

بلعموري نادية

أستاذة بكلية الحقوق – جامعة وهران

عضو بمخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران

العمل المنزلي في الجزائر و دوره في التقليل من حدة البطالة

إن نظام الاقتصاد الليبرالي المنتهج في الجزائر مطلع التسعينيات، أنتج إشكالات معقدة أمام السلطات العمومية تنصدها معضلة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية، و التضحيات الاجتماعية، في إطار المسعى الرامي إلى تحرير سوق العمل من جهة، و التحكم في ظاهرة البطالة من جهة أخرى، و ما ترتب عنها من تداعيات خطيرة كزيادة حدة الفقر، و اتساع بؤر الإجرام و الهجرة الغير الشرعية، ناهيك عن الالتحاق بالجماعات الإرهابية ووصولاً إلى تنظيم مظاهرات و المطالبة بتغيير أنظمة الحكم.

و أمام هذا التحدي اعتمدت الحكومات المتعاقبة على مدار عقدين من الزمن إستراتيجية واسعة للتصدي لظاهرة البطالة، و في إطار السياسة الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة عملت على تشجيع روح المبادرة الفردية و الجماعية للشباب، حيث ربطت سياسة التشغيل بسياسة التضامن الوطني، كما عملت على تشجيع الاستثمار الوطني والأجنبي من أجل المزيد من مناصب الشغل، وحرصت على توفير التمويل الضروري وتخفيف الأعباء الضريبية، و أنشأت وكالات وطنية متخصصة في دعم و ترقية الشباب.

كما اعتمدت الحكومة إستراتيجية التنوع الاقتصادي ضمن أولويتها في المخطط الخماسي 2010-2014، مكرسة سياسة التوازن الجهوي من أجل خلق تنوع في مناصب الشغل.

ومن الناحية القانونية (التقنية) أدخلت تعديلات على قانون العمل، وتبنت صيغ جديدة للشغل بهدف توسيع سوق العمل، فاعتمدت صيغة عقود العمل محددة المدة، و عقود ما قبل التشغيل وبرنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية، إضافة إلى برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، كما عمل المشرع على ترقية العمل المستقل وتنمية وتطوير روح المبادرة التي يقوم بها بعض الشباب، من خلال ممارسة بعض الحرف أو الورشات الحرفية، التي تدخل ضمن مجال تخصصهم المهني، تتم غالبيتها في البيوت، إضافة إلى صيغة العمل في المنزل التي تنتهجها بعض المؤسسات و التي نظم أحكامها المشرع الجزائري بموجب

المرسوم التنفيذي رقم 97-474، ناهيك عن العمل الذي يندرج ضمن خدمة البيوت ، الأمر الذي يستدعي تحديد النظام القانوني للعمل المنزلي من خلال الوقوف عند الاختلاف بين هذه الأنماط جميعها و البحث إلى أي مدى و بأي طريقة يمكن أن يساهم كل نمط في التقليل من حدة البطالة في الجزائر.

أولا. النظام القانوني للعمل في المنزل

يتم التطرق في هذا الإطار إلى تحديد ماهية العمل في المنزل، من خلال تعريفه والتمييز بين مختلف أنواعه، واستنتاج خصائصه كما تقف عند الطبيعة القانونية لعلاقة العمل المنزلي والآثار المترتبة عليه، ثم نبين الإجراءات المتبعة في علاقة العمل المنزلي والجهة القضائية المختصة بمنازعات العمالة المنزلية.

1. ماهية العمل في المنزل:

لم يستثن المشرع الجزائري العمالة المنزلية من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل فيما لم يرد فيه نص خاص، حيث تضمنت المادة 4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المتمم والمعدل الإشارة إلى فئتين من العمالة المنزلية حيث عبر عن الفئة الأولى بالعمال في المنزل (les travailleurs à domicile) وعبر عن الفئة الثانية بمستخدمي البيوت (le personnel de maison) و خص الفئة الأولى بنص تنظيمي دون غيرها وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8-12-1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، مما يستدعي التعريف بهذه الفئة من العمال وتمييزها عن غيرها من فئات العمال المشابهة، مبرزين خصائص ومميزات العمل في المنزل.

1-1 تعريف العمال في المنزل: Les travailleurs à domicile

بناء على المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 السابق الذكر فإن العامل في المنزل "هو من يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع، أو خدمات، أو أشغال تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يتسلمها من المستخدم، سواء كان شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا، ويشغل عاملا أو أكثر في المنزل".¹

نتبين من هذه المادة أن العامل في المنزل يقوم بأداء عمل سواء كان فكريا أو يدويا مقابل أجره، لفائدة صاحب عمل أو أكثر، وله أن يستعين

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي 97-474.

في ذلك بأفراد عائلته بدون تحديد. على خلاف المشرع الفرنسي الذي سمح بالاستعانة بالأبناء الذين هم على نفقة العامل بسبب القصر أو الدراسة أو التمهين أو الإعاقة، لعدم تمكنهم من ممارسة عمل دائم²، كما سمح المشرع الفرنسي للعامل في المنزل أن يستعين بالأجانب عن العائلة³، عكس المشرع الجزائري الذي استثنى الاستعانة بأية يد عاملة مأجورة خارج العائلة، كما يمكن للعامل في المنزل أن يعمل لأكثر من صاحب عمل واحد في نفس الوقت، غير انه لا يجوز له العمل بالتوازي لمصلحته لدى زبائن مستخدميه.

