

تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري.

Promote decent work by regulating working time in Algerian labor law

الدكتورة /أوقنون بوسعد - جامعة مولود معمري تيزي-وزو-

الدكتورة / بوعزيز ليندة- جامعة مولود معمري تيزي وزو-

تاريخ إرسال للمقال: 2020/06/15 ----- تاريخ قبول المقال: 2020/09/19

Email :ouguenoune.boussad@yahoo.fr

ملخص:

سعت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها إلى تحسين ظروف العمل، لذلك تبنت برنامج العمل اللائق، من أهم معايير العمل لساعات معقولة، على هذا الأساس نظم المشرع الجزائري توقيت العمل الذي يقضيه العامل تحت تصرف المستخدم بثمانية(08) ساعات في اليوم وأربعين(40) ساعة في الأسبوع، كما حدد الحقوق المترتبة عن أدائها. **الكلمات المفتاحية:** منظمة العمل الدولية؛ العمل اللائق؛ تنظيم؛ توقيت العمل؛ حقوق العمال.

Abstract :

In order to improve working conditions, the international labor organization has adopted the "decent work program" which includes the need for reasonable

working time. To this end, the Algerian legislator fixed working time at eight (08) per day and forty-hour (40) per week and determined the rights of workers during this period.

Keywords: International Labor Organization; Decent work ; Regulate; Work time; Workers' rights.

مقدمة:

يعتبر العمل المصدر الأساسي لتحقيق المتطلبات اليومية، لكن لا يمكن أن يؤدي دون حدود أو تنظيم هذا ما دفع الطبقة العاملة لشن إضرابات والخروج في احتجاجات في العديد من الدول للمطالبة بتخفيض ساعات العمل، استجابت لذلك منظمة العمل الدولية في سنة 1919، أين قامت بإصدار أول اتفاقية دولية حددت بموجبها الفترة الزمنية اليومية والأسبوعية التي يضع فيها العامل جهده وخبرته تحت خدمة المستخدم مقابل أجر لائق، كما أدخلت فترات الراحة وقررت تعويضات تتلاءم مع ساعات العمل، لم تتوقف مساعي منظمة العمل الدولية في تحسين توقيت العمل، إنما امتدت إلى تحسين نوعية العمل الذي يزاوله العمال من مختلف النواحي وتوفير ظروف عمل ملائمة تليق بكرامة الإنسان وأجور مناسبة وحماية اجتماعية، كما دعت الدول إلى تجسيد ذلك في قوانينها الداخلية بغية تحقيق عمل لائق لكل عامل وعليه: هل ساهم المشرع الجزائري في تحقيق العمل اللائق عند تنظيمه توقيت العمل؟.

وتهدف الدراسة إلى :

- التعريف بالعمل اللائق وأحكام توقيت العمل.
- توضيح الحقوق التي يستفيد منها العامل خلال الفترة التي يقضيها تحت تصرف المستخدم.
- توفير مصدر علمي للمهتمين بقانون العمل خاصة وان الدراسات في هذا الموضوع قليلة.

للإجابة على الإشكالية تم إتباع المنهج التحليلي النقدي وذلك من خلال عرض وتحليل المواد الواردة في قانون علاقات العمل الخاصة بتوقيت العمل واستنتاج المزايا التي يستفيد منها العامل.

تقسيم الموضوع:

تقتضي الإجابة على هذه الإشكالية التعريف بالعمل اللائقوبيان علاقتهبتوقيت العمل ، خاصة إذا علمنا أن العامل لا يتحصل على ثمرة عمله إلا بعد قضاء فترة معينة تحت سلطة وتصرف المستخدم (المبحث الأول) ثم إلى مختلف الحقوق المترتبة عن أداءه (المبحث الثاني).

المبحث الأول: ارتباط مفهوم العمل اللائق بتوقيت العمل.

عملت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على إرساء قواعد قانون العمل وإعطائها بعداً عالمياً، بإتباع برامج مختلفة منها برنامج تحقيق العمل اللائق لجميع العمال وتدعيم المبادئ التي يقوم عليها في جميع الدول من أجل ضمان عيش كريم ولائق للطبقة العاملة (المطلب الأول)، حاول المشرع الجزائري تحقيق العمل اللائق، لذلك عمل على تنظيم

توقيت العمل بصفة مفصلة في الفصل الثالث من قانون العمل من المادة 23 الى المادة 32 منه لضمان ظروف عمل تحفظ كرامة العامل وأمنه داخل أماكن العمل وتحميه من الاستغلال(المطلب الثاني).

المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في تحديد مفهوم العمل اللائق.

حفاظا على السلم والأمن داخل المجتمع؛ وتحقيق التنمية الاقتصادية، ركزت منظمة العمل الدولية على تحسين نوعية وجودة العمل بهدف الوصول إلى تحقيق العمل اللائق(الفرع الأول)، كما عملت على تحديد المبادئ التي يقوم عليها لضمان تقييد الدول به والسعي لتحقيقه(الفرع الثاني).

الفرع الأول: تحديد مفهوم العمل اللائق في نظر منظمة العمل الدولية.

بذلت منظمة العمل الدولية جهود هامة في تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بالعمل، من بينها العمل اللائق، إذ يعد من أحد المصطلحات التي تبنتها في سياستها منذ نشأتها، إذ تضمنت العديد من موثيقها عناصر تشكل هذا المفهوم(أولا)، كما عملت أجهزتها الأخرى عليه ولعل أهمها هو مكتب منظمة العمل الدولية (ثانيا).

أولا-تعريف العمل اللائق من خلال دستور منظمة العمل الدولية :

اهتمت منظمة العمل الدولية بتحقيق العمل اللائق منذ نشأتها ويظهر ذلك في أول وثيقة أصدرتها ألا وهي دستور المنظمة و الذي تضمنت ديباجته عناصر تكوّن مفهومه، فدعت إلى ضرورة توفير فرص العمل والحفاظ عليها من أجل مكافحة البطالة وهو ما عبرت عنه بما يلي«... تنظيم عرض العمل ومكافحة البطالة،... وتنظيم التعليم المهني والتقني وغيرها من التدابير،...».

كما تفتنت منظمة العمل الدولية إلى ضرورة حصول العامل على الأجر اللائق نتيجة الجهد البدني والفكري الذي بذله لإنجاز عمله وعلى ضرورة تقرير المساواة بين العمال عند دفعه فكرست ذلك بنص على « توفير أجر يكفل معيشة مناسبة... وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن عمل متساوي...».

