

دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020 -الدلالة والأبعاد-

The constitutionality of the right to work under the new constitution for the year 2020

- Significance and dimensions -

د/ مهدي بخدة*

أستاذ محاضر قسم "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة غليزان / الجزائر

Mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ الاستلام: 2021/06/29 - تاريخ القبول: 2021/10/14 - تاريخ النشر: 2021/12/27

الملخص:

يعد الحق في العمل من الحقوق الأساسية لأنه يوفر المقابل المعيشي للشخص مما يجعله لصيقا بالحق في الحياة، لذلك كرسته المواثيق الدولية وأقرته الدساتير الوطنية ومنها الدستور الجزائري في مختلف مراحلها، إلا أن الدستور الجديد أحدث تغييرا جوهريا في موضوع الحق في العمل تضمن الاقرار بواجب العمل واقتران هذا الحق بالأجر في إشارة منه إلى الأبعاد التنموية والاقتصادية والاجتماعية التي تستهدفها دستورية الحق في العمل.

الكلمات المفتاحية: الالتزام؛ الحق في العمل؛ الأجر؛ الحرية؛ القواعد.

Abstract:

The right to work is considered one of the basic rights because it provides a living wage for the person, which makes it closely related to the right to life. Therefore, it is enshrined in international conventions and approved by national constitutions, including the Algerian constitution in its various stages. However, the new constitution brought about a fundamental change in the subject of the right to work, which included recognition of the duty to work, which is not recognized Freedom of work and the association of this right with wages, in reference to the developmental, economic and social dimensions targeted by the constitutionality of the right to work.

Keywords: commitment; the right to work; pay; Freedom; the rules.

مقدمة

يعتبر الحق في العمل من بين حقوق الإنسان المعترف بها ضمن الجيل الثاني من هذه الحقوق على نفس مستوى الحق في التعليم والحق في الصحة وغيرها، كرسته المواثيق الدولية والداستير الوطنية حيث أقربه الاعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وأقرت بحق كل إنسان في إتاحة الفرص للحصول على عمل من أجل كسب رزقه.

يظهر أن العمل المأجور الذي ينظمه قانون العمل ضمن المادة الاجتماعية يعد جزء من العمل الذي يستحقه كل إنسان فيكون بمثابة حقا من حقوقه المقررة في المواثيق الدولية، بمعنى أن لكل إنسان الحق في العمل من

أجل الكسب سواء كان صاحبه عامل أجير أو غير أجير كالعامل الإداري والفلاحة والصيد والتجارة والعمل الحر وغير ذلك مما يخرج عن نطاق تطبيق قواعد العمل.

يفهم من ذلك أن الحق في العمل هو تمكين الشخص من الحصول على الكسب ولا يتأتى ذلك إلا بالقيام بنشاط وبذل مجهود فكري أو بدني، مما يعني اشتماله على الجوانب السلبية لكونه يضم المشقة وبذل المجهود بخلاف الحق في الصحة والحق في الأمن وغيرها من الحقوق التي تشمل الجوانب الايجابية أي يتمتع بها الشخص دون تعب بخلاف الحق في العمل، الأمر الذي يطرح مسألة الحاجة إلى هذا الحق بالرغم من جوانبه السلبية لأنه يوفر الدخل الذي يحقق معيشة الشخص، وهذه الغاية الأخيرة هي التي تفرض العمل على الشخص وتلزمه به.

تبنى الدستور الجزائري الحق في العمل في مختلف مراحل التزامه منه بالمواثيق الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، إلا أن مضمون هذا الحق في الدستور الجديد حمل تغييرات جوهرية وفق رؤية جديدة اعتبرت العمل حق وواجب ضمن مبدأ فلسفي شامل يقرن العمل بالأجر، الأمر الذي يجعله ذا أبعاد اقتصادية واجتماعية أعطت للنص الدستوري في هذا المجال آفاقا واسعة لإقرار هذا الحق يختلف عما كان عليه من قبل.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث من خلال التطرق إلى معرفة الأبعاد الدستورية التي ارتآها المؤسس الدستوري الجزائري جراء النص على الحق في العمل، وواجب العمل والأجر لأول مرة في مقابل ما اعتمدته الدساتير الجزائرية السابقة.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى طرح مسألة في غاية الأهمية تتمثل في الاطلاع على المقصود بالحق في العمل باعتباره حقا دستوريا لكل مواطن توفرت فيه شروط العمل، والحدود التي تتوقف عندها واجبات الدولة في هذا المجال والمبادئ التي خلفها قيام المؤسس الدستوري بدسترة واجب العمل وحق الأجر.

إشكالية البحث: ما هي الدلالات والأبعاد التي قصدها الرؤية الدستورية الجديدة من وراء الإقرار الصريح بالعمل كحق وواجب واقترانه بالأجر المقابل له؟

المنهج المتبع: للإجابة على إشكالية البحث، ارتأينا اتباع المنهج التحليلي والاستقرائي نحاول من خلالهما استقراء النصوص الدستورية حول الحق في العمل وتحليلها واستخلاص أحكامها والتعليق عليها ومقارنتها مع بعضها عن طريق الاستعانة بالمنهج التاريخي والمقارن مبينين مضمون الحق في العمل من حيث دلالاته، وبيان الأبعاد من وراء ذلك وتحديد مبادئ الحق في العمل ضمن الدستور الجزائري لسنة 2020، ونقسم البحث إلى محورين أساسيين نتناول في المحور الأول الإطار المفاهيمي للحق في العمل وفي المحور الثاني مبادئ الحق في العمل.