2-1 التمييز بين العامل في المنزل وبعض الفئات من العمال المشابهة:

قد يتداخل العمل في المنزل ببعض الأعمال التي تتم كسابقتها داخل المنزل على النحو الذي سنتبينه على التوالي فيما يلي:

أ- التمييز بين العامل في المنزل و الحرفي:

الحرفي هو شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعة التقليدية و الحرفة يمارس نشاطا تقليديا و يتولى بنفسه تنفيذ العمل و إدارة نشاطه و تسييره و تحمل مسؤوليته و هذا ما يترتب عنه عنصر الاستقلالية⁴. ومن هذا المنطلق نتبين أن العامل في المنزل حتى و لو كان صاحب حرفة (حرفي) فعمله ليس مستقل و ليس حر بل يعمل لصالح مستخدم أو أكثر، و ليس له علاقة مباشرة بالزبون و لا يملك حرية اختيار المادة الأولية و كيفية صنعها، حيث يعمل وفقا لتعليمات صاحب العمل على خلاف الحرفي الذي يعتبر المسؤول الوحيد تجاه الزبون عن العيوب التي يمكن أن تشوب المنتج و لذلك، نجد أن المشرع المغربي استعمل مصطلح "الأجراء المشتغلين في منازلهم" تعبيراً عن العمال في المنزل، و نلاحظ أن المصطلح الذي استعمله المشرع المغربي أحسن دلالة للتعبير عن هذه الفئة من العمال التي حتى و إن قامت بالعمل في المنزل تبقى لها صفة الأجراء العاملين لصالح الغير.

ب- التمييز بين العمال في المنزل و مستخدمي البيوت :

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003، ص135.

³ - J.M.Verdier, Droit du travail, Mementos DALLOZ 5eme édition 1975 page 128

⁴ المادة 10 من الأمر رقم 96-01 المؤرخ في 10-01-1996 المحدد للقواعد التي تحكم الصناعة التقليدية و الحرف.

لم يستثن المشرع الجزائري مستخدمي البيوت من أحكام قانون العمل، فيما لم يرد فيه نص خاص، إلا أن هذا الأخير لم ير النور إلى غاية كتابة هذا الموضوع، مما يؤدي إلى الاستنتاج أن هذه الفئة تخضع لأحكام تشريع العمل بناء على المادة 4 من القانون 90-11 المؤرخ في 8-12-1990. و يعرف خدم البيوت باعتبارهم، فئة من العمال التي تشكل مجموعة من الرجال و خاصة النساء المخصصين لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، إما مباشرة و ذلك بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه، كالطبخ و التنظيف و التمريض... الخ أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له، كسائق سيارته و حارس مسكنه أو بستاني حديقته⁵ و ذلك بتأدية أعمال مادية لا تستدعي مؤهلات محددة أو تكوين معين، بل يشترط فقط أن تكون على سبيل الدوام و تتم في منزل المستخدم.

و يلاحظ مبدئياً أن الجزائر تعتبر متأخرة في هذا النمط من العمل مقارنة بدول المغرب العربي و خاصة دول الخليج العربي، بحيث لا يشكل إلا نسبة 01 بالمئة⁶ من الطبقة الشغيلة و نعتقد أن هذا من ضمن الأسباب الرئيسية المؤدية إلى تأخر صدور النص التنظيمي الخاص بهذه الفئة من العمال تطبيقاً للمادة 4 من القانون 90-11 السابق الذكر.

يضاف إلى هذا أنه لا يحظ باعتباره عمل حقيقي مثل الأعمال السابقة التي خصصت لها حماية اجتماعية تضمنتها تشريعات العمل حيث يعتبر عملاً هامشياً طالما أنه لا يخلق قوة اقتصادية مضافة باعتباره غير منتج، على الرغم من اتساعه في القطاع غير المنظم⁷ لذلك نجد عدة تشريعات استثنيت هذه الفئة من نطاق تطبيق قانون العمل كالتشريع المصري مثلاً الذي يعتبر مستخدمي البيوت خارج نطاق قانون العمل.

نستنتج مما تقدم أن العامل في المنزل يختلف عن الحرفي الذي يعمل لحسابه الخاص، و يختلف عن مستخدمي البيوت من حيث طبيعة العمل، و عليه فإن العمل في المنزل يتميز بجملة من الخصائص نتطرق إليها فيما يلي:

⁵ د. بن عزوز بن ناصر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري. دراسة مقارنة. دار الجامعة الجديدة 2010 ص 80.

⁶ مقال للأستاذ د: أحمية سليمان، العمالة المنزلية ضحية الاستغلال في العطل و الأجر و التأمين، جريدة الخبر اليومي بتاريخ 10-06-2011 العدد 6381.

⁷ موضوع العمالة المنزلية من أهم مواضيع الدورة 100 للمنظمة العالمية للعمل المنعقدة بتاريخ 17-06-2011 بجنيف.