لم يتوقف اهتمام منظمة العمل الدولية على توفير العمل وتقرير الأجر لتحقيق العمل اللائق، إنما امتد إلى تكريس الحماية الاجتماعية لجميع العمال خلال قيام علاقة العمل وبعد انتهائها، هذا ما تؤكد ديباجتها التي تنص على «... حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم وحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة معاش الشيخوخة والعجز...».

لكي تدعم منظمة العمل الدولية المبادئ التي نصت عليها ولتمكن العمال من تكريس المزيد من الحقوق وتحسين ظروف عملهم بطرق سلمية نصت على عنصر آخر يقوم عليه العمل اللائق يتمثل في تعزيز الحوار الاجتماعي عن طريق المنظمات النقابية هو ما عبرت عنه في ديباجتها بما يلي «... تأكيد مبدأ الحرية النقابية...»⁽¹⁾.

مما تقدم، يتبين أن منظمة العمل الدولية لم تقدم في البداية مفهوماً صريحاً للعمل اللائق، إلا أن هذا لم يمنعها من تحديد العناصر التي يبنى عليه والتي ينبغي على الدول التقيد بها من أجل تحقيقه لكل العمال.

1- مكتب العمل الدولي، دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة، جنيف، 2012، المنشور على الموقع الإلكتروني التالي: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_454_arab.pdf

ثانيا- تعريف مكتب منظمة العمل الدولية العمل اللائق :

تبنت منظمة العمل الدولية صراحة مصطلح "العمل اللائق" في جوان سنة 1999 عندما انعقد المؤتمر الدولي للعمل رقم 87، أين قدم خلاله الأمين العام لمنظمة العمل الدولية "خوان سومافيا" تقريراً بعنوان "العمل اللائق"، واعتبرته المحور الأساسي الذي ستعمل على تحقيقه.

يقصد بالعمل اللائق حسب مكتب العمل الدولي « العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة. ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معاً، تعزيز الحقوق في العمل والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، بما يؤدي إلى الاهتمام بجميع العمال في القطاع المنظم والاقتصاد غير المنظم وبتعزيز القدرات الشخصية للناس بما يؤمن لهم معيشة لائقة من خلال أهدافها الإستراتيجية الأربعة بأسلوب متوازن ومتكامل وخلق الإحساس بوجود هدف مشترك لدى أطراف الإنتاج الثلاثة»⁽¹⁾.

من خلال التعريف نستنتج أن العمل اللائق هو العمل الذي يختاره العامل بكل حرية ويحقق المساواة في مجال العمل ويضمن دخل وعيش كريم ويوسع نطاق التغطية الاجتماعية للعمال ويساهم في تحسين ظروف العمل المختلفة عن طريق التفاوض الاجتماعي، لذلك يقع على الدولة التزام تسخير الإمكانيات اللازمة لتحقيق وتعزيز

1_ نوع الجنس، العمل، الإقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات منظمة العمل الدولية مكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2009، ص 10-09، المنشور على الموقع الإلكتروني التالي:

www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_204008

العمل اللائق خاصة وأنه الآلية الأمثل لدفع عجلة التنمية؛ وتحسين طبيعة الأعمال التي يزاؤها العمال.

الفرع الثاني: تحديد المبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق.

التعريف بأي موضوع يستدعي التطرق إلى التفاصيل المكونة له والمبادئ التي يقوم عليها، بالتالي لتعريف القارئ بالعمل اللائق لا بد من التطرق إلى المبادئ⁽¹⁾ الأساسية التي يقوم عليها والتي سنجملها في استحداث فرص العمل (أولاً) وضرورة تحقيق المساواة في مجال العمل بكل أبعاده (ثانياً).

أولاً- توفير فرص العمل المنتج:

يعد توفير فرص العمل من أهم مبادئ العمل اللائق، يتحسد عن طريق خلق مناصب عمل تتناسب مع مهارات ومؤهلات العمال⁽²⁾، والحفاظ عليها وتطويرها بواسطة التدريب والتأهيل⁽³⁾ إضافةً إلى خلق مناصب عمل جديدة عن طريق تبني برامج تنمية

1- لمزيد من التفاصيل حول مبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق أنظر: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، معتمد من طرف مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين، بجنيف في 10 جوان 2008، المنشور على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/publns

2- المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 122 بشأن السياسة العمالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 9 جويلية 1964، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/206>

3-الاتفاقية الدولية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 جوان 1988، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/159>

وفتح المجال أمام الأشخاص العاطلين للحصول على فرصة عمل ومكافحة البطالة بكل أنواعها.

يمكن خلق فرص عمل جديدة عن طريق التنظيم المحكم لتوقيت العمل والتوزيع الجيد لساعات العمل، إذ تخفيض ساعات العمل الأسبوعية وتقسيم العمل بين العمال سيسمح بتشغيل عدد أكبر من العمال، والحصول على وقت فراغ للتعليم والتكوين المهني والعائلة.

ثانيا-تحقيق المساواة في مجال العمل:

تسعى منظمة العمل الدولية إلى القضاء على التمييز بين العمال وتكريس مبدأ المساواة، بالتالي تمنع التفرقة أو التمييز الذي يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو على أي أساس آخر يمكن أن يؤدي إلى إضعاف مبدأ تكافؤ الفرص، يظهر التمييز في مجال العمل بمعاملة العامل بطريقة مختلفة لأسباب ليس لها صلة بميزات أو متطلبات الوظيفة⁽¹⁾. لتحقيق العدالة الاجتماعية في مجال العمل يقتضي:

1-المساواة عند التشغيل: لكي يتحقق العمل اللائق ينبغي تحقيق المساواة بين العمال، عن طريق السماح لهم بالترشح لنفس المنصب دون عائق فيكون الفاصل الوحيد بينهم هي القدرات والمؤهلات.

2-المساواة في الأجر: أرست منظمة العمل الدولية مبدأ هاماً يتمثل في المساواة العمال الذين يشغلون نفس المناصب في الأجر، كما لا تعتبر تمييزاً ولا مخالفة لمبدأ

1- المادة 01 و02 من الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://labor-watch.net/ar/paper/218>

المساواة الاختلاف في معدلات الأجور القائم على الفروق الفردية⁽¹⁾. يساهم توقيت العمل في تحقيق المساواة في الأجر بين العمال من خلال تقاضي العمال الذين يشغلون نفس مناصب العمل واللذين يؤدون نفس توقيت العمل نفس قيمة الأجر.