أولا: الإطار المفاهيمي للحق في العمل

يعتبر الحق في العمل من بين أهم الموضوعات الحيوية لارتباط هذا الحق بمختلف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى كالحق في الصحة والحق في التعليم بل يشكل أحد أهم الركائز الأساسية لحياة الإنسان، لأن العامل يعمل لكي يحصل على الدخل حتى يكسب به معيشته، فهو يرتبط بالحق في الحياة ويحافظ عليه، ولذا ليس غريبا القول بأنه من حيث ترتيب حقوق الإنسان على أهميتها يأتي ثانيا بعد الحق في الحياة.

لكن مضمونه لا يشمل الحصول على عمل فحسب، بل يتوسع ليشمل المساواة في الالتحاق بالعمل بالتساوي مع الآخرين، وضمان القيام به، وحرية اختياره، فضلا عن الحقوق الأخرى المرتبطة بوجوده كالحق في الضمان الاجتماعي والحق في الراحة والحق النقابي والحق في الاضراب وغيرها؛ غير أنه يمكن اعتبار جميع هذه الحقوق المنتمية إلى مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وجها لعملة واحدة والمتمثلة أساسا في توفير العمل مع مراعاة توفير ظروف عمل تحقق الكرامة للعمال.¹

من الناحية القانونية لم ينشأ هذا الحق من العدم، وإنما كان نتيجة ارتباطات الجزائر بالنصوص الدولية التي صادقت عليها، ومن الناحية العملية لا يعني بالضرورة أن كل من بلغ سن العمل عليه مواجهة الدولة بواجبها نحوه وإلزامها بتوفير منصب عمل.

1/ الالتزامات الدولية لدستورية الحق في العمل

تقوم الدساتير بالنص على أحقية الشخص في الحصول على منصب عمل وقيامه به على النحو الذي يضمن له الكرامة والمعيشة، وفي ذلك تنص المادة 66 ف1 و2 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على ما يلي: «العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر»².

¹ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، ج1، علاقة الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء 2007، ص285.

² - المادة 66 ف1 و2 من دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص03.

يرجع التزام الدولة بالحق في العمل وإقرار الدستور بذلك إلى شقين، الشق القانوني والشق العملي، فأما القانوني فمرده التزام الدولة بما صادقت عليه من المواثيق الدولية المصرحة بهذا الحق، بينما تلتزم بذلك من الناحية العملية بسبب ما تفرضه عليها عوامل التنمية بمستوياتها الاقتصادية والاجتماعية من توجيه سياساتها نحو خلق فرص عمل واستحداث مناصب عمل للأفراد لأن العمل هو من يخلق الثروة ويرفع نسبة النمو.

بالنظر لما تلتزم به الدولة تجاه المواثيق الدولية، نجد قيام الكثير من النصوص العالمية والاقليمية بإبراز الحق في العمل ضمن الحقوق الأساسية بسبب ارتباطه الوثيق بكرامة الإنسان.

عالميا، أقر الاعلان العالمي لحقوق الإنسان بالحق في العمل ونص على ما يلي: «لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة.- لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة.- لكل شخص يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجودا جديرا بالكرامة الإنسانية، ويكمل إذا دعت الضرورة بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية.- لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام إلى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه»¹.

¹ - المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948، المصادق عليه من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963. انظر إلى ديباجة الدستور الحالي لسنة 2020 التي جاء فيها: «يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والاتفاقات الدولية التي صادقت عليها الجزائر» دستور الجزائر لسنة 2020، المرجع السابق.

وفي السياق ذاته، اعترفت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بهذا الحق ونصت على أن: «تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية وسوف تتخذ الخطوات المناسبة لحماية هذا الحق. -إن الخطوات التي تتخذها الدولة الطرف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى التحقيق الكامل لهذا الحق سوف تشمل التوجيه الفني والمهني وبرامج التدريب والسياسات والتقنيات والعمالة الكاملة والمنتجة في ظروف حماية الحريات السياسية والاقتصادية الكاملة للفرد».¹

إقليمياً، نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان في المادة 34 منه على ما يلي: «العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الانتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر».²

¹ - المادة 6 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989 ص 450.

² - المادة 34 ف1 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006 ص 03.

ومن جهته نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على : «حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ».¹

نلاحظ أن كل هذه النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر اعترفت بالحق في العمل بطرق مختلفة، وبالتالي كان لزاما على المؤسس الدستوري الاعتراف بهذا الحق في مختلف أزمته،² وتعبيرا من الدولة عن وفاءها بالتزاماتها الدولية تجاه حق المواطن في العمل بواسطة تقنينه في أعلى هرم القواعد القانونية.

2/ مضمون الحق في العمل

لقد سبق القول أن من حق جميع الأفراد الحصول على منصب عمل وفق الشروط التي تفرضها النصوص الوطنية سواء التشريعية أو التنظيمية. طالما أن الدستور يمنح هذا الحق.

¹ - المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عن منظمة الوحدة الإفريقية المعتمد بنبروي سنة 1981 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم 37/87 المؤرخ في 3 فبراير 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب المصادق عليه في نبروي 1981، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 6 المؤرخة في 4 فبراير 1987 ص 193.