1-3 خصائص العمل في المنزل⁸: Caractéristiques du travail à domicile

إن مميزات العمل في المنزل هي الدافع الذي يجعل أصحاب العمل يفضلونه على بعض الأنماط الأخرى، خاصة بالنسبة لبعض النشاطات التي يعتبر العمل في المنزل يبيئتها الطبيعية كالنسيج والخياطة والطرز و الترجمة و الإعلام الآلي... الخ فما هي هذه الخصائص؟

أ- العمل في المنزل قليل التكلفة: La réduction du coût du travail à domicile

يعتبر العمل في المنزل اقتصادي من حيث انخفاض التكاليف الاجتماعية، والمساحة المخصصة للعمل، والمرافق الضرورية الملحقة كالإطعام والتدفئة والإنارة والنقل... الخ

كما أن كمية الإنتاج هي أكبر مقارنة بتلك المنتجة داخل المؤسسة خلال أوقات العمل القانونية، وهذا بغض النظر عن قلة الأجور، وعدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ب- خصوصية العمل في المنزل: Spécificité du travail à domicile

يعتبر العمل في المنزل، البيئة الطبيعية لبعض الأعمال الخاصة لما تتطلبه من دقة وصبر ومهارات معينة، تستدعي الاستناد على هذا النمط من العمل، سواء تعلق الأمر بالتركيب، أو التشكيل أو الطرز أو النحت، أو أي لمسة خاصة لمنتوج معين تقتضي أحيانا عمل من الباطن يتم في المنزل. Une sous-traitance de spécialité

ج- مرونة العمل في المنزل: Flexibilité du travail à domicile

يندرج العمل في المنزل ضمن إستراتيجية المؤسسة لمواجهة متطلبات السوق، بل هو إجابة عن الاختلالات أو تقلبات السوق حسب المواسم أو التضخم، أي يعتمد هذا النمط من العمل حسب الحاجة استنادا إلى طبيعة العمل وحجمه ودرجة الطلب عليه كوسيلة لمواجهة الأزمات مهما كانت طبيعتها وإمكانية إنهاء علاقة العمل في أي وقت لأي سبب من الأسباب دون إشعار سابق من الطرفين، ودون تعويض، خاصة إذا علمنا أن قانون العمل لا يلزم صاحب العمل باستخدام العامل في المنزل

⁸ Jean-Pierre Durand, le travail à domicile en France aujourd'hui. http://ecrire.travail.gouf.fr/publications/revue_travai-et-emploi/pdf/23_2269.pdf

بصورة دائمة، بل حسب الحاجة و وفقا للطلب، و يترتب عن هذا أن العامل المنزلي لا يتمتع بالحماية المقررة للعمال بسبب التسريح لأسباب اقتصادية و التعويض عن التقاعد المسبق، و التعويض عن البطالة⁹. مما يثير التساؤل عن الطبيعة القانونية لعلاقة العمال في المنزل، أي هل يمكن تكييف هذه العلاقة على أساس أنها عقد عمل ؟ هذا ما نتطرق إليه ضمن البند الآتي من هذا الموضوع.

2- الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في المنزل و آثارها:

سوف نتعرض في هذا الإطار أولا إلى الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في المنزل و ثانيا إلى الآثار المترتبة عن هذه العلاقة فيما يلي:

1-2 الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في المنزل:

أثار موضوع التكييف القانوني لعلاقة العمل في المنزل اختلافا بين أساتذة القانون الاجتماعي بين اعتبارها عقدا خاصا يختلف عن عقد العمل و بين تكييفها على أنها علاقة لا ترقى إلى درجة العقد، خاصة في ظل غموض النصوص التشريعية و تحديدا المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المتضمن النظام الخاص لعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل الذي لم يشر إطلاقا إلى العقد، و عرف العمل في المنزل باعتباره النشاط الذي يقوم به العامل عن طريق إنتاج سلع أو تقديم خدمات أو أشغال تعبيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر.

و من هذا المنطلق ذهب بعض الأساتذة إلى أن العمل في المنزل يتم بموجب عقد ملزم للجانبين يختلف عن عقد العمل¹⁰ و يقترب من عقد المقاولة¹¹. فهو يختلف عن عقد العمل لأن المشرع لم يشترط لقيام علاقة العمل بين العامل في المنزل و المستخدم علاقة التبعية القانونية التي تميز عقد العمل عادة حيث لم يشترط أن يكون العامل تحت إشراف و رقابة صاحب العمل، و بالتالي لا يكون هذا الأخير مسؤولا عن الأخطاء التي ترتكب من قبل العامل أثناء و بسبب تأديته لعمله، ثم أن العامل ليست له علاقة مباشرة بالزبون و لا يسأل عن العيوب التي يمكن أن تشوب المنتوج.

⁹ Mahammed Nasr-Eddine Koriche. Droit du travail. Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat. Relation d'emploi et de travail une contractualisation relative. Tom 1 O.P.U 2009.

¹⁰ عقد العمل : " هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين، و محدد سلفا". تعريف الأستاذ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. د.م.ج 1992 ص 77.

¹¹ عقد المقاولة : هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز عمل أو شيء ما لصالح طرف آخر مقابل أجر أو عوض طبقا للمادة 549 من القانون المدني.

