

قانون وعلاقات العمل

المحاضرة الرابعة: الحقوق والالتزامات الأساسية للعامل:

تعترف التشريعات العمالية المقارنة ومن بينها التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق والامتيازات الأساسية للعامل ، ويتحمل بالمقابل لها جملة من الالتزامات والتي يمكن التعرض لها في النقطتين التاليتين:

1.لحقوق الأساسية للعامل.

يتمتع العامل بجملة من الحقوق الأساسية البعض منها بموجب النصوص القانونية والتنظيمية، والبعض الآخر منها منظم بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية و عقود العمل الفردية، ومن بين أهمها ما يلي:

أ- الحق في الأجر وملحقاته.

الحق في الأجر ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة به طبقاً لأحكام المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاء فيها أنه للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل، ونظراً لكون الأجر أهم الحقوق الأساسية ولوظيفته الاجتماعية التي سبق توضيحها لأن هذا الحق وفر له المشرع حماية قانونية التي سبقت دراستها حتى يحصل العامل على أجره والذي هو مصدر عيشه وعيش عائلته.

ولقد أقر القانون حماية للأجور ومن ذلك:

– امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون (11-90).

– عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من القانون (11-90).

– عدم التنازل عن الأجر المادة 173 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

– إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر المادة 86.

– تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية، ومباشرة أو بموجب وكالة المادة 15/02 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

ب- الحق في الحماية والأمن.

من أهم خصائص قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل ، سواء كان ذلك بفعل صاحب العمل كالاتغلال والتسريح التعسفي ، أو كان من طبيعة العمل نفسه كحوادث العمل

والأمراض المهنية، أو كان نتيجة لأسباب أخرى متنوعة ومختلفة المصادر، مثل المرض والشيخوخة والعجز، وما إلى ذلك من العوائق الاجتماعية، وسواء تعلق الأمر بالعامل نفسه، أو بأحد ممن هم في كفاله من الأشخاص الطبيعيين.

وتتمثل الحماية في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تضمن للعامل التكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية، وهذا التكفل يكون من طرف الدولة وصاحب العمل على حد سواء، وهو ما يقتضي أن يكون للعامل حق ثابت في التأمين والحماية الاجتماعية في ذمة الدولة وصاحب العمل، وهذا الحق في الوقت الحالي لم يبق في تشريعات العمل فحسب بل ارتقى لأن أصبح حقا من حقوق الإنسان تكرسه الدول في دساتيرها.

ج. لحق في التأمين الاجتماعي.

التأمين الاجتماعي هو النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الجزائري مهما كانت جنسيتهم، ومهما كانت طبيعة عملهم، سواء كان جهدا عضليا أو فكريا، ومهما كانت علاقة العمل دائمة أو محدودة، ومهما كان القطاع الذي ينتمون إليه عاما أو خاصا، كما يستفيد من هذا النظام العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص في الصناعة أو التجارة أو الفلاحة أو أية مهنة أخرى، وكذلك طلاب الجامعة وغيرهم، وتشمل التأمينات الاجتماعية مجالات عديدة تتعلق بالتأمين على المرض والتأمين على الولادة وعلى العجز والوفاة وحوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها.

وبصورة عامة لا يختلف العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد محدد المدة، مع العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد عمل غير محدد المدة، في شأن الحق في الحماية والضمان الاجتماعي غير أننا نجد المرسوم التشريعي [94 / 11] قد خرج عن هذه القاعدة واستثنى من التأمين على البطالة العمال ذوي العقود المحددة المدة بنص صريح وذلك في المادة 5 منه والتي تنص أنه "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة، الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة، والعمال الموسميون أو العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين".... ويظهر أن المشرع حرم العمال ذوي العقود المحددة المدة من التأمين على البطالة، لأن نشاطهم ينتهي بانتهاء مدة العقد، إضافة أن العقود المحددة المدة لها طابع استثنائي.

د. حق الوقاية الصحية وطب العمل.

