترقى إلى درجة عقود عمل بمفهوم القانون رقم:90-11، لأنها تفتقد على وجه الخصوص، لعنصري التبعية والأجر."

[23] –م.ت.رقم:08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، معدل ومتمم.

[24] – م. 4 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي

الفرع الأول: مسيري المؤسسات

تطبيقا للمادة 4 من قانون علاقات العمل صدرت أحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

من خلال قراءة متأنية لأحكام هذا المرسوم، تطرح تساؤلات عن طبيعة علاقة عمل مسيري المؤسسات، ونظامهم التأديبي، وعن طرق إنهاء علاقة عملهم، وآثارها القانونية المترتبة عنها؟

يعتبر مسير المؤسسة كل من المسير الأجير الرئيسي أو المدير العام أو الوكيل أو إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي أو أي مسير أجير رئيسي آخر، تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة لأي شركة ذات رؤوس أموال[25].

كقاعدة عامة يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال بموجب عقد عمل، يخوله نفس الحقوق ويخضع لنفس الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء في أحكام قانون علاقات العمل، باستثناء ما تضمنته الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله من أحكام مخالفة[26].

يستنتج مما سبق، أن مسيري المؤسسات يبقون يخضعون في علاقة عملهم إلى ازدواجية تشريعية بين أحكام قانون علاقات العمل، وأحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، بصفته إطارا تنظيميا خاصا تفرضه خصوصية عقود عملهم.

الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".

[25] – م. 2 من م. ت. رقم: 90-290 المؤرخ في 29سبتمبر1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر. مؤرخة في 1990، ع. 42.

[26] – م. 6 من م.ت رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

بداية فيما يتعلق بحالات انتهاء علاقة عمل مسير المؤسسة مع جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، فإنه إضافة للحالات المنصوص عليها في المادة 64 من قانون علاقات العمل، فإنه يمكن لأحد الطرفين المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقة العمل، في حالة الإخلال ببنود العقد من حيث محله أو سببه ولاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتهما، حيث أنه من البديهي أن يحدد طرفا العلاقة بوضوح أهداف النتائج والتزاماتهما، ليتمكن قاضي الموضوع من تقدير مدى الإخلال بها[27].

انطلاقا من التفرقة التشريعية بين أسباب إنهاء علاقة العمل من قبل المسير الأجير، وتلك التي يتمسك بها المستخدم، فبينما يمكن للمسير الأجير التمسك بالمخالفة الخطيرة لبنود العقد ليتحرر من فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد، كما يمكن للمستخدم التحرر من فترة الإشعار المسبق في حالة ارتكاب المسير الأجير خطأ جسيما[28].

أما المخالفة الخطيرة فيبقى تقديرها خاضعا لسلطة قاضي الموضوع الذي يقرر مدى الخطورة التي تتصف بها ما يصدر عن المستخدم من أفعال أو امتناع، من شأنه المساس بحقوق المسير الأجير المترتبة عن العقد أو القانون، أما عن مفهوم الخطأ الجسيم فتحدده المادة 73 من قانون علاقات العمل، على ضوء تفسير المحكمة العليا[29].

خلافا للقواعد العامة المقررة في مجال الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، فإنه طبقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، فإن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل تخص الطرفين معا، فإذا كان التسريح التعسفي بفعل المستخدم يطبق عليه التعويض طبقا لنص المادة 73-4 من قانون

---

[27]- م. 10 من م.ت رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

[28]- م. 11 و12 من م.ت رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

[29]-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، د.ق.ن.، الجزائر، ط. 2003، ص. 147.

علاقات العمل، بينما إذا كان فسخ عقد العمل بفعل المسير الأجير فتطبق عليه القواعد العامة للتعويض الواردة في القانون المدني.

غير أنه من الملاحظ أن أحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، استبعدت صراحة خضوع مسيري المؤسسات إلى النظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال، باستثناء ما يمكن أن يوجه لهم من إنذارات أو تنبيهات كتابية من طرف الأجهزة المؤهلة التي أبرمت عقد العمل معهم، حينما لا يراعوا الواجبات والالتزامات المتصلة بعلاقة عملهم، سواء تلك المدونة في قانون علاقات العمل أو تلك المتفق عليها في العقد[30].

الفرع الثاني: مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري

تطبيقا لنص المادة 4 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري[31]، الذي ألغى الأحكام الواردة في المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر[32].

طبقا للمادة 384 من الأمر المتضمن القانون البحري الجزائري، يعرف "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر، بينما

[30] – م. 16 من م.ت رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

[31] – م. ت. رقم: 05-102 المؤرخ في26مارس2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج. ر. مؤرخة في 27 مارس2005، ع. ، ص. 3.

[32] – م. 60: . ت. رقم: 05-102 المؤرخ في26مارس2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، السالف الذكر: "تلغى جميع أحكام المرسوم رقم: 88-171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر".

يعرف "المجهز" بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض[33].

غير أنه تطرح تساؤلات بخصوص طبيعة علاقة عمل المستخدمين الملاحين، ولاسيما نظامهم التأديبي وطرق انتهاء علاقة عملهم؟

1- فيما يتعلق بنظامهم الداخلي وانضباطهم:

فإنهم يخضعون صراحة في مجال النظام الداخلي والانضباط لأحكام القانون البحري، وأحكام قانون علاقات العمل[34].

إضافة لأحكام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة المنصوص عليها في المواد من75 إلى 79 من قانون علاقات العمل، فإنه نص على تدابير السلامة في الملاحة البحرية وأمن السفن والبحارة في المواد من210 إلى 245 من القانون البحري، وعن التزاماتهم المهنية على متن السفينة، فإنها مدونة في المواد من452 إلى 467 من نفس القانون[35].

2-فيما يتعلق بنظامهم التأديبي:

[33] - أ. رقم:76-80 المؤرخ في23-10-1976 المتضمن القانون البحري، ج. ر. مؤرخة في10 أفريل1977، ع. 29، م. م. بالقانون رقم: 98-05 المؤرخ في 25-06-1998.

[34] - م. 57 ف. 1 من م.ت رقم: 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، السالف الذكر.

[35] - م. 459 من أ. رقم: 76-80 المؤرخ في 23-10-1976 المتضمن القانون البحري، السالف الذكر: " يتعين على جميع أفراد الطاقم التعاون على متن السفينة ورعاية أنظمة التعاون والحياة المشتركة والسهر على الثقة والاحترام المتبادلين والمساهمة على حفظ النظام والأمن على متن السفينة وذلك لفائدتهم المشتركة ولتحقيق مهمتهم كما ينبغي"، م. 460 من نفس الأمر: "يعد الربان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ويمثل المجهز على متن السفينة. ولهذا الغرض، فهو يسهر على التنفيذ السليم لعقود الاستخدام البحري المبرمة بين المجهز وأفراد الطاقم ويمدهم بالتعليمات الضرورية الخاصة بتنفيذ العمل على متن السفينة."

انفردت أحكام النظام التأديبي للمستخدمين الملاحين في المواد من468 إلى 476 من القانون البحري[36].

3- فيما يتعلق بطرق إنهاء علاقات عملهم:

تنهى علاقة عملهم بنفس الحالات المنصوص عليها في المادة66 من قانون علاقات العمل[37]، إضافة إلى حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين المنصوص عليها في المادة 471 من القانون البحري، باستثناء حالة الاستقالة فإنها تخضع لبعض المقتضيات الخاصة المنصوص عليها في المواد من 53 إلى 56 من المرسوم المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.

الفرع الثالث: العمال في المنزل

تطبيقا للمادة 4 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل.

من خلال قراءة أحكام هذا المرسوم، تطرح تساؤلات بخصوص طبيعة علاقة عمل العمال في المنزل ولاسيما نظامهم التأديبي، وطرق انتهاء علاقة عملهم، والآثار القانونية المترتبة عنها؟

الجديد في أحكام هذا المرسوم أنه تناول تعريف كل من العامل في المنزل والمستخدم في المنزل، فيعتبر **عاملا في المنزل:** " كل شخص يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجرة، ويقوم

---

[36] - م. 468 من أ.رقم: 76-80 المؤرخ في 23-10-1976 المتضمن القانون البحري: "يتعرض لعقوبة تأديبية كل عضو من أعضاء الطاقم، يرتكب عملا يسيئ السير العادي للخدمات على متن السفينة أو على اليابسة"، م.م. بموجب المواد من 39 إلى41 من القانون رقم:98-05.

[37] - م. 66 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة. "

وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط".

ويعتبر **مستخدما في المنزل**، " كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا ويشغل عاملا أو أكثر في المنزل"[38].

من الواضح أن المادة 2 من المرسوم حددت معايير العمل في المنزل، التي تفرضها خصوصية علاقة العمل، فيشترط في العامل في المنزل أن ينفذ عملا أو أشغالا مقابل أجر محدد مسبقا، بطريقة جزافية أي تأسيسا على تسعيرة قاعدية بغض النظر عن نوعية العمل المؤدى، إما على أساس كل قطعة منجزة أو كل ساعة عمل أو كل كلمة مترجمة أو كل نسخة من إنجاز فكري مصححة، وأن يكون العمل المقدم لحساب مستخدم واحد أو أكثر، أيا كانت طبيعته(صناعي، تجاري، حرفي، فلاحي، تربوي، تعليمي)، على أن يتحصل على المواد الأولية وأدوات العمل بنفسه أو بواسطة المستخدم مباشرة، وأخيرا أن ينجز العامل في المنزل الأشغال لوحده، أو بمساعدة أحد أفراد أسرته أي الزوج أو أحد أبنائه ممن يعولهم فعلا، أو بواسطة شخصية أجنبية مأجورة، كما تناول كيفيات تنفيذ الأشغال في المنزل من الطرفين معا، كإجبارية مسك دفتري الطلبات والتسليم، وتحديد أهم بياناتهما[39].

أما باقي الأحكام المحددة لحقوق والتزامات الطرفين، فهي مستمدة كلية من أحكام قانون علاقات العمل، كإجبارية التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وإجبارية مسك الدفاتر المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وطرق حساب أجر العامل حسب مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة، على أن لا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون. في المقابل يلتزم العامل في المنزل بالامتثال لتوجيهات المستخدم في تنفيذ أشغاله، طبقا للمواصفات والتعليمات المعطاة من طرف

[38] – م. 2 من م. ت. رقم: 97–474 المؤرخ في 8 شعبان 1418هـ الموافق 8 ديسمبر 1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل، ج.ر مؤرخة في14 ديسمبر1997، ع. 82، ص. 30.

[39] – م. 5 و7 من م. ت. رقم: 97–474 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل.

المستخدم، كما يمتنع عن أي منافسة من شأنها الإضرار بالمستخدم، وكذا وجوب حفاظه على السر المهني.

غير أنه من الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى الآثار القانونية المترتبة عن إخلال العامل في المنزل بتنفيذ التزاماته المهنية، حيث لم يتضمن المرسوم ما يشير إلى خضوع العامل في المنزل إلى نظام تأديبي استثنائي عن النظام التأديبي المشترك الذي يخضع له العامل بمفهوم قانون علاقات العمل، وهو ما يعني استمرار فئة العمال في المنزل الاستفادة من مقتضيات قانون علاقات العمل في هذا المجال، وأي نزاع فردي في العمل محتمل بين المستخدم والعامل في المنزل، يخضع للمقتضيات المقررة في قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

1-موقف قانون العمل المقارن من العمال في المنزل:

على غرار المشرع الجزائري، ذهب المشرع الفرنسي إلى تبني نفس معايير العمل في المنزل[40]، كما قرر صراحة إخضاع فئة العمال في المنزل إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة على العمال الأجراء، إضافة إلى أحكام الاتفاقيات الجماعية التي تربطهم بالمستخدم، على الرغم من خصوصية هذه العلاقة المهنية[41]، بينما لم تستثن بعض تشريعات العمل العربية فئة العمال في المنزل من تطبيق أحكام قانون العمل[42].

[40]- Art. l.724-1 du c. trav. fr. annoté, Bernadette Lardy-Pélissier, j. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, G.R.F. 2000, p. 1473.

[41]- art. l.721-6 du c. trav. fr. annoté.fr, Bernadette Lardy-Pélissier, j . Pélissier, A. Roset, L. Tholy, G.R.F. 2000, p.1477. « Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.

Ils bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause».

[42] - م. 4 من ق. رقم: 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم: 90 لسنة 2005 المتضمن قانون العمل المصري الجديد: " لا تسري أحكام هذا القانون على : أ-العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، ب-عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ج-أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك. "، م. 2 ف. 3 من ظهير شريف رقم: 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 الموافق 11سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون

الفرع الرابع: الُصحفيين

تطبيقا للمادة 4 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم المتضمن النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، وصنفهم إلى أربع فئات، وهي فئة الصحفيين، وفئة مراسلي الصحافة، وفئة معاوني الصحافة، وفئة الصحفيين المستقلين.

من الملاحظ أن أحكام هذا المرسوم لم تعرف فئة الصحفيين، واكتفت بتعريف جهاز الصحافة وباقي الفئات الأخرى [43]، لذا ارتأينا الاستعانة بأحكام قانون الإعلام الذي عرف الصحفي المحترف، بأنه: " كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وانتقائها ومعالجتها، و/أو تقديم الخبر لدى أو لحساب نشرية دورية أو وكالة أنباء أو خدمة اتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الإنترنت، ويتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة ومصدرا رئيسيا لدخله"، كما اعتبر كل مراسل دائم تربطه علاقة تعاقدية مكتوبة مع جهاز الإعلام، صحفيا محترفا[44].

بينما عرف القانون الفرنسي الصحفي المحترف، بأنه كل من يهتم بصفة أساسية ومنتظمة ومستديمة بممارسة مهنة الصحافة لدى نشرية يومية أو دورية واحدة أو أكثر، أو لدى وكالة أنباء واحدة أو أكثر، ويتقاضى منها أهم مداخيله، معتبرا فئة

رقم: 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ج.ر مؤرخة في 8 ديسمبر 2003، ع.5167، ص.3969: " تسري أحكام هذا القانون أيضا على :

3-الأجراء المشتغلين بمنازلهم. "، م. 7 من نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (م/51) بتاريخ: 22 شعبان 1426 هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم: 219 بتاريخ: 22 شعبان 1426هـ : " يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام : 1-أفراد أسرة صاحب العمل، 2-خدم المنازل ومن في حكمهم،

3-عمال البحر، 4-عمال الزراعة، 5-العاملون غير السعوديين، 6-لاعبو الأندية والاتحاديات الرياضية ومدربوها. "، م. 88 من ق. رقم:91 لسنة 1959 المتضمن قانون العمل الموحد: " يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل : أ-الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية لا تستغرق أكثر من 06 أشهر، ب-أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا، ج-ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها. "

[43] - م. ت. رقم:08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج.ر. مؤرخة في 11 ماي 2008، ع. 24 ، ص. 13.

[44] - م. 73 و74 من ق.ع. رقم: 12-05 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالإعلام، ج.ر. مؤرخة في 15 يناير 2012، ع. 02، ص. 41.

المراسلين وكذا المساعدين المباشرين للتحرير، وهم المحررون المترجمون، والمحققون المحررون، والمحررون المراجعون، والمحررون الرسامون، والمحررون المصورون، صحفيين محترفين، باستثناء أعوان الإشهار وكل من يقدم مساهمة عرضية[45].

من الواضح أن المشرع الفرنسي تطلب في الصحفي المحترف استيفاء شروط أهمها، أن تكون ممارسة مهنة الصحافة نشاطا رئيسيا ومنتظما ومستديما، وأن يتخذ من مهنة الصحافة مصدرا رئيسيا لمداخيله، ولا بد من ممارسة مهنة الصحافة في نشرية يومية أو دورية واحدة أو أكثر، ولدى وكالة أنباء واحدة أو أكثر. وهي–في اعتقادنا– نفس الشروط التي تطلبها المشرع الجزائري في الصحفي المحترف بموجب قانون الإعلام الجديد.

اعتبر المشرع الجزائري العلاقة التي تربط الصحفي بجهاز الصحافة هي علاقة عمل، وتثبت فقط بعقد عمل مكتوب، مهما كانت طبيعة علاقة العمل[46]، كما يحدد حقوق الطرفين وواجباتهما في إطار علاقة العمل، ودون الإخلال بالحقوق والواجبات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهي إحالة صريحة إلى أحكام قانون علاقات العمل[47].

يبرم عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، على أن يتضمن عقد العمل المبرم بين الجهاز الصحفي المستخدم والصحفي أو معاون الصحفي على الخصوص طبيعة علاقة العمل، والتصنيف المهني، ومكان العمل، وكيفيات دفع الأجر، وكذا المكافآت والتعويضات المستحقة[48].

وعن طرق تعليق وإنهاء علاقة العمل التي تربط الصحفي بجهاز الصحافة المستخدم، فإن أحكام المرسوم المنظمة لعلاقات عمل الصحفيين أخضعتها إلى التشريع والتنظيم

---

[45]–Art. L.761. 2 du C. Trav. fr annoté, Bernadette Lardy– Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op.cit.*, éd.2000, p.1545.

[46] – م. 9 من م. ت. رقم:08– 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: "يشترط في توظيف كل صحفي أو معاون الصحافة إبرام عقد عمل كتابي مهما كانت طبيعة علاقة العمل."

[47] – م.5 من م. ت. رقم: 08– 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

[48] – م.11 من م. ت. رقم: 08– 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

المعمول بهما، وهي إحالة صريحة مرة أخرى إلى المواد من 64 إلى66 من قانون علاقات العمل[49]، غير أنه لا يعاد إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله بعد انقضاء فترة التعليق[50].

من الملاحظ أن قانون الإعلام الجديد أورد حالة خاصة اعتبر فيها فسخ العقد من طرف الصحفي المحترف عقب تغيير توجه أو مضمون أية نشرية دورية أو أية وسيلة إعلام، أو توقف نشاطها أو التنازل عنها، تسريحا من العمل يخوله الحق في الاستفادة من التعويضات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما[51].

تجدر الإشارة إلى أنه نص لأول مرة قانون الإعلام على إنشاء المجلس الأعلى لآداب وأخلاقيات مهنة الصحافة منتخب من طرف الصحفيين المحترفين، متعهدا إليه بإعداد ميثاق شرف مهنة الصحافة، يتضمن قواعد آداب وأخلاقيات مهنة الصحافة والعقوبات التأديبية المترتبة عنها وطرق الطعن فيها، غير أن إنشاء هذا المجلس وإعداد ميثاق الشرف لم يريا النور لحد الساعة، على الرغم أنه وعد بتنصيبه في أجل سنة ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون[52].

وعد قانون الإعلام بصدور القانون الأساسي للصحفي، يحدد مختلف أصناف الصحفيين المحترفين وحقوقهم و واجباتهم ومسارهم المهني، غير أنه لم يصدر لحد الساعة.

في انتظار صدور القانون الأساسي للصحفي، نرى ضرورة لجوء ممثلي الصحفيين وأجهزة الصحافة المستخدمة إلى إبرام اتفاقيات جماعية تحدد مختلف التصنيفات المهنية للصحفيين المحترفين، والأجور الأساسية ومختلف المنح والتعويضات، والفترة

---

[49] – م.21 من م. ت. رقم: 08– 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: " يخضع تعليق وإنهاء علاقة العمل للتشريع والتنظيم المعمول بهما."

[50] – م. 22 من م. ت. رقم: 08– 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: "بغض النظر عن الأحكام التشريعية المعمول بها والمتعلقة بتعليق علاقة العمل، لا يمكن إعادة إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله عند انقضاء مدة التعليق".

[51] – م. 82 من ق.ع.رقم:12–05 المتعلق بالإعلام.

[52] – م. من94 إلى99 من ق. ع. رقم: 12–05 المتعلق بالإعلام.

التجريبية والإشعار المسبق، وإجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل، وتحديد الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب(...)[53].

1-موقف قانون العمل المقارن من علاقات عمل الصحفيين:

على غرار المشرع الجزائري، ذهب المشرع الفرنسي إلى إخضاع فئة الصحفيين المحترفين إلى أحكام قانون العمل، ما لم تنص قوانينها الأساسية على أحكام أكثر نفعا[54].

على غرار المشرع الجزائري، ذهب المشرع المصري إلى إصدار قانون الصحافة، تناول فيه الأحكام خاصة بتنظيم حقوق وواجبات الصحفيين بما يتفق وطبيعة عملهم في الفصل الثالث، وقواعد تأديبهم في الفصل الرابع الخاص بتأديب الصحفيين، مع الإحالة بما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل إلى قانون نقابة الصحفيين[55].

يبقى لقانون العمل مرجعيته في تنظيم عقد العمل الصحفي باعتباره الشريعة العامة لعلاقات العمل التابع والمأجور، حيث نصت المادة 14 من نفس القانون، على أنه: " تخضع العلاقة بين الصحفي والصحيفة لعقد العمل الصحفي، الذي يحدد مدة التعاقد ونوع العمل الصحفي ومكانه والأجر وملحقاته والمزايا التكميلية، بما لا يتعارض مع القواعد الآمرة في قانون عقد العمل الفردي أو مع عقد العمل الصحفي الجماعي في حالة وجوده "، ونصت المادة 17 من نفس القانون، على أنه: " لا يجوز فصل الصحفي من عمله إلا بعد إخطار نقابة الصحفيين بمبررات الفصل، فإذا استنفذت

---

[53] – بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، د.ج.ج.، ط. 2010، ص. 77.

[54] – Art. L.761.1 du C. Trav. fr annoté, Bernadette Lardy– Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op.cit.*, éd. 2000, p.1545 : « Sous réserve de ce qui est dit au présent chapitre, les dispositions des livres 1 à 4 du code du travail sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés ».

[55] –ق.رقم:96 لسنة 1996 المتعلق بتنظيم الصحافة.