كما أن المشرع لم يول لشخصية العامل الأهمية التي تستجوبها عقود العمل حيث يجيز للعامل أن يستعين في أداء العمل بأفراد عائلته، و كأن علاقة العمل في المنزل تقوم بين صاحب العمل و عائلة معينة، حيث لا يكيف هذا العمل عل أنه عمل في المنزل إذا استعان العامل بأشخاص أجانب عن العائلة، و في هذا يختلف عن المشرع الفرنسي الذي أجاز ذلك كما تمت الإشارة إليه سابقا.

يضاف إلى ما تقدم أنه إذا كانت عقود العمل عادة تلزم صاحب العمل بتوفير المواد الأولية و وسائل العمل، فإن علاقة العمل في المنزل تجيز للعامل أن يقتني هذه المواد و الوسائل بنفسه. كما لم يحدد المشرع ساعات العمل المنزلي على غرار ما يحدث عادة في عقود العمل، و لم يقيد العامل بأن يكون عمله لصالح مستخدم واحد، بل ذهب الاجتهاد الفرنسي إلى درجة السماح للعامل في المنزل بأن يعمل لفائدة مؤسسات متنافسة¹. وبناء على ما سبق، كيفت علاقة العمل في المنزل، على أنها عقد ملزم للجانبين من طبيعة خاصة يقترب من عقد المقاولة في كون الما قول لا يلتزم بتنفيذ العمل شخصا بل قد يوكل العمل إلى أشخاص آخرين يعملون لصالحه أو إلى ماقول آخر في إطار المقاولة من الباطن طبقا للمادة 564 من القانون المدني.

كما يلتقي عقد العمل في المنزل بعقد المقاولة في انعدام التبعية القانونية المميزة لعقود العمل، حيث يعمل الما قول مستقلا عن صاحب العمل و يلتزم بتحقيق نتيجة محددة عن طريق الالتزام بتقديم العمل و وسائل العمل معا مثلما يحدث في عقد العمل في المنزل.

و استنادا الى ما تقدم ونظرا لطبيعة عقد العمل في المنزل الخاصة والتميزة عن طبيعة عقد العمل ذهب بعض الأساتذة¹² إلى أن هذه العلاقة لا ترقى إلى درجة العقد، وحتهم في ذلك موقف المشرع الذي لم يشر إلى عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474-97 إضافة إلى طبيعة العمل في المنزل من حيث مكان أدائه وانعدام علاقة التبعية القانونية بين العامل والمستخدم إضافة الى انعدام الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه. ونحن نرى أن رغم الطبيعة القانونية المتميزة لعقد العمل المنزلي إلا أن هذا لا يؤثر في كونه عقد ملزم للجانبين حيث يعتبر الأجر الحق الاساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل الذي يعتبر الحق

¹² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. المرجع السابق ص 136.

الأساسي لصاحب العمل والالتزام الرئيسي للعامل، أما عن التبعية القانونية فلا تؤثر في طبيعة العقد في ظل تطور مناهج وأساليب تقسيم العمل في مختلف المستويات التأطيرية أو التنفيذية حيث لم يعد صاحب العمل في حاجة إلى ممارسة سلطة الاشراف والتوجيه والرقابة، ويكتفي بوضع هذه التوجيهات والأوامر في شكل برامج عمل ومخططات تتبع في أداء العمل وهذا يمكن أن يتحقق في عقد العمل المنزلي. وعليه نستنتج أن علاقة العمل في المنزل تكيف على أنها عقد ملزم للجانبين ينتج آثار متقابلة بين طرفي العقد على النحو الذي نتعرض إليه في البند الآتي من هذا الموضوع.

2-2- الآثار المترتبة عن عقد العمل في المنزل:

من خلال تكيف الطبيعة القانونية لعقد العمل في المنزل نتبين أنه عقد من طبيعة خاصة يقع بين عقد العمل و عقد المقاوله، ملزم للجانبين، تترتب عنه التزامات متقابلة بين صاحب العمل و العامل في المنزل.

و غنى عن البيان أن التزامات طرف تعتبر حقوقا بالنسبة للطرف الآخر على النحو التالي¹³:

أ- التزامات صاحب العمل:

يلتزم المستخدم بدفع الأجر المستحق مقابل العمل المؤدى و قد حدد المشرع الجزائري بموجب المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 تقدير الأجر بالنسبة للعمال في المنزل، الذي يحسب على أساس المقاييس المعمول بها في المهن المماثلة، كأن يحدد هنا على أساس القطعة المنجزة أو كمية الإنتاج أو العمل بالحصه أو حسب رقم الأعمال، و في جميع الأحوال لا يجب أن يقل أجر العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون¹⁴.

و في هذا يختلف عن المشرع الفرنسي الذي حدد أجرة العامل في المنزل بصورة جزافية أي تأسيسا على تسعيرة قاعدية بغض النظر عن نوعية العمل المؤدى، إما على أساس كل قطعة منجزة أو كل ساعة عمل أو كل صفحة مترجمة... الخ²

¹³ -Mahammad Nasr'eddine koriche, droit du travail, op cit, p168.