وقد نصت المادة 5/5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على هذا الحق وهو يشمل حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، مثل الغازات السامة، والأدخنة، والأبخرة الخطيرة، والحرائق والإنفجارات، وغيرها من

الأخطار المهنية، وتتم تلك الوقاية باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمكافحتها وتفاديها، وذلك عن طريق تزويد ورشات العمل بالوسائل والأدوات اللازمة ، مثل توفير مواد الإطفاء في الورشات التي تتم فيها معالجة المواد الحارقة أو سريعة الالتهاب، وإعطاء العمال الألبسة والأقنعة الواقية من المواد السامة...الخ.

كما يتمتع العامل من أجل وقايته صحيا بالحق في طب العمل بهدف المحافظة على صحته ورقيتها باستمرار من طرف طبيب العمل تفاديا لأي مؤثر قد ينجم عن العمل أو عن وسائله أو محيطه ، والغرض من ذلك كله هو أن تكون القدرة البدنية والفكرية للعامل في أحسن حال من جهة ، ومن جهة ثانية التقليل من نسبة العجز لدى العمال ومن العوامل والأسباب التي يمكن أن تضر بصحة العامل.

هـ- الحق في الراحة والعطل القانونية.

لم تعد القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد وما يحققه من إنتاج فحسب بل تعدت ذلك إلى الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والصحية للعامل ، حيث قررت له جزءا من الوقت المأجور يتمثل في الراحة الأسبوعية والعطل السنوية وذلك بقصد تجديد طاقته وقوته وجهده ، وفي هذا الصدد نصت المادة 33 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن " حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

كما نصت المادة 35 من نفس القانون على أنه "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية " أما المادة 39 منه فتضيف إلى ذلك العطلة السنوية بقولها " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وان كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد تنازلا باطلا وعديم الأثر "

ويستفاد من النصين السابقين أن العطل القانونية هي: أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الدينية والوطنية وأيام العطل.

والى جانب هذه العطل القانونية هناك حالات التغيب المرخصة طبقا للتنظيم المعمول به، وهي حالات التوقف عن العمل من غير العطل القانونية حسب المواد من المادة 53 إلى المادة 56 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، فقد نصت المادة 54 من هذا القانون على أنه " زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقة للأسباب التالية:

_ تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية .

_ متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي ، التي تسمح بها للمستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

_ وفي حدث من الأحداث العائلية التالية : زواج العامل، ولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل ، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو الزوجة، وفاة زوج العامل ، وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر.

_ تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

أما بالنسبة للمرأة العاملة فقد نصت المادة 55 من نفس القانون على أنه " يستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة ، وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة" ..

و- الحق في التقاعد.

يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للعامل في مختلف التشريعات العمالية المقارنة والتشريع العمالي الجزائري، وتقريره في الدولة الحديثة يتأثر إلى حد بعيد بالمذهب الإيديولوجي السائد فيها ، فهناك من الدول من تتعدد فيها أنظمة التقاعد، وهناك من الدول من تعمل بالنظام الموحد للتقاعد مثل ما هو عليه في النظام القانوني بالجزائر.

حيث قرر المشرع قد توحيد الحقوق والامتيازات والتمويل الخاص بالعامل المتقاعد كما جعل معاش التقاعد حقا شخصيا ذا طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة ، ويتضمن معاش التقاعد ما يلي:

_ في حالة وجود المتقاعد على قيد الحياة يستفيد من معاش مباشر على أساس نشاط العامل نفسه يضاف إليه زيادة على الزوج المكفول .

_ وبعد وفاة المتقاعد فان المعاش يكون منقولا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة مضاف إليه معاش إلى الأبناء القصر ومعاش إلى الأصول.

ويشترط لتقاضي هذا الحق وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحددة بستين سنة للرجل و تمدد إلى خمسة وستين للعامل الذي يرغب في مواصلة العمل، وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للنساء وتمدد إلى ستين سنة للعاملة التي ترغب في مواصلة العمل.

وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المرتب لحق التقاعد والمقدرة مبدئياً بخمسة عشرة سنة عمل سواء كانت كلها عند صاحب عمل واحد أو لدى عدة أصحاب عمل، إلى جانب ذلك وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة.

ز- الحق في التكوين والترقية المهنية.

وقد نصت على هذا الحق المواد من 57 إلى 61 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمادتين 4/6 و 6/7 من نفس القانون ، وهذا الحق مكرس في كافة التشريعات العمالية المقارنة نظراً لما يحدث في المنظومة الصناعية من تبدل وتغير تكنولوجي سريع يستدعي أن تكون هناك سياسة مهنية مضبوطة على الصعيد الداخلي للمؤسسات بحيث يتمكن من خلالها العمال بهذا الحق من أجل تحسين كفاءتهم المهنية باستمرار، ويتخذ هذا التكوين صوراً وأشكالاً من بينها مثلاً:

- التكوين الأولي ويكون قبل التحاق العامل بمنصب الشغل.
- التكوين المستمر الذي يتمتع به أثناء فترات فراغ يلتحق أثناءها بأماكن التكوين سواء داخل مؤسسة العمل أو خارجها قصد تحسين مستواه المهني.

-الحق في الترقية

لقد جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعامل على تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة والهدف من الترقية هو تشجيع للعامل على المواصلة والتطور في حياته المهنية وعادة ما يستفيد العامل من الترقية إذا أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله، باعتبار أن نتائج عمله ومؤهلاته تظهر مع الزمن، وهذا ما يجعل من الترقية في مجال العقود محدد المدة نادرة جداً بسبب أن نشاط العامل يرتبط بمنصبه فترة زمنية محدودة، ثم ينتهي بانتهاء المدة، وفي أحسن الأحوال يجدد العقد لمدة أخرى.

ي- الحق في ممارسة النشاط النقابي.

يعتبر هذا الحق واحداً من الحقوق المكفولة دستورياً كما أن المشرع الجزائري كرس هذا الحق من خلال وطبقاً أحكام القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة العمل النقابي و القانون رقم 90-02 المتعلق بالتفاوض الجماعي وممارسة حق الإضراب، ويحتوي هذا الحق كل الوسائل التي يستعملها العمال للدفاع على مصالحهم المشروعة والمحافظة عليها طبقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، ولاسيما حق التفاوض الجماعي وممارسة حق الإضراب المكرسة دستورياً ،

المشاركة في التسيير والمساهمة في الإنتاج.

يتيح هذا الحق للعمال التدخل في شؤون المؤسسة بأرائهم واقتراحاتهم فيما يتعلق بأساليب التسيير والإنتاج بما يزيد من تطوير المؤسسة وتحسينها، وقد أثرت المبادئ والأفكار الاشتراكية في ميادين الشغل بما يعطي للعمال المكانة البارزة في إدارة مؤسسات الإنتاج، وقد انتقل هذا لتأثير من دول أوروبا الشرقية إلى دول أوروبا الغربية ذات الاتجاه الرأسمالي حيث قبلت تحت ضغط العمال بمبدأ المشاركة في التسيير بكيفيات وأنماط مختلفة سواء كان ذلك في المؤسسات العامة أو الخاصة، إذ أصبحت القوانين العمالية المقارنة تعالج مشاركة العمال في تسيير المؤسسات المستخدمة بواسطة مندوبين وممثلين لهم في مجالس الإدارة التي تشرف على إدارة وتسيير المؤسسة.

2. الالتزامات الأساسية للعامل.

إن عقود العمل الجماعية والفردية ومثلما تترتب عنها مجموعة حقوق وامتيازات للعامل فقد تنشأ عنها مجموعة التزامات يفرض على العامل القيام بها. وقد نصت المادة 7 من القانون (90-11) على مجموعة من التزامات العامل، تتمثل في ما يلي:

أ- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم:
إن مضمون هذا الالتزام هو قيام العامل بتنفيذ ما يجب أن يتم بصفة شخصية وتنفيذ العمل المحدد في العقد يفرض تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكولة للعامل، وذلك من خلال التحديد الموضوعي والمكاني