3-المساواة في ظروف العمل:اهتمت منظمة العمل الدولية بتحقيق المساواة في ظروف العمل، إذ أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية منها الاتفاقية رقم 01 الخاصة بساعات العمل في المصانع أين حددت توقيت العمل بثمانية (08) ساعات في اليوم وثمانية وأربعين (48) ساعة في الأسبوع في كل المصانع العامة منها والخاصة⁽²⁾، لكن بعد 1935 سنة خفضت توقيت العمل إلى أربعين (40) ساعة في الأسبوع لكل فئات العمال مع الحفاظ على مستوى الأجور لضمان مستوى عيش كريم⁽³⁾.

تلتزم الدول أيضا بتوفير ظروف عمل آمنة تراعى فيها قواعد النظافة والأمن والصحة داخل أماكن العمل⁽⁴⁾ خلال التوقيت الذي يقضيه العامل بداخلها، بهدف حمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية

1- المادة 1/02 من الاتفاقية الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1951، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/230>

2-المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/331>

3- المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 22 جوان 1935، المنشورة على موقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/285>

4- المادة 11 من الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات) معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1977، المنشورة على الموقع

4-المساواة في اللجوء إلى التفاوض الجماعي: تحقيقا للعمل اللائق تدعو منظمة العمل الدولية إلى تشجيع العمال على التفاوض الجماعي حول ظروف العمل من أجل تحسينها،⁽¹⁾ خاصة وأنها تعتبر الوسيلة الأمثل لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي. يعد توقيت العمل من المواضيع التي يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض حولها، فيتم الاتفاق على الحالات التي يمكن فيها رفع توقيت العمل، لكن بشرط التقيد بالحدود المقررة قانونا وتحديد المزايا المترتبة عن ذلك، كما يجوز التفاوض على حالات تخفيض توقيت العمل خاصة عند تعرض الهيئة المستخدمة لأزمات اقتصادية وكيفية الحفاظ على مستوى الأجور في هذه الحالة، كما يمكن أيضا للتفاوض أن يكسب العمال حقوق أفضل من التي حددها القانون كأن يتفق الأطراف على تعويض الساعات الإضافية والعمل الليلي بنسب أعلى من التي حددها القانون.⁽²⁾

الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/178>؛ المادتين 01 و04 من الاتفاقية الدولية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 2006، المنشور على موقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/140>

1- المادة 05 من الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1881، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/172>؛ المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 9 جويلية 1984، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/244>

, Revue de droit social, "5 heures3 Le temps dans la négociation" ANTONMATTEL Paul Henri, -2 n°3, éditions techniques et économiques, Paris, Mars 2000, p308.

SOURIAC Marie Armelle, "L'articulation des niveaux de négociation", Revue de droit social, n°6 - éditions techniques et économiques, Paris, , Juin 2004, p581

تعمل منظمة العمل الدولية جاهدة من اجل تكريس الحرية النقابية في مختلف دول العالم، إلا أن هناك خرقاً لهذا الحق إذ تعيق العديد من الدول عملية تكوين النقابة، كما تعرقل نشاطها مما يمنعها من ممارسة مهامها بشكل لائق.

5- المساواة في مجال الضمان الاجتماعي: تعد استفادة جميع العمال من التغطية الاجتماعية من أهم المبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق، لذلك عملت منظمة العمل الدولية على توسيع نطاقها لتشمل كل المخاطر، لذلك أكدت مختلف الاتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي على حق العامل في التأمين على المرض والعجز⁽¹⁾ والأمومة⁽²⁾ وحق الحصول على الإعانات التي تحددها القوانين الداخلية لكل دولة، إذا أدى الخطر إلى توقف العامل عن الكسب.

وسعت منظمة العمل الدولية مجال التغطية الاجتماعية ليشمل كلاً من التأمين على التقاعد، فدعت الدول إلى إدراج ذلك في قوانينها الداخلية وتحديد القواعد التي

1- المادة 13 و14 و16 من الاتفاقية الدولية رقم 102 بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1952، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/227>؛ المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 42 بشأن تعويض إصابات العمال عن (الأمراض المهنية)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 جوان 1934، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/290>؛ المادة 14 و16 من الاتفاقية الدولية رقم 121 بشأن إعانات إصابات العمل، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 8 جويلية 1964، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/208>

2- المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة، 2000)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 2000، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/144>

يقوم عليها⁽¹⁾ التأمين ضد البطالة⁽²⁾، إذ دعت إلى توفير حماية للعمال الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية، عن طريق تقديم إعانات دورية لتعويضهم عن الكسب الذي فقدوه⁽³⁾.

المطلب الثاني: تنظيم توقيت العمل وسيلة لتحقيق العمل اللائق

يسعى المشرع الجزائري إلى تكريس المبادئ التي وضعتها منظمة العمل الدولية لبلوغ العمل اللائق في مختلف قوانينه بهدف خلق التوازن في علاقة العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية، لذلك قام بضبط التوقيت الذي يضع فيه العامل جهده تحت تصرف المستخدم خلال اليوم (الفرع الأول)، كما حدد توقيت العمل الأسبوعي الذي يمكن أن يقضيه العامل داخل الهيئة المستخدمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تنظيم توقيت العمل اليومي.

تحقيقا للعمل اللائق، حدد المشرع الجزائر الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي باثني عشر (12) ساعة، يبدأ حسابها من ساعة صفر (0 سا) وتنتهي في الساعة أربعة

1- المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدام المنازل، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1933، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/297>

2- المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 جوان 1988، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/159>

3- المادة 13 و 15 من الاتفاقية الدولية رقم 168 لسنة 1988، السالف الذكر.

وعشرين (24سا)، فيمنع على العامل قضاء أكثر من هذه الفترة في مكان العمل⁽¹⁾، يعتبر هذا الحد من النظام العام لذلك يجب التقييد به سواء في الظروف العادية أو غير العادية فلا يسمح بتجاوزه حتى في حالة وجود الضرورة المطلقة في الخدمة أو في حالة الوقاية أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث⁽²⁾.

الفرع الثاني: تنظيم توقيت العمل الأسبوعي.

بهدف تحسين ظروف العمل والحفاظ على صحة العامل من الإرهاق، حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي، كما ألزم المستخدم بالتقييد به (أولاً) لكن لأسباب لها علاقة بطبيعة العمل يمكن الخروج عنه (ثانياً).

أولاً- تحديد توقيت العمل الأسبوعي:

حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة في الأسبوع في الحالة العادية وذلك بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-03 دون أن يبين ما المقصود بها، كما نص على توزيعها على خمسة (05) أيام على الأقل، مع تخصيص فترات لراحة لتمكين العامل من استعادة نشاطه لحمايته من الاستغلال⁽³⁾.