¹⁴ حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة، وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر، 18000 دج في الشهر أي ما يعادل 103,84 دج لساعة عمل واحدة و ذلك طبقا للمرسوم التنفيذي 11-407 المؤرخ 29-11-2011 المتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

و يلاحظ في هذا الصدد، أن ارتباط طريقة تحديد أجر العامل في المنزل بمعدل الإنتاج، التي تعتبر حافزا على زيادته عادة ما تكون على حساب صحة العامل و سلامته، كما قد تدفعه إلى الاستعانة بيد عاملة إضافية خارج أفراد العائلة، دون احترام الضمانات الدستورية و القانونية المقررة لصالح العمال المستعان بهم.

يلتزم المستخدم أيضا بالتصريح¹⁵ بالعمال في المنزل لدى هيئة الضمان الاجتماعي طبقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي 97-474 بغرض استفادتهم من التأمينات الاجتماعية بما فيها التأمين على المرض و حوادث العمل و الأمراض المهنية و التأمين على الشيخوخة... الخ

ويلاحظ في هذا السياق أن العمالة المنزلية تعتبر الفئة العمالية التي تجسد عدم الاستفادة من التأمينات الاجتماعية بسبب عدم التصريح بهؤلاء العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي، حيث يقضي الديوان الوطني للإحصاء أن 4.5 مليون عامل غير مصرح بهم أي بنسبة 51 بالمائة من مجموع العمال و بالتالي عدم اكتسابهم للحقوق المكرسة بموجب التشريعات العمالية.

و يقر وزير العمل و الضمان الاجتماعي بخطورة الظاهرة و يحدد نسبتها بـ 27 بالمائة تعني المؤسسات التي تستخدم أقل من 20 عامل من بينها العمال في المنزل، أما المفتشية العامة للعمل فتحدد النسبة بـ 30 بالمائة و تفضل غض النظر عن هذه التجاوزات بدل التسريح الجماعي للعمال.

كما يلتزم صاحب العمل بالتصريح بالعمال في المنزل لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا، بغرض إثبات العلاقة القائمة بين الطرفين من جهة، و تمكين مفتشية العمل من مراقبة ظروف العمل و مدى تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بهذه الفئة من العمال من جهة أخرى.

و يلاحظ هنا أيضا إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام، حيث لا يصرح بهؤلاء العمال لدى مفتشية العمل و بالتالي يستطيع أن يتحرر من هذه العلاقة في أي وقت، دون إشعار سابق أو تعويض لاحق. حيث لا يوجد أي دليل على قيام هذه العلاقة في حالة انعدام عقد عمل مكتوب و التصريح لدى مفتشية العمل بهؤلاء العمال كسبيل لإثبات هذه العلاقة.

كما يلتزم صاحب العمل في مجال الوقاية الصحية و الأمن بالامتناع عن تقديم أي عمل يتطلب استعمال مواد أو منتجات سامة أو خطيرة على صحة العامل في المنزل أو عائلته أو من شأنها أن تلحق أضرارا بالبيئة.

¹⁵ عبد السلام ذيب. المرجع السابق 137.

و يستفيد العامل الذي عمل على الأقل لمدة 06 أشهر في المجموع لدى نفس صاحب العمل، من التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر بما قدره أجره يومين لكل شهر، تحسب على أساس الأجر المتوسطة الشهرية التي يتقاضاها في الفترة المعنية. و من المفروض أن يستفيد كذلك من المكتسبات الواردة في الاتفاقيات الجماعية استنادا إلى المادة 137 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹⁶.

ب- التزامات العامل:

إضافة إلى التزام العامل في المنزل بأداء العمل المتفق عليه مع صاحب العمل و وفقا لتعليماته، و المواد الأولية المتفق عليها.

ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 97-474 العامل في المنزل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه حتى و لو سمح له بأن يعمل لأكثر من صاحب عمل واحد، غير أنه لا يجوز له أن يعمل بالتوازي لمصلحته الخاصة لدى زبائن أحد مستخدميهِ (عكس الاجتهاد الفرنسي الذي أجاز للعامل في المنزل أن يعمل لفائدة مؤسسات تنافسية).

كما اعتبر المشرع الجزائري المحافظة على الأسرار المهنية من الالتزامات الجوهرية التي تقع على العامل عموما بما في ذلك العامل في المنزل بحكم المادة 12 من المرسوم التنفيذي السابق، و هي كل ما توصل إليه العامل من خلال عمله أو بمناسبته كطريقة العمل و المواد المستعملة و مقاديرها و تكلفتها و عملاء المؤسسة... الخ لما في ذلك من خطر على حسن سير العمل و انتظامه. و اعتبر إخلال العامل بهذا الالتزام خطأ مهنيا جسيما يستوجب التسريح¹⁷.

3- الإجراءات و الجهة القضائية المختصة بمنازعات العمل في المنزل:

عمل المشرع الجزائري على تقييد صاحب العمل في إطار عقد العمل في المنزل بجملة من الإجراءات سواء تلك المتعلقة بالتسجيل أو تسليم العمل أو استلامه، و هي عبارة عن معلومات دقيقة و مفصلة تعتبر على درجة من الأهمية لا يستهان بها في حالة النزاع بين الطرفين، الأمر الذي يستوجب الوقوف عند هذه الإجراءات أولا ثم تحديد الجهة القضائية المختصة بمنازعات العمل في المنزل على التوالي:

16 - المادة 137 من القانون 90-11: " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاوصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

17 المادة 2/73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

1-3- الإجراءات القانونية المتبعة للعمل في المنزل:

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بمسك سجل ترتيبي يدون فيه اسمه الاجتماعي، و عنوان الهيئة المستخدمة و رقم التسجيل في السجل التجاري طبقا للمادة 2/4 من المرسوم التنفيذي السابق.