النقابة مراحل التسوية بين الصحيفة والصحفي دون نجاح، تطبق الأحكام الواردة في قانون العمل في شأن فصل العامل"[56].

الفرع الخامس: الفنانين والمسرحيين

وعد المشرع الجزائري بصدور أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم تحدد النظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالفنانين والمسرحيين، غير أنه لم يصدر ذلك التنظيم لحد الساعة، غير أنه تطرح تساؤلات عن طبيعة علاقة عمل الفنانين والمسرحيين، وحقوق هذه الفئة من العمال وواجباتها، ومسارها المهني، وكذا طرق تعليق وإنهاء علاقة عملها.

أحكام قانون علاقات العمل لا تجيبنا عن هذه التساؤلات، كما أنه لم تصدر قرارات عن المحكمة العليا في هذا المجال على حد علمنا، مما يتعين الاستئناس بما ذهب إليه المشرع الفرنسي في هذا المجال.

يعرف القانون الفرنسي عقد عمل الفنان أو المسرحي، بأنه كل عقد بموجبه يستفيد شخص طبيعي أو شخص معنوي مقابل أجر من مساهمة فنان بغرض إنتاج أو إقامة عرض فني، وتفترض قانونا أنها علاقة عمل ما لم يكن الفنان يمارس نشاطه في ظروف تستوجب تسجيله بالسجل التجاري، أي الفنان الذي يمارس مهنته لحسابه الخاص بحكم الشهرة التي يتمتع بها.

ويستفيد الفنان من القرينة القانونية على أنه عامل أي يربطه عقد عمل مع المستخدم، بغض النظر عن الكيفية التي يقبض بها أجره، ومبلغ هذا الأجر، والتكييف الذي أعطي للعقد، وبغض النظر أيضا عن حرية الفنان في تنظيم عروضه واستعمال معداته الخاصة وتشغيل شخص أو أكثر لمساعدته، طالما يشارك شخصيا في هذا العرض، وإذا تعدد الفنانون في نفس الحفل أو العرض، يكفي أن يوقع أحدهم على العقد ليستفيد جميعهم من القرينة المذكورة، شريطة أن يسلموا توكيلا مكتوبا للشخص

[56]- همام محمد محمود زهران، قانون العمل(عقد العمل الفردي)، د. م. ج، ط. 2003، ص. 67 و68.

الموقع، على أن يتضمن عقد العمل القائمة الاسمية لكل الفنانين المتعهدين، ومبلغ الأجر لكل واحد منهم[57].

في اعتقادنا، في انتظار صدور النظام النوعي لعلاقات عمل الفنانين والمسرحيين تبقى أحكام القانون رقم:90-11 هي السارية المفعول عليهم، وهذا ما لم تحدد الاتفاقيات الجماعية أحكاما خاصة أكثر نفعا في هذا المجال.

الفرع السادس: الممثلين التجاريين

وعد المشرع الجزائري بصدور أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم تحدد النظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالممثلين التجاريين، غير أنه لم يصدر ذلك التنظيم لحد الساعة، وهو ما يبقي تساؤلات مطروحة حول طبيعة علاقة عمل الممثلين التجاريين، وحقوقها وواجباتها، ومسارها المهني، وطرق تعليق وإنهاء علاقة عملها.

أحكام قانون علاقات العمل لا تجيبنا عن هذه التساؤلات، مما يقتضي الاستئناس بأحكام القانون السابق بغرض تعريف الممثلين التجاريين وتحديد طبيعة علاقة عملهم، حيث اعتبر الممثلين التجاريين من يقدمون العمل لحساب صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل، ويمارسون في الواقع بصفة استثنائية ومستمرة مهنتهم كممثلين، ولا يقومون بصفة فعلية بأية عملية تجارية لحسابهم الخاص، كما تربطهم عقود تحدد نوع الخدمات أو البضائع المعروضة للبيع أو الشراء، والجهة التي يلتزمون بممارسة نشاطهم بها، وأصناف الزبائن الذين يكلفون بزيارتهم، والقواعد المحددة مسبقا لأجورهم[58].

في اعتقادنا نفس التعريف الذي ذهب إليه المشرع الفرنسي للممثلين التجاريين، حيث تطلب في الممثل التجاري، استيفاء شروط أهمها، أن يعمل لحساب مستخدم واحد أو أكثر، وأن يمارس مهنته في الواقع بصفة استثنائية ومستمرة، وأن لا يمارس من الناحية الفعلية أية عملية تجارية لحسابه الشخصي، وأن يرتبط بالمستخدم بموجب عقد

---

[57] – Art. L. 762. 1 du C. Tra. fr annoté, Bernadette Lardy– Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op. cit.,* éd.2000, p. 1560.

[58] – م. 73 من أ. رقم: 75– 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر مؤرخة في 16 ماي 1975، ع. 39، ص. 527.

يحدد طبيعة الخدمات المقدمة أو البضائع المعروضة للبيع أو الشراء، والجهة التي يتولى ممارسة نشاطه فيها، وأصناف الزبائن المكلف بزيارتها، ومبلغ الأجر[59].

تجدر الإشارة إلى أن العقد المبرم بين الممثل التجاري والمستخدم ملزم للجانبين، يلتزم بموجبه الممثل التجاري باجتذاب الزبائن، ويقصد باجتذاب الزبائن زيارتهم خارج المؤسسة، بغية تقديم العروض إليهم وتسجيل طلباتهم بعد أخد ورد، فلا يتمتع بصفة الممثل التجاري الشخص الذي يكلف باستقبال الزبائن داخل المؤسسة، وبالمقابل يلتزم المستخدم بدفع الأجر وكذا المكافآت والتعويضات المستحقة والتصريح به لدى الضمان الاجتماعي[60].

في اعتقادنا، في انتظار صدور النظام النوعي لعلاقات عمل الممثلين التجاريين، تبقى أحكام قانون علاقات العمل هي السارية المفعول عليهم، وهذا ما لم تحدد الاتفاقيات الجماعية أحكاما خاصة أكثر نفعا في هذا المجال.

الفرع السابع: رياضيي النخبة

عملا بالمادة 4 من قانون علاقات العمل والمادة 27 من قانون التربية البدنية والرياضية، تقرر لرياضيي النخبة أحكام تنظيمية خاصة[61].

التساؤل المطروح، ما طبيعة العلاقة التي تربط رياضي النخبة والمستوى العالي بالمؤسسة المستخدمة؟ وما هي طبيعة النظام التأديبي الذي تخضع له فئة رياضي النخبة والمستوى العالي؟

---

[59] – Art. L. 751– 1 du C. Trav. fr annoté, Bernadette Lardy– Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op. cit.*, éd. 2000, p. 1518.

[60] – بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، د.ج.ج. الاسكندرية،ط.2010، ص. 79.

[61] – م. 27 ف. 13 من ق. رقم: 04–10 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية، ج. ر. مؤرخة في18 أوت 2004، ع. 52، ص. 12:" يستفيد رياضي النخبة والمستوى العالي من: – قانون أساسي.

–تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما المبالغ وعناصر الأجر وشروط منح وسحب الأجرة وكذا القانون الأساسي رياضي النخبة والمستوى العالي، عن طريق التنظيم"، و م.ت. رقم: 07– 189 المؤرخ في 16 جوان 2007 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، ج.ر. مؤرخة في 20 جوان 2007، ع.41، ص. 14.

الإجابة عن هذين التساؤلين، ستبين لنا ما إذا كانت أحكام القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، فعلا استثنت فئة رياضي النخبة والمستوى العالي، من تطبيق أحكام قانون علاقات العمل ولاسيما في مجاله التأديبي.

يقصد برياضي النخبة والمستوى العالي كل رياضي أو مجموعة رياضيين حققوا أداء رياضيا ذا مستوى عالمي و/ أو دولي[62].

نص التنظيم صراحة على خضوع رياضي النخبة والمستوى العالي للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ولأحكام هذا المرسوم، وكذا للتنظيمات والقوانين الأساسية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية[63]، وهي إحالة صريحة من المشرع لأحكام قانون علاقات العمل، وأحكام القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، والأنظمة الداخلية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية.

إن العقد الذي يربط رياضي النخبة والمستوى العالي بالنادي الرياضي المحترف هو عقد عمل ملزم للجانبين، بموجبه يلتزم رياضي النخبة والمستوى العالي بالمشاركة في كل منافسة دولية مقررة في برنامج الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية و/ أو اللجنة الوطنية الأولمبية، وانتهاج سيرة رياضية والتحلي بسلوك ومظهر مثاليين ويجب عليه المواظبة في أداء مهمته، واحترام القوانين والتنظيمات الرياضية المعمول بها، ومتابعة التكوين وتربصات تجديد المعارف وتحسين المستوى المنظمة من مختلف الهياكل المعنية، والامتثال للأخلاقيات الرياضية والامتناع عن أعمال العنف[64].

في المقابل يتمتع بمجموعة من الحقوق والامتيازات أهمها، أجرته وتعويضاته[65]، المحافظة على كل حقوقه وامتيازاته والترقيات المرتبطة بسلكه الأصلي وبنشاطه

---

[62] – م. 2 من م.ت. رقم: 07- 189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

[63] – م. 3 من م.ت.رقم: 07- 189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

[64] – م. 11 و12 و13 من م. ت. رقم: 07- 189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

[65] – صدر م. ت. رقم: 12- 344 مؤرخ في 17 سبتمبر 2012 معدل ومتمم م. ت. رقم: 07- 189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، ج.ر. مؤرخة في 23 سبتمبر

المهني خلال مساره الرياضي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويستفيد من عقود التأمين ضد المخاطر التي يتعرض لها داخل وخارج التراب الوطني، أثناء وبعد التدريبات والمنافسات والتظاهرات الرياضية الرسمية الدولية، ومتابعة طبية رياضية، كما يستفيد من تعديل لأوقات عمله، يحدد عن طريق اتفاقية بين المستخدم والاتحادية الرياضية المعنية[66].

أما عن النظام التأديبي الذي يخضع له رياضيو النخبة، فإنهم يخضعون لأحكام تأديبية خاصة تجعلهم محل متابعة تأديبية متى أخلوا بأحد التزاماتهم الرياضية والمهنية، تتخذ بمبادرة من الاتحادية الرياضية المعنية طبقا لقوانينها الأساسية وتنظيماتها، كما تخضع بعض العقوبات لموافقة الوزير المكلف بالرياضة وتكون محل طعن أمام هذا الأخير، والبعض الآخر ينفرد هذا الأخير باتخاذها وتكون محل طعن أمامه[67].

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من الرياضيين، وهما رياضيو المستوى العالي وينتمون للفئة(أ) وتصنف إلى ثلاث مستويات، و رياضيو النخبة وينتمون للفئة(ب) وتصنف إلى ثلاث مستويات، حسب الصنف والمستوى، وتبعا لطبيعة المنافسة وطابع الاختصاص أو المسابقة التي تألقوا فيها، لذلك أشار إليهما

2012، ع. 53، ص. 5، يحدد التعويضات عن النتائج الممنوحة لرياضي النخبة والمستوى العالي في الاختصاصات الاولمبية وشبه الاولمبية.

[66] – م. من 4 إلى 10 ومن 19 إلى 26 من م. ت. رقم: 07– 189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

[67] – م. 51 ف. 8 من ق. رقم: 04–10 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية: "وبهذه الصفة، تمارس الاتحادية الرياضية الوطنية لاسيما الصلاحيات الآتية:

– ممارسة السلطة التأديبية على الرابطات والنوادي المنضمة إليها وعلى الهيئات التي تنشئها"، وم. من 33 إلى 41 من م.ت. رقم:07– 189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

صراحة أحكام المرسوم المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي[68].

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري خص فئة المدربين بنظام نوعي لعلاقات عملها بموجب أحكام المرسوم المتضمن القانون الأساسي للمدربين، محددا طبيعة علاقة عمل هذه الفئة من العمال وحقوقها وواجباتها المهنية وكذا طرق إنهاء علاقة عملها.

حبذا لو أضيفت عبارة "المستوى العالي ومستخدمي التأطير الرياضي" للمادة 4 من قانون علاقات العمل، لتصبح العبارة: "رياضيي النخبة والمستوى العالي ومستخدمي التأطير الرياضي"[69].

الفرع الثامن: مستخدمي البيوت

وعد المشرع الجزائري بصدور نظام نوعي لعلاقات عمل خاصة بمستخدمي البيوت بموجب المادة 4 من قانون علاقات العمل، غير أنه لم يصدر لحد الساعة.

الأمر الذي أبقى تساؤلات مطروحة حول سر احتمال استبعاد مستخدمي البيوت من تطبيق أحكام قانون العمل، وعن طبيعة علاقة عمل هذه الفئة من العمال، وعن مجال تطبيق هذا الاستثناء أي من هم الأشخاص الذين يشملهم هذا الاستثناء، وعن شروط و كيفيات استخدامهم، وطرق إنهاء علاقة عملهم، وقواعد تأديبهم؟

أمام غياب نص تنظيمي خاص بهذه الفئة من العمال، على الرغم من انتشارها في المجتمع الجزائري في مطلع التسعينات، بات من الضروري توضيح الرؤى الفقهية واستعراض التجارب التشريعية الحديثة والممارسات القضائية ولاسيما في بعض البلاد العربية.

1-موقف قانون العمل المقارن من مستخدمي البيوت:

---

[68] – المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد، المقدم من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جويلية 2014، غير منشور، أخذ بهذه الاقتراحات المقدمة في هذا الباب، في المادة 4 فقرة 7 منه:" رياضي النخبة والمستوى العالي والرياضيين المحترفين".

[69]– م. ت. رقم:06– 297 المؤرخ في 2 سبتمبر 2006 المحدد للقانون الأساسي للمدربين، ج.ر. مؤرخة في 2006، ع. 54، ص. 16.

عرف المشرع الفرنسي مستخدمي البيوت، بأنهم:" عمال أجراء مستخدمون من طرف أشخاص خواص لغرض تنفيذ أشغال يدوية"، وأخضعهم لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بطبيعة علاقة العمل، ومدة العمل، و أيام الراحة والعطل الرسمية والعطل السنوية، والمراقبة الطبية، ونظام شبكة تصنيفات الأجور، وإجراءات التسريح التأديبي باستثناء إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، وهذا ما لم يرد بشأنه بنود أكثر نفعا في الاتفاقية الجماعية الوطنية الخاصة بمستخدمي البيوت الموقع عليها في 3 جوان 1980، والمصادق عليها بموجب مقرر وزاري في 26 ماي 1982[70].

عرف البعض مستخدمي البيوت، بأنهم: "من يقومون بالأعمال المادية المتعلقة بشخص رب العمل أو أحد أفراد أسرته، داخل المنزل المخصص للسكن الخاص"[71].

من الملاحظ أن التعاريف السابقة لمستخدمي البيوت اعتمدت على معيارين أساسيين، لتحديد مستخدمي البيوت، اشتراط العمل المادي المؤدى، وأن يقدم داخل المنزل الخاص.

توضيحا لما سبق، ارتأينا الاستعانة بأحكام المرسوم المصري المتعلق بتحديد المشتغلين داخل المنازل الخاصة الذين لا تسري عليهم أحكام قانون العمل، وقد تطلب لاستثناء مستخدمي البيوت من الخضوع لقانون العمل، شرطان: أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص أو أحد ملحقاته، وأن يكون العمل الذي يمارسه الخادم ماديا لقضاء حاجات شخصية لصاحب العمل[72].

تأسيسا على ذلك، لابد أن يكون مكان تقديم الخدمة داخل المنزل الخاص المعد خصيصا للسكن الخاص لصاحب العمل أو لذويه أو لأحد أفراد أسرته، لا للسكن

---

[70] – Art. L.772-1 du c.tr.annoté.fr, Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy, G.R.F. 2000, P1583 « Sont considérés comme employés de maison les salariés employés par des particuliers à des travaux domestiques. », – Art. L.772-2. « Les dispositions de l'article l.122-46, du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles L. 222-5 à L. 222-8, L. 226-1, L. 771-8 et L. 771-9 sont applicables aux employés de maison. ».

[71] – محمد بن براك الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، م.ق.إ.، ط. 2007، ص. 40.

[72] – أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، د.ن.ع. القاهرة، ط.2003،ج.2، ص. 344.

العام كالعمارات المستأجرة التي يتطلب لتسييرها حراسة العمارة الاستغلالية وتحصيل الإيجارات تحت إشراف صاحب العمل، كما يشترط أن يكون العمل المقدم من طرف العامل ماديا كتنظيف الشقق وتلبية طلبات شاغليها وشراء المواد التموينية لهم وتأمين حاجات ربات البيوت في منازلهم الخاصة كاستخدام البواب أو البستاني أو مربية الأطفال أو المرضعة أو الطاهية أو السائق الخاص، وليس عملا ذهنيا كالسكرتير الخاص أو المدرس الخاص أو الممرضة الخاصة أو الطبيب الخاص، فإن القائم به لا يعتبر خادما ولو كان عمله وثيق الصلة بشخص المخدوم، غير أن هؤلاء لا يخضعون لأحكام قانون العمل.

وعليه، لا يعتبر مستخدمي البيوت الأشخاص القائمين بالخدمة في النوادي والمطاعم والمقاهي والمحلات العامة وممرضو العيادات ومستخدمو الفنادق وبوابو العمارات الاستغلالية، لأن عملهم لا يحقق حاجة شخصية لمن يعملون لحسابهم، ولا يجعل هؤلاء وثيقو الصلة بمن يعملون لحسابهم، ولا مطلعين على أسرارهم، وإنما يتصل بنشاطهم أو مشروعاتهم المهنية التي تستهدف تحقيق الربح، لذلك فإن هؤلاء الأشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل.

استقراء لأحكام القضاء المصري، يمكن القول بأن مستخدمي البيوت هم الذين تتوافر في عملهم العناصر التالية: –أن يكون العمل بالمنزل أو بأحد ملحقاته،–أن يغلب عليه الطابع المادي، وأن يكون العمل متصلا بشخص المخدوم للعناية بشخصه أو أشخاص ذويه، وانتفاء قصد الربح والمضاربة على عمل الخادم، فإذا تحققت هذه العناصر نكون بصدد عمل من أعمال مستخدمي البيوت أيا كانت التسمية التي تعطى لهم[73].

برر الفقه استثناء هذه الطائفة من العمال ومن في حكمهم من تطبيق أحكام قانون العمل، وهي طبيعة عملهم الذي يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي فئات العمال، بمعنى طبيعة عملهم تتسم بالخصوصية التي تمكن الخادم –نظرا للصلة المباشرة التي تربطه بالمخدوم– من الوقوف على أسرار هذا الأخير والعلم بشؤونه

[73] – همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 68.

الخاصة[74]، وهو ما يفسر لجوء مختلف تشريعات العمل العربية إلى استثناء فئة" **مستخدمي البيوت**" من تطبيق أحكام قانون العمل[75].

من المفيد أن نشير إلى الحالة التي يجمع فيها نفس الشخص بين القيام بعمل من أعمال مستخدمي البيوت، والقيام بعمل آخر لدى نفس المستخدم، كأن يعمل في منزل المستخدم وفي مؤسسته، فإن العبرة تكون بالعمل الرئيسي، وإذا تعذر التمييز بينهما، فإنه تغلب الصفة التي هي في صالح الشخص العامل أو الخادم مراعاة للقانون الأفيد للعامل[76].

حبذا لو تبنى المشرع الجزائري تنظيما خاصا بهذه الفئة من العمال يراعى فيه ظروفهم الخاصة، أسوة ببعض تشريعات العمل الحديثة[77].

المطلب الثاني: الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل نظرا لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة

عملا بالمادة 3 من قانون علاقات العمل يستثنى المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني وكذا القضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، نظرا لخضوعهم لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

---

[74] – أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 339.

[75] – م. 5 من ق. رقم91 لسنة 1959 المتضمن قانون العمل الموحد السوري: " لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص"، والمادة 4 فقرة 2 من قانون العمل الموحد المصري رقم: 12 لسنة 2003: "لا تسري أحكام هذا القانون على: –عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم"، المادة 4 فقرة 1 من القانون رقم:65– 99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية: " يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت"، م. 7 فقرة 2 من نظام العمل السعودي الجديد: "يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام: –خدم المنازل ومن في حكمهم"، م. 3 من قانون العمل الأردني رقم: 8 لسنة 1996، م. 3 فقرة 9 من قانون العمل اليمني رقم: 5 لسنة 1995.

[76]–همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 69 و70.

[77]– المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد، المقدم من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جويلية 2014، غير منشور، وسع من دائرة فئات العمال المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل، لتشمل فئة بوابو العمارات، والعمال الفلاحين، والعمال الممارسون في قطاع الصناعة التقليدية في م. 4 ف.10 و11 و12 منه.

غير أن التساؤل الرئيسي المطروح يتعلق بأسباب استثناء هذه الفئات من الخضوع لأحكام قانون العمل، وعن طبيعة علاقة عمل هذه الفئات.

الفرع الأول: المستخدمون العسكريون التابعون للدفاع الوطني

تعرض أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في ديباجته إلى أسباب استثناء أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة من مجال تطبيقه، وهي في اعتقادنا نفس الأسباب التي استثنى من خلالها قانون العمل هذه الفئات، فبالنسبة لأفراد الجيش الوطني الشعبي يرجع السبب الرئيسي إلى الطابع الخصوصي للأحكام التي يجب أن تسري على وضعية الجنود، منها أن توضع تحت يده أساليب الاختيار والتجنيد تراعي اعتبارات أوسع من اعتبارات الوظيفة العمومية التي هي أكثر دقة، ولذلك لا توجد أية نقطة مشتركة بين نظام الطاعة العسكري الذي يستبعد خصوصا كل إجراءات تتعلق باستشارة الهيئات المتساوية الأعضاء، وبين الإجراءات الأكثر مرونة التي تتصف بها الوظيفة العمومية، كما أن تنظيم المهن العسكرية يختلف عن تنظيم مهن الموظفين من حيث هيكل مصالح الجيش، التي تضع اتصالا بين الرتبة والوظيفة العسكريتين، ومن حيث عناصر التقدير التي تستعملها هذه المصالح لمباشرة الترقية.