ثانياً- جواز تغيير توقيت العمل الأسبوعي في الحالات الاستثنائية:

1- المادة 07 من أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر. عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997، تنص «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثنتي عشر (12) ساعة».

2- بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013، ص 226.

3- المادة 02 من أمر رقم 97-03، السالف الذكر، تنص «تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام على الأقل».

يمكن للمستخدم أن يخرج عن توقيت العمل الأسبوعي في حالات استثنائية محددة قانونا فيقوم برفع ساعات العمل الأسبوعية أو تخفيضها عن الحد المقرر أسبوعيا.

1- إمكانية رفع توقيت العمل الأسبوعي: يحق للمستخدم أن يطلب من العامل أداء ساعات إضافية، لكن في إطار الحالات المحددة قانونا والمتمثلة في الاستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة فيتم رفع ساعات العمل مثلا بغية الاستجابة لطلبات كبيرة من الإنتاج⁽¹⁾، أو من أجل الوقاية أو التصدي للحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناتجة عنه، أو من أجل إنهاء الأشغال التي يمكن أن يسبب توقفها أضرار للهيئة المستخدمة⁽²⁾، لكن دون أن يتجاوز 20٪ من المدة المقررة قانونا، كما عليه استشارة ممثلي العمال وإعلام مفتشية العمل بذلك، تحقيقا للعمل اللائق على المستخدم احترام حدود الساعات الإضافية ودفع زيادة في الأجر لا تقل عن 50٪ من الأجر العادي للساعة إضافة إلى تقديم راحة إضافية⁽³⁾.

2- إمكانية تخفيض توقيت العمل الأسبوعي: يخول المشرع الجزائري للمستخدم حسب المادة 04 فقرة 01 من الأمر رقم 97-03 تخفيض توقيت العمل الأسبوعي بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال التي تمتاز بالضغط الجسدي والعقلي⁽⁴⁾، دون أن يحدد قائمة بهذه الأعمال إذ أوكل ذلك للاتفاقيات الجماعية، هذا ما أتت به الاتفاقية

1- المادة 01/31 من قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج، ر. عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68. صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج، ر. عدد 43، صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج، ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

2- المادة 05 من قانون رقم 96-21، سالف الذكر.

3- المادة 2/31 و 32 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

4- المادة 1/04 من أمر رقم 97-03، السالف الذكر.

الجماعية للمؤسسة الوطنية للإنجاز المعدات الأساسية الطاقوية (INERG) تتمثل في العمال الذين يقومون بالتلحيم، العمال الذين يقومون بطلاء السيارات، أو العمال الذين يقومون بالعمل في لوحة المفاتيح، وعمال المحاجر⁽¹⁾.

يُخفّض توقيت العمل كذلك عند تطبيق إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، من أجل الحفاظ على مناصب العمل، فبهذه الطريقة يشغل أكبر عدد من العمال بساعات قليلة عوض تسريحهم⁽²⁾.

المبحث الثاني: تناسب الحقوق المترتبة مع توقيت العمل المؤدى

حدد المشرع الجزائري توقيت العمل وجعله نفسه لجميع العمال، كما سوى في الحقوق المترتبة عليه لعل أهمها هي الأجر فلا يمكن للعامل أن يقضي ساعات داخل الهيئة المستخدمة دون أن يتحصل على مقابل أتعابه، كما لا يمكنه الاستمرار في تقديم خدماته دون الحصول على فترة من الراحة ليستعيد فيها طاقته (المطلب الأول)، كما امتدت هذه الحماية لتشمل مجال الضمان الاجتماعي، فيتساوى العمال في تحمل الأعباء الاجتماعية سواء من حيث شروط الاستفادة كسنوات الخدمة أو الاشتراك وكذا

¹ - Article 141 de la Convention collective d'entreprise National de réalisation d'infrastructure énergétique, enregistré à l'inspection de travail de Boufarik le 19 avril 1992 dispose que : « *la liste des postes de travail ainsi que la réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif sont comme suit:*

– *Soudeur, peintre auto, standardiste, manœuvre, station concassage...*»

2- المادة 70 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر: المادة 05 من مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج، ر. عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994؛ المادة 02 مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، متعلق بالتوقيت الجزئي، ج. ر. عدد 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر 1997.

طرق احتساب مدة التكفل فيحصلون على التغطية بمجرد تحقق الخطر المؤمن عليه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الأجر والراحة مقابل أداء توقيت العمل.

يترتب على أداء توقيت العمل المحدد قانونا حماية للعامل تتجسد عبر مجموعة من الحقوق لا يمكن التنازل عنها، والتي يضمنها القانون لكل عامل بمجرد أداء ما عليه من عمل، يعتبر الأجر من أهمها (الفرع الأول)، يليها الحق في فترات الراحة، التي يلتزم المستخدم بتمكين العامل من التمتع بها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الأجر بعد أداء توقيت العمل

الأجر من أهم الحقوق المرتبطة بالزمن، باعتبار أن عقد العمل من العقود الزمنية يتحصل العامل على أجره بعد قضاء فترة زمنية معينة تحت تصرف المستخدم (أولا)، ينبغي أن يكون الأجر الذي يتلقاه العامل معادلا للجهد المبذول (ثانيا).

أولا- استحقاق الأجر بعد أداء توقيت العمل:

يقوم عقد العمل على عدة عناصر أساسية منها الأجر الذي يتقاضاه العامل بعد قضاء فترة زمنية تحت سلطة المستخدم وأداء العمل الموكل إليه، فلا يتقاضى العامل أجرا إلا على عدد ساعات العمل الفعلية التي قام بها حقا هذا ما تؤكد المادة 53 من قانون رقم 90-11 تنص « لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها... »

ثانيا- تناسب الأجر مع توقيت العمل المنجز:

تحقيقا للعمل اللائق يحق للعامل الحصول على أجر يتناسب مع توقيت العمل الذي قضاه في إنجاز عمله وما بذله من جهد، كما على المستخدم ضمان المساواة في

الأجور بين العمال على عمل مساوي القيمة فيتحصل العمال الذين أدوا نفس التوقيت على نفس الأجر⁽¹⁾.