كما يجب على صاحب العمل عند تسليم العمل أن يدون في دفتر الطلبات، اسم و لقب و عنوان العامل في المنزل، طبيعة و كمية العمل المطلوب، تاريخ التسليم، الأجرة المطبقة على هذا العمل و قائمة اللوازم و المواد المسلمة للعامل. و يلتزم صاحب العمل أيضا عند استلام العمل المنجز بتسجيله في دفتر خاص لهذا الغرض، محدد تاريخ الاستلام، مبلغ الأجرة المدفوعة، اللوازم و المواد المستردة إن وجدت.

و تسلم نسخة من وثيقة الاستلام هذه للعامل¹⁸.

2-3- الجهة القضائية المختصة بمنازعات العمل في المنزل:

يلاحظ مبدئيا انعدام التطبيقات القضائية أساسا في مجال العمل في المنزل، و هذا راجع إلى عدم معرفة العامة للضمانات و الحماية المقررة لهم، نتيجة جهلهم بأحكام القانون عامة و أحكام قانون العمل خاصة. يضاف إلى هذا طبيعة العمل في المنزل الذي يعتبر غير موجود أصلا، نظرا لعدم التصريح بالعمال في المنزل لدى هيئة الضمان الاجتماعي، و لدى مفتشية العمل، مما يفتح المجال أمام صاحب العمل للاستغناء عن خدمات العمال في أي وقت دون إشعار أو تعويض، كما يلاحظ عدم إقدام العمال على المطالبة بحقوقهم أمام القضاء إدراكا منهم بأنهم في وضعية غير قانونية.

و لو عدنا إلى أحكام قانون العمل و خاصة القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم، نستنتج أن الاختصاص القضائي للنظر في النزاع القائم بين كل من المستخدم و العامل في المنزل يرجع إلى القاضي الاجتماعي¹⁹، لأن المشرع لم يستثن العمال في المنزل من نطاق تطبيق قانون العمل، و هذا يستشف من المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، التي لم تستثن العمال في المنزل من مجال اختصاص مكاتب المصالحة للحصول على محضر عدم الصلح²⁰.

¹⁸ انظر المادتين 5 و 6 من المرسوم التنفيذي 97-474.

¹⁹ المادة 500 فقرة 1 و 2 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 المؤرخ في 25-02-2008.

²⁰ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، د.م.ج، 2010، ص 20.

هذا المحضر الذي يعتبر على درجة كبيرة من الأهمية لأنه يعد من الشروط الشكلية لقبول الدعوة أمام القسم الاجتماعي، حيث يجب أن ترفع الدعوة خلال ستة أشهر من تسليم محضر عدم الصلح من طرف مفتش العمل، و إلا تسقط الدعوى لمضي المدة المقررة قانونا.

كما يجب إرفاق عريضة رفع الدعوى بهذا المحضر تحت طائلة البطلان²¹ و هذا ما أكدته المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل و التي تنص صراحة على أنه: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"²²

و في سياق التعرض إلى القضاء الاجتماعي نتبين أن تشريع العمل نظم هذه العلاقة، و قيد صاحب العمل بأن يحتفظ بنسخة من وثيقة الطلب للإثبات عند الحاجة، كما أن الاجتهاد الفرنسي يسمح للعامل أن يطلب خيرة قصد التوصل إلى إثبات الطلب و طبيعته عند المنازعة فيه. و اعتبر الحادث الذي يقع للعامل أثناء رجوعه بعد استلام المواد، في إطار عقد عمل يفرض عليه هذا الاستلام في المؤسسة، حادث عمل.

و أخيرا و بعد الوقوف عند واقع العمالة المنزلية، ما هي آفاق هذا العمل؟ و إلى أي مدى يمكن أن يساهم في امتصاص البطالة في الجزائر؟

ثانيا. آفاق سياسة العمل المنزلي في الجزائر

إن حجم التحديات و المعوقات التي تواجه العمالة المنزلية في الجزائر كبيرة و معقدة حيث يشكل هذا العمل بؤر استغلال فاحش لفئة كبيرة من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة للاستغلال سواء في مجال ظروف العمل، الأجور أو مختلف الحقوق الفردية و الجماعية للعامل، في ظل غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

و سوف نتناول في هذا الإطار العمالة المنزلية بصفة عامة أي الفئتين المذكورتين ضمن المادة 4 من القانون 90-11 المعدل و المتمم، و دورها في التقليل من حدة البطالة و خاصة لدى فئة النساء.

(1) الخدمة المنزلية و دورها في التقليل من حدة البطالة:

²¹ المواد 503 / 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

²² فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، د.م.ج 2010، ص 186.