² - انظر:

- المادة 10 من دستور 1963 التي تنص على ما يلي: «تتمثل الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في: 3- تشييد ديمقراطية اشتراكية ومقاومة استغلال الإنسان في جميع أشكاله وضمان حق العمل ومجانبة التعليم وتصفية جميع بقايا الاستعمار».
- المادة 59 من دستور 1976 التي تنص على ما يلي: «حق العمل مضمون طبقا للمادة 24 من الدستور، يمارس العامل وظيفته الانتاجية باعتبارها واجبا وشرفا».
- المادة 52 ف1 من دستور 1989 التي تنص على ما يلي: «لكل المواطنين الحق في العمل».
- المادة 69 ف1 من دستور 1996 التي تنص على ما يلي: «لكل المواطنين الحق في العمل».

عمليا، ليس بمقدور أي دولة في العالم أن تكفل الشغل لكل مواطنيها وتضمن لهم مناصب عمل متى احتاجوا إليها، بسبب أن توفير الحق في العمل يعد نسبيا مَهْمًا كان تطور تلك الدولة؛ نتيجة لذلك تقوم الدولة بالعمل مستهدفة توفير مناصب العمل عن طريق اتخاذ تدابير ووضع سياسات لخلق مناصب الشغل ودعم واستقرار سوق العمل (المحتوى الواقعي للحق في العمل).

كما أنه من الصعوبة بمكان إعطاء معنى واضح ودقيق يبين ممارسة الحق في العمل ويرسم حدوده بدقة، وإن كنا نعتقد أنه لا يمكن توفير الحق في العمل دون توفير حرية اختيار العمل وضمان المساواة في الالتحاق بالعمل وكذا ضمان ممارسته فعليا، بحيث يتمتع توفير الحق في العمل دون توفير هذه الضمانات (المحتوى التطبيقي للحق في العمل).

أ-المحتوى الواقعي للحق في العمل

يتضمن الحق في العمل من الناحية الواقعية على الكثير من أنماط التزامات الدولة تجاه مواطنيها تصب في قيامها بمجموعة من الوظائف تجاه توفير مناصب الشغل والحفاظ عليها.

وفي هذا الشأن ليس من الواقعية أبدا أن تلتزم الدولة -باعتبار توفير الحق في العمل يقع واجبا عليها- تنفيذ ذلك بالطريقة المعهودة في القيام بواجبات تجاه الحقوق المقابلة عن طريق استحداث مناصب عمل لكل من يطلبه، لأن مفهوم الحق في العمل ليس دقيقا بالقدر الكافي الذي يبرر وجوده في الحقل القانوني.

وإنما تبرأ ذمة الدولة عند وضعها لسياسات وبرامج تمكن من خلق مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، أي أن تعمل الدولة في

حدود الإمكان طبقا لهذا المبدأ الدستوري في أن يحصل طالبو العمل على الرضى من سوق الشغل،¹ ولا يمكن أن نعتبر الحق في العمل هو دين للشخص على الدولة يمكنه أن يطالبها مباشرة بأداءه،² إذ يصعب القول بتحميل الدولة مسؤولية ايجاد عمل لكل طالب له.

وفي المقابل تبقى دستورية الحق في العمل بالنسبة للعامل بمثابة ضمان لعدم التعرض لهذا الحق سواء كان هذا التعرض مادي أو قانوني، بحيث لا يمكن لأي شخص أن يمنع من القيام بعمله أو يمنعه من التصرف فيه. غير أن حصول الرضى لا يمكن تداركه كله لأنه من غير الممكن أن يرضى الجميع عن جهود الدولة في هذا المجال، فيكفي حصول الرضى من غالبية طالبي العمل تطبيقا لقاعدة التي تقول: ما لا يدرك كله لا يترك جله.

دليل واقعية الحق في العمل هو ما ورد في الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي بيّن السقف الذي يمكن أن يصل إليه واجب الدولة في هذا المجال، وهو أن تعمل على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه.³

وإذا كان التزام الدولة يشكل واجبا دوليا، فإنه يقع أيضا هدفا دستوريا له قيمة برنامجية بالمفهوم القانوني وواجبا دستوريا بالمفهوم الواقعي يستدعي

¹ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، المرجع السابق ص287.

² - عبد الرحمان القادري، الوجيز في المؤسسات السياسية والقانون الدستوري، دار النشر المغربية، الدار البيضاء 1982 ص213.

³ - المادة 34 ف1 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

منها الوفاء به بموجب الدستور الحالي الذي نص على ما يلي: «تعمل الدولة على ترقية التمهين، وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل»¹.

والسؤال الذي يطرح هل يقع على الدولة تحقيق نتيجة معينة ألا وهي توفير مناصب عمل لأكبر قدر ممكن ممن يطلبه أم لا؟

منطقيا لا يمكن مطالبة الدولة بتحقيق نتيجة وإنما يجب عليها أن تستهدف ذلك بالقيام بكل ما من شأنه أن يوفر أكبر قدر ممكن من فرص العمل لتشغيل أكبر عدد من طالبي العمل لأسباب كثيرة منها: أن التشغيل لا يقتصر على القطاع العام بل يمتد الى القطاع الخاص الذي يمكن أن يحوي مناصب عمل أكثر مما هو عليه في القطاع العام التابع للدولة؛ كما أن مطالبة الدولة بتحقيق نتيجة على هذا النحو هو بمثابة إلزامها بالمستحيل.