تحقيق التناسب بين الأجر وتوقيت العمل يستدعي أولا تحقيق المساواة عند دفع الأجر الأساسي للعامل وذلك بتحديد منصبه والنقطة الاستدلالية التي تقابله⁽²⁾، لتتغير فيما بعد قيمة الأجر من عامل لآخر تبعا لعدة معايير مثل الشهادات العلمية ومكان العمل ونوع العمل وظروف العمل، إذ أداء العامل ساعات إضافية يسمح له بالحصول على أجر إضافي يتناسب مع عدد هذه الساعات يصل إلى 50% من الأجر العادي للساعة⁽³⁾، كما يتغير الأجر أيضا بتغير الظروف التي يؤدي فيها، كأن تستدعي الضرورة العمل بفرق متناوبة فيتحصل كل فوج من العمال على التعويضات المقرر قانونا والتي تتناسب مع توقيت العمل الذي أدوه⁽⁴⁾، كما تزداد قيمة الأجر بالنسبة للعمال اللذين يعملون ليلا فيتقاضون تعويضات⁽⁵⁾ وزيادات تتلاءم مع طبيعة هذا العمل.

الفرع الثاني: الحق في الراحة بعد أداء توقيت العمل.

تحقيق العمل اللائق يتطلب التقيد بتوقيت العمل المحدد قانونا، مع تمكين العامل من وقت فراغ مناسب ليستعيد نشاطه ويتفرغ لانشغالاته وعائلته، لذلك يحق له

1- المادة 17 و84 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص232.

3- المادة 32 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

4- مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يتعلق بكيفيات حساب العمل التناوبي، ج، ر. عدد 05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981.

5- المادة 27 من قانون 90-11، السالف الذكر.

الحصول على فترة راحة في نهاية كل أسبوع (أولاً)، ثم فترة عطلة عند نهاية كل سنة عمل (ثانياً).

أولاً - الحق في الراحة الأسبوعية :

يعتبر الحق في الراحة من الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل، لذلك ألزم القانون المستخدم بتخصيص يوم ينقطع فيه العامل عن العمل بعد أداء أسبوع كامل من العمل⁽¹⁾ ليرتاح فيه ويستعيد نشاطه وقواه. حدد يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية، لكن يمكن للمستخدم أن يأمر بتأجيلها إلى يوم آخر إذا استدعت ظروف المؤسسة ذلك⁽²⁾، تحقيقاً للعمل اللائق على المستخدم في هذه الحالة منح العامل يوم آخر من الراحة وزيادة في الأجر تعويضاً عن الجهد الإضافي الذي بذله.

ثانياً- الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر:

استفادة العامل من العطلة السنوية المدفوعة الأجر من عوامل تحقيق العمل اللائق، حدد المشرع الجزائري مدتها بثلاثين(30) يوماً في السنة، تحسب على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل وفي حالة عدم استكمال العامل سنة كاملة من العمل تحسب على أساس تلازم بين شهر واحد من العمل الذي يقابله يومان ونصف من العمل⁽³⁾.

1- المادة 33 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر تنص « حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع.

وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة».

2- Droit du travail, relations individuelles et collectives, 6^{em}, PANSIER FREDERIC Jérôme -2 p 211.2011, Paris, Lexis Nexis, éditions

3- المادة 41 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

من اجل تحقيق الغرض من العطلة السنوية يتحصل العامل على تعويض مالي يعادل الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه خلال السنة المرجعية للعطلة⁽¹⁾، يدفع له استثناء قبل خروجه في عطلة سنوية⁽²⁾.

المطلب الثاني: الحق في التغطية الاجتماعية مقابل أداء توقيت العمل

أدى انتشار استعمال الآلات في مجال العمل؛ ومخلفات الحرب العالمية الثانية إلى ارتفاع نسبة المخاطر الاجتماعية مما استدعى تدخل منظمة العمل الدولية لفرض نظام الحماية الاجتماعية وتوفير حدا أدنى من الحماية للعامل وذلك بموجب مجموعة من الاتفاقيات الدولية، تطبيقا لمبادئها كرس المشرع الجزائري حق العامل في الحماية الاجتماعية فأنشأ أجهزة خاصة تتكفل بتغطية مختلف المخاطر لضمان له مستوى معيشي لائق في حالة فقدانه القدرة على الكسب سواء أثناء سريان علاقة العمل (الفرع الأول) أو حتى بعد نهايتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الحماية الاجتماعية أثناء سريان علاقة العمل.

ينشأ حق العامل في الحماية الاجتماعية بنشوء علاقة العمل إذ يلتزم المستخدم بتصريح عماله⁽³⁾ لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ودفع نسبة الاشتراكات المستحقة والمقدرة ب 34.5٪ من أجر المنصب المصرح به يتقاسمها مع كل من العامل

1- المادة 52 من قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

,Paris, Dalloz, Droit du travail –rapport individuelle-16^{em} éditions,2-VERDIER Jean Maurice p163.,2016

3- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ، ر. عدد عدد28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 (معدل ومتمم).

والدولة⁽¹⁾ ليتم التكفل خلالها بعدة مخاطر اجتماعية قد يتعرض لها العامل أثناء مشواره المهني المتمثلة في المرض والولادة وحادث العمل والمرض المهني والعجز إلى غاية شفائها كلياً متى أدى توقيت العمل المقرر قانوناً واستوفى الشروط اللازمة (أولاً) كما وسع من نطاق التكفل ليشمل الحالات التي يفقد فيها العامل منصب عمله بسبب ظروف غير إرادية (ثانياً).

أولاً- الحق في التغطية ضد المخاطر الاجتماعية العادية:

تظهر أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل في التغطية التي يوفرها بعد تحقق الخطر سواء أن كان مرضاً عادياً أو ولادة أو حادث عمل أو مرضاً مهنيّاً وذلك عن طريق تقديم أدعاءات عينية ونقدية.

1- الحق في التأمين على المرض: تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بحالة المرض، بتقديم أدعاءات عينية تتمثل في مصاريف العناية الطبية والعلاج؛ إضافة إلى أدعاءات نقدية تحل محل الدخل الذي فقده نتيجة العطلة المرضية، تبلغ نسبتها 50٪ من أجر المنصب اليومي الصافي من اليوم الأول إلى غاية اليوم الخامس عشر (15)، أما بعد اليوم السادس عشر (16) من التوقف عن العمل يتحصل العامل على نسبة 100٪ من أجر المنصب⁽²⁾، لكن يشترط أن يكون قد أدى توقيت عمل يعادل خمسة عشر (15) يوماً

1- المادة 1 و2 من مرسوم تنفيذي رقم 339-06 مؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل مرسوم تنفيذي رقم 187-94 مؤرخ في 6 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج، ر. عدد 60، صادر بتاريخ 27 سبتمبر 2006.