بالإضافة إلى أنه يجب أن يكون أفراد الجيش الوطني الشعبي خاضعين لنظام صارم يترك للإدارة العسكرية سلطة تقديرية أوسع، خصوصا فيما يتعلق بالانتقال وبالإحالة على الاستيداع[78]، لهذه الأسباب فإن أفراد الجيش الوطني الشعبي يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة[79].

[78]- راجع بيان الأسباب المذكور في ديباجة الأمر رقم: 66- 133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. مؤرخة في 8 جوان 1966، ع. 46، ص. 542.

[79]- أ. رقم: 06- 02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج. ر. مؤرخة في 1 مارس 2006، ع. 12، ص. 9.

يضمن القانون الأساسي للمستخدمين العسكريين حقوقا مقابل الواجبات والالتزامات الخاصة التي يخضعون لها، كما يحدد مقاييس الأجر والتعويضات التي يستفيد منها المستخدم العسكري مقابل التبعات والشروط التي تفرضها عليه الحياة في الجيش[80].

أما فيما يتعلق بانضباط المستخدمين العسكريين وتأديبهم، فإنهم يخضعون لأحكام قانون العقوبات العام وكذا أحكام قانون القضاء العسكري طبقا لقواعد الاختصاص التي يحددها، ودون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض المستخدم العسكري حسب طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب إلى عقوبات تأديبية أو مهنية و/ أو عقوبات محددة في القانون الأساسي، كما تحدد الأخطاء المؤدية إلى عقوبات تأديبية وكذا سلم العقوبات التأديبية عن طريق نظام الخدمة في الجيش[81].

الفرع الثاني: القضاة

استثنى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القضاة من تطبيق أحكامه، وذلك لسببين، هما: يتعلق السبب الأول باحترام حصانة رجال القضاء، والثاني له طابع نفساني محض، يتأتى من الاهتمام بإضفاء هيبة خاصة على وظيفة القاضي[82].

قياسا على الأسباب المشار إليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن تعميمها على أحكام قانون علاقات العمل لاستثناء فئة القضاة من تطبيق أحكامه، لذلك فإنهم يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة[83].

تحدد واجبات القضاة وحقوقهم، وكذا تنظيم سير مهنتهم، وتحديد قواعد انضباطهم، وإجراءات تأديبهم، وتكييف وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المطابقة لها، وطرق إنهاء علاقة عملهم، والآثار القانونية المترتبة عنها[84].

---

[80]– م. 2 من أ. رقم: 06– 02 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.

[81]– م. 69 و70 وما يليهما من أ. رقم: 06– 02 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.

[82]– راجع بيان الأسباب المذكور في ديباجة أ. رقم: 66– 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[83]– ق. ع. رقم: 04– 11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج. ر. مؤرخة في 2006، ع. 57، ص. 13.

[84] –م. 2 ومن 60 إلى 68 و84 من ق. ع. رقم: 04– 11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

إضافة إلى التشكيلة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء حيث يتولى تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية الأخرى في مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي يلتزم بإعدادها، كما يسهر على رقابة انضباط القضاة تحت رئاسة الرئيس الأول للمحكمة العليا[85].

الفرع الثالث: الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة

تطبيقا للمادة 3 من قانون علاقات العمل، استثنت أحكام هذا القانون فئة الموظفين والمتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيقه، فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[86]، الذي يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، كما يحدد أحكام هذا القانون القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وواجباتهم، وتنظيم مسارهم المهني، وتحديد نظامهم التأديبي[87].

بينما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة، حيث تحدد شروط وكيفيات توظيفهم، وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وطرق إنهاء علاقات عملهم[88].

حرص المشرع على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيق أحكام قانون العمل، يعود إلى سببين رئيسيين، أولا إلى العلاقة القائمة بين العامل والدولة أو أحد فروعها، التي

---

[85]–م. من 21 إلى 34 من ق. ع. رقم: 04– 12 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، لاسيما المواد 9 و10 و11 منه، ج. ر. مؤرخة في2012، ع.30 ، ص.17.

[86] – م. 2 من أ. رقم: 06– 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. مؤرخة في 16 جويلية 2006، ع. 46، ص.3: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

[87] – م. من 160 إلى 185 من أ. رقم: 06– 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[88] – م. ر. رقم: 07– 308 المؤرخ في29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج. ر. مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ع. 61، ص.17.

تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلائم مع طبيعة تلك العلاقة، فإذا كانت الفكرة السائدة في قانون العمل، حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، فإن العلاقة التي تربط الإدارة بالموظفين أو المتعاقدين معها لا تقوم على هذه الفكرة، حيث أنه لا مانع في مجال علاقات القانون العام من حماية العامل بصورة أوسع، مراعاة لضرورة تسيير المرفق العام، وضمانا لاستمراريته وفاعليته.

ثانيا إن السلطة العامة أقل اتجاها أو اندفاعا للاعتداء على حقوق العمال مقارنة بالقطاع الخاص، ذلك أن قوة الوضع الاقتصادي للدولة قد يسمح بإعطاء العمال العديد من المزايا التي يصعب إلزام المستخدم بها في القطاع الخاص[89].

الخاتمة:

استنادا لما سبق، من المفيد القول أن مجال تطبيق أحكام قانون علاقات العمل على علاقة العمل الأجرية، أخذ يضيق بالتوازي مع اتساع دائرة الفئات المستثناة من تطبيق أحكام قانون علاقات العمل، بسبب تطور الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وبروز خصوصية كل نشاط مهني تبعي ومأجور، وكذا تطور وظائف الدولة الحديثة.

فعالم الشغل مرشح مستقبلا على ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة إلى معرفة نظم نوعية لعلاقات العمل خاصة بفئات أخرى، ستضيق أكثر بموجبها دائرة تطبيق أحكام قانون العمل، ولعل ما ذهب إليه المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجزائري ما يؤكد صدقية آفاق قانون علاقات العمل.

[89]- محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، د. ن. ع.، ط. 2 لعام 2007، ص. 75.

الإطار القانوني للسياسة البيئية في الجزائر

الدكتور بن عيسى قدور
أستاذ محاضر قسم ب بكلية الحقوق و العلوم السياسية
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

مقدمة :

خلق الكون بما فيه الأرض متناسق ومتوازن نسبيا بين الموارد المتاحة و إحتياجاته و متطلباته وأودع فيه مقدرات كامنة على الإنسان اكتشافها واستغلالها بإعمال العقل، إلا أن التطورات الحضرية والعلمية والتكنولوجية الحالية، لم تولي الأولوية لدراسة الإنسان ككائن له خصوصيات فطرية ونفسية تتلائم مع المحيط الذي يعيش فيه، نتج عن الزيادة الكبيرة للسكان استنزاف للموارد الطبيعية وأضرار بيئية .

أمام هذه الأخطار الآنية وبعيدة المدى على الأنظمة الإيكولوجية وعلى تواجد الإنسان فوق الأرض، اتخذت حديثا خطوات عملية وإجراءات جماعية، فقوانين وطنية ثم أنظمة دولية لإصلاح الإختلالات الناجمة عن هذه الوضعية؛ بإزالة أو التقليل من التلوث، وبإعادة النظر في أساليب التنمية بما يمنح حيوية للبيئة تضمن تجددها وديمومتها .

أبرمت عدة اتفاقيات [1] بروتوكولات دولية [2] وصدرت إعلانات وبيانات [3] وعقدت مؤتمرات كما أبرمت اتفاقيات إقليمية [4] في المجالات البيئية المتعددة، ووضعت عدة إستراتيجيات عالمية للمحافظة على التنوع البيولوجي وتحسين نوعية الحياة الإنسانية، مع التقليل من استنزاف الموارد الغير المتجددة وتوجيه سلوك الأفراد والجماعات بما يخدم تنمية مستدامة وتحقيق التوازن بين الموارد الطبيعية وعدد السكان والأنظمة البيئية. وضعت إستراتيجيات عالمية أهمها؛ إستراتيجية العناية بالأرض (word conservation strategy) للمحافظة على البيئة (caring for the earth).

سبقت التشريعات الداخلية للدول الأنظمة القانونية الدولية في بعض المجالات المحددة لحماية البيئة واستندت عليها لاحقا في وضع القوانين والأنظمة واللوائح للمحافظة على البيئة من التلوث أو التدهور، وضبط السلوكات بإجراءات وقائية، وترتيب العقوبات في حالة الإخلال بالتوازنات البيئية .

مفهوم البيئة:

1- لغة: ذكر ابن منظور من المعاني اللغوية لمفردة البيئة ؛ تهيئة المكان منزلا للإقامة [5] وفي نفس المعنى عرفت البيئة حديثا بعناصرها الطبيعية (المادية والحيوية) والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على الكائنات الحية بما فيها الإنسان، تعددت واختلفت الآراء الفقهية في تحديد وتدقيق مفهوم البيئة، رغم تطابق الكلمة مع مضمونها إلا أن تغيير محتواها وتطور العلاقات بين العوامل المحيطة، صعب من توحيد تعريفه، لذا حاول العلماء والأخصائيون في علوم الطبيعة و الاجتماع والفقه الإسلامي تعريف البيئة من منظور مرجعية كل علم أو من زاوية اختصاص معين .

عرف علماء الطبيعة البيئة بعناصرها الفيزيائية و الحيوية (بشرية، حيوانية ونباتية) كأنظمة تتفاعل عناصرها مع محيطها و تؤثر وتتأثر فيما بينها ، بشكل يحقق توازن لهذا النظام ككل و يمكن من العيش الملائم في هذا الوسط.أضاف إلى هذا التعريف علماء الاجتماع الأنشطة البشرية و التراكمات التي أحدثها الإنسان من سلوكات وتركيبات اجتماعية وعمرانية تتداخل مع العناصر الطبيعية الحيوية تؤثر وتتأثر بها.

وسع المفهوم الإسلامي من مفهوم البيئة كوسط و محيط لمعيشة الإنسان إلى عالم أوسع يتضمن الأراضي و السموات و إلى ما وراء ذلك ، عالم قائم على الدقة و الإبداع و التوازن لجميع عناصره تؤدي وظائف و مهام متكاملة . دعت الشريعة الإسلامية إلى المحافظة على نظامه و حمايته من الإختلال و العمل على إصلاحه بما يتوافق و الفطرة البشرية ،على إعتبار أن العالم بيئة مترابطة و متداخلة العناصر

يميزها التناسق و الإحكام [6] و الدقة و التوازن[7] من أصغر عنصر إلى أكبرها حجما[8] .

تميز المنظور الإسلامي بإعطاء مدلول البيئة بعدا عقائديا و جماليا، فالوجود المحسوس دليل على الوجود الغيبي ."**إن في السموات و الأرض لآيات للمؤمنين** " **سورة الجاثية الآية 03** . تتضمن مشاهد البيئة المتنوعة قيما جمالية لا تنحصر في جانبها المادي فقط ، "**وأنزل لكم من السماء ماءا فأنبتنا به حدائق ذات بهجة** " **سورة النحل- الآية 60.** والموجودات البيئية بمكوناتها نفعية وكافية للبشر مهما تطورت متطلباته لأداء مهمته في الحياة من عبادة واستخلاف و عمارة بشرط عدم الإفساد والإخلال بتوازنها. رتبت الشريعة الإسلامية أحكاما جزائية ذات أبعاد أخلاقية ودينية عن مسؤولية الأضرار بالبيئة وفق مبادئ و أصول و أحكام فقهية، على خلفية الحفاظ على مقاصد الشريعة (النفس و العقل والمال و الدين والعرض) [9].

2- اصطلاحا:

تندرج تحت مفهوم البيئة الواسع و المتطور مجموعة من العناصر و العوامل الطبيعية ،الإجتماعية، الأخلاقية و الثقافية ، وأخطار التلوث البيئي قد تأخذ أبعادا محلية أو وطنية أو إقلمية أو دولية مما أدى إلى تباين تعريفاته داخليا ودوليا .

عرفت المنظمات والمؤتمرات الدولية البيئة بتعاريف مختلفة تتسع أو تضيق بحسب الخلفيات الفكرية والظروف التي انعقدت بمناسبتها. عرف مؤتمر ستوكهولم الذي انعقد سنة 1972 البيئة بالنظام الديناميكي الذي يشمل العناصر الطبيعية والاجتماعية والثقافية التي يعيش فيها الإنسان والكائنات الحية الأخرى، عرف برنامج الأمم المتحدة البيئة بالمصدر المتاح لإشباع الحاجات الإنسانية، أما المؤتمر الدولي لمنظمة التربية والعلوم والثقافية المنعقد سنة 1968 عرف البيئة بالعناصر والعوامل المحيطة بالإنسان مباشرة أو غير مباشر التي تؤثر على سلوك الإنسان.

لم تخرج التعريفات المقارنة للتنظيمات القانونية الداخلية رغم اختلافاتها في تعريف البيئة أو بمناسبة النص على إجراءات لمعالجة بعض المشاكل البيئية عن الأخذ بعين الاعتبار العنصر الطبيعي الحيوي والعنصر الاجتماعي الثقافي.

من الملاحظ أن غموض تعريف مفهوم البيئة و تحديده بدقة أدى بالتشريعات الداخلية إلى معالجة جوانب متعلقة من التلوث دون الاهتمام بتحديد مفهومها [10] .

رغم اختلاف القوانين الداخلية والدولية في تحديد مفهوم دقيق وموحد للبيئة إلا أنه لا يقع الاختلاف على أن مصدر التلوث البيئي ينشأ في إقليم معين محدد، و قد يأخذ أبعادا وطنية أو إقليمية، و من ثم نتسائل عن السياسات العامة البيئية في إطار القوانين الداخلية للجزائر لمعالجة المشاكل والأخطار البيئية التي تصدر أو ترد على الإقليم الوطني؟ وتطور السياسات العامة البيئية وفق المستجدات الداخلية و الخارجية بتطوير أساليب معالجة الأضرار البيئية؟ نتناول الموضوع تبعا للإشكالية المطروحة من خلال مبحثين: المبحث الأول خصصناه الى السياسة العامة البيئية اما المبحث الثاني الى السياسة العامة البيئية المستدامة .

المبحث الأول : السياسة العامة البيئية

حدد مؤتمر ريودي جانيرو المنعقد في البرازيل سنة 1992 هدفا يتمثل في حق البشرية في حياة سليمة متميزة بالانسجام مع الطبيعة، تبعا لهذه الغاية وضعت السياسات العامة و حددت محاور أساسية داخلية ،بالنظر إلى الإمكانيات و الموارد المادية والبشرية التي تمكنها من تجسيد الأهداف البيئية التي حددتها هذه الدول ، كإصلاح علاجي للتقليل من التلوث أو معالجة الاختلال في التوازن البيئي أو بترتيب إجراءات إدارية و مالية أو قواعد إستباقية أو باستعمال أدوات تعويض الضرر البيئي بالأخص الاقتصادية منها كالجباية البيئية [11]على خلفية إيديولوجيتها وسياستها المعتمدة .

يقصد بالسياسة العامة البيئية تحديد الأهداف و الاتجاهات العامة والمعايير المحددة لنوعية البيئة و إنجاز التغيرات الهيكلية ورصد الأدوات المناسبة لتحقيق الأهداف المسطرة بأقل بكلفة وفقا للإمكانيات المتاحة و استخدام الإمكانيات بشكل يتفادى تدهور الأنظمة البيئية وإن أمكن تحسينها[12] .

تتنوع طرق حماية البيئة إلى طرق علاجية تستعمل بعد حدوث التلوث بإزالة أو التقليل من العوامل والعناصر الملوثة أو باتخاذ إجراءات احترازية للوقاية من حدوث التلوث البيئية و ترتيبات إستباقية كتغيير طرق الإنتاج للتقليل من الإنبعاثات الملوثة أو الاقتصاد في الطاقة أو التقليل من النفايات التي تنتجها العمليات الإنتاجية أو الاستهلاكية أو بإعادة استعمالها بعد المعالجة.

تختلف و تتعدد السياسات العامة لحماية البيئة من دولة إلى دولة و حتى في نفس الدولة عبر الزمن حسب الظروف الإقتصادية والثقافية والاجتماعية وبفعل الطوارئ أو الكوارث الإيكولوجية والتفاعلات الدولية. تثار تساؤلات حول القواعد القانونية العامة التي اعتمدت في القانون الجزائري باعتبار الإقليم الوطني والمصدر والمتلقي الإقليمي للأخطار البيئية والحلقة المباشرة في تنفيذ السياسة العامة للوقاية ومعالجة التلوث البيئية وتنمية الاقتصاد الوطني في إطار يحافظ على البيئة ويمكن من تجديد الطاقات البيئية وإستمراريتها، وعليه نتناول المبحث في مطلبين :

المطلب الأول : السياسة العامة البيئية في إطار المواثيق و القوانيين الأساسية .

المطلب الثاني :السياسة العامة في إطار القانون 03/83

المطلب الأول : السياسة العامة البيئية في إطار المواثيق و القوانيين الأساسية.

تضمنت المواثيق و القوانين الأساسية و باقي القوانين الداخلية بما فيها تلك المتعلقة بالجماعات الإقليمية معالجات للتلوثات البيئية أو بالنص على تكفل مرافق عمومية أو القيام بأنشطة تحافظ على البيئة. بفعل التطورات الدولية التي أعطت للبيئة مكانة و أفرزت مبادئ و قواعد عامة من خلال المؤتمرات و الإتفاقيات الدولية.

تأثرت الجزائر بحكم عضويتها في المجتمع الدولي بهذا المنحنى وأسقطت على أنظمتها الداخلية هذه التأثيرات من خلال النص في مواثيقها وقوانينها الأساسية على الاهتمام بالبيئة، وإفراد نصوصا قانونية خاصة بالبيئة منذ سنة 1983 وتطورت إلى إدخال وتبني المبادئ والقواعد البيئية العالمية والنص على صلاحيات للجماعات الإقليمية في المجال البيئي .

أولا :السياسة العامة البيئية في المواثيق

منح الميثاق الوطني الصادر بموجب الأمر 57/76 [13] الأولوية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالأخص التصنيع و الزراعة في إطار التخطيط المركزي، إلا أن ميثاق 1976 تضمن مكافحة التلوث وحماية البيئة بالإشارة إلى مدى تطور المراكز العمرانية و توسع الأنشطة الصناعية و وجوب العمل على الوقاية أو التقليل من انعكاساتها السلبية البيئية. اعتبر ميثاق 1976 التكفل بالزراعة و الرعي ضمن وسط طبيعي حي طبقا لدراسات مخبرية وتجريبية لعلم الأحياء مما يشير إلى البعد البيئي، والتكفل بظاهرة انجراف التربة بفعل عوامل طبيعية وتصحر بغرس الأشجار خاصة في الشريط الفاصل بين التل والصحراء.

أشار صراحة في الباب السابع المعنون بالأهداف الكبرى للتنمية في الفقرة العاشرة المعنونة :مكافحة التلوث و حماية البيئة إلى صيانة المحيط والوقاية من الأخطار المضرة بالصحة و إشراك الأطراف الاجتماعية والأعوان الاقتصاديون والمواطنون و المجموعات المحلية في تنفيذ سياسة مكافحة التلوث .

ثانيا/ السياسة العامة البيئية في القوانين الأساسية:

تطبيقا لهذا الهدف نص دستور 1976 [14] في مادته 151 التي حددت اختصاصات المجلس الشعبي الوطني فيما يخص حماية البيئة في وضع الخطوط العريضة لتهيئة الإقليم و المحافظة على نوعية البيئة وحماية الحيوانات والنباتات و التراث الغابي و تطويرها، و المحافظة على مصادر المياه و تطويرها.

أدرج المشرع ضمن صلاحيات المجلس الشعبي الوطني حماية و صيانة التراث الثقافي والتاريخي كعنصر من العناصر البيئية.

احتفظ دستور 1989 ([15]) في مادته 115 بالمجلس الشعبي الوطني بنفس الصلاحيات التي جاء بها دستور 1976 مع إضافة دوره في حماية الأراضي الرعوية و النظام العام للمناجم و المحروقات ،حيث نصت المادة 115 على مجالات التشريع للمجلس الشعبي الوطني في الفقرات 20 ،21 ،22 ،23 ،24 على صلاحيات تتعلق بحماية البيئة؛ بالتشريع لقواعد عامة مرتبطة بحماية البيئة و الإطار المعيشي للمواطن و بحماية الثروة الحيوانية و النباتية وبالتشريع لأنظمة حماية الموارد الطبيعية كالغابات و الأراضي الرعوية و المياه و المواد المستخرجة من المناجم وأعطى صلاحية واسعة للتشريع فيما يخص التراث الثقافي والتاريخي .

أضاف دستور 1996([16]) في مادته 122 إلى المجالات التي يشرع فيها المجلس الشعبي الوطني والواردة في دستور 1989 مجال التهيئة العمرانية الذي ورد في دستور 1976 بمفهوم تهيئة الإقليم مما يدل على تطور المشاكل البيئية المرتبطة بالعمران.

خصص التعديل الأخير الصادر في 06 مارس 2016 ([17])، مادة للبيئة وبهذا يكون قد رفع من أهمية القواعد البيئية إلى درجة و قيمة دستورية حيث نصت المادة 68 منه على حق المواطن في بيئة سليمة، تتولى الدولة مهمة الحفاظ عليها وتضمن الالتزام بحمايتها من طرف الأشخاص الطبيعية والمعنوية طبقا للقوانين المعمول بها .