وإذا كان الأمر كذلك فهذا يعني أن واجب الدولة يقع داخل إطار بذل العناية، والسؤال الذي يتجدد يدور حول أي درجة من درجات العناية يتوقف التزام الدولة؟

لاشك أن الدولة مثل رب العائلة الذي يقع عليه بذل عناية الرجل الحريص في توفير مستلزمات أسرته من رعاية وإنفاق وتعليم وصحة وغيرها، ولذا نجده يعمل ويضحي بصحته وجهده ووقت حياته من أجل الكسب.

انطلاقا من ذلك فإن على الدولة استهداف توفير مناصب العمل وبذل عناية الرجل الحريص بأن تعمل جاهدة بتوفير كل ما يؤدي إلى توفير فرص عمل بالقدر الممكن، وأي تقصير منها يؤدي إلى الإخلال بواجبها تجاه طالبي العمل.

¹ - المادة 66 ف7 من دستور الجزائر لسنة 2020، المرجع السابق.

بمعنى أن الدولة ليست مجبرة بتحقيق نتيجة تمنح كل طالبي العمل فرصا لتشغيلهم، بل تنتهي مسؤوليتها عند حد بذل العناية بمقدار الرجل الحريص (le bon père) عن طريق العمل لغرض توفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل.

وسواء أكان تلك المناصب بصيغة التشغيل العادية والتي توفر مناصب عمل دائمة وتخضع لقواعد تشريعات العمل أو قانون الوظيفة العمومية، أو صيغ تشغيل أخرى تخضع لقواعد خاصة كالشغل في إطار الشبكة الاجتماعية أو عقود ما قبل التشغيل المختلفة بهدف امتصاص حجم البطالة والتخفيف من حدتها.

من جهة أخرى يمكن للدولة توفير مناصب عمل عن طريق دعم الهيئات المستخدمة والحفاظ على استقرار سوق العمل من خلال التدابير التي تعتمد على منح تحفيزات وتقديم معونات وتسهيلات، ووضع تشريعات تمكن المؤسسات الشاغلة من توفير مناصب عمل من جهة، ومن جهة أخرى الحفاظ على تلك المناصب.

لاشك أن وضع سياسة اقتصادية كفيلة بتشجيع الاستثمار من أجل توفير مناصب عمل يعد أولوية للدولة لا يختلف عن مسألة تحقيق النمو الاقتصادي لأن التخفيف من البطالة ورفع القدرة المعيشية جزء لا يتجزأ من التطور الاقتصادي الذي تنشده الدولة ويحقق لها التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما أن التشريع يلعب دورا كبيرا في الحفاظ على مناصب العمل من خلال إقراره بالنصوص المتعلقة بطريقة التشغيل وحمايتها، والسماح

للاتفاقيات الجماعية وعقود العمل بلعب دور كبير في تنظيم علاقات العمل، أو من خلال إقراره بالنصوص التي تهتم بمسألة تسريح العمال سواء التأديبي منه أو لأسباب اقتصادية.

ويقوم القضاء أيضا بدور فعال في دعم استقرار سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عندما لا يكتفي بمراجعة النصوص وتطبيقها بل يبحث عن روحها وعن قصد المشرع فيها من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية ويطبقها حسب هذين الطرفين معا لإيجاد التوازن بين الاقتصادي والاجتماعي في كل ماله علاقة بالدور الخلاق للقضاء.

ب-المحتوى التطبيقي للحق في العمل

إذا كان من اللازم الاعتبار بالواقعية عند طرح مبدأ الحق في العمل والذي يقتضي على العموم التزام الدولة بخلق سياسات وإيجاد برامج تساهم في توفير مناصب العمل، فإنه من اللازم أيضا عدم الاعتداد بأن حق الشخص في العمل ينتهي عند الحصول على منصب العمل، بل يتعداه إلى توفير ضمانات الحق في العمل ممثلة في ضمان حرية اختيار العمل والمساواة وممارسة العمل فعليا.

مبدئيا، لا يمكن للقواعد القانونية مهما كانت مرتبتها وقوة إلزاميتها بما في ذلك القاعدة الدستورية الواردة في المادة 66 ف1 من دستور 2020 التي تمنح الحق في العمل أن تضمن بمفردها هذا الحق وتجعل مستحقيه يحصلون عليه ويتمتعون به، إذ يتعين على النصوص القانونية أن تنص على ضمانات للحق في العمل لكي يكون سليما ويمكن الانتفاع به.

ولذا فإنه عند تطبيق المبدأ الدستوري المتضمن الحق في العمل يجب أن نضمن لصاحب الحق حرية اختيار عمله اتباعاً.

لم ينص الدستور الحالي صراحة على حق الشخص في اختيار العمل المنوط به، واكتفى بمنحه الحق في العمل بصفة عامة¹، بخلاف ما كانت عليه الدساتير السابقة في ظل النظام الاشتراكي التي كانت تنص على حرية اختيار العامل لعمله بالنص الصريح²؛ ويرجع سبب ذلك إلى توجه الجزائر نحو النظام الليبرالي منذ بداية التحولات الاقتصادية سنة 1988 والذي يقوم على الاهتمام بالثروة ورؤوس الأموال ويؤسس مبادئه على الحق في العمل دون تفاصيله في مقابل النظام الاشتراكي الذي يؤسس مبادئه على العمال.