2 - المادة 08 و14 من قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 معدل ومتمم مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 14 أوت 1984، معدل ومتمم بالمرسوم رقم 88-209 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج، ر. عدد 42،

أو مئة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي التي سبقت تاريخ تقديم العلاجات، أو ستين(60) يوماً أو أربعة مئة (400) ساعة على الأقل خلال اثني عشر(12) شهرا التي سبقت تاريخ تقديم العلاج⁽¹⁾، بالتالي استفادة العامل من التأمين على المرض يتوقف على شرط أداء توقيت العمل، وهو ما يحافظ على مستوى المعيشة للعامل ويحقق له عمل لائق.

2-الحق في التأمين على المرض الناتج عن الولادة: تستفيد المرأة العاملة أثناء فترة الحمل والولادة من التكفل فتغطي هيئة الضمان الاجتماعي مصاريف الحمل والوضع، تتحصل على أداءات عينية ونقدية، لكن بشرط أن تؤدي توقيت عمل يساوي إما تسعة(09) أيام أو ستين (60) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة (03) أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى، أو ستة وثلاثين(36) يوماً أو أربع مئة (400) ساعة أثناء الاثني عشر(12) شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى، وإلا لن تستفيد من التغطية المقررة قانوناً⁽²⁾.

3- الحق في التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية: يقوم العمل اللائق على التكفل بما قد يطرأ على العامل من حوادث وأمراض أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبةها، تحقيقاً لذلك صاغ المشرع الجزائري قانوناً خاصاً بحوادث العمل والأمراض

صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988، أمر رقم 17-96 مؤرخ في 06 جويلية 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 42، صادر بتاريخ 07 أوت 1996.

40- المادة 19 من أمر رقم 17-96، سالف الذكر.

2- المادة 55 من قانون رقم 83-11، السالف الذكر.

- إضافة إلى شروط أخر تتمثل في الفحوص الطبية التي يجب أن تقوم بها خلال فترة حملها والمحددة قانوناً، وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل، وإثبات صفة المؤمن لها أنظر: المواد 33 و34 و37 من مرسوم رقم 84-27، سالف الذكر.

المهنية⁽¹⁾ حدد فيه شروط الاستفادة المؤمن له من هذه التغطية تتمثل في أداء توقيت عمل يساوي ستين (60) يوماً أو أربعة مئة (400) ساعة على الأقل خلال اثني عشر(12) شهراً التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية أو مائة وثمانين (180) يوماً أو ألفي ومأتي (1200) ساعة على الأقل أثناء ثلاثة (03) سنوات التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية⁽²⁾، فأداء توقيت العمل شرط من شروط استحقاق التعويضات والحصول عليها.

عليه، حق العامل في التغطية الاجتماعية يقوم على شروط صارمة ففي كثير من الأحيان رفض تكييف حادث العمل أو المرض المهني أو تخلف أحد الشروط يفقد المصاب حق الاستفادة من التكفل الذي تقدمه هيئة الضمان الاجتماعي، رغم أنه أدى توقيت العمل المقرر قانوناً.

صدرت عدة قرارات وزارية مشتركة حددت قائمة الأمراض المهنية ومدة التكفل بها وشروط الاستفادة من التغطية الاجتماعية تتمثل في أن يكون المرض وارداً في جدول

1- المواد من 29 إلى 35 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. ج. ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كميّات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996، متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 42، صادر بتاريخ 7 جويلية 1996.

2- المادة 23 من أمر رقم 96-17، السالف الذكر.

-إضافة إلى شروط أخرى تتمثل في التصريح بحادث العمل إما من طرف المصاب وذلك في أجل أربعة وعشرين (24) ساعة أو من طرف المستخدم وذلك في أجل ثمانية وأربعين (48) ساعة من وقوع الحادث، كما يجب عرض المصاب على الطبيب الذي يحرر شهادتين، الأولى تكون إثر وقوع الحادث مباشرة يبين فيها حالة المصاب بدقة ومدة العجز أو العلاج، أما الثانية تقر إما شفاء المصاب أو مخلفات الحادث، ثم ترسل إلى هيئات الضمان الاجتماعي، أنظر المواد 13 و22 إلى 25 من قانون رقم 83-13، السالف الذكر.

الأمراض المهنية، وأن يكون المصاب قد عمل فعلا في أحد المهن التي تؤدي إلى الإصابة بالمرض، إضافة إلى اشتراط ظهور المرض خلال مدة العمل⁽¹⁾.

يلاحظ أن كثيرا ما يتعرض العامل لأمراض لها علاقة بطبيعة عمله لكن لا يتم التكفل بها بحجة أنها ليست واردة في قائمة الأمراض المهنية ، إضافة إلى رفض التكفل بالأمراض مهنية التي تظهر بعد انتهاء علاقة العمل رغم توفر شرط توقيت العمل المحدد قانونا، عليه نرجو إعادة النظر في هذه القائمة وشروط استحقاق التعويضات المقررة قانونا.

ثانيا- الحق في التغطية ضد المخاطر الاجتماعية غير العادية:

المخاطر الاجتماعية جزء لا يتجزأ من الحياة المهنية للعامل فيمكن لهذا الأخير أن يفقد المنصب الذي يشغله أو يتوقف عن عمله بصفة لا إرادية في أي وقت، من أجل التصدي لأثارها قرر المشرع الجزائري تغطية اجتماعية بمجرد تحققها وتوفر شروطها.

1- الحق في التأمين عن فقدان العمل لأسباب اقتصادية: بهدف بلوغ العمل

اللائق، دعت منظمة العمل الدولية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل البطالة⁽²⁾، لذلك استحدث المشرع الجزائري جهاز ونظام التأمين على البطالة⁽³⁾ للتكفل

1- القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 15 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني، ج، ر. عدد 16، صادر بتاريخ 23 مارس 1997.

2- مأموني فاطمة الزهراء، "إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص160.

3- مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج، ر. عدد 44، صادر بتاريخ 7 جويلية 1994، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 99-37 مؤرخ في 10 فيفري 1999، ج، ر. عدد 7، صادر بتاريخ 13 فيفري 1999، ومرسوم تنفيذي رقم 04-01

بالعامل الذي يفقد عمله بصفة لا إرادية إما نتيجة تقليص عدد العمال أو بسبب انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة، لكن إذا توفرت فيه الشروط التالية أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل تسريحه، وأن يكون قد انخرط في هيئة الضمان الاجتماعي مدة قدرها ثلاثة (03) سنوات، وأن يكون قد سدد اشتراكات في نظام التأمين على البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل⁽¹⁾.