حددت المادة 140 من التعديل الدستوري الأخير صلاحيات البرلمان في الفقرات 18إلى 24 ، القواعد العامة المتعلقة بالبيئة والإطار المعيشي و القواعد العامة المتعلقة بحماية الثروة الحيوانية و النباتية إضافة إلى تحديد الأنظمة الواردة في دستور 1996 في صياغته الأولى ؛ النظام العام للغابات والأراضي الرعوية ،النظام العام للمياه ،النظام العام للمناجم و المحروقات ، والنظام العقاري. تركت المادة 122

فقرة 21 صلاحية واسعة للبرلمان للتشريع في مجال حماية التراث الثقافي و التاريخي والمحافظة و لم تقيد البرلمان بتحديد القواعد العامة أو النظام الخاص به كما هو الحال بالنسبة لدستور 1989 .

أدى تطور التشريع الدستوري إلى الرفع من القيمة القانونية لموضوع البيئة إلى الدرجة الدستورية بإفراد مادة تنص على الحق في البيئة و تضمن واجب الحفاظ عليها من قبل الدولة و الأشخاص المعنوية و الطبيعية .

شرعت الجزائر منذ الاستقلال لمجال البيئة بموجب قوانين و تنظيمات اقتصرت على مواضيع محددة دون التشريع للبيئة كمنظومة موحدة، إلا أن صدر القانون 03/83 [18] كقانون خاص بالبيئة .

المطلب الثاني: السياسة العامة البيئية في إطار القانون 83 /03

صدر القانون 83 /03 كقانون منفرد يتعلق بموضوع البيئة كما صدرت لاحقا قوانين و تنظيمات شرعت لمواضيع و مجالات مختلفة مرتبطة بحماية البيئة .نتناول تبعا لذلك السياسة العامة البيئية في إطار القانون 03/83 ثم في إطار القوانين المرتبطة بمواضيع بيئية .

أولا :السياسة العامة البيئية بموجب القانون 03/83

يعتبر قانون 03/83 المعدل و المتمم و المتعلق بحماية البيئة ،القانون الأول الذي خص موضوع البيئة بمفردها و تناوله كوحدة قانونية تؤسس لسياسة بيئية وطنية كمرجع لتنظيمات فرعية لاحقة .

أدرج القانون 03/83 البيئة كمعطى أساسي في التنمية الشاملة بإعتبارها موردا طبيعيا خاما للتنمية الاقتصادية وإطار حيوي للسكان ،بإدماج المشاريع التنموية في إطار التوازنات البيئية ،على خلفية ترشيد استعمال الموارد الطبيعية بما يضمن تجددها .

حددت محاور السياسة العامة للبيئة من خلال إدماج المنظومات القانونية و توجيه الأهداف بالنص على قواعد وقائية وعلاجية لمصادر التلوث و المخلفات الإنتاجية أو السلوكات استهلاكية من نفايات أو إنبعاثات غازية أو مواد كيماوية أو إشعاعات و روائح أو ضجيج ...) تسبب ضررا بالبيئة أو صحة المواطن . تتلخص أهم محاور السياسة العامة للبيئة التي جاء بها القانون 03/83 في حماية أوساط الاستقبال للعناصر الحيوية في المحيط الجوي و البحري و المياه السطحية و الجوفية و كذا الموارد البيولوجية المتواجدة بها، بالمحافظة على التوازنات البيولوجية والأوساط الحيوية، وحماية و صيانة المناطق و المحميات الخاصة و حظائر، وحماية الأراضي من إنجراف التربة و التصحر و المحافظة على الأراضي الفلاحية، وحماية الثروة الحيوانية و النباتية بتنوعاتها .

شكل القانون 03/83 القاعدة الأساسية الأولى والرئيسية للمنظومة التشريعية و التنظيمية في مجال البيئة ، بالنص على الإطار المنظم للتكفل بالبيئة كمجال و موضوع منفرد، من خلال هيآت حددت اختصاصاتها وتدخلاتها على ثلاثة مستويات وقائية وعلاجية وردعية .

عرف بعض المخاطر البيئية كمخلفات المنشآت المصنفة والنفايات و الإشعاعات النووية [19] و المواد الكيمياوية و الضجيج التي من شأنها أن تؤثر على البيئة الطبيعية و العمرانية و على صحة المواطن كما نص على الإجراءات و الوسائل لتفادي خطورتها .

ارتكز القانون 03/83 على مبادئ و أهداف تعتبر حماية البيئة مطلبا أساسيا للسياسة الوطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، توازن بين مقتضيات التنمية الاقتصادية و متطلبات حماية البيئة [20] و دمج البعد البيئي في إنجاز المشاريع التنموية .

رغم صدور قوانين متعلقة بالبيئة إلا أن القانون 03/83 يعتبر تغييرا أساسيا في تناول البيئة كوحدة قانونية مرجعية لقوانين أخرى و هدا من خلال تحديد الأسس و المحاور الأساسية للتعريف بعناصر البيئة ومخاطر التلوث والسياسة العامة المعتمدة في مجال المحافظة على البيئة .

ثانيا :السياسة العامة البيئية بموجب القوانين المرتبطة بالقانون 03/83

صدرت تبعا للقانون 03/83 قوانين للتكفل بمجالات مرتبطة بالبيئة كقانون المياه الذي صدر سنة 1983 [21] وقانون الغابات الذي صدر سنة 1984[22] و بعض النصوص التنظيمية كمرسوم الذي ينظم إدارة المناطق الصناعية سنة 1984 ومرسوم خاص بشروط التنظيف وجمع النفايات الصلبة ومعالجتها في نفس السنة [23].

انعقدت ندوة وطنية حول حماية البيئة يومي 25 و26 ماي سنة 1985، شخصت الوضعية البيئية، مشاكل التلوث و مصادره و أوصت بضرورة التوفيق بين التنمية وحماية البيئة واقترحت ضرورة القيام بالدراسات الاقتصادية المسبقة وأثرها على البيئة و ضرورة و إلزامية تخزين النفايات وفق دراسات مسبقة و تطوير و استصلاح المناطق السهبية وتنظيم الرعي ومكافحة انجراف التربة وزحف الرمال و تطوير السياسة الوطنية للتهيئة و التعمير والتحكم في نمو المدن الصغيرة والمتوسطة التي يجب أن توافق المعايير الدولية بما يضمن المحافظة على البيئة [24] و صيانة و حماية المعالم الطبيعية والأثرية .

جاءت قوانين متعلقة بالتهيئة العمرانية سنة 1987(25) و الصحة النباتية في نفس السنة [26]، وضبط تنظيم المنشآت الصناعية بموجب مرسوم سنة 1988 ،صدر قانون التوجيه العقاري و قانون التهيئة والتعمير سنة 1990[27] و صدرت مجموعة من النصوص التنظيمية على شكل مراسيم تنفيذية خاصة تتعلق بجوانب بيئية معينة كنقل المواد الخطرة و إنتاج المواد السامة و الخطيرة و تخزين الزيوت والشحوم

واستيراد الزيوت المستعملة و معالجتها و تنظيم الإفرازات (الدخان ،الغاز ،الغبار ،الروائح و الجسيمات الصلبة في الجو) و تنظيم إثارة الضجيج و نوعية المياه الموجهة للاستجمام ، كما أحدثت مجلس أعلى وهيآت للتكفل بالبيئة .

صادق المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 1997/08/17 على برنامج الحكومة المتضمن مراجعة المنظومة البيئية و بالأخص تكييف القانون 03/83 مع التشريعات التي صدرت بعده و إتمام الإطار القانوني الخاص بالبيئة بالنص على إدراج الانشغال البيئي في التنمية الصناعية و في البحث العلمي ، وإلزام المتسبب في التلوث بدفع ثمن مقابل الأضرار الملحقة بالبيئة وتبني سياسة تحسيسية وإعلامية بالعامل البيئي و العمل الجمعوي .

انخرطت الجزائر في معاهدات دولية و شاركت في ندوات عالمية و أصدرت قوانين لمعالجة مواضيع بيئية محددة قبل سنة 1983 ،تاريخ صدور القانون 03/83 الذي خصص للبيئة كمفهوم قانوني و وضع السياسة العامة لحمايتها أتبعه المشرع بقوانين أخرى مرتبطة به كمرجع لها .

تطور الاهتمام الدولي بمجال البيئة أفرز مفاهيم جديدة للتوفيق بين مقتضيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتطلبات حماية البيئة والاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية بما يسمح بتجديدها وبالبحث عن أساليب للاقتصاد في الطاقة والتي لا تلوث البيئة كوسط معيشي للإنسان والكائنات الحية.

المبحث الثاني: السياسة العامة البيئية المستدامة

صدرت قوانين و تنظيمات تتبنى المفهوم الدولي الجديد " التنمية المستدامة " كمفهوم يكرس التوازن بين البيئة و التنمية الشاملة في إطار يمكن من تجديد الموارد الطبيعية و يحافظ على الأنظمة البيئية ، إلا أنها عالجت مجالات محددة كحماية التراث التقافي ومعالجة النفايات و ضبط القواعد العمرانية .

صدر القانون 10/03 كنص منفرد خاص لتكريس معادلة التنمية وحماية البيئة كمرجع للقوانين اللاحقة رغم صدور سابقة له عالجت مواضيع محددة .

نتناول المبحث بالتطرق إلى السياسة العامة في إطار القانون المرجعي 10/03 كمطلب أول و السياسة العامة في إطار القوانين المرتبطة بمفهوم التنمية المستدامة .

المطلب الأول: السياسة العامة بموجب القانون 10/03

المطلب الثاني : السياسة العامة في إطار القوانين البيئية المستدامة

المطلب الأول: السياسة العامة بموجب القانون 03/ 10

صادقت الجزائر على معاهدات دولية و إقليمية المتعلقة بحماية البيئة و شاركت في مؤتمرات و ندوات عالمية و إنظمت إلى منظمات دولية مما إستلزم على الدولة الجزائرية مسايرة الإتجاهات الدولية بإصدار قوانين و تبني سياسة بيئية تتوافق والأهداف و المقاييس الدولية ،تأخذ بعين الإعتبار التنمية المستدامة كقاسم مشترك بين التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و البيئة [28].

قيد القانون 10/03 التنمية الاقتصادية والاجتماعية بضرورة احترام العناصر والأنظمة البيئية بتخصيص قانون منفرد لحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ، يعتبر قانون حماية البيئة حماية مزدوجة مركزة بهدف إعطاء الأولوية للعامل البيئي و تقييد التنمية باحترام البيئة، يهدف القانون 10/03 إلى اتخاذ إجراءات إستباقية وقائية قبل حدوث التلوث أو الضرر الملحق بالبيئة .جسدت هذا التوجه المبادئ الثمانية التي وردت في المادة الثالثة منه و في التعريفات المحددة للفضاء و الأنظمة و الأوساط البيئية، ووضع جملة من الأدوات لذلك .

نشير إلى أن القانون 10/03 اقتصر في تعريفه للبيئة على العناصر الطبيعية حيث عرفتها المادة 04 بما يلي : " تتكون البيئة من الموارد الطبيعية اللاحيوية و الحيوية كالهواء والجو و الماء و باطن الأرض و النبات و الحيوان بما في ذلك التراث الوراثي و أشكال التفاعل بين هذه الموارد و كذا الأماكن و المناظر و المعالم

الطبيعية ". أدرج بشكل ثانوي العناصر الاجتماعية والثقافية حيث أشارت المادة 16 منه إلى تأثير الأنشطة الاقتصادية على التراث الثقافي و على الظروف الاجتماعية، كما أشارت المادة 18 منه إلى تأثير المؤسسات المصنفة على المعالم و المناطق السياحية .

تمثلت الآليات التي اعتمدها القانون 10/03على مجموعة من الإجراءات نختصرها في إحداث شبكة معلوماتية تتدخل فيها أطراف متعددة خاضعة للقانونين العام و الخاص بجرد و تصنيف الأوساط و المجالات البيئية . تأطير الأنشطة الاقتصادية وتحديد تأثيراتها البيئية وترتيب جزاءات تبعا للمخالفات حسب نوعية العناصر أو الأوساط المراد حمايتها (التنوع البيولوجي، الهواء و الجو، المياه والأوساط المائية، البحر، الأرض وباطن الأرض، الأوساط الصحراوية، الإطار المعيشي من غابات وحدائق عمومية ...إلخ) أو بحسب نوعية الضرر (مواد كيماوية ،و الأضرار السمعية ...إلخ). يتم تنفيذ السياسة العامة البيئية على المستوى الوطني و المحلي .

أولا : السياسة العامة البيئية على المستوى الوطني

كرس القانون 10/03 هذا الاتجاه بالنص على التكامل بين البيئة و التنمية المستدامة التي تسمح كمفهوم قانوني جديد بترشيد وعقلنة استغلال الموارد الطبيعية و ترشيد الاستهلاك بما يضمن تجدد واستمرارية الطاقات الحيوية و الحد من المخاطر التي تهدد البيئة و تتجاوب مع الالتزامات الدولية [29]، من خلال محاور سياسة عامة بيئية ترتكز على الدور الإعلامي البيئي و دور التنظيمات والجمعيات في مجال حماية البيئة و ركز على حماية الموارد الحيوانية و النباتية و الأوساط الحيوية بإنشاء محميات وطنية كتلك الواقعة بالقالة و تلمسان و محميات الطاسيلي و الهوقار لتشكل مواقع وطنية و ذات بعد دولي لما تحتويه من أنظمة بيئية ، بيولوجية ذات نوعية متميزة .

يعتبر القانون 10/03 المتعلق بالتنمية المستدامة المرجع الثاني الذي غير بصفة جذرية القانون 03/83 وفقا للمستجدات القانونية الدولية ،صدرت وفقا لتوجيهاته و أسسه مجموعة من القوانين تحدد السياسات العامة و تنظم المجالات المختلفة المرتبطة بالبيئة ، رغم صدور قوانين سابقة تكفلت بجوانب محدودة لحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة .

ثانيا : السياسة العامة البيئية على المستوى المحلي

الجماعات الإقليمية وحدات إدارية ،إقليمية ، مستقلة نسبيا عن الهيآت المركزية ،تستمد مبررات وجودها من عدم قدرة الأجهزة المركزية التكفل بجميع انشغالات مواطني الأقاليم بالدولة بالشكل و السرعة المطلوبة ، و تعتبر الحلقة المباشرة في مواجهة الأخطار البيئية سواء كانت سببا في حدوثها أو تأثرت بتلوثات من مصادر و أقاليم أخرى وطنية ،إقليمية أو دولية .

حددت القوانين الأساسية الجماعات الإقليمية في الجزائر بالبلدية و الولاية [30] كفضاء لمشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية المحلية و المشاركة في التشاور حول المسائل أو المشاريع الوطنية ذات الإنعكاسات المحلية و هذا من خلال المجالس المنتخبة البلدية و الولائية .

عرفت البلدية [31] في القوانين المتعلقة بها كهيئة لامركزية قاعدية ،تتمتع بالشخصية المعنوية، إختصاصتها موسعة إلى المجالات السياسية ،الإدارية ،الاقتصادية، الإجتماعية والثقافية.

ركز القانون 10/11 المؤرخ في 2011/03/20 و المتعلق بالبلدية على البعد الديمقراطي المحلي بالتركيز على وضع الإطار الملائم للمبادرات المحلية و إشراك المواطن في معالجة القضايا ذات الشأن العمومي بما فيها المسائل البيئية ،مما يسمح بهامش من المبادرة لتنفيذ السياسة العامة البيئية الوطنية في إطارها الجواري ،بتطبيق قواعد واستعمال أدوات متعددة بالأخص تلك المتعلقة بالعمران [32].

عرفت القوانين المتعلقة بالولاية بالجماعة الإقليمية لامركزية و الدائرة الإدارية الغير الممركزة كفضاء في تنفيذ السياسة العمومية و منها السياسة البيئية بالتشاور و التكامل مع الأجهزة المركزية للدولة في إطار قوانين تهدف إلى إستغلال الثروات و الموارد الطبيعية بعقلانية و بما يسمح من تجددها مع المحافظة على الأنظمة البيئية مسايرة للتوجهات العالمية التي تزاوج بين مطلب التنمية ومطلب حماية البيئة وفقا لمفهوم التنمية المستدامة ،تجاهل التغيرات و الأضرار البيئية التي ترتب عنها إنخفاض الإنتاج الزراعي و الحيواني و انعكاسات اجتماعية خطيرة كالنزوح و الهجرات البشرية [33]. سايرت الجزائر من خلال جملة من القوانين هذا الاتجاه الذي يهدف إلى تنمية مستدامة نتعرض إلى أهمها.

المطلب الثاني : السياسة العامة في إطار القوانين البيئية المستدامة

صدرت بعض القوانين المحدودة للتكفل بالبيئة في إطار التنمية المستدامة قبل صدور القانون 10/03 .

و صدرت قوانين لاحقة له باعتباره قانونا مرجعيا .تهدف هذه القوانين للمحافظة على الموارد الطبيعية وعقلنة استعمالها وتنظيم العمران و حمايته كبعد حضاري يندمج كعنصر بيئي و التكفل بانعكاسات الكوارث الطبيعية و الإيكولوجية .

أولا/ السياسة العامة لحماية الموارد الطبيعية:

خصص القانون 12/05[34] لحماية الأوساط المائية و الأنظمة البيئية من أشكال التلوث المؤثرة على نوعية المياه و إستعمالاتها باتخاذ تدابير وإجراءات و تبني أدوات قانونية و مؤسساتية أهمها، المجلس الوطني الإستشاري للموارد المائية، والمخطط الوطني للماء.

نص على تدابير تتعلق أساسا بحماية الطبقات المائية و المحافظة على الأوساط المائية من جميع أنواع التلوث و إدخال المواد الغير صحية و الإفرازات الصناعية و إزالة مصادر التلوث ، و بإعداد منظومة معلوماتية إعلامية حول الموارد

المائية ووضع أجهزة لمتابعة نوعية المياه ،و تقنين تسعيرة ومنح رخص الامتياز لاستغلال الموارد المائية .

نص القانون 12/05 في الفصل الثاني المعنون :المخالفات و العقوبات على أحكام تتعلق باكتشاف المياه الجوفية و إقامة الأبنية و غرس الأشجار على حوافي الوديان و البحيرات، واستخراج المواد ,إقامة المرامل في مجاري الأنهار،و إقامة الحواجز التي من شأنها عرقلة مجاري المياه ،حضر رمي الإفرازات أو التفريغ التي تلوث المياه و بالأخص تفريغ المياه القدرة ،إلزام الوحدات الصناعية بإنجاز منشآت لتصفية المياه ،و تقنين إنجاز الآبار و التنقيب و هياكل ضخ و التأكيد على مطابقة الماء الموجه للاستهلاك البشري .

يعتبر قانون الغابات 12/84 المعدل و المتمم بالقانون 20/91 حماية الثروة الغابية و المراعي من الأساسيات المرتبطة بالتنمية الاقتصادية والإجنماعية، بإستغلال الموارد الغابية بعقلانية و بالحفاظ على أنظمتها البيئية و حمايتها من الأخطار كانجراف أو التصحر و الحرائق و بتثمينها و تنميتها بالتشجير و تنظيم الأنشطة المرتبطة بها و تطوير الأنشطة الغير الملوثة . يوضع مخطط لتهيئة الغابات يتعلق بتسييرها و استغلالها وفق سياسة وطنية لتنمية الثروة الغابية ،كما نص القانون 12/84 على أحكام وقائية و ردعية في الباب الخامس و السادس منه حماية للموارد الغابية .

اعتبر القانون 04/ 03 [35] الأنظمة البيئية للفصاء الجبلي من سلاسل و كتل جبلية و ما جاورها ذات العلاقة بالأنظمة البيئية و تهيئة الإقليم مناطقا حساسة يستوجب التكفل بحمايتها في إطار التنمية المستدامة لدلك وضع آليات مؤسساتية تتمثل في المجلس الوطني للجبل و رتب إجراءات إدارية لتصنيف المناطق الجبلية ووضع نظاما لتهيئة الكتل الجبلية باعتبارها كيانا جغرافيا و اقتصاديا و اجتماعيا منسجما.

يندرج حماية الساحل في إطار تهيئة الإقليم و تنميته المستدامة ،بالتأكيد على عدم المساس بوضعيته الطبيعية و استعماله وفقا لوجهته من خلال تحديد الأنشطة و المرافق التي يرخص بإنجازها على الساحل وتحديد ظروف و شروط استخراج الموارد و المواد الساحلية .

نص القانون 02/02 [36] على إحداث هيئة وطنية تدعى في صلب النص "المحافظة الوطنية للساحل" وإعداد مخطط وطني للتدخل المستعجل في حالات التلوث التي تستدعي تدخلا عاجلا ، نص القانون 02/02 على إنشاء مجلس للتنسيق الشاطئي في المناطق الشاطئية أو الساحلية أو الحساسة أو المعرضة لمخاطر بيئية خاصة و على إنشاء صندوق لتمويل تنفيذ العمليات ذات الصلة .

رتب القانون 02/02 إجراءات تحفيزية و جبائية تشجع على التطبيقات الإيكولوجية في إطار سياسة متكاملة و مندمجة مستدامة ،كما نص على عقوبات في حالة معينة المخالفات من قبل ضباط الشرطة أو مفتشي البيئة تتعلق بإقامة أنشطة غير نلائمة أو إستخراج مواد من الساحل بطرق غير مشروعة .

خصص القانون 07/04 [37] لحماية صنف من العناصر البيئية الطبيعية الحيوية و المتمثل في الحيوانات البرية بهدف المحافظة على الثروة الصيدية و ترقيتها و تثمينها ،بضبط نشاط الصيد في الزمان والمكان و بتحديد شروط تتعلق بوسائل الصيد و بالصياد و بنوعية الصيد ضمن أطر قانونية محددة .