بخلاف المواثيق الدولية التي فصلت في موضوع حرية اختيار العمل حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على ذلك صراحة: «لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة»³.

كما أكدت الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ذلك: «تعترف الدول الاطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي

¹ - نص الدستور الحالي في المادة 35 منه على واجب مؤسسات الجمهورية في ضمان المساواة في الحقوق والحريات عن طريق إزالة العقبات التي تخول دون تفتح الإنسان في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتفتح الإنسان على الحياة الاقتصادية والاجتماعية يعني حرية الاختيار في العمل الذي يعد أحد أهم مكوناتها هو منحه حرية الإختيار.

² - تنص المادة 24 ف3 من دستور 1976 على ما يلي: «يتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع وطبقاً لاختيارات العامل وبناء على قدراته ومؤهلاته».

³ - المادة 23 ف1 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية»¹.

من الملاحظ أن النصوص الدولية في هذا الشأن اعتمدت على التفصيل فلم تفرق بين النص على الحق في العمل باعتباره حقا أصيلا وبين حرية اختيار العمل باعتباره حقا تبعا وفي نفس الوقت ضامنا للحق في العمل بخلاف الدستور الجزائري الذي اكتفى كما أسلفنا الذكر بالنص على الحق في العمل منفردا.

من جهة أخرى لا يمكن لأي شخص التمتع بحقه في العمل دون أن يضمن له القانون المساواة في العمل سواء عند التحاقه به، أو في أثناءه، أو عند انقضاءه.

بمعنى أن العامل يتساوى مع غيره من العمال عند الدخول الى الشغل من حيث شروط الالتحاق؛ وعند أداءه لعمله من حيث الأجر والمكافآت وتوقيت العمل ونظامه والتأديب وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتوفير ظروف عمل ملائمة ومتساوية؛ وعند انتهاء علاقة العمل لاسيما حالات التسريح لأسباب اقتصادية؛ وبالتالي يتعين على المستخدم تمكين العامل من جميع حقوقه الدستورية والتشريعية والاتفاقية على قدم المساواة مع غيره من العمال دون تمييز.

يعد مبدأ المساواة عاملا جوهريا في دولة القانون عموما وفي توفير عمل لائق في المؤسسات الشاغلة خصوصا، لذلك نص عليه الدستور الجزائري

¹ - المادة 06 ف1 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

وسايرته في ذلك النصوص التشريعية وطبقه القضاء في قراراته حيث أكد على أن لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر، ولا تمييز إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية والشروط المهنية.¹

وفي هذا الصدد كرس الدستور الجزائري مبدأ المساواة في الالتحاق بكل الوظائف حيث نص على ما يلي: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف بالدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالأمن والسيادة الوطنيين».²

كما قام المشرع الجزائري بالتركيز على مبدأ المساواة في كل الحياة المهنية للعامل مستعملا مصطلح التمييز، واعتبر أي اتفاق يخالف هذا المبدأ ويقوم على التمييز بكل أنماطه باطلا ولا أثر له، حيث نص قانون علاقات العمل على أنه: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».³

¹ - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2009/05/06، ملف رقم 501846 ، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/01/12 ، ملف رقم 286975، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.

² - المادة 67 من دستور الجزائر لسنة 2020، المرجع السابق.

³ - المادة 17 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر

أما الضمان الثالث للحق في العمل فهو العمل ذاته، بحيث يجب أن نضمن للعامل الممارسة الفعلية للعمل دون الممارسة الصورية بمعنى أن يقوم فعلا بأداء عمله المتفق عليه عن طريق بذل الجهد البدني أو الفكري أوهما معا وبمعاونة عقله ويديه والأدوات والآلات.¹

وبالتالي لا يكفي حصول العامل على حقه في العمل بالبقاء دون قيامه ولو تم العقد دون أن يسند إليه أي نشاط متفق عليه، لأن عنصر أداء العمل يعتبر جوهريا في أي علاقة عمل وبدونها لسنا أمام أي علاقة، الأمر الذي يجعل من توفر الحق في العمل في صورته الشكلية عديم الأثر.

بمعنى أن التصرف المادي (تنفيذ العمل) الذي تقوم عليه علاقة العمل هو جوهر تلك العلاقة لا التصرف القانوني ممثلا في عقد العمل؛ وفي ذلك اعترف تشريع العمل الجزائري بحق العامل في التشغيل الفعلي على النحو التالي: «يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: -التشغيل الفعلي».²

ثانيا: مبادئ الحق في العمل

لم يكتف الدستور الجزائري الجديد بالنص على الحق في العمل مثلما ظل عليه الأمر في الدساتير السابقة، وإنما أضاف لهذا الحق مبدئين جديدين.

2014 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ع 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، ع 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، ع 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، ع 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، ع 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، ع 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و ع 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

¹ - George Fridman et Pierre Naville traité de sociologie du travail Dalloz 1961 p11 et 12.

² - المادة 06 ف 1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

يتمثل المبدأ الأول في الالتزام بواجب العمل في حين يتمثل المبدأ الثاني في التقابل بين الأجر والعمل.

دليل ذلك نص المادة 66 ف1 و2 من الدستور الحالي التي نصت على أن: «العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر».