حددت مدة التكفل بشهرين (02) عن كل سنة اشتراك ولا يجب أن تقل عن اثني عشر (12) شهر كحد أدنى؛ ولا يمكن أن تزيد عن ستة وثلاثين (36) شهراً كحد أقصى⁽²⁾. رغم تقرير المشرع الجزائري التأمين على البطالة إلا أن الفترات التي يتكفل بها قصيرة جداً، لذلك لا بد من إعادة النظر في هذه التأمينات.

2- الحق في التأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية: يتكفل

نظام التأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية بدفع تعويض للعامل الذي يتوقف عن العمل بسبب التقلبات الجوية، لكن يشترط عليه أداء توقيت عمل يساوي مائتي (200) ساعة خلال الشهرين (02) السابقين للتوقف عن العمل⁽³⁾، يمنح هذا

مؤرخ في 3 جانفي 2004، ج. ر. عدد 03، صادر بتاريخ 11 جانفي 2004، ومرسوم التنفيذي رقم 129-05 مؤرخ في 24 أفريل 2005، ج. ر. عدد 29، صادر بتاريخ 24 أفريل 2005 ومرسوم تنفيذي رقم 129-10 مؤرخ في 29 أفريل 2010، ج. ر. عدد 30، صادر بتاريخ 05 ماي 2010.

1- المادة 06 من مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية للأسباب الاقتصادية، ج. ر. عدد 34، صادر بتاريخ 31 ماي 1994 (معدل ومتمم).

2- المادة 14 و 16 من مرسوم تشريعي رقم 94-11، السالف الذكر.

3- المادة 05 من أمر رقم 97-01 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ويحدد شروط منحه وكيفية، ج. ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

التعويض للعامل ابتداء من أول يوم الذي يلي التوقف عن العمل إلى غاية استئنافه للعمل، ويحسب على أساس مدة العمل المطبقة في الهيئة المستخدمة دون أن تتجاوز مدة أقصاها ثمانية (08) ساعات وثلاثة أرباع المرتب أو أجر الساعة الذي كان يتقاضاه العامل عشية التوقف عن العمل⁽¹⁾. إقرار هذا النظام يوفر حماية أكبر للعامل إذ يمكنه من الحصول على أخطاء يعرض بها الأجر الذي فقده.

الفرع الثاني: امتداد حق الحماية الاجتماعية إلى ما بعد نهاية علاقة العمل

دعت منظمة العمل الدولية إلى التوسيع من نظام الحماية الاجتماعية بكل أنواعها، حفاظا على كرامة العامل وتحقيقا لمعيشة لائقة، قرر المشرع الجزائري كغيره من التشريعات التكفل بالحالة الاجتماعية للعامل بعد انتهاء علاقة العمل عن طريق ضمان دخل بديل للمؤمن له بعد نهاية مشواره المهني سواء عند إحالته إلى التقاعد (أولا) أو عند إصابته بعجز (ثانيا) لكي تعوضه عن الأجر الذي فقده متى توفرت الشروط القانونية.

أولا- الحق في معاش التقاعد: عندما يحال العامل إلى التقاعد يتحصل على دخل في شكل معاش يدفع له في نهاية كل شهر يحل محل الأجر الذي فقده، لكن يشترط عليه أداء توقيت العمل المقررة قانونا والمحددة بخمسة عشر (15) سنة، إضافة إلى بلوغه ستين (60) سنة على الأقل بالنسبة للرجل وخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة .

يرتبط معاش التقاعد بمدة الاشتراكات إذ على العامل دفع نسبة الاشتراكات المحددة قانونا إلى صندوق الضمان الاجتماعي لمدة سبع سنوات ونصف على الأقل،

1-المادة 07 و08 من أمر رقم 01-97، السالف الذكر.

ويحسب معاش التقاعد على أساس مجموع الأجر الخاضع للاشتراكات⁽¹⁾، ويساوي الأجر المعتمد كأساس لحساب المعاش إما الأجر الشهري المتوسط لسنوات الثلاثة(03) الأخيرة السابقة لإحالة على التقاعد، أو الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس السنوات الثلاثة(03) التي تقاضي فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان أنفع

له⁽²⁾، وتقدر نسبته ب(2,5) من الأجر الشهري الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

استحدثت المشرع الجزائري أيضا نظام التقاعد المسبق للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب غير إرادية، فيحال العامل استثناءا إلى التقاعد دون أداء مدة العمل العادية وذلك بعد توفر الشروط التالية هي بلوغ العامل خمسين (50) سنة على الأقل بالنسبة للذكور وخمسة وأربعين(45) سنة بالنسبة للإناث، وأن يكون قد أدى توقيت عمل يساوي عشرين (20) سنة على الأقل ودفع اشتراكات لمدة عشرة (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة منها ثلاثة (03) سنوات السابقة على نهاية علاقة العمل

1- المادة 02 من قانون رقم 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. عدد 78، صادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

2- المادة 08 من قانون رقم 69-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر. عدد 42، صادر بتاريخ 07 جويلية 1996 (معدل ومتمم).

3- المادة 07 من قانون رقم 69-18، السالف الذكر.

التي تثبت وتحوّل الحق في التقاعد المسبق⁽¹⁾. ويحسب مقدار المعاش التقاعد المسبق بنفس الطريقة التي يحسب بها التقاعد العادي⁽²⁾.

ثانياً-الحق في معاش العجز: يعتبر العجز من المخاطر المحتملة بسبب مرض مهني أو حادث عمل فيفقد العامل كلاً أو جزءاً من قدراته الجسدية؛ تقدر نسبته من طرف الطبيب مختص، ففي حالة العجز المؤقت عن العمل يتلقى العاجز تعويضات يومية لا تقل عن واحد على ثلاثين من المبلغ الأجر الشهري الذي تقطع منه شركات الضمان الاجتماعي ولا يمكن أن يقل عن واحد على ثلاثين من المبلغ الوطني الأدنى المضمون⁽³⁾. يتحصل العامل في حالة العجز الدائم على ريع يساوي الأجر المرجعي مضروب في نسبة العجز المحدد قانوناً بموجب جدول يسدد للمؤمن له كل شهر عند حلول تاريخ استحقاقه، وفي حالة ما إذ تطلب وضع العاجز مساعدة شخصاً آخر فإنه يتحصل على زيادة في نسبة الريع تصل إلى 40٪⁽⁴⁾، بالتالي قرر المشرع دخلاً يتناسب مع نسبة العجز وليس مع توقيت العمل المؤدى وهذا ما يوفر حماية أفضل للعامل.