وضع القانون 07/04 آليات إدارية لذلك تتمثل أساسا في نظام الرخص و إحداث هيئة استشارية تسمى " **المجلس الأعلى للصيد و الثروة الصيدية** " تساهم في بلورة السياسة الصيدية ،كما نص على أدوات تتمثل في وضع مخطط وطني لتنمية الثروة الصيدية و إعداد إحصائيات وخرائط و تتعلق بالأصناف الصيدية و برامج لترقيتها .رتب على المخالفات المتعلقة بالصيد خارج الأوقات و الأمكنة المحددة و

عدم الحصول و حمل الرخص أو بإستعمال طرق للصيد منافية للأساليب المنصوص عليها أو تلك المتعلقة بنقل أو بيع الطرائد خارج القوانين المعمول بها .

نص الأمر 05/06 [38] على حماية الحيوانات المهددة بالانقراض والمحافظة على الأوساط البيئية التي تعيش فيها بإحصائها و إنشاء لجنة وطنية لحماية الأنواع الحيوانية المهددة بالإنقراض و رتب عقوبات عن صيد الأصناف المعنية و المهددة قانونا .

نص القانون 02/11 [39] على حماية المجالات المحمية كإقليم أو جزء من إقليم من بلدية أو عدة بلديات أو باعتبارها مناطق تابعة للأملاك العمومية البحرية التي تتواجد بها كائنات حية حيوانية أو نباتية و كذا المناطق الرطبة الفاصلة بين الأوساط البرية و المائية .

رتب إجراءات جزائية لمنع تدهور المجالات المحمية بالأخص رمي النفايات و تفريغ المواد التي تؤدي إلى تغيير الخصائص الفيزيائية و البيولوجية أو البكتيرية و بالنص على منع إقامة منشآت على بعد لا يقل عن مئة متر من حدود المنطقة المحمية .

نص القانون 02/11 على إحداث لجنة وطنية للمجالات المحمية من صلاحياتها تصنيف و تحديد مساحة المناطق المحمية كما نص على إنشاء مؤسسات لتسيرها بمبادرة من السلطة التي قامت بتصنيفها وفق مخطط تسيير.

ثانيا/ السياسة العامة لحماية العمران و الترات الثقافي:

أ- التنظيم و التهيئة العمرانية:

نص القانون 06/06 (40) المتضمن القانون التوجيهي للمدينة على تجسيد أهداف التنمية العمرانية في إطار التنمية المستدامة بالقضاء على السكنات الهشة و الغير صحية و المحافظة على البيئة الطبيعية و الثقافية و الاستغلال العقلاني

للثروات الطبيعية و ترقية المساحات الخضراء والمحافظة على الثرات الثقافي و التاريخي مع تحديد الأولويات الخاصة بتحقيق التنمية المستدامة .

لتجسيد هذه الأهداف نص القانون 06/06 على إنشاء مرصد وطني بمتابعة تطبيق ساسة المدينة ووضع مخططات وطنية و جهوية و محلية بما فيها مخططات استصلاح المواقع الأثرية و تهيئة الحضائر الوطنية ،و اعتماد سياسة إعلامية لترقية المدينة ، واتخاذ إجراءات و تركيبات تحفيزية و البعض الآخر ردعية للتكفل بترقية المدن في إطار التنمية المستدامة.

أسس القانون 01/03 [41] تنمية السياحة كنشاط اقتصادي على مبادئ و قواعد تهدف إلى حماية الموارد الطبيعية و الثقافية و التاريخية تضمن أصالتها وقدرتها على التنافس للعرض السياحي ،بتطوير برامج القطاع السياحي وفق مبادئ و قواعد التنمية المستدامة التي تأخذ البعد البيئي بالاعتبار من خلال المخطط التوجيهي للسياحة المندرج ضمن المخطط الوطني لتهيئة الإقليم .

تنشأ هيئة عمومية تسمى الوكالة الوطنية لتنمية السياحة و هيئة تسمى الديوان الوطني للسياحة التي يجب عليها أن تعمل على تنفيذ الساسة السياحية في إطار التنمية المستدامة من أجل إعادة توازن البنية العمرانية و الأنظمة البيئية .

نص القانون 02/03 [42] المتعلق بالقواعد العامة للاستعمال و الاستغلال السياحيين للشواطئ بصرامة على وجوب حماية الوضعية الطبيعية و إستغلاله في إطار الغرض الذي خصص له هذا الفضاء و خضوع استغلاله للشروط الصحية و تلك المتعلقة بحماية المحيط كما يمنع بصرامة كل ما يؤدي إلى إتلاف مناطق محمية أو مواقع إيكولوجية حساسة أو إلى تلوث المياه أو التقليل من قيمته النفعية و يمنع رمي أي نوع من النفايات (منزلية ،صناعية ،فلاحية) .

رتب القانون 02/03 بهدف إستغلال عقلاني و بيئي دفتر شروط وفق نظام الامتياز لأي شخص طبيعي أو اعتمادي، يحترم بموجبه الخصوصيات البيئية للشاطئ ،كما رتب عقوبات في حالة عدم احترام الالتزامات الواردة في دفتر الشروط أو مخالفة الشروط الصحية أو إفساد نوعية مياه البحر أو إتلاف قيمتها النفعية.

ألزم المرسوم التنفيذي 145/07[43] بمناسبة تقديم مشاريع تنموية ،إنجاز دراسة موجزة لتحديد وتقييم الآثار على البيئة من جراء الرواسب و الإنبعاثات والأضرار خلال مراحل إنجاز المشروع ،و تقييم الأخطار المتوقعة على المدى القصير و المتوسط و البعيد.

رتب بالتكفل بهذه الآثار على صاحب المشروع تقديم مقترحات للتخفيف منها و كذا تقييم الآثار المترتبة على معالجة هذه المخاطر، تخضع هذه الدراسة إلى موافقة أو رفض السلطات المعنية ممثلة في الوزير المكلف بالبيئة بعد استنفاذ إجراءات التحقيق العمومي.

بموجب القانون 19/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بتسيير النفايات و مراقبتها و إزالتها، ركز على معالجة النفايات الناتجة عن عمليات الإنتاج أو التحويل أو الاستعمال والتقليص من إنتاج وضرر النفايات من مصدرها وتثمينها من خلال إعادة استعمالها أو بالحصول على مواد قابلة لإعادة الاستعمال أو إنتاج الطاقة وفق طرق تأخذ بعين الاعتبار كلفة المعالجة و تحافظ على البيئة .

رتب المشرع من خلال القانون 19/01 مخططا وطنيا لتسيير النفايات و إحداث منشآت لمعالجتها وتحديد مسؤولية المتسببين في تلويث البيئة بنفايات ضارة أو غير ضارة ،كما رتب إجراءات مالية ؛ردعية وتحفيزية و نص على عقوبات في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بجمع أو إزالة أو نقل أو تخزين النفايات.

ألزم القانون 06/07 [44] إدراج في المشاريع العمرانية إنجاز مساحات خضراء ،تساهم في تحسين البيئة من ناحية تنقية الهواء و إطفاء البعد الجمالي على الأماكن.

رتب القانون 06/07 إجراءات لحماية الموجود من هذه المساحات و ترقيتها بالنص على تصنيفها وعدم تغيير وجهتها إلا في إطار الشروط القانونية المنصوص عليها .و أحدث لجنة وزارية مشتركة للمساحات الخضراء تتكفل بدراسة تصنيف المساحات الخضراء ووضع مخططات تسيير لها ،كما نص على إجراءات إدارية و جزائية الناجمة عن أعمال تتعلق بتدهور المساحات الخضراء كقلع الشجيرات أو تغيير وجهة المساحات الخضراء أو شغلها بما لا يتفق ووجهتها المخصصة لها أو برمي النفايات بها .

تساهم ترقية الطاقات المتجددة في حماية البيئة من التقليل من العناصر الملوثة و الإفرازات المتسببة في الاحتباس الحراري و بالتالي تحافظ على الموارد الطبيعية التقليدية .نص القانون 09/04 على إحداث هيئة وطنية لتطوير طاقات المتجددة تسمى " المرصد الوطني لترقية الطاقات المتجددة ،كما ركز وضع البرنامج الوطني لترقية الطاقات المتجددة في إطار التنمية المستدامة و بتحفيز على البحوث في هذا المجال وفق آليات تتبث أصل الطاقة المتجددة طاقة المتجددة(طاقة الإشعاع الشمسي ،طاقة الرياح طاقة الكتلة الحيوية ،الطاقة الحرارية الجوفية ،الطاقة المائية .)

ب- حماية التراث الثقافي:

شمل مفهوم البيئة التراث الثقافي بإعتباره نتيجة تفاعل الأنشطة الإجتماعية بالمحيط الطبيعي . إعتبر القانون 04/98 تراثا ثقافيا للأمة ؛الممتلكات الثقافية ، العقارية والغير مادية و رتب لحمايته و المحافظة عليه و صيانته أحكاما و إجراءات إدارية تتمثل في تصنيف و التسجيل في القائمة الإضافية و إستحداث قطاعات محفوظة وأحكام مالية تتمثل في غرامات و عقوبات مالية في حالة المساس بالثرات

الثقافي كما نص على الجزاءات و العقوبات في الباب الثامن و أنشأ للتكفل العملي و الميداني أجهزة و أعوان لذلك .

ثالثا/ السياسة العامة للحماية من الكوارث الطبيعية و الإيكولوجية:

أ-الحماية من الكوارث:

تؤدي الأخطار و الكوارث الطبيعية و التكنولوجية إلى أضرار إلى تعرض الإنسان و الحيوان و النبات والأنظمة البيئية إلى إختلالات في توازناتها .إعتمد القانون 20/04 على مجموعة من المبادئ و الأدوات للوقاية من أخطارها الجسيمة التي تتمثل في مخططات بحسب نوع الكوارث (الزلازل و الأخطار الجيولوجية ،الفياضانات ،الأخطار المناخية ،حرائق الغابات ،الأخطار الصناعية و الطاقوية ،الأخطار الإشعاعية و النووية و الأخطار المتصلة بصحة الإنسان و الحيوان و النبات ،و الأخطار المتصلة بتلوث الأرض و الجو و الماء و البحر ، والأخطار المترتبة على التجمعات البشرية الكبيرة) ومخططات نجدة و تدخل سريع لضمان تسيير المرحلة الإستعجالية التي تعقب الكارثة مباشرة في إطار إستراتيجية أمنية مسبقة.

ب- الحماية من الأسلحة الكيماوية :

حضر القانون إستحداث و إنتاج و تخزين الأسلحة الكيماوية أو تدميرها، نظرا لخطورتها على الإنسان و البيئة و أخضعها في جميع مراحل تسييرها إلى قوانين داخلية وفي إطار الإتفاقيات الدولية ،التي تخضع إنتاجها و حيازتها و تخزينها و نقلها لترخيص مسبق تحت رقابة هيئة وطنية مؤهلة تحدث لهذا الغرض ،رتب القانون 09/03 عقوبات مشددة تصل إلى السجن المؤبد في حالة إستعمال الأسلحة الكيماوية

الخاتمة:

ترجع تراكمات تدهور البيئة إلى فترة إستعمارية و دلك بالقضاء على الغابات لتمليك أراضي صالحة للمعمرين مما دفع للمواطنين الجزائريين إلى الزراعة الجبلية مما ساهم هذا العامل في إتلاف الغابات .

بعد الإستقلال ونتيجة إعطاء الأولوية لتحقيق التنمية الإقتصادية الشاملة ،وضع الإهتمام بالبيئة في مرتبة ثانوية حين وضع السياسات العامة ،رغم التكفل ظرفيا بمجالات بيئية محددة .

برز هتمام السلطات العمومية بالبيئة بصدور القانون 03/83 الذي إنفرد بتناول البيئة كمعطى وموضوع مستقل بذاته وأصبح كمرجع لقوانين بيئية أخرى لاحقة ،من خلال النص على مبادئ و أهداف ومحاور السياسة العامة البيئية .

بحكم التطورات الدولية في صياغة مفاهيم بيئية جديدة تتمحور حول تنمية مستدامة ،سايرت الجزائر هذا المسار بصدور القانون 03/10 كمرجع لقوانين لاحقة ، رغم أن الجزائر أضدرت قبل القانون 03/10 قوانين عالجت قضايا بيئية محددة .

ركزت المنظومة القانونية البيئية على وضع الإهتمام بالبيئة و المحافظة عليها في صلب إهتمامات السلطات العمومية و الأعوان الإقتصاديون والفاعلين الإجتماعيين مما أثمر عن إحتلال الجزائر المرتبة 46 عالميا من حيث المحافظة على البيئة .

تحيين المنظومة القانونية البيئية و القيام بالدراسات و توفير الإمكانيات الفعالة و الملائمة من شأنه المساعدة على التكفل بالأخطار البيئية مستقبلا بصفة سليمة، وعدم توسيع القاعدة الصناعية وتطور التكنولوجيات الصديقة للبيئة.

الهوامش :

1- إتفاقية لندن المبرمة في 12 ماي 1954 المتعلقة بالحماية من التلوث النفطي ،المعدلة سنة1962 و 1969 .

إتفاقية لندن المبرمة سنة 1981 و المتعلقة بمنع التلوث البحري بالنفايات و المواد الأخرى .

إتفاقية باريس المبرمة في 4 جوان 1974 الخاصة بمنع التلوث من مصادر أرضية .

إتفاقية موسكو المبرمة عام 1963 و المتعلقة بمنع تجارب الأسلحة النووية في الجو و الفضاء و تحت الماء .

إتفاقية جنيف المبرمة عام 1960 و المتعلقة بالحماية من الإشعاعات النووية .

إتفاقية جنيف المبرمة عام 1968 المتعلقة بالفضاء الخارجي .

إتفاقية الجزائر المبرمة عام 1968 الخاصة بالحفاظ على الموارد الطبيعية و عدم إستنزافها .

إتفاقية إيران المبرمة بتاريخ 02 فيفري 1971 و المتعلقة بالأراضي الرطبة و الطيور المائية .

إتفاقية ألمانيا (بون) المبرمة عام 1979 و المتعلقة بالحفاظ على الأحياء البرية و الأماكن الطبيعية .

إتفاقية باريس عام 1972 التي تنظم مجالات المحافظة و الصيانة للأماكن الطبيعية و الآثار و التراث الثقافي و المعماري و مباني ذات القيمة الفنية كتراث للإنسانية .

إتفاقية جنيف عام 1979 المتعلقة بتلوث الهواء الجوي على المدى البعيد و ما بين الدول ثم إتفاقية جنيف عام 1977 المتعلقة بحماية بيئة العمل من تلوث الهواء و الإهتزازات و الضوضاء .

إتفاقية فينا المبرمة في مارس 1985 و المتعلقة بحماية طبقة الأوزون .

(2) بروتوكول مونريال المبرم عام 1987 و المتعلق بالعناصر الضارة لطبقة الأوزون

بروتوكول مونريال المتعلق بتخفيض إنتاج و إستهلاك المواد الضارة بطبقة الأزون الذي عدل سنة 1990 و 2000 .

(3) الإعلان العالمي لحماية البيئة الصادر عام 1989 بلاهاي .

إعلان ريو دي جانيرو بالبرازيل سنة 1992 الذي صدر عنه إعلان حول البيئة و التنمية و بيان حول إدارة الغابات و تنميتها المستدامة .

(4) الإتفاقية الإقليمية ببرشلونة المبرمة سنة 1974 و المتعلقة بحماية شواطئ و مياه البحر الأبيض المتوسط .

بروتوكول آثينا المبرم عام 1980 بخصوص حماية شمال شرق المحيط الأطلسي و البحر الأبيض المتوسط من التلوث من المصادر الأرضية .

إتفاقية جدة المبرمة عام 1984 والخاصة بحماية البيئة البحرية للبحر الأحمر و خليج عدن .

إتفاقية الكويت المبرمة عام 1987 لحماية سواحل و مياه الخليج .

إتفاقية بازل في مارس 1989 و المتعلقة بالتحكم في نقل النفايات الخطرة و التخلص منها عبر الحدود .

إتفاقية الإتجار الدولي في الحيوانات و النباتات البرية المهددة بالإنقراض المبرمة في سنة 1973 .

(5) إبن منظور ،لسان العرب ، الجزء الخامس ،دار المعارف ،القاهرة ،بدون تاريخ الطبع ،ص381 .

(6) "أفلم ينظروا إلى السماء فقهم كيف بنيناها و زياناها و مالها من فروج و الأرض مددناها و ألقينا فيها رواسي و أنبتنا فيها من كل زوج بهيج تبصرة و دكرى لكل عبد منيب " سورة ق ، الآيات 6،7، 8 .

(7) "و أنبتنا فيها من كل شيئ موزون " سورة الحجر ، الآية 19 .

(8) "و إن كل شيء خلقناه بقدر " سورة القمر ، الآية 49

(9) عبد المجيد النجار ،مقاصد الشريعة بأبعاد جديدة ،دار الغرب الإسلامي ،ط02 ،2008 ،ص05 و ما بعدها

(10) أحمد لكحل ،دور الجماعات المحلية في حماية البيئة ،دار هومة ،الجزائر ،2014 ،ص34 .

(11) sylvie caudal ,la fiscalité de l'environnement,LGDJ , collection systèmes,2014 ,p47.

(12)رجاء وجدي دويري ،مقاصد الشريعة مفهومها العلمي المعاصر و عمقها الفكري التراثي،دار الفكر ،دمشق،2004، ص308 و ما بعدها .

(13) الأمر 76 –57 المؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق 5 يوليو سنة 1976 يتضمن نشر الميثاق الوطني .

(14)الأمر رقم 76 /97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتعلق بدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

(15)مرسوم رئاسي رقم 18/98 المؤرخ في 23 فيفري سنة 1989 .

(16)مرسوم رئاسي رقم 96 /438 المؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996 .

(17)القانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 .

(18)قانون رقم 83 /03 المؤرخ في 22 ربيع الثاني عام 1403 الموافق ل05 فيفري سنة 1983 يتعلق بحماية البيئة، الجريدة الرسمية عدد30 .

(19)يقصد بتسرب الإشعاع النووي إنبعاث أو تفريغ المواد المشعة في أي من عناصر البيئة التي تؤدي إلى تلوث وإضرار بها .أنظر علي سعيدات ،حماية البيئة من التلوث بالمواد الإشعاعية و الكيماوية في القانون الجزائري ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع ،الجزائر ،2008 ،ص38 .

(20)أحمد لكحل ،دور الجماعات المحلية في حماية البيئة ،دار هومة ،الجزائر ،2014 ،ص 57 .

(21) قانون 83 /17 المؤرخ في 05 شوال عام 1403 الموافق ل:16 جويلية سنة 1983 يتضمن قانون المياه ، الجريدة الرسمية عدد 30 .

(22) فانون 12/84 المؤرخ في 23 رمضان عام 1404 الموافق ل:23جويلية سنة 1984 يتضمن النظام العام للغابات، الجريدة الرسمية عدد 26 .

(23) مرسوم 84 /378 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1405الموافق ل:15 ديسمبر سنة 1984 يحدد شروط التنظيف و جمع النفايات الصلبة و الحضرية و معالجتها ،الجريدة الرسمية عدد66 .

(24)الفقرة 05 من قرار مؤتمر جوهنز بورغ العالمي للتنمية المستدامة ،المنعقد من 26 أوت إلى 04 ديسمبر 2002، وثيقة الأمم المتحدة رقم 20 /199 .

(25) قانون 87 /03 المؤرخ في 27 جمادى الأولى عام 1407 الموافق ل:07 جانفي سنة 1987 يتعلق بالتهيئة العمرانية ، الجريدة الرسمية عدد 87 .

(26) قانون 17/87 المؤرخ في 06 ذي الحجة 1407 الموافق ل:01 أوت سنة 1987 يتعلق بحماية الصحة النباتية، الجريدة الرسمية عدد 88 .

(27) قانون 29/90 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافقل:01 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة والتعمير، الجريدة الرسمية عدد 52 .

Brahim Lakhlef, la bonne gouvernance,dar el khaldounia ,Alger ,2006,p27. (28)

(29) ديب كمال ،أساسيات التنمية المستدامة ،دار الخلدونية ،2015 ،ص42 .

(30) دساتير :1976، 1989، 1996، 2016 .

(31) قوانين البلدية 1967 ،1990 ،2011 .

(32) Djilali Adja ,Bernard Drobenk,droit de l'urbanisme ,berti edition,2006,p131et suiv .

(33) محمد صالح الشيخ ،الآثار الإقتصادية و المالية للتلوث البيئة ووسائل الحماية منها ،مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، مصر ،2002 ،ص52 ،53 .

(34) قانون رقم 12/05 المؤرخ في 04 أوت 2005 يتعلق بالمياه معدل و متمم .

(35) قانون رقم 03/04 المؤرخ في 23 جوان 2004 يتعلق بحماية المناطق الجبلية في إطار التنمية المستدامة .

(36) قانون رقم 02/02 المؤرخ في 05 فيفري 2002 المتعلق بحماية الساحل و تثمينه .

(37) قانون رقم 07/04 مؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالصيد .

(38) قانون رقم05/06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بحماية بعض الأنواع الحيوانية المهددة بالإنقراض والمحافظة عليها .

(39) قانون 02/11 المؤرخ في 17 فبراير 2011 المتعلق بتسيير المجالات المحمية في إطار التنمية المستدامة .

(40) قانون 06/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 يتضمن القانون التوجيهي للمدينة .

(41) قانون 01/03 المؤرخ في 17 فيفري 2003 المتعلق بالتنمية المستدامة للسياحة.

(42) قانون 02/03 المؤرخ في 17 فيفري 2003 يحدد القواعد العامة للإستعمال و الإستغلال السياحيين للشواطئ .

(43)مرسوم تنفيذي 145/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 ،المحدد لمجال تطبيق و محتوى و كيفيات المصادقة على دراسة و موجز التأثير على البيئة .

(44) قانون 06/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتعلق بتسيير المساحات الخضراء و حمايتها و تنميتها .