يعتبر هذا النص الدستوري مستحدث بالنظر إلى الدساتير السابقة ومختلف عنها اختلافا جوهريا بالنظر إلى ما ينتج عنه من إجبارية العمل الذي تستدعيه الضرورة التنموية والقيم الإنسانية للأشخاص وللمجتمعات من جهة ولحصر كل عمل في استحقاق الأجر من جهة أخرى.

1/ الالتزام بواجب العمل

يشكل مبدأ الالتزام بواجب العمل إضافة جديدة من حيث الشكل والمضمون معا، لأنها فرضت على كل من اكتسب حقه في العمل أن يلتزم بالقيام به بسبب ما تفرضه عليه متطلبات الحياة الاقتصادية والاجتماعية من الحصول على الأجر وفق ما تنص عليه المادة 66 ف1 من الدستور الجديد لسنة 2020 حيث جاء فيها: «العمل حق وواجب».

ولئن كان وجوب العمل المنصوص عليه في الدستور الحالي من حيث اللفظ يشكل مجرد استثناء من الأصل الذي يأخذ بالحرية في الأعمال المهنية مالم يمنعها القانون أو يجرمها¹؛ فإنه في مضمونه لا يغير شيئا من هذا الأصل وبالتالي لا يغير من حرية العمل.

¹ - مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 4، ع 7، س 2019 ص 170.

ويثور التساؤل حول هذا الوجوب هل يؤخذ على المعنى القانوني الذي يوجب العمل على كل شخص حصل على منصب العمل، أم أن النص الدستوري يقوم على فلسفة معينة تستهدف اعتبار العمل واجبا من باب الكرامة والشرف، باعتبار أن المقصود من وراءه هو الحصول على الكسب والقوت من جهد الشخص حتى لا يبقى عالة على المجتمع¹، سواء كان العمل أبرم عن طريق اتفاق بين العامل والمستخدم ويدخل ضمن المنظومة العقدية التي يحكمها قانون علاقات العمل أو كان عبارة عن وظيفة في مؤسسة إدارية أو حرفة أو كان عملا حرا أو أي عمل آخر ينتظم وفق قواعد خاصة، وليس بالضرورة عملا مأجورا تحكمه قواعد قانون علاقات العمل.

يتضح أن النص الدستوري المتضمن الحق في العمل لا يحصر ذلك في علاقات العمل، بل يشمل كل الأعمال والنشاطات التي بها يكسب الشخص معيشته، وأن هذا الحق يستدعي عدم حرمانه من الاستعمال المادي والقانوني لحقه في العمل والتصرف فيه؛ ذلك أن العبرة ليست في طبيعة العمل أو طبيعة العلاقة بين العامل ومن يدفع الأجر، بل العبرة باستهداف الأجر الذي يضمن للعامل الحياة بكرامة.

¹ -إن العمل من المنظور الديني هو خلق وفضيلة يحمل قيم روحية وإنسانية وفق ما جاءت به النصوص الإسلامية من القرآن والسنة النبوية، فمن القرآن الكريم قوله تعالى: «وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون». الآية 105 من سورة التوبة، وقوله: «وجعلنا الليل لباسا وجعلنا النهار معاشا». الآية 10 من سورة النبا، وقوله: «هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه». الآية 15 من سورة الملك.

ومن السنة ما رواه المقدم (ض) أن النبي (ص) قال: «ما أكل أحدكم طعاما قط خير من أن يأكل من عمل يده». رواه البخاري. ابن حجر العسقلاني، فتح الباري بشرح صحيح البخاري ج4، كتاب البيوع، دار المعرفة، بيروت 1969 ص303..

زيادة على ذلك فإن حق الشخص في العمل من الناحية الواقعية لا يجبر الدولة على ايجاد منصب عمل حال لدى توفر شروط العمل في هذا الشخص، وإنما المقصود هو أن لا يمنعه أي شخص من التصرف في حقه ما دام الحق منصوص عليه قانونا وبالأخص منصوص عليه في الدستور.

وعليه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يفرض على الأشخاص القيام بالعمل أو اختيار العمل لحسابهم، والصحيح أن يتم إبرام علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل في إطار قواعد المنظومة العقدية التي تجعل التراضي شرطا أساسيا لقيام تلك العلاقة، بحجة أن عقد العمل من عقود التراضي التي تحصل بمجرد وجود تراضي بين طرفيه،¹ ولو أنه من الناحية الواقعية يبرم العامل عقد عمله تحت طائلة الحاجة الاقتصادية في غالب الأحيان، لكن ذلك لا يؤثر على صحة الرضا أو يشكل معيبا لإرادة العامل.²

فلو سلمنا بأن قصد الدستور من وراء وجوب العمل هو المعنى القانوني الذي يجعل قيام كل شخص بالعمل واجبا، ويتم إجباره عليه وإلا كان مخالفا للقانون ويستحق العقوبة لَكُنَّا أمام منع حرية العمل التي تكفلها المواثيق الدولية حيث أقر الميثاق العربي لحقوق الإنسان بالنص صراحة على مبدأ حرية العمل إذ نص على أن: «تعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الامكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الانتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص».³

¹ - المادة 8 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

² - مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 170.

³ - المادة 34 ف2 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

استنتاجا مما سبق، يمكن القول بأن المؤسس الدستوري بنصه على أن مبدأ التزام العامل بالعمل هو ذاته المقصود من النص على مبدأ التزام الدولة بتوفير مناصب العمل، فعليها يقع استحداث برامج والتخطيط لسياسات التشغيل واتخاذ كافة التدابير التي من شأنها توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل لطالبيه، ومتى حصل الشخص على عمل فلا أحد يمنعه من التصرف في حقه الدستوري(حقه في القيام بالعمل) فهذا هو المضمون الواقعي للحق في العمل.