خاتمة:

وضعت منظمة العمل الدولية المعالم التي يقوم عليها العمل اللائق والسبل الواجب إتباعها لتحقيقه، من خلال الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي أصدرتها، كما دعت الدول إلى التقيد بها، لذلك ساير المشرع الجزائري العديد من مبادئها عند سنه لنصوص

1-المادة 07 من مرسوم تشريعي رقم 10-94 مؤرخ في 26 ماي 1994، متعلق بالتقاعد المسبق، ج، ر. عدد 34، صادر بتاريخ 31 ماي 1994.

2-المادة 1/14 من مرسوم تشريعي رقم 10-94، السالف الذكر.

3-المادة 05 من أمر رقم 19-96، السالف الذكر.

4-المادة 45 و46 من قانون رقم 83-13 السالف الذكر.

قانون العمل الجزائري منها القواعد الخاصة بتوقيت العمل، إذ ساهم بموجبها في تحقيق العمل اللائق خاصةً إذ نظرنا إلى مختلف الحقوق التي تترتب بمجرد أداء العامل لتوقيت العمل المفروض عليه إذ يتحصل على أجر يتناسب مع ساعات العمل التي أداها إضافة إلى الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية فبهذا حقق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل، ودون أن ننسى التغطية الاجتماعية على مختلف المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل خلال فترة عمله وبعد انتهاء مساره المهني إذ يتحصل على دخل بديل يلبي به احتياجاته ويضمن به كرامته، لذلك بغض النظر عن النقائص التي تحتويها بعض النصوص إلا أن المشرع الجزائري حقق تناسباً كبيراً بين توقيت العمل والعمل اللائق.

قائمة المراجع:

أولاً - باللغة العربية

أ- الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013.

ب- المقالات:

- بن عزوز بن ناصر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014

➤ مأموني فاطمة الزهراء، "استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012

ج- النصوص القانونية:

-النصوص التشريعية:

➤ قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 معدل ومتمم مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 14 أوت 1984، معدل ومتمم بالمرسوم 88-209 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988.

➤ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996، متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 42، صادر بتاريخ 7 جويلية 1996.

➤ قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 (معدل ومتمم).

- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج، ر. عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج، ر. عدد 43، صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج، ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج، ر. عدد 34، صادر بتاريخ 1 جوان 1994.
- مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي 1994، متعلق بالتقاعد المسبق، ج، ر. عدد 34، صادر بتاريخ 31 ماي 1994.
- مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية للأسباب الاقتصادية، ج، ر. عدد 34، صادر بتاريخ 31 ماي 1994 (معدل ومتمم).
- قانون رقم 96-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 07 جويلية 1996 (معدل ومتمم).
- أمر رقم 97-01 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ويحدد شروط منحه وكيفياته، ج، ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

- أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج. ر. عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج، ر. عدد 78، صادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
- النصوص التنظيمية:
- مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يتعلق بكيفيات حساب العمل التناوبي، ج، ر. عدد 05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981.
- مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج، ر. عدد 44، صادر بتاريخ 7 جويلية 1994، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 99-37 مؤرخ في 10 فيفري 1999، ج، ر. عدد 7، صادر بتاريخ 13 فيفري 1999، ومرسوم تنفيذي رقم 04-01 مؤرخ في 3 جانفي 2004، ج، ر. عدد 03، صادر بتاريخ 11 جانفي 2004، ومرسوم التنفيذي رقم 05-129 مؤرخ في 24 أبريل 2005، ج، ر. عدد 29، صادر بتاريخ 24 أبريل 2005 ومرسوم تنفيذي رقم 10-129 مؤرخ في 29 أبريل 2010، ج، ر. عدد 30، صادر بتاريخ 05 ماي 2010.
- القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 15 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، ج، ر. عدد 16، صادر بتاريخ 23 مارس 1997.

- مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، متعلق بالتوقيت الجزئي، ج. ر. عدد 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر 1997.
- مرسوم تنفيذي رقم 06-339 مؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل مرسوم تنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 6 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ، ر. عدد 60، صادر بتاريخ 27 سبتمبر 2006.

د- الوثائق:

- الاتفاقية الدولية رقم 01 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بشمالي ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/331>
- الاتفاقية الدولية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدام المنازل، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1933، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي <http://labor-watch.net/ar/paper/297>
- الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1991 بشأن تعويض إصابات العمال عن (الأمراض المهنية)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 جوان 1934، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/290>

- الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 22 جوان 1935، المنشورة على موقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/285>
- الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 9 جويلية 1984، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/244>
- الاتفاقية الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1951، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/230>
- الاتفاقية الدولية رقم 102 بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1952، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/227>؛
- الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/218>
- الاتفاقية الدولية رقم 121 بشأن إعانات إصابات العمل، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 8 جويلية 1964، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/208>

- الاتفاقية الدولية رقم 122 بشأن السياسة العمالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 9 جويلية 1964، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/206>
- الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات) معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان 1977، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/178>
- الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن المفاوضات الجماعية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1881، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/172>
- الاتفاقية الدولية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 21 جوان 1988، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/159>
- الاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة، 2000)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 2000، المنشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/144>
- الاتفاقية الدولية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 2006، المنشور على موقع الإلكتروني التالي: <http://labor-watch.net/ar/paper/140>

هـ- المواقع الاليكترونية:

- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، معتمد من طرف مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين، بجنيف في 10 جوان 2008 ، المنشور على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/publns
- نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات منظمة العمل الدولية مكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2009، ص 09-10، المنشور على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_204008
- مكتب العمل الدولي، دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة، جنيف، 2012، المنشور على الموقع الإلكتروني التالي: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_454_arab.pdf

ثانيا- باللغة الفرنسية

A-Livres:

- -**VERDIER Jean Maurice**, Droit du travail – rapport individuelle-16^{em} éditions, Dalloz,Paris, 2016.
- **PANSIER FREDERIC Jérôme**, Droit du travail, relations individuelles et collectives, 6^{em} éditions, Lexis Nexis, Paris, 2011.

B- Articles:

- **-ANTONMATTEL Paul Henri,** " Le temps dans la négociation 35 heures", revue de droit social, n°3, Mars 2000, pppp305-310.
- **SOURIAC Marie Armelle,** "L'articulation des niveaux de négociation", revue de droit social, n°6, Juin 2004, pp581.