رغم تأخر الجزائر في هذا النمط من العمل، إلا أنه بدأ يظهر تدريجيا في بلادنا نتيجة الانفتاح الاقتصادي و ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بسبب ارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث، و تدني دخل العائلة، إضافة إلى تغيير نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة، ناهيك عن ظاهرة تشييد البيوت الكبيرة و الراقية التي تستدعي تشغيل أكثر من خادمة واحدة. بكل هذه العوامل أدت إلى حاجة العائلات الثرية و حتى المتوسطة إلى خدمات هذه الفئة من العمال المعبر عنها بالخدم أو مستخدمي البيوت.

و الملاحظ في هذا السياق أن هذا النمط من العمل ليس ترفا حضريا بل ضرورة فرضتها الظروف، و وسيلة لتسهيل عمل المرأة و تفرغها للمشاركة في عملية التنمية. الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع بموجب نص تنظيمي خاص بالخدم في البيوت لما تتميز به هذه العلاقة العمالية من خصوصية الصلة المباشرة بصاحب المنزل كإمكانية الاطلاع على أسرار ه و شؤونه الخاصة.

كما أن الواقع يكشف تجاوزات عديدة في حق خدم البيوت أهمها إهدار الحقوق المالية عن طريق التأخر في دفع الأجور و قتلها، و طول ساعات العمل و انعدام الإجازات و الغياب التام للحماية الاجتماعية، ناهيك عن المعاملة اللاإنسانية بحكم تعرضها للطرد في أي لحظة دون أي حقوق أو تعويضات.

كل هذه التجاوزات في ظل غياب الرقابة من أي نوع كانت، نظرا لانعدام هيئة رسمية مختصة بتأطير هذا النمط من العمل من جهة، و طبيعة العمل المنزلي التي تتعارض أو تأبى تردد هيئات رسمية للقيام بوظيفة الرقابة داخل البيوت من جهة أخرى، كما أن بعض الانتهاكات و المخالفات ترتكب في حق صاحب المنزل كالسرقة، خيانة الأمانة، سوء العناية بالأطفال... الخ

مما يستدعي ضرورة تنظيم هذه العلاقة، بموجب نصوص قانونية صارمة، و تأطيرها من قبل مؤسسات رسمية مؤهلة، و التركيز على دور الخادمت المربيات و أثره على أساليب التنشئة الأسرية و التوافق النفسي للأبناء، و إلزامها بتقديم ملفات صحية تجنبنا لاحتمال تنقل الأمراض المعدية إلى الأطفال.

ولهذا الغرض نقترح أن تصبح الوكالة الوطنية للتشغيل الوسيط بين مستخدمي البيوت و كل من هم في حاجة إلى خدمات هذه الفئة من العمال عن طريق تحديد الاحتياجات الكمية و الكيفية لسوق الشغل فيما يخص هذه الفئة عن طريق تقريب العرض من الطلب و الوقوف عند حجم العمالة المنزلية و النوع الاجتماعي و طبيعة العمل و أماكن وجودها، و طبقات الأسر التي تعمل

معها، بغرض حماية الطرفين و خاصة الطبقة الشغيلة التي تضمن حقها في الأجر المناسب، في التأمين و الحق في الراحة و العطل... الخ

و بهذه الطريقة فقط، يمكن أن يصبح هذا النمط من العمل آلية قانونية من آليات امتصاص البطالة لنسبة كبيرة من الشباب، و خاصة النساء ذوات المؤهلات البسيطة أو بدون مؤهلات التي يقدر عددها بعشرات الآلاف من المستخدمين في البيوت، بصورة غير مستقرة و غير عادلة في ظل انعدام الحماية الاجتماعية.

(2) العمل في المنزل و دوره في امتصاص البطالة:

دخل هذا النمط من العمل سوق الشغل في أواخر التسعينات، و بدأ تنظيمه سنة 1997 بموجب المرسوم التنفيذي 97-474 السابق الذكر، تم استغلاله من طرف بعض المؤسسات بغرض التخفيف و لو بشكل جزئي من آثار البطالة، و ذلك من خلال الاستفادة من بعض الحرف أو الورشات الحرفية، التي تدخل ضمن مجال تخصص الشباب المهني، المكتسب عن طريق التكوين المهني أو التمهين، حيث لا يتطلب ذلك سوى مبالغ مالية بسيطة أو متوسطة لاقتناء بعض أدوات الإنتاج أو المواد الخام المستعملة في المهنة أو الحرفة، و في هذا الاتجاه عملت الدولة على وضع برنامج خاص بهذه الآلية من خلال فتح إمكانية منح قروض صغيرة تتراوح ما بين 5000 دج و 350000 دج تشرف عليها وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لوزارة التضامن، و كذا القروض الممنوحة في إطار قرض الزكاة²³ بهدف خلق مناصب عمل حرة تتمثل غالبيتها في أعمال تتم في المنازل في مجالات النسيج، الخياطة، الطرز، صنع الحلويات، الإعلام الآلي... الخ²⁴.

إن الهدف من وراء هذه الصيغ هو أن المشرع أراد تكريس ما يسمى بالأسر المنتجة المعروفة في بعض البلدان كاليابان، و التي تساعد على تقليص البطالة بشكل نسبي، و كذا نقل المهارات و إعطاء قيمة ملائمة لما ينتجه العمال في المنازل و إبراز اهتمام الدولة بالحماية الاجتماعية للأسر و العائلات.