في حين أن مبدأ واجب العمل يحمل مفهوما ذا أبعاد اقتصادية واجتماعية وإنسانية، لأنه ينتهي بصاحبه إلى كسب الأجر والمعيشة الذي بها يضمن لنفسه ولعائلته الحياة الاجتماعية تحت ظل الكرامة والشرف.. فالنص الدستوري لا يوجب بصفة قانونية، بل يترك الاجبار على العمل لمطالب الحياة الاقتصادية والاجتماعية وقيمها الإنسانية.

نستخلص مما سبق أن حرية العمل هي ممارسة وتجسيد ميداني لحق مكرس ليس له في الوجود غير النصوص المكتوبة، بمعنى أن الحق في العمل هو مصلحة يحميها القانون ويكفلها للشخص بالنص عليها، بينما حرية العمل هي أحد الحريات الأساسية للأشخاص يمارسونها في واقع حياتهم تمنحهم إثرها كامل الحق في الاختيار بين العمل وتركه من جهة وبين مجموعة من الأعمال ذاتها، وحين يتم لهم الاختيار بالإرادة الصحيحة والسليمة ويختارون ففي هذه الحالة هم يمارسون لأن الاختيار في حد ذاته يشكل ممارسة¹.

¹ - مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق ص171.

2/ التقابل بين الأجر والعمل

أسس الدستور الحالي مبادئه على ضرورة أن يقابل كل عمل أجرا، حيث نص على مايلي: «كل عمل يقابله أجر».¹

في إطار علاقات العمل التي تنتظم بقواعد قانون العمل الجزائري، يشكل مبدأ التقابل بين الأجر والعمل إضافة شكلية بالنظر إلى عناصر علاقة العمل بحيث لا يمكنها أن تعني شيئا في المعنى، طالما أن غياب الأجر يجعل من علاقة العمل منعدمة ولا وجود لها أصلا.

هذا يعني أن غياب الأجر يجعل غياب علاقة العمل أمرا محتوما، كما أن غياب العمل يؤدي إلى غياب الأجر حيث لا وجود لأجر دون عمل.

الواضح أنه من الناحية العملية يوجد ارتباط عضوي بين العمل والأجر، بحيث لا يمكن لأي شخص لم يعمل أن يتقاضى أجرا عدا في أيام الراحة القانونية والعطل والغيابات المرخصة المدفوعة الأجر طبقا لما ينص عليه قانون علاقات العمل: « لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي».²

بالرغم من أن الدستور الجزائري الحالي في المادة 66 ف2 منه استحدث لأول مرة ارتباط الأجر بالعمل، إلا أنه لم ينص صراحة على الحق في الأجر، تاركا

¹ - المادة 66 ف2 من دستور الجزائر لسنة 2020، المرجع السابق.

² - المادة 53 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

ذلك للنصوص التشريعية لأنه اكتفى في هذه المسألة بالحق في العمل الذي يستحق (يقابله) الأجر.

أما القواعد التشريعية فقد نصت على أحقية العامل في حصوله على الأجر، حيث أقر قانون علاقات العمل بحق العامل في الأجر على النحو التالي: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».¹

واضح من النصوص الدستورية والتشريعية المذكورة أنه لا يمكن للعامل أن يقوم بأي عمل دونما أن يكون لديه ضمان يؤمن له أجره، والعكس صحيح عندما يكون هناك مقابل للعمل المؤدى من طرف العامل الأجير، حينها يمكن لعلاقة العمل أن تنشأ بمجرد قيام العامل بعمله.

كما يمكن للقاضي أن يحكم بالأجر حتى في حالة بطلان علاقة العمل بأي سبب من أسباب البطلان باعتبار العمل المنفذ كواقعة مادية ترتبط بالأجر لا باعتبار علاقة العمل.²

استقراء للنصوص الدستورية والتشريعية في موضوع الأجر فإن الهدف من وراء دسترة التقابل بين الأجر والعمل يرجع إلى جعل الأجر أحد الضمانات الدستورية للحق في العمل بدافع أنه يعد ثروة اقتصادية وعاملا اجتماعيا يحافظ على كيان الأسر وديمومة الحياة لأفرادها، ويساعد على تحقيق التنمية

¹ - المادة 80 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

² - مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق ص181.

داخل المجتمع، إذ يعتبر الأصل في العمل هو العمل المأجور والاستثناء هو العمل التطوعي.

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث نستخلص بأن الدستور الجزائري الجديد لسنة 2020 في نصه على الحق في العمل لم ينطلق من الفراغ بل حصل له النمو والتجديد ليصل إلى المستوى الذي عليه اليوم سواء بسبب الالتزامات الدولية أو بتأثير التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الجزائر؛ حيث راعى في تصوره للحق في العمل ضرورة ارتباط ذلك بواجب العمل والحصول على الأجر.

ولغرض تبيان ذلك فإننا نضع جملة من النتائج المستخلصة في هذا

الشأن :

-اعتمد الدستور الجزائري الجديد لسنة 2020 على مبدأ الحق في العمل ليس باعتبار ذلك حقا قانونيا، وإنما باعتباره هدفا دستوريا تصبو إليه الدولة وتعمل لبلوغه عن طريق استحداث برامج ووضع سياسات وتسطير اجراءات واتخاذ تدابير تمكنها من توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل، فالمطلوب من الدولة ليس توفير منصب عمل لكل شخص بل العمل على ذلك.