قاعدة استمرار علاقة العمل و دورها في تفعيل مؤشر الاستقرار في العمل اللائق

الدكتورة غالي كحلة
أستاذة محاضرة ب بكلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة مستغانم-

الملخص:

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة لإبراز دور قاعدة استمرار علاقة العمل باعتبارها مؤشر من مؤشرات العمل اللائق الذي يتمناه كل عامل و يصبو إلى تحقيقه، خاصة عندما تتعرض الهيئة المستخدمة أو المؤسسة لإحدى عمليات نقل الملكية أو الإدارة من مستخدم لآخر، و هنا يكون العمال مهددين بإنهاء علاقة العمل، ومن جهة أخرى تثار مسألة الحقوق المكتسبة في حالة استمرار علاقة العمل التي يمسها التعديل في الكثير من الأحيان.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل– القانون المدني– العمل اللائق– مبدأ الاستقرار في العمل– تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة– ألاثر النسبي للعقد–الحقوق المكتسبة للعمال–القاضي الاجتماعي.

Abstract :

In this study, the researcher seeks to highlight the role of the rule of continuing the labor relationship as a indicator of the decent work that each worker wishes and aspires to achieve, especially when the employer or institution is subjected to a transfer of ownership or management from one user to another. The relationship of labor, on the other hand, raises the question of acquired rights in the case of a continuing working relationship which is often affected by the amendment.

Key words : Labor law, civil law, decent work, the principle of stability in work, changing the legal status of the body used, the relative effect of the contract, the acquired rights of workers, and the social judge.

مقدمـة:

العمل اللائق هو ما يصبو إليه كل فرد داخل المجتمع، مهما كانت مستوياته الاقتصادية، الاجتماعية السياسية و حتى الثقافية، من خلاله يهدف إلى تحقيق مستوى معيشي أحسن وأفضل و يتطلع إلى العيش في الرخاء و الاستقرار الذي يضمن له حياة سعيدة و كريمة، و تمكنه من ممارسة كافة حقوقه في إطار تكسوه الحرية و المساواة و العدل و الأمن و الاستقرار الوظيفي، التي تصون ماء وجهه من طلب المساعدة و الاتكال على الغير بكل معانيه.

يشمل مفهوم العمل اللائق، توفير فرص العمل المنتج والذي يحقق دخلاً عادلاً، وتحقيق الحماية الاجتماعية للعامل في مكان العمل و لأسرته، وحرية الأشخاص في التعبير عن مشاكلهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين الجنسين من النساء والرجال. وهذا تحقيقا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال توفير العمل والدخل المناسب والحماية الاجتماعية، و هذا لن يتأتى إلا باحترام حقوق العمال و تطبيق المعايير و المبادئ الاجتماعية.

يعتبر العمل المنتج من أهم المصادر الأساسية للدخل الذي يعتبر مصدر الرزق الوحيد للعامل،كما أنه يمثل قوة دافعة لمسيرة التنمية المستدامة في أي دولة، و من جهة أخرى، فإن العامل من خلال ممارسة عمله داخل المؤسسة المستخدمة لمدة قد تتجاوز الأربعين ساعة في الأسبوع، يعتبر ذلك قضاء جزء هام من حياته من حيث إجمالي الوقت الذي يقضيه الإنسان في عمله.

للعمل اللائق عدة مؤشرات، منها توفير فرص العمل، الدخل الملائم و العمل المنتج، ساعات العمل المناسبة، المساواة في المعاملة بين المرأة و الرجل في العمل،

ظروف آمنة، الموازنة بين العمل و الحياة الخاصة للعامل، توفير الحماية الاجتماعية، إضافة إلى مؤشر **الاستقرار في العمل** حتى يضمن العامل استمرارية مورد رزقه، و يحافظ على كرامته، و تهيئة الظروف الملائمة التي من خلالها يستقر نشاط المؤسسة و نرفع من إنتاجيتها و نحقق تطورها الاقتصادي و تنافسيتها داخل السوق.

يشكل الاستقرار في العمل إحدى الضمانات الأساسية التي يسعى إليها العامل، و في سبيل تحقيقه فإن هؤلاء قد يتنازلون عن بعض حقوقهم و مطالبهم، إذا كان ذلك سيؤدي إلى زعزعة هذا الاستقرار و التضحية به، و يزداد التشبث بهذا المطمح وزنا في ظل الظروف التي يعرفها سوق العمل[1] الذي يغزوه شبح البطالة و العمل غير المنظم، سواء في الجزائر أو على غرار باقي الدول العربية منها و حتى المتطورة التي طالتها الأزمة الاقتصادية.

كما يعد مبدأ الاستقرار في العمل من أبرز المبادئ الحديثة لقانون العمل، و من أهم التطبيقات لهذا المبدأ قاعدة عدم مشروعية التسريح التعسفي، و قاعدة عدم جواز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد. أيضا من القواعد التي تعد تطبيقا لمبدأ استقرار العمل، تلك القاعدة التي تضمنتها بعض قوانين العمل، و التي تنص على أنه إذا كان العقد محدد المدة و استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة، و يعتبر التجديد لمدة

[1] عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقاولة و حقوق الأجراء، منظمة العمل الدولية، 2011، ص 396.

غير محددة أيضا، و لو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة، و ذلك باستثناء الأعمال العرضية و المؤقتة و الموسمية و عمل الأجانب[1]. و من أهم القواعد أيضا قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، باعتبارها قاعدة من قواعد النظام العام الاجتماعي التي ترعرعت في ظل القضاء و أقرتها أغلب التشريعات حماية لحقوق العمال.

نظرا لما لهذا المؤشر من تأثير على استقرار علاقات العمل، و بالتالي على حقوق العمال التي من خلالها يضمن العامل عملا لائقا، ارتأيت تسليط الضوء –من خلال هذه المداخلة– على دراسة قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة من خلال ما تطرحه من أثر على تجسيد العمل اللائق بمفهومه الواسع. لذلك يتبادر إلى أذهاننا طرح الإشكالية الآتية: **ما مفهوم قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة و كيف يمكنها تحقيق العمل اللائق للعمال؟ و كيف عالج المشرع الجزائري هذه المسألة؟**

للإجابة على هذه الإشكالية، ارتأينا تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول مفهوم قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، وفي المبحث الثاني آثار قاعدة استمرار عقود العمل على حقوق العمال.

[1] محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل و أهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، ط 2، 2007، ص 61. مع ملاحظة أن هذه القاعدة كان يأخذ بها المشرع الجزائري في القوانين السابقة لقانون 90–11 المتعلق بعلاقات العمل، إلا أن هذا الأخير لم يشر إلى مسألة تجديد عقد العمل المحدد المدة و تحويله إلى عقد غير محدد المدة.

المبحث الأول: مفهوم قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة

تطبيقا لمبدأ حرية العمل، فإن كل من العامل و صاحب العمل لهما الحق في اختيار الطرف الآخر للتعاقد معه، و كان لهذا الأخير الحرية المطلقة في الإبقاء على عقود العمل أو إنهائها بإرادته المنفردة متى شاء دون إخطار أو تعويض، و كان لتطبيق هذه الحرية وقعاً كبيراً و خطيراً يمس باستقرار علاقات العمل و يهدد السلم الاجتماعي، خاصة في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم أو بانتقال المؤسسة إلى مستخدم جديد.

لما كان الأمر كذلك، عملت معظم التشريعات على وضع قاعدة أساسية تقضي باستمرار عقود العمل بالرغم من تغيير الوضعية القانونية للمستخدم أو الطبيعة القانونية للمؤسسة، و كان لهذه القاعدة دورا كبيرا في تكريس مبدأ استقرار الشغل، من خلال تقييد سلطة صاحب العمل الجديد في إنهاء عقود العمل القائمة وقت التغيير بين العمال الأجراء و صاحب العمل القديم، و يرجع الفضل لوضع اللبنات الأولى لهذه القاعدة بتدخل القضاء الذي اهتم منذ بداية القرن العشرين، بترسيخ مقتضياتها، و دفع بهذه التشريعات إلى تبنيها صراحة بموجب نصوص و أحكام قانونية، نصت على مبدأ الحفاظ على عقود العمل رغم ما يطرأ من تغيير على الوضعية القانونية للمستخدم أو الطبيعة القانونية للمؤسسة، حماية لاستقرار الشغل و تحقيقا للسلم الاجتماعي من خلال حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل[1].

[1] بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والمقارن، طبع و نشر و توزيع مكتبة دار السلام، الرباط، ط 1، 2013، ص 19.

حتى يتسنى لنا الإلمام بمفهوم قاعدة استمرار عقود العمل، لابد لنا من معرفة الأساس الذي بنيت عليه هذه القاعدة. حيث حاول كل من الفقه و القضاء البحث عن أساس لها، و قد ظهر إثر ذلك اتجاهين، الاتجاه الأول، عُرف بالأساس القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل، و اتجاه ثان هو الأساس الموضوعي لمبدأ استمرار عقود العمل.

المطلب الأول: الأساس القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل

قد حاول التشريع بداية في تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل، و إخضاعها للقواعد العامة المتعارف عليها في القانون المدني، و هي قاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص، باعتبار عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين تتولد عنه التزامات و حقوق في ذمة طرفيه.

إلا أن ذلك لاق معارضات و انتقادات لاذعة من الفقه و القضاء، الذين رأوا أن عقود العمل تمتاز بخصوصية تميزه عن باقي العقود، و حماية لحقوق الطرف الضعيف و لاسيما في استقرار العلاقات الشغيلة، و لما لها من تأثير على استقرار الحياة الاقتصادية و الاجتماعية على حد سواء، أي حفاظا على استمرار علاقات عمل العمال و حفاظا على استقرار و استمرار نشاط المؤسسة، و هذا ما نتج عنه ظهور قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة. و هذا ما سنحاول توضيحه تباعا.

الفرع الأول: قاعدة الأثر النسبي للعقد كأساس لاستمرار عقود العمل

من المتعارف عليه قانونا أن "**قاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص**"، التي مفادها أن إبرام العقد يترتب عليه نشوء التزامات و تقابلها حقوق،

التي تقع على عاتق طرفي العقد، غير أن اصطلاح المتعاقدين، يشمل كذلك من يمثلهما، فتنصرف آثار العقد إلى الخلف العام و الخلف الخاص، كما أن آثار العقد تؤثر بطريق غير مباشر في حقوق دائني المتعاقدين، و الأصل ألا تنصرف آثار العقد إلى الغير بعد الخلف و دائني المتعاقدين و هذا هو المقصود بنسبية آثار العقد[1].

فهل تنطبق قاعدة الأثر النسبي للعقد على أطراف علاقة العمل و خلفهما العام و الخاص كما هو الحال في العقود المدنية الأخرى؟

حتى نتمكن من تطبيق قاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص، يجب أن ننظر إلى العلاقة الثلاثية الأطراف بين العامل و صاحب العمل القديم و صاحب العمل الجديد من زاويتين، أولا في حالة انتقال المؤسسة إلى ورثة صاحب العمل باعتبارهم خلفا عاما للمورث باعتباره صاحب العمل القديم، و هنا نجد الأساس القانوني لقاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص، جاء طبقا للمادة 108 من القانون المدني الجزائري و التي تنص على أنه:" ينصرف العقد إلى المتعاقدين و الخلف العام، مالم يتبين من طبيعة التعامل أو من نص القانون، أن هذا الأثر لا ينصرف إلى الخلف العام، كل ذلك مع مراعاة القواعد المتعلقة بالميراث".

من جهة أخرى نجد أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي، أي أن علاقة العمل لا تنتقل إلى الغير مادام شخص المتعاقد محل اعتبار لدى الطرف الآخر. كما أن عقد العمل له خصوصية تجعله يندرج في إطار الاستثناء الذي نصت

[1] محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة دراسة مقارنة في القوانين العربية، دار الهدى، الجزائر، ط 2012، ص 320.

عليه المادة 108 من القانون المدني، أي أنه من طبيعة عقد العمل أن يكون تنفيذه شخصياً من قبل كلا الطرفين المتعاقدين[1].

نتيجة لذلك فإن الشخص الذي تنتقل إليه المؤسسة عن طريق الميراث لا يمكنه أن يحل محل مورثه في تنفيذ العقد، لأنه في الشريعة الإسلامية هناك قاعدة تقول: "لا تركة إلا بعد سداد الديون"، فطبقا لهذه القاعدة لا تنتقل ملكية المؤسسة إلى الوارث إلا بعد سداد ديونها، و بالتالي لا تنتقل التزامات المورث إلى ورثته، بل تتعلق التزاماته بتركته. و هذا يخالف ما جاء به القانون الفرنسي الذي يعتبر الوارث امتداداً للمورث، حيث يلتزم بالتزامات مورثه في حالة قبوله التركة دون تحفظ، أما إذا قبلها مع التحفظ بجردها فلا تنتقل إليه التزاماتها[2].

إلا أن المشكل الذي يبقى مطروحا هنا، يتعلق بالالتزامات التي تتحملها تركة المستخدم المتوفى؟ فهل هي مجرد التزامات ذات طبيعة مادية، أم أنه يمكن اعتبار استمرار تنفيذ عقد العمل كالتزام ينتقل إلى ذمة الورثة؟

بما أن الالتزامات المادية لصاحب العمل المتوفى الناشئة بموجب عقد العمل، كمؤخر الأجور والعلاوات و غيرها من الحقوق المادية للعمال، هي تدخل في قائمة ديون المورث، التي تسدد من تركته، أما علاقة العمل فهي تنتهي بوفاة المستخدم تبعا للاعتبار الشخصي لأطراف عقد العمل، مما لا يمكن مع ذلك إجبار الورثة على الإبقاء على عقود عمل هؤلاء العمال، و بالتالي لهم كامل الحق في إنهاء علاقة عملهم، و هذا ما أكدته المادة 1165 من القانون المدني الفرنسي.

---

[1] غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل و تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، السنة الجامعية:2016-2017، ص 2 و ما بعدها.

[2] علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 8، سنة 2008، ص 87.

لذلك فإن طبقنا حكم المادة 108 من القانون المدني الجزائري على علاقة العمل، فإننا نستنتج أن تطبيق هذه المادة لا يمكن أن يكون إلا إذا وافق الورثة على الاستمرار في نشاط المؤسسة، و قبلوا استمرار عقود عمل العمال الذين كانت عقود عملهم قائمة وقت وفاة مورثهم (المستخدم السابق).

من جهة أخرى، نجد أنه يصعب تطبيق مبدأ الأثر النسبي للعقد على عقد العمل، في حالة موت أحد الشركاء، لأنه طبقا للمادة 439 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه:"تنتهي الشركة بموت أحد الشركاء أو الحجر عليه أو بإعساره أو بإفلاسه. إلا أنه يجوز الاتفاق في حالة ما إذا مات أحد الشركاء أن تستمر الشركة مع ورثته و لو كانوا قصرا..."، و هذا طبقا لنص المادة 108 من القانون المدني السالفة الذكر، بنصها " ما لم يتبين...من نص القانون أن هذا الأثر لا ينصرف للخلف العام".

من خلال التحليل السابق، نجد أن المبدأ المدني المتعلق بنسبية أثر العقود تجاه الغير(المالك الجديد للمؤسسة) هو مستبعد، لأنه لا يمكن تطبيقه على علاقات العمل إلا إذا أجازه ورثة المستخدم القديم، مع ملاحظة أن المشرع المدني لم يتحدث عن الحالات الأخرى التي تنتقل بها المؤسسة إلى مستخدم جديد إلا حالة الورثة فقط، لذلك فإن تطبيق قواعد القانون المدني خاصة مبدأ الأثر النسبي للعقد على أطراف عقد العمل يعتبر إجحافا في حق العمال، و في هذا الشأن عبّر الفقيه Patrick MORVAN عن ذلك بقوله: "عدو استقرار الاستخدام يوجد في القانون المدني"، مشيرا بذلك إلى المادة 1165 من القانون المدني الفرنسي، التي تكرس مبدأ الأثر النسبي للعقد[1].

[1] محمد الرمضاني، استمرار عقود الشغل بموجب القانون، مذكرة التخرج لنيل إجازة القضاء، تونس، 2000، ص 20.

الفرع الثاني:ظهور قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة

إن المشرع الفرنسي كان سباقاً إلى النص على قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير المركز القانوني للمستخدم منذ سنة 1928، الذي عمد على استثناء علاقة العمل من مقتضيات المادة 1165 من القانون المدني الفرنسي[1]، التي كرست مبدأ الأثر النسبي للعقد.

حيث أن هذه المادة قبل تعديلها سنة 1928 بموجب القانون المؤرخ في19 جويلية 1928، اعتبرت أن المستخدم الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المؤسسة، غير ملزم بالإبقاء على عقود العمل التي كانت قائمة وقت حصول التغيير، إلا إذا اتفق المستخدم القديم مع المستخدم الجديد على احتفاظ هذا الأخير ببعض أو كل عقود العمل داخل المؤسسة. و بذلك فقد كان للمستخدم الجديد سلطة مطلقة في إنهاء عقود العمل، دون إنذار و دون تعويض[2] يقدمه مقابل تسريحه للعمال، لأن القانون آنذاك لم يجبر المستخدم بذلك، فهذا الحق المخول للمستخدم يجد أساسه في حقه في ملكية المؤسسة، بمجرد انتقال ملكيتها إليه، أو حتى عن طريق الإيجار.

إلا أنه بعد ذلك تم تعديل قانون العمل الفرنسي لسنة 1910 –بموجب قانون 13 جويلية 1973، المتمم بالقانون المؤرخ في 02 أوت 1989–، حيث تم إضافة الفقرة 7 للمادة 23 من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي[3]، و التي تقضي

---

[1] L'article 1165 du code civil Français :<<Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article1121.>>

[2] بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص ص 11، 12.

[3] حداد فاطمة، الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية و إغلاق المقاولات، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، الدار البيضاء، المغرب، السنة الجامعية 2004–2005، ص 60. و راجع أيضا:
G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op.cit., p 379.

بأنه:"إذا طرأ تعديل على المركز القانوني للمؤسسة بسبب خلافتها في ملكيتها أو بيعها أو اندماجها أو تحويلها استمرت جميع عقود العمل السارية حتى تاريخ هذا التعديل بين العمال ورب العمل الجديد"، ويهدف حكم هذه المادة إلى ضمان حقوق العمال و رعاية امتيازاتهم التي كانوا يتمتعون بها قبل التغيير في المركز القانوني للمستخدم أو تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، مثل المكافآت والعطل المدفوعة و الأقدمية والمعاشات و التعويضات، وبوجه عام كافة الحقوق التي تقررت لهم في المؤسسة حتى تاريخ التغيير، بمقتضى قانون العمل أو بمقتضى عقد العمل الفردي أو الجماعي[1].

فالفقرة السابعة من المادة 23 السابقة الذكر، التي نصت على قاعدة استمرار عقود العمل عند تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، تحولت سابقا إلى الفقرة الثانية من المادة 12-122Lو حسب آخر تعديل لسنة 2007 إلى المادة 1-1224L من قانون العمل الفرنسي الساري المفعول[2]. ليأخذ المشرع الفرنسي بمبدأ استقرار علاقة العمل إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة، و ذلك حتى تتطابق قوانينه مع مقتضيات التوجيه الأوروبي رقم 77-187 المؤرخ في 14 فيفري1977[3]، و هنا نلاحظ أن تبني المشرع الفرنسي لهذا المبدأ كان سابق العهد قبل تعميمه على كل الدول الأوروبية.

لم يكتف المشرع الفرنسي على تكريس هذا المبدأ رغم تحول ملكية المؤسسة، بل أكدّ على بقاء عقود العمل سارية المفعول بين العمال و صاحب العمل الجديد، و قرر أيضا أنه إذا ما تمّ إنهاء علاقة العمل بالغش و التحايل، فإن هذا الأخير يرد

[1] حسني المصري، اندماج الشركات و انقسامها، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، 2007، ص 311.

[2] Art. L 1224-1 C. trav.(Ordonnance n° 2007-329 du 12/03/2007) ; anc. art. L 122-12, al. 2 C. trav. ; auparavant art 23, al. 7 du Livre I du Code du travail.

[3] بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 12.

على صاحبه و يعتبر الإنهاء تعسفيا، و بالتالي القضاء باستمرار علاقة العمل إعمالاً لقاعدة أن ما بني على باطل فهو باطل، و أن الغش يفسد كل شيء.و هو نفس الاتجاه الذي تبنته المعايير الدولية في الفقه الحديث، إذ اعتبرت الإنهاء المخالف للشروط أو الإجراءات المقررة قانونا، إنهاءً باطلا لا يرتب الأثر الذي سعى إليه صاحب العمل، و هو ما يستتبع استمرار العامل في عمله بالاستناد إلى عقده الذي لم ينته بالقرار الباطل[1].

أما المشرع الجزائري، فقد تبنى نفس حكم المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي بشأن مسألة استمرار علاقة العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، لأول مرة بموجب نص المادة 15 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[2]، حيث نصت على أنه :"إذا طرأ تعديل عن الوضع القانوني لصاحب العمل، و لا سيما بواسطة الإرث أو البيع أو التنازل أو التحويل أو إنشاء شركة، فإن جميع علاقات العمل الجارية و الحقوق المكتسبة ليوم التعديل تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد و العمال"[3].

ثم جاء المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية[4] بموجب المادة 26 منه التي تنص على أنه:"إذا طرأ

---

[1]راجع مذكرتنا في الماجستير، أثر الخوصصة على علاقات العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية، 2010-2011، ص 15.

[2]الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر العدد 39 المؤرخة في 16-05-1975.

[3]جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1984، ص 287.

[4]المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11-09-1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37 المؤرخة في 14-09-1982.

تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى كل علاقات العمل الموجودة و الحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير، سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة و العمال".

كما نص في المادة 27 من نفس المرسوم:"يستطيع العامل قطع علاقة العمل إذا لحقه ضرر في الحاضر أو في المستقبل بسبب تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تغييراً يبرر ذلك". و أضافت المادة 28 منه التي تنص على أنه: "يخضع العمال المحولون للتنظيم الوارد في القوانين الأساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة التي يعينون فيها، عند حصول تنازلات لفائدة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية و إعادة هيكلة المؤسسات أو تقليل عدد العمال". و المادة 29 من نفس المرسوم: "يعين العامل في منصب يطابق قدراته عندما يحول إلى هيئة مستخدمة أخرى تطبيقا لأحكام المادة 28 أعلاه. و يتقاضى أجر المنصب الذي يطابق وظيفته الجديدة".

فهذه المواد(من 27 إلى 29) كلها تصب في إعمال قاعدة استمرار علاقات العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، و أقرت حلول مكملة من شأنها حماية حقوق العمال سواء في حالة قبولهم للتغيير أو لا، او في حالة إحداث بعض التعديلات التي تمس علاقة العمل، و هي تمثل كاستثناء عن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل حفاظاً على المراكز القانونية للعمال و على حقوقهم المكتسبة للعمال، و هذا ما أكدته المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل رقم 90-11[1].

[1] Samar Nasreddine, Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail, Université de Ouargla, Revue du chercheur n° 01/2002, p1.

هكذا نجد أن هذا المبدأ أقرته أغلب تشريعات العمل، و معنى ذلك أن تغيير شخص المستخدم لا يعد بذاته سببا لانقضاء علاقات العمل، و هو نفس الحكم الذي نصت عليه المادة التاسعة من قانون العمل المصري الجديد[1]، و المادة 19 من مدونة الشغل المغربية التي جاء فيها: "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، و على الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخوصصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء و المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، و خاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور، و التعويضات عن الفصل من الشغل، و العطلة المؤدى عنها...".

المطلب الثاني: الأساس الموضوعي لمبدأ استمرار عقود العمل

لقد اعتبرت التشريعات المقارنة أن أي تحويل في المركز القانوني للمستخدم لا يؤثر على استمرار العامل في عمله، ضمانا لاستقرار العمل و ديمومته، مهما كان نوع التصرف الذي بموجبه انتقلت المؤسسة للغير، سواء عن طريق الإرث أو البيع أو الإدماج...، و ذلك لأن استقرار علاقة العمل تجد أساسها الموضوعي في ارتباط العامل بالمؤسسة لا بأشخاصها[2].

لذلك نجد أن ظهور مبدأ استمرار علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة بأي شكل من الأشكال القانونية المختلفة كان نتاجا عن تطور مفهوم المؤسسة، الذي انتقل من المفهوم التقليدي إلى المفهوم الحديث للمؤسسة.

---

[1] تنص المادة 9 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 ، بأنه "لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- و لو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

[2] فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 77.

الفرع الأول: النظرية العقدية للمؤسسة (La théorie classique et individualiste)

نشأت النظرية العقدية للمؤسسة– التي تسمى أيضا النظرية الفردية التقليدية– في ظل المذهب الاقتصادي الحر، حيث تنحصر حياة المؤسسة في ممارسة المستخدم للحقوق التي يستمدها من الملكية و من العقد[1]، فتقوم النظرية بتأسيس سلطة صاحب العمل الإدارية على ركنين متلازمين هما، أولا حق الملكية أي صفته كمالك للمؤسسة و ثانيا عقد العمل الفردي[2]، و اللذان يمكنان صاحب العمل من التحكم قانونيا في أموال المؤسسة و في العمال الأجراء التابعين له، فالمؤسسة لم يعترف لها بالشخصية القانونية، فهي تجدها في ملكيتها، أي أن المؤسسة تنصهر و تندمج في الشخصية القانونية لمالكها و هو صاحب العمل، فهو الوحيد الذي يبرم العقود و يمثل المؤسسة اجتماعيا[3].

أ– **حق الملكية:** لقد اعتبر أنصار هذا الاتجاه، أن سلطات صاحب المؤسسة ارتبطت ارتباطا وثيقا بحق الملكية، هذا الأخير الذي يخول لصاحب المؤسسة حق الاستئثار بوسائل الإنتاج و حق التصرف فيها كما يشاء سواء بالبيع أو التنازل أو الهبة...، و يستقل بتوجيه العمل و إدارته و استثماره وفقا لإرادته ما دام أنه المالك الوحيد للمؤسسة.

---

[1] راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1991، ص 151.

[2] همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط، ص 313. فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 57. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2011، ص 19.

Et voir aussi. G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op-cit, p p 377, 378.

[3] محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، ط 1، 2005، ص 475.

تبعا لذلك بقيت المؤسسة لمدة طويلة– و إلى غاية نهاية القرن التاسع عشر– لا تعدو أن تكون حقيقة اجتماعية لا قانونية، و أن صاحب المؤسسة باعتباره مالك لرأس المال أو ممثلا عن الرأسماليين، يمارس سلطته الإدارية على الأموال التي توظفها المؤسسة، و أما علاقات العمل، فتجد مصدرها في عقد العمل الفردي الذي يربط كل عامل بالمستخدم داخل المؤسسة، و هكذا فإن المفهوم التقليدي لهذه النظرية ساير مفهوم النظرية القانونية للدولة الذي ترجم عن النظرية الاجتماعية للأمة، التي استبعدت الحقيقة الجماعية، على المستوى القانوني، و دعمت أكثر المفهوم التعاقدي الفردي[1].

فالعمل عند أنصار النظرية التقليدية ليس إلا عنصرا من عناصر الإنتاج، و صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنوياً يتمتع بالسلطة المطلقة لكونه مالكاً أو مستأجرًا للعقار الذي بنيت عليه المؤسسة. ومن ثم فلا يكون لأي شخص الحق في التدخل للحد من السلطة التأديبية للمستخدم حتى و لو استخدمت إلى حد إساءة الاستعمال، و نتيجة لذلك فإن صاحب العمل يستأثر بثمار المؤسسة وحده دون أن يشاركه العمال في قسمة الأرباح، فضلا عن حقه في تسريح العمال بناء على إرادته المنفردة تنفيذا لعقد العمل غير محدد المدة[2].

لكن بتبني القضاء الفرنسي لنظرية التعسف في استعمال الحق و طبقها على مختلف الصور، سواء على حق الملكية، أو في فصل صاحب العمل للعامل بعقد غير محدد المدة في وقت غير مناسب...[3]، فإن سلطات المستخدم الإدارية لا يمكن أن يحد منها سوى تعسفه في استعمال حقه في ملكية المؤسسة طالما أنه الطرف

[1] J . Rivéro et J. Savatier, droit du travail, THEMIS, Presse Universitaire de France, 6em édition, 1975, p 155.
[2] G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op-cit, p 378.
[3] علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 220.

الوحيد الذي يتحمل الربح أو الخسارة التي قد تلحق بالمؤسسة[1]. فالمفهوم التعاقدي التقليدي يبقي السلطة التأديبية للمستخدم و يجعلها في الحقيقة كجمع لروابط منفردة للتبعية التي تصبح منسجمة فيما بينها لضمان السير الحسن للمؤسسة.

ب- عقد العمل الفردي: ذهب البعض إلى أن سلطات صاحب العمل تجد أساسها في عقد العمل الفردي. فالعامل عندما يدخل في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل يقبل الخضوع لسلطته الآمرة و النظام الداخلي و ما يفرضه من جزاءات تأديبية[2]،فعقد العمل يربط العامل الأجير بصاحب العمل و الذي يعتبر مناطا لعلاقة التبعية المعتمدة في الخضوع لقواعد قانون العمل من جهة، و التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وقت إبرام عقد العمل، و تنفيذ أوامر و توجيهات صاحب العمل من جهة أخرى.

فعقد العمل الفردي حسب هذه النظرية يمنح للمستخدم سلطة تبعية العامل الأجير له، و هي سلطة تؤسس حقه في الإدارة و التسيير حسب ما يراه مناسبا لحسن سير المؤسسة. و خضوع العامل لسلطة المستخدم هو بمثابة تنازل عن بعض الحقوق الطبيعية في ظل فلسفة العقد الاجتماعي التي نادى بها فلاسفة العقد الاجتماعي كـ"جون لوك" و "هوبز" و مونتيسكيو"[3].

يعتبر النظام الداخلي مجرد اتفاق تبعي مكمل لعقد العمل، و يستمد منه قوته الملزمة، و إن أحكام النظام الداخلي، هي بنود عقدية اقترحها صاحب العمل و قبلها العامل. و هذا الرضاء يكون صريحا، في بعض الأحيان، و يكون ضمنيا، في غالب الأحيان، يستخلص من عدم اعتراض العامل على النظام الداخلي. و يترتب على هذا التصور، اعتبار النظام الداخلي شريعة المتعاقدين، فهي يلزم صاحب العمل و

[1] فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 57.

[2] محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010، ص 293.

[3] فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 58.

العمال، كما يتقيد به القاضي فلا يستطيع تعديله، و ليس لمحكمة النقض مراقبة محكمة الموضوع في تفسير بنوده طالما كان التفسير غير منحرف عن مدلول أحكامه[1].

هكذا فإن النظرية العقدية ترى بأن المؤسسة تعد "قيمة مادية معنوية" ذات طبيعة قانونية منصهرة في شخص مالكها الأصلي و الذي غالبا ما يكون فردا واحدا طبيعيا، و بالتالي فهي لا تتمتع بأي وجود قانوني مستقل خارج إطار هذا الفهم. هذه النظرية و إن كان لها الفضل في إبراز أهمية عقد العمل الفردي، باعتباره أساسا لرابطة العمل التابع، المأجور، فإنها مع ذلك لم تسلم من الانتقادات التي وجهت إليها.

-الانتقادات الموجهة للنظرية

لقد ترتب على الأخذ بالنظرية التقليدية في تفسير أساس سلطة المستخدم الإدارية مساوئ عدة، تهم بالخصوص إطلاقها لسلطة المستخدم في الإدارة و التسيير على حساب العنصر الجماعي للإنتاج المتمثل في العمال الأجراء، ففي ظل هذه النظرية يدخل العمال في خدمة المؤسسة بواسطة عقود عمل و يخضعون لرئيسها مقابل أجور محددة فلم يكن للعامل من حق سوى ما نص عليه عقد العمل ابتداءً، كما أن صاحب العمل له ملكية مطلقة على ما ينتجه العمال في المؤسسة لكونه مالكا للعقار و المنقول فيها، فهو يتمتع وحده بثمار المؤسسة من أرباح دون أن يكون للعمال حق في المشاركة في الأرباح، فضلا عن ذلك، فإن حق الملكية يمنح صاحب العمل سلطة مطلقة في إدارة المؤسسة، مما يجعله يستقل في اختيار أسلوب إدارتها و في إصدار القرارات، و ليس للعمال الحق في الاعتراض، طالما لا تخرج عن نطاق عقد العمل الفردي.

[1] محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 293.

أما أخطر النتائج المترتبة على الأخذ بهذه النظرية هي اعترافها بالسلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم مؤسسته، بحيث تمكنه من إنهاء عقود عماله غير المحددة المدة، بغية الاستغناء عنهم و تحت أية ذريعة سواء شملت عاملا واحداً أو كل العمال، دون أن يكون لأي أحد الحق في التدخل للحد من هذه السلطة[1]، و باختصار، لا يستمد المستخدم صلاحياته إلا من نفسه[2]. و من خلال ما تقدم نجد أن تطبيق النظرية التقليدية للمؤسسة لم تضمن للعمال حقوقهم، و هي تعتبر كتهديد سافر لاستقرار علاقات العمل وبالتالي ليس من شأنها تحقيق العمل اللائق للعمال.

الفرع الثاني: النظرية التنظيمية أو التأسيسية La Théorie Institutionnelle et Communautaire

إن النظرية الفردية ارتبطت بمبدأ سلطان الإرادة بصورته المطلقة، الذي أدى إلى نتائج سلبية أثرت على المجتمع بحيث أدت إلى ظهور نظريات جديدة تتمحور حول الأفكار و المبادئ الاشتراكية، بهدف تحقيق العدالة و المساواة بين الأفراد، فتدخلت الدولة على الصعيد الاقتصادي لتضمن عدم سيطرة الطرف القوي أي صاحب العمل على العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، مما سمح بنشوء النظرية الحديثة للمؤسسة[3].

بعد انتشار روح الاشتراكية التي واجهت المذهب الفردي، و تم الاعتراف إثر ذلك بالحق النقابي و بحق العمال في التكتلات العمالية في إطار النقابات، مما أثر سلبا على تطبيق مبدأ سلطان الإرادة الذي كرّس مبدأ حرية التعاقد لصالح أصحاب العمل باعتبارهم الطرف القوي في علاقة العمل، و أسس سلطة المستخدم في تسيير و إدارة مؤسسته نتيجة لعنصر التبعية الذي يجعل من العامل تابعا و منفذا لتوجيهات

[1] صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق، ص 21.

[2] راشد راشد، المرجع السابق، ص 151.

[3] نعيم مغبغب، المرجع السابق، ص 240.

و سلطات المستخدم المطلقة، إلا أنه بعد انتشار مبادئ النظام الاشتراكي الذي أكد مدى أهمية نظرية عدم التعسف في استعمال الحق التي وضعت حدودا و قيودا لمبدأ سلطان الإرادة، و هذا حفاظا على حقوق العمال بالأخص حقهم في العمل الذي يتنافى و التسريح التعسفي من طرف المستخدم الذي يستعمل حقه في الإدارة و التسيير للمؤسسة، ومن شأنه أيضا استمرار علاقة العمل و استقرارها داخل المؤسسة[1].

أ- مضمون النظرية الحديثـة للمؤسسة

إن الفقيه "بول دوران"الذي ساهم في بناء النظرية الحديثة متأثراً بالتصور الفلسفي الألماني لعلاقات العمل، دون أن ينكر دور العقد[2]، يتحدث فيما استوحاه من خطوط عريضة للتحليل المؤسساتي للمؤسسة، ليبين بأن المؤسسات و المقاولات تمثل في قانون العمل مجموعات منظمة من أجل هدف واحد، حيث يميز بين الورشة الصغيرة باعتبارها مجموعة عائلية، و بين المقاولة الكبيرة كمجتمع سياسي، ما يبرز لنا الانتقال من عقد العمل كمفتاح لصرح قانوني تخضع له الالتزامات إلى قانون عمل يؤسس إمبراطورية ملزمة لعقود العمل، أي العمل التابع، و المؤدى من قبل العمال الأجراء لصالح المؤسسة و ليصبح عقد العمل هو العنصر الأساسي في العلاقة الشغيلة، التي أشار إليها الفقيه ".

يرى أصحاب هذه النظرية، بأن المؤسسة يتعين أن تحلل ليس كمفهوم تعاقدي و فردي لكن كمفهوم تنظيمي، و من ثم يجب التخلي عن المفهوم الفردي الروماني

[1] ميمون الوكيلي، المقاولة بين حرية التدبير و مبدأ استقرار الشغل(دراسة مقارنه)، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحسن الثاني-عين الشق-كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، الدار البيضاء، السنةالجامعية: 2006-2007، ص 139.

[2] محمد نصر الدين منصور، سياسة الاستخدام و تنمية القوى العاملة، تحول المشروعات و افلاسها و حماية العاملين بها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 51.

لعقد إجارة الخدمة أو الأشخاص، و التركيز على الطابع العمالي لعلاقات العمل، التي تم إقصاءها في ظل النظام الفردي التعاقدي. فالمؤسسة تعتبر هيئة ذات طبيعة موضوعية مستقلة عن شخص مالكها، فهي تعد إطاراً قانونيا يضم كل العناصر المكونة لها(الإدارة، رأس المال، أساليب و أدوات الإنتاج، إضافة إلى العنصر البشري)بغية تحقيق أهداف و مصالح مشتركة، و هذا الإطار القانوني يجد سنده في قانون العمل، و ليس في الإرادة التي على أساسها أبرم عقد العمل الفردي[1].

على هذا الأساس يرى أصحاب هذه النظرية بأن علاقة العمل تقوم على عنصرين اثنين:

تتمثل الأولى في افتراض قيام علاقة عمل بالرغم من بطلان العقد، مادام العامل قد قام فعلا بالعمل خلال الفترة التي سبقت إقرار بطلان العقد المذكور، فتبعية العامل لصاحب العمل هي المعيار الرئيسي لتطبيق قواعد قانون العمل، و هذا ما يفسر أن علاقة العمل تبقى خاضعة لقواعد قانون العمل بالرغم من بطلان العقد[2].

أما العنصر الثاني فيتمثل في الرابطة التي تنشأ بين المؤسسة و العامل، بمجرد قيام هذا الأخير بنشاط داخل المؤسسة و لصالحها، و تسمى هذه العلاقة برابطة المؤسسة Le lien d'entreprise و تقوم هذه العلاقة على أسس موضوعية لا ذاتية، بحيث تقوم هذه الرابطة بمجرد انضمام العامل إلى "مجتمع المؤسسة"، فواقعة الانضمام تكون مستقلة بذاتها عن واقعة إبرام عقد العمل الفردي مع صاحب العمل، الأمر الذي يدعم الحقيقة القائلة بأن المؤسسة تكون جماعة منظمة بصفة متماسكة تستمد قوتها من اتحاد أعضائها و تخضع لتنظيم موضوعي تحكمه قواعد قانون العمل.

---

[1] فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 59. و راجع أيضا: G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op.cit., p 378.

[2] اسماعيل غانم، قانون العمل، ص 120.

فحسب الفقيه "بول دوران" فإن المؤسسة ليست مجرد تلاصق لعقود العمل الفردية بل هي نظام للعمل، و هيئة اجتماعية تضم أشخاصا يساهمون بوظائف مختلفة داخل المجموعة، تحقيقاً لمصالحهم المشتركة، يخضعون لسلطة إدارة يمثلها رئيس المؤسسة، فهذا الأخير مسئول مدنيا و جنائيا للسهر على تطبيق الأنظمة والأحكام التي تمليها عليه قوانين العمل[1]. و هكذا اعتبرت المؤسسة شخصا من أشخاص القانون تستمر بالرغم من تغير صاحب العمل أو المستخدم، الذي لا تعتبر شخصيته محل اعتبار، و أن علاقة العمال هي علاقة تربطهم بالمؤسسة لا بشخص صاحبها أو مالكها.

فالمؤسسة باعتبارها كلٌّ متماسك، تربط أعضائها برابط عضوي و يخضعون لمركز تنظيمي موضوعي يضع لَبِناته قانون العمل، فالنظرية التنظيمية للمؤسسة تعني تضافر و تضامن القوى الإنسانية مع العناصر المادية(رأس المال)، النظام الداخلي و الهدف المشترك، و الانخراط في هذه الخلية الإنسانية للعمل لا يعدو شيئا سوى الانضمام إلى التنظيم، و علاقة العمل تعتبر ذلك الرباط القانوني الذي يربط صاحب العمل أو رئيس المؤسسة بكل العمال فيها.

هذا ما يفرض وجود علاقات تنظيمية هرمية في تكوينها كهرمية المجتمع الإنساني نفسه، يتربع على القمة رئيس يخضع له و يتعاون معه مرؤوسيه، يعملون جميعا كالجسد الواحد من أجل تحقيق هدفهم المشترك[2] و هو ضمان استقرار نشاط المؤسسة و تطوره و استمرار علاقات عمل العمال داخل المؤسسة و الحفاظ على مناصب شغلهم.

[1] فاطمة حداد، المرجع السابق، صص 59، 60.

[2] Durand, Jaussaud, Traité de droit du travail, Op.cit., p 347.

إن فكرة التضامن التي ينادي بها أنصار هذه النظرية تعد أساس اعترافهم بدور العامل داخل المؤسسة واعتباره عنصرا ضمن "كل لا يتجزأ" فيكون له حق المشاركة في الإدارة و التسيير في حدود احترام سلطة صاحب العمل لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بالسير الحسن للمؤسسة.

ب- نتائـج النظريـة:

نستخلص مما سبق ذكره، أن إقرار مبدأ استقرار و استمرار علاقة العمل، كان قد تضمنته نظرية عدم التعسف في استعمال المستخدم لحقه في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، و كان هذا الإقرار ضمنيا لا صريحا[1]. لكن بعد التطورات المعاصرة للقوانين الوضعية و تبنيها للنظرية الحديثة للمؤسسة التي اعترفت لها بالشخصية القانونية، و بالتالي تم فصل شخصية المؤسسة عن شخصية مالكها، و أكدت على أهمية العنصر البشري داخل المؤسسة و مدى ارتباطه العضوي بها على أساس علاقة عمل و ليس مجرد عقد عمل فردي، فقد ساهمت هذه النظرية إلى حد كبير في دفع عجلة التقدم و توطيد الحماية العمالية[2]، التي ترتب عنها خلق عدة مبادئ قانونية تبنتها قواعد قانون العمل، كمبدأ "حق مشاركة العمال في الإدارة و التسيير"، مما ترتب عنه تشكيل لجان المؤسسة[3]، و توسع صلاحياتها، و من نتيجة ذلك التطور تم الاعتراف صراحة باستمرار انتساب العمال للمؤسسة بالرغم من التعاقب على ملكيتها

[1] ميمون الوكيلي، المرجع السابق، ص 139.

[2] محمد نصر الدين منصور، سياسة الاستخدام و تنمية القوى العاملة، تحول المشروعات و إفلاسها و حماية العاملين بها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 54.

[3] لجان المؤسسة التي تم الاعتراف بتكوينها لأول مرة بموجب الدستور الفرنسي لسنة 1946، الذي عالج ضمن ديباجته جملة من الحقوق الاجتماعية، منها حق العمال في تشكيل لجان المؤسسة في المؤسسات الكبيرة و الهامة. راجع في هذا الشأن: G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op.cit., p 10.

أو إدارتها، و كذلك قاعدة "استمرارية عقود العمل و لو طرأ تغيير على المركز القانوني للهيئة المستخدمة".

المبحث الثاني: آثار قاعدة استمرار عقود العمل على حقوق العمال

من الآثار الهامة لقاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة أو المركز القانوني للمستخدم، إقرار المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين، حتى لا تضيع حقوق العمال التي اكتسبوها بموجب عقود العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية التي أبرموها مع صاحب العمل القديم. لذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في الأول إقرار المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين على المؤسسة، و في الثاني نتناول الحقوق المكتسبة للعمال و كيف ساهم القضاء في حمايتها، حتى نضمن للعمال عملا لائقا يقر بحقوق العمال و يحميها خاصة في حالة تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة، أو انتقال ملكيتها إلى مستخدم جديد ينكر وجود علاقة قانونية تربطه بهؤلاء العمال.

المطلب الأول: إقرار المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين

وفقا للأحكام العامة في القانون المدني، فإنه إذا ما تغيرت الطبيعة القانونية للمؤسسة كما هو الحال مثلا عن طريق انتقال الملكية سواء بوفاة صاحب العمل، أو البيع فإنه يجب التمييز بين حالتين لعقد العمل، فإذا كان هذا العقد محدد المدة، فإن عقد العمل لا يتأثر بانتقال الملكية، و بالتالي فإن صاحب العمل الجديد للمؤسسة باعتباره خلفا لصاحب العمل القديم يظل ملتزماً بما التزم به هذا الأخير. أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فإن العقد يعد منتهيا بانتقال ملكية المؤسسة، و يبقى المستخدم الجديد أجنبيا عن عقد العمل الذي لم يكن طرفا في إبرامه مع العمال، و بالتالي فإن استبقائه على عامل يُعَدُّ إبراما لعقد عمل جديد[1].

[1] جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، ط 2006، ص ص 113، 114.

كما يحق لصاحب العمل الجديد تعديل شروط عقد العمل إذا فرضت مصلحة المؤسسة ذلك، إذا ما طرأت ظروفا اقتصادية أو قوة قاهرة، كما أن قبول العامل بهذا التعديل يسمح له بالحفاظ على منصب عمله، أما إذا لم يقبل بهذا التعديل مما يؤدي إلى إنهاء عقد العمل، كما يمكن لرب العمل الجديد التعسف في استعمال حقه في الإدارة و التوجيه، مما يدفعه إلى تعديل شروط عقد العمل لبعض العمال مما يسبب لهم ضرراً ماديا ومعنويا يدفعهم في النهاية إلى التخلي عن مناصب عملهم، حتى يتمكن رب العمل من إنهاء عقود عملهم بحجة عدم احترام سلطته التبعية، و قد يكون لهذا الإنهاء آثاراً سلبية على حقوق العامل، فهل يتحمل دفع هذه الحقوق صاحب العمل الجديد أم صاحب العمل القديم، أم أن المسؤولية تكون تضامنية بينهما لجبر الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقود العمل؟

من البديهي أن صاحب العمل، مثله مثل العامل، لا يمكنه التخلص من التزاماته إلا بالوفاء بها، لا سيما المادية منها، كالأجر و التعويضات، و الاجتماعية كالاشتراك في الضمان الاجتماعي و التقاعد و غيرها. فهي التزامات قانونية، من ضمن مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفته أو تجاوزه، و إن مخالفة هذه الالتزامات تشكل مسؤولية تقصيرية يرتب في بعض الأحيان حتى العقوبة الجنائية[1].

و يمكن القول تبعا لذلك، أن الانفراد بتعديل عقد العمل كسلطة ممنوحة لأصحاب العمل تقتضي التوفيق بين اعتبارات ثلاث، أولها الاعتبار المتعلق بمبدأ(العقد شريعة المتعاقدين) و ما يقتضيه من عدم إمكانية تعديل العقد بالإرادة المنفردة

[1]أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفرديةالجزء الثاني، دم ج، طبعة 2002، ص 208.

لأي من طرفيه، و ثانيهما الاعتبار المتعلق بمبدأ (السلطة التنظيمية لصاحب العمل) الذي يسمح له بإجراء أي تعديل في عناصر العقد كلما تطلبت مصلحة المؤسسة ذلك، أما الاعتبار الثالث فهو ذلك المتعلق بمقتضيات الحماية الاجتماعية للعمال و مراعاة الحقوق و المكتسبات التي كفلتها التشريعات العمالية[1].

و من المستقر عليه أن عقد العمل ينطبق عليه مبدأ نسبية العقود، مما يرتب هذا الأمر آثاراً على العاقدين فقط، دون الغير الذي لا تنصرف إليه أية حقوق أو التزامات، و لكي يصبح هذا الغير متضامنا مع المتعاقد يجب أن تتوفر فيه شروط الخلف حتى تنصرف إليه آثار هذا العقد، كما أنه على صاحب العمل القديم إعلام صاحب العمل الجديد بكافة الالتزامات الواردة و المستحقة على المؤسسة محل التغيير، و ذلك وقت إبرام عقد البيع أو التنازل أو نقل ملكيتها إليه، كما أنه ملزم بمعرفة كل حقوقه و التزاماته اتجاه المؤسسة و العمال، حتى لا يفاجأ فيما بعد بالآثار التي تلحقها عقود العمل السارية في مواجهته، حتى و لو توقف النشاط لفترة مؤقتة[2].

إن كان المشرع الجزائري لم يُعالج مسألة تضامن صاحبي العمل القديم و الجديد بخصوص الوفاء بحقوق العمال في حال ما إذ طرأ أي تغيير على الطبيعة القانونية للمؤسسة على خلاف بعض المشرعين، كالمشرع الأردني مثلا، فإن مسألة

[1] محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى،2004، ص 383.

[2] جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص131، 132. و هذا ما أكدته المادة L122-12 من قانون العمل الفرنسي

Article L122-12 La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion,transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

تضامن رب العمل القديم مع رب العمل الجديد في الوفاء بحقوق العمال، تقررت بمقتضى المادة 16 من قانون العمل الأردني و التي تقضي بأنه" يبقى عقد العمل معمولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر و يظل صاحب العمل الأصلي و الجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير أما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

و عليه يتبين أنه إذا حل رب العمل الجديد محل رب العمل القديم في مواجهة العامل بسبب انتقال المؤسسة إليه بأي طريقة كانت، فإن رب العمل القديم يظل مسئولا مع رب العمل الجديد بالتضامن عن تنفيذ كل الالتزامات الناجمة عن عقود العمل، و التي تكون مستحقة الأداء قبل تغيير شخصية صاحب العمل. و تظل مدة التضامن لمدة ستة أشهر يبدأ حسابها من تاريخ حلول صاحب العمل الجديد محل رب العمل القديم و على العكس فإن المدة في القانون الليبي حددها المشرع بسنة واحدة على خلاف المشرع الأردني[1].

أما في فرنسا، فإن القضاء الفرنسي قد مرَّ بمرحلتين، الأولى قبل صدور قانون28جوان1983 حيث اقرَّ القضاء أن الحقوق و الالتزامات الناشئة قبل انتقال ملكية المؤسسة يلتزم بها صاحب العمل القديم، أما إذا نشأت بعد انتقال الملكية فإن صاحب العمل الجديد هو من يتحمل التبعة، و من جهة أخرى، فإذا ثبت غش و

[1]سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى2004، ص ص326،325. و أحمد عبد الكريم أبو شنب،شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999، ص186.

تواطؤ بين صاحبي العمل القديم و الجديد حتى يتملصا من تطبيق أحكام القانون[1]فإنه تم تقرير المسؤولية التضامنية بينهما.

أما بعد نفاذ قانون28جوان1983، فقد تم الاعتراف صراحة بالمسؤولية التضامنية لصاحبي العمل القديم و الجديد، و اعتبرا مسئولين عن ديون و التزامات المؤسسة، بما فيها عقود العمل التي تبقى سارية المفعول بعد تغير طبيعتها القانونية، و بالتالي يحق للعامل الرجوع على أيّ من صاحبي العمل سواءً القديم أو الجديد، أي من كانت ذمته المالية موسرة، و إذا ما وفى صاحب العمل الجديد بالتزامات رب العمل القديم يحق له الرجوع على هذا الأخير بما أوفاه، إلا إذا اتفقا على خلاف ذلك. أما الالتزامات الناشئة بعد تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة فيتحملها صاحب العمل الجديد دون شك[2].

الملاحظ أن المشرع الفرنسي لم يحدد مدة لتضامن صاحبي العمل كما فعل المشرعين الأردني و الليبي. أما بالنسبة للمشرع المصري فقد حذا حذو المشرع الفرنسي، إذ تقررت المسؤولية التضامنية لصاحبي العمل القديم و الجديد وفقا لأحكام القواعد العامة للتضامن في القانون المدني، و هو نفس الاتجاه الذي تبنته أحكام قوانين العمل المتلاحقة بما فيها قانون العمل الجديد[3] الذي أقرّ المسؤولية التضامنية

[1]Article L122-12-1 A moins que la modification visée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 n'intervienne dans le cadre d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou liquidation judiciaires, ou d'une substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de cette modification. Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

[2]جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص133، 135.

[3]قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، المشار إليه سابقاً، إذ تنص المادة 9 منه، على أنه:" لا يُمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. و لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع– و لو كان بالمزاد العلني– أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام

لصاحب العمل الجديد باعتباره خلفاً لصاحب العمل القديم عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة في ذمة هذا الأخير، و له فيما بعد حق الرجوع، و هو نفس الحكم الذي استقر عليه الفقه و القضاء المصريين، و أكدا أن المسؤولية التضامنية تكون قائمة بالنسبة للالتزامات الناشئة عن العقود السارية المفعول وقت انتقال الملكية أما العقود التي أنهيت قبل ذلك فيتحمل التزاماتها صاحب العمل القديم وحده، كما يتحمل صاحب العمل الجديد تلك الالتزامات الناشئة عن العقود المبرمة بعد انتقال ملكية المؤسسة، و بالتالي لا يجوز للعمال الرجوع بها على رب العمل القديم[1].

لذلك فإنه كان يجدر بالمشرع الجزائري أن يتكفل بمعالجة مسألة تضامن صاحبي العمل القديم و الجديد على غرار المشرعين الآخرين، و يُحدد مدة سنة لتنفيذ التزامات كل طرف و يرفع كل لبس أو غموض من شأنه إهدار حقوق العمال، خاصة المتعلقة بالأجور و مخلفاتها و كذا دفع حقوق الاشتراك في الضمان الاجتماعي وغيرها.

المطلب الثاني: الحقوق المكتسبة للعمال

نصت المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل:"إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال". و من هنا يجد صاحب العمل الجديد نفسه ملزما بتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة، لأنها قاعدة آمرة و هي من النظام العام الاجتماعي، التي لا يجوز مخالفتها، و نتيجة لذلك فليس من حقه المساس بحقوق العمال، حتى و لو عمد إلى تعديل بنود العقد بحجة الظروف و الأسباب الاقتصادية، كما يبقى للعمال الحق في قبول ذلك التعديل

عمال المنشأة و **يكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة** عن هذه العقود".

[1] جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص ص136، 137 و 243.

أو رفضه. ورفض التعديل بطبيعة الحال يعتبرا اعترافا ضمنيا لقبول التسريح، أي إنهاء عقد العمل.

من جهة أخرى، فقد أضافت المادة 74 فقرة 2 أنه: "لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية".وهنا يجد صاحب العمل نفسه مواجهاً لمسألة جد هامة، قد تقف حاجزا بينه و بين التعديل، ألا و هي مسألة الامتيازات أو الحقوق المكتسبة للعمال، لذلك سنتناول هنا مفهوم الامتيازات المكتسبة (فرع أول) ثم نبين دور القاضي الاجتماعي في تطبيق قاعدة استمرار علاقة العمل لحماية الحقوق المكتسبة للعمال كما يلي:

الفرع الأول: تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة

إن مفهوم الامتيازات المكتسبة مستمد من القانون الفرنسي و هو مفهوم جديد على التشريع الجزائري وبالتالي تعريفه يقتضي الاستئناس بالاجتهاد القضائي الفرنسي في هذا المجال، الذي عرّفها بأنها مجموعة الامتيازات الفردية و الجماعية المنصوص عليها إما في القانون أو في التنظيم أو في عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية و تعتبر امتيازات مكتسبة على سبيل المثال، تلك الامتيازات المرتبطة بالحالات المرضية الأمومة ومختلف العطل، العلاوات، استعمال سيارة المصلحة، الاستفادة من مسكن وظيفي ... إلخ.[1]

الميزة الفردية قد عرفتها محكمة النقض الفرنسية سنة 2001 أنها ما يتحصل عليه العامل من تعويض أو حق يتمتع به بشكل فردي و يقابله حق قائم ليس مجرد

[1] بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 133.

حق محتمل. و تكون الميزة الفردية إن كان أصلها عقد العمل الفردي، و تعتبر الميزة جماعية إن كانت مستمدة من اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل[1].

للتفرقة بين الامتيازات الفردية و الجماعية فإن المعيار المعمول به هو ذلك الذي يعتبر الامتياز الفردي اعتمادا على القابلية للاستعمال الخاص، نظير الامتيازات الجماعية التي تكون غير قابلة للاستعمال الخاص أما بالنسبة لمفهوم الاكتساب و الذي أثار هو الآخر صعوبات، نظرا لصعوبة تحديد الوقت الذي يمكننا فيه اعتبار الامتياز مكتسبا، فهل يجب أن يكون العامل قد استفاد فعلا من هذا الامتياز أو يكفي احتمال الاستفادة منه؟ فالاجتهاد القضائي يميل إلى الأخذ بالرأي القائل بأن الامتيازات المكتسبة هي تلك التي استفاد منها العامل فعلا، و هذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية منذ 1987، أي أن الامتياز المكتسب هو ذلك الذي يعادل حقا قائماً سواء كان مستمرا أو دوريا نظير الحقوق التي لها صلة بوقوع حادث عرضي غير متجدد مثل عطلة الأمومة و تعويض التقاعد[2].

- يثار إشكال حول مدى اعتبار الأجور داخلة ضمن الامتيازات المكتسبة:

المبدأ السائد هو أن الأجر يكون مقابل عمل، فلا يصبح هذا الأجر حقا للعامل إلاّ إذا قام بإنجاز عمل. و هذا ما أقرته المحكمة العليا بقولها أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما

[1] بلميهوب عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و 11مارس2010 بجامعة جيجل، ص 83.

[2] ديب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون 11/90–المجلة القضائية 2001، العدد الثاني، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، ص ص 521، 522.

عدا الحالات التي ينص فيها القانون أو التنظيم صراحة[1].لكن بالرجوع إلى تفسير اجتهاد المحكمة العليا لفكرة الحقوق المكتسبة فهي ترى أنها تشمل جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل القائمة حين التسريح بما في ذلك الأجور التي كان يتقاضاها العامل و جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ما يلي

"فيقصد بالحقوق المكتسبة حقوق قائمة و غير احتمالية و التي كان يستفيد منها العامل خلال علاقة العمل قبل أن يتم قطعها تعسفيا من طرف المستخدم و التي تفتح الحق في الأجور و ملحقاتها و كذا الحق في الامتيازات العينية الأخرى". و نشير إلى أنّ اجتهاد المحكمة العليا فيما يخص تحديد مفهوم الحقوق المكتسبة غزير حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية أيضا مايلي: " الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة و غير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون و إما من النظام الداخلي و إما من عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية و كان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل و على هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة.

مما هو جدير بالملاحظة أن هذا الموقف للمحكمة العليا فيما يخص الأجور قد يتعارض مع أحكام المادة 81 من قانون علاقات العمل التي تبين معنى الأجر حيث كيف يمكن منح علاوات مرتبطة بالإنتاجية لفترة لم يعمل فيها العامل كما أن هذا التوجه الجديد للمحكمة العليا و الذي يعتبر الأجور تدخل ضمن الحقوق المكتسبة جاء يعارض اجتهاد قضائي مستقر عليه و هو أن الأجر يكون مقابل عمل[2].

[1]راجع المادة 53 من قانون 11/90. و أيضا قرار المحكمة العليا ملف رقم 106576 بتاريخ 1994/01/31، ص 117. و القرار رقم 168545 المؤرخ في 1999/2/9 و القرار رقم 191001 المؤرخ في 2000/2/15. و للإطلاع على محتوى هذه القرارات راجع، نبيل صقر و فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا و تطبيقا، دار الهدى،2009، ص 354 و ما بعدها.

[2]راجع مذكرتنا للماجستير، المرجع السابق، ص ص 30، 31 .

الفرع الثاني: دور القاضي الاجتماعي في تطبيق مبدأ استمرار علاقة العمل لحماية الحقوق المكتسبة للعمال

يجب على القاضي أن يقوم بتحديد الحقوق المكتسبة التي يستفيد منها العامل و تحديدها نقدا عندما تكون قابلة للتقييم، و حتى يحكم القاضي بإعطاء الحقوق المكتسبة، لابد للعامل أن يطالب بها و أن يقوم بتعدادها فالقاضي لا يستطيع أن يمنحها للعامل من تلقاء نفسه حتى و لو كان منصوصا عليها قانونا، فالقاضي ملزم بالبث في حدود ما يطلبه العامل و لا يحق له أن يحلّ محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم[1].

و من قرارات المحكمة العليا التي جاءت في هذا الشأن، القرار رقم 182212 المؤرخ في 14-09-1999:"لا يمكن للقاضي أن يعتبر أي كان من الطلبات حقا مكتسباً كمطالبة العامل بالحق في اكتساب صفة الإطار المسير استناداً إلى المرسوم رقم 290/90، لأن هذه الصفة تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام للمؤسسة أو لمجلس الإدارة الذي له السلطة لمنحها و كذلك لسحبها، كما يمكن لأحد الطرفين أن يضع حداً لهذا المنصب و على الطرف المتضرر أن يطالب بالتعويض"[2].

من قرارات المحكمة العليا، أيضا،و التي جاءت تطبيقا لقاعدة استمرار علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، القرار رقم 65773 بتاريخ 24-12-1990[3]، الذي جاء فيه أنه "من المقرر قانونا إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى علاقات العمل الموجودة و الحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة و العمال و من ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام القاعدة القانونية غير مؤسس. و لما كان من الثابت-في قضية

[1]بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 136.

[2]راجع قرار المحكمة العليا رقم 182212 المؤرخ في 1999/9/14.

[3]قرار المحكمة العليا رقم 65773 بتاريخ 24-12-1990، م ق العدد 2 لسنة 1992، ص 113.

الحال–أن المطعون ضده كان يعمل كحارس في المستودع الذي حوّل إلى الديوان المدعى في الطعن و أن قضاة الموضوع بقضائهم إدماجه في عمله الأصلي و تمكينه من أجرته على أساس أن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة لا تؤثر على حقوق العمال المكتسبة أصابوا في تطبيق القانون. و متى كان الأمر كذلك استوجب رفض الطعن".

كما قضت المحكمة العليا في القرار رقم 196348 بتاريخ 11–04–2000[1]، الذي جاء فيه أنه "من الثابت قانونا أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم و العمال. و لما قضى قضاة الموضوع بأن حقوق العامل تبقى ثابتة عند تغيير مُسَير المؤسسة(المستخدم الجديد استخلف أباه في تسيير المؤسسة الاقتصادية بعدما انتقلت إليه ملكيتها) مادام أنها بقيت محتفظة بطابعها و استمرت في نشاطها تضاف أقدمية العامل المكتسبة إلى تلك التي اكتسبها عند المستخدم السابق فإنهم أحسنوا تطبيق القانون".

أما بخصوص مسألة تعديل عقد العمل من عقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة، و يرفض العامل هذا التعديل، مما يمس بالحقوق المكتسبة للعامل و يضر بمصلحته الخاصة، فقد أصدرت المحكمة العليا حديثا القرار رقم 603823 المؤرخ في 06–05–2010[2]، الذي جاء فيه: "لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية و تجارية، إلى تعديل عقد العمل، إضراراً بالعامل و مساساً بحقوقه المكتسبة".

[1] قرار المحكمة العليا رقم196348 بتاريخ 11–04–2000، م ق العدد 2 لسنة 2001، ص 155.

[2] قرار المحكمة العليا رقم 603823 المؤرخ في 06–05–2010، م ق العدد 1 لسنة 2010، ص 356.

هكذا نجد أن قاعدة استمرارية علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، هي قاعدة آمرة و من النظام العام الاجتماعي، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حتى و إن اجبر صاحب العمل إلى تعديل بنود عقود العمل لأسباب اقتصادية أو لظروف قاهرة، و هذا ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة 74 من قانون 90-11، فإن التعديل لا يكون إلا بموافقة العامل طبقا للمادتين62 و 63 من نفس القانون، أو إذا نص على ذلك القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية بشرط أن تملي قواعد أكثر نفعا للعمال، من تلك التي نص عليها عقد العمل.

الخاتمـــــة:

كخلاصة لما سبق يمكننا استنتاج أن قاعدة استمرارية علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة جاءت لتحمي حقوق العمال و أن توفر لهم عملا لائقا يراعي مصلحة العامل في علاقة العمل، ولا يمكن في أي حال المساس بالحقوق المكتسبة للعمال.

حتى تكون هذه القاعدة مكتملة و أن تضمن للعامل حقه في عمل أفضل و لائق، يجدر بالمشرع الجزائري أن يقرر المسؤولية التضامنية لصاحب العمل الجديد باعتباره خلفاً لصاحب العمل القديم عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة في ذمة هذا الأخير، و له فيما بعد حق الرجوع، و يُحدد مدة كافية لتنفيذ التزامات كل طرف و يرفع كل لبس أو غموض من شأنه إهدار حقوق العمال، خاصة المتعلقة بالأجور و مخلفاتها و كذا دفع حقوق الاشتراك في الضمان الاجتماعي و غيرها.