²³ قرض الزكاة: يدفعه صندوق الزكاة و هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف، بدأ نشاطه سنة 2003 يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، و تتم عملية الجمع على مستوى المساجد و أيضا عبر حسابات بريدية جارية ولأنية، يقوم بنشاطاته بموجب ثلاث لجان: اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية و اللجنة القاعدية على مستوى الدوائر التي تنفذ عمليات الجمع و البحث و التوزيع على المستحقين. يرأسها الإمام المعتمد في الدائرة و يخصص الصندوق مبالغ تقدم كقروض حسنة بدون فوائد، تتراوح بين 5000 و 350000 دج تسدد خلال أربع سنوات.

²⁴ أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر،

إلا أن هناك بعض العقبات تحول دون تحقيق هذا الغرض، كضعف التطور بالنسبة للحرف و عدم الإقبال عليها من طرف الشباب، و عدم التطابق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل، و ضعف الوساطة في سوق العمل المنزلي مما يؤدي إلى اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب، و يستدعي التأكيد على ضرورة إيجاد إطار منظم للعمل بالمنزل سواء من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل أو استحداث مكاتب خاصة بالعمالة المنزلية بمختلف أنواعها، كما تكشف عدة دراسات جمود قانون الضمان الاجتماعي و عدم تطابق أحكامه مع تطور عالم الشغل و تغطيته لكافة قطاعات النشاط، مثل المؤسسات العائلية، العمل في المنزل ، العمل بموجب عقود محددة المدة... الخ

و هناك اقتراحات جادة من أجل تعدد هيئات التأمين و تنوعها لتغطي كافة قطاعات النشاط، إضافة إلى ضرورة توعية العمال و حثهم على المطالبة بحقوقهم في التأمين.

الخاتمة.

نستنتج مما تقدم أن الجزائر تعتبر متأخرة في هذا النمط من العمل مقارنة بالدول العربية و الغربية سواء تعلق الأمر بمستخدمي البيوت أو العمال في المنزل، و تبين أن واقع العامل في المنزل يتميز بالافتقار إلى الحقوق الفردية و الجماعية، واقع يميزه الإقصاء من مجموع عمال المؤسسة، غير مدمج فيها و أول من يتم الاستغناء عن خدماته في حالة تسريح العمال لأي سبب من أسباب التسريح.

في حين يمكن أن يكون آلية فعالة لامتناس البطالة لنسبة كبيرة من الشباب و خاصة النساء ذوات المؤهلات البسيطة أو بدون مؤهلات و التي تشكل نسبة لا يستهان بها.

كما أن العمل في المنزل الذي يغلب عليه الطابع الحرفي يمكن أن يلعب دورا كبيرا في تغطية متطلبات السوق من بعض المنتجات في مجال النسيج، الخياطة، الطرز... الخ بدل أن تستورد بمبالغ باهظة و من نوعية رديئة، خاصة "أن الدولة رصدت 15 مليار دينار سنة 2012 لتمويل التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، من خلال تخفيض الأعباء الاجتماعية على المستخدمين ممن يقومون بتوظيف طالبي عمل مبتدئين أو غير مبتدئين، تتمثل في تخفيض نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي من 7500 دج إلى 750 دج بالنسبة لمناطق الهضاب العليا و الجنوب و 1500 دج بالنسبة لولايات الشمال، إضافة إلى الإعفاء من دفع

الإشتراك لمدة 3 أشهر و الاستفادة من إعانة نقدية إذا استفاد طالب العمل من عقد غير محدد المدة.²⁵

قائمة المراجع:

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.
- قانون رقم 90-04 المؤرخ في 60-11-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم.
- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- الأمر رقم 01-96 المؤرخ في 10-01-1996 المحدد للقواعد التي تحكم الصناعة التقليدية و الحرف.
- المرسوم التنفيذي 96-98 المؤرخ في 06-03-1996 المحدد لقائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها.
- المرسوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 09-12-1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري و علاقة العمل الفردية. د.م.ج 1992.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. د.م.ج 2010.
- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر.
- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة. 2010.

²⁵ نوار سوكو مقال بعنوان تخفيضات و إعفاءات للعمال و إعانات لأرباب العمل، جريدة الخبر اليومي بتاريخ 19-04-2012 العدد 6690.

- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية. دار القصة للنشر 2003.

- فريحة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. د.م.ج 2010

- مقال للأستاذ أحمية سليمان، العمالة المنزلية ضحية الاستغلال في العطل و الأجر و التأمين، جريدة الخبر اليومي 10-06-2011 العدد 6381.

- مقال لنوار سوكو، بعنوان تخفيضات و إعفاءات للعمال و إعانات لأرباب العمل. جريدة الخبر اليومي 19-04-2012 العدد 6690.

- أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر www.sousforum.com

- Jean-Pierre Durand, le travail à domicile en France aujourd'hui. [http:// travail.gouv.fr](http://travail.gouv.fr)
- J. M. Verdier droit du travail. Mementos DALLOZ 5eme édition 1985.
- Mohamed nasreddine Kouiche, droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat. Tome 1. O.P.U 2009.

-