-يقوم الحق في العمل المكتوب في الدستور على تطبيقاته التي تضمن وجوده والمتمثلة في حرية اختيار العمل المنوط بالعمل، والمساواة بينه وبين غيره، والممارسة الفعلية لهذا العمل عن طريق القيام الفعلي بالنشاط وتنفيذه.

-استحدث الدستور الجزائري الجديد قاعدة قانونية تنص على وجوب العمل من الناحية النظرية، ومن حيث المضمون فهي تؤسس لارتباط العمل

بالحياة لكونه يفرض على الشخص بذل المجهود والتضحية بصحته ووقته ومتمعة حياته في سبيل الحصول على الكسب من أجل ضمان البقاء والاستمرارية، وما للفرد هو كذلك للشعوب والمجتمعات التي تتطور بالعمل ومستوى النمو الاقتصادي لديها؛ ذلك أن الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والانسانية هي التي تترك أثرها على قيم الحياة (الكرامة) والضرورة الاقتصادية (الحاجة لكسب القوت) لكي تفرض العمل على الشخص وتلزمه به.

- استحدث الدستور الجزائري الجديد قاعدة قانونية تنص على مقابلة الأجر بالعمل دلالة منه على أن الأجر ضامن أساسي للحق في العمل، ولا يمكن لهما أن يفترقا، فضلا عما يمثله الأجر من غاية منشودة تشجع على العمل من جهة، وثروة اقتصادية للعامل تحقق له التنمية من جهة ثانية.

نتيجة للمحتوى الواقعي للحق في العمل ومبادئه التي أسس عليها الدستور الحالي فلسفته فإنه بات من الضروري عليه ما يلي:

-النص صراحة على الضمانات المقررة للحق في العمل لدرء أي لبس أو غموض - لا سيما بعد التعديلات الحديثة- وهي: أولا: حرية العمل والتي تعني عدم إجبار الشخص على العمل، والحرية في العمل التي تضمن لعامل اختيار طبيعة العمل الذي سيقوم به دون إجباره على القيام بهذا النشاط وترك الآخر؛ ثانيا: ضمان المساواة بين كافة العمال وعلى كافة مراحل العلاقة المهنية دون أي تمييز وعلى أي نمط كان هذا التمييز؛ ثالثا: التشغيل الفعلي الذي يعني التصرف المادي الذي على أساسه يتقاضى الأجر ومردودية الأداء وغيرها.

-يؤاخذ على المؤسس الدستوري الحالي في مجال القيام بالعمل وضمن المعيشة على عدم النص على مسؤولية الدولة تجاه ضمان معيشة الأطفال والعاجزين عن العمل و الذين لا يستطيعون القيام به طبقا لنص المادة 73 من دستور 1996 السابق التي تنص على أن: « ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل والذين لا يستطيعون القيام به والذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة».

قائمة المراجع:

1.الكتب

-القرآن الكريم

- ابن حجر العسقلاني ، فتح الباري بشرح صحيح البخاري ج4، كتاب البيوع، دارالمعرفة، بيروت 1969.

-محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، ج1، علاقة الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء 2007.

- عبد الرحمان القادري، الوجيز في المؤسسات السياسية والقانون الدستوري، دارالنشر المغربية، الدار البيضاء 1982

-George Fridman et Pierre Naville, traité de sociologie du travail, Dalloz 1961.

2.المقالات

- مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 4، ع 7، س 2019 .

3. النصوص القانونية

أ.النصوص الدولية

- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948، المصادق عليه من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

- الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عن منظمة الوحدة الافريقية المعتمد بنيروبي سنة 1981 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم 37/87 المؤرخ في 3 فبراير 1987 يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي

لحقوق الإنسان والشعوب المصادق عليه في نيروبي 1981، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06 المؤرخة في 4 فبراير 1987.

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

ب.النصوص الدستورية

- دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

- دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 76 لسنة 1996 ؛ العدد: 25 لسنة 2002 ؛ العدد: 63 لسنة 2008؛ العدد: 14 لسنة 2016

- دستور الجزائر لسنة 1989 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 23 فبراير 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989 الذي

يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،
العدد:9 لسنة 1989.

- دستور الجزائر لسنة 1976 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 19 نوفمبر
1976 الصادر بموجب الأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المعدل بالقانون
06/79 المؤرخ في 7 جويلية 1979، والقانون 01/80 المؤرخ في 12 يناير 1980
والمرسوم 223/88 المؤرخ في 5 نوفمبر 1988. الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية، العدد: 94 لسنة 1976؛ العدد: 28، لسنة 1979؛ العدد: 03، لسنة
1980؛ العدد:45، لسنة 1988.

- دستور الجزائر لسنة 1963 المطروح على الاستفتاء الشعبي في 08 سبتمبر
1963 الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،
العدد: 64 لسنة 1963.

ج.النصوص التشريعية

- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل
والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي
03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996،
والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر
2014، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25
ديسمبر 1991، العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في

10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 ، العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

4. القرارات القضائية

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2009/05/06، ملف رقم 501846 ، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/01/12 ، ملف رقم 286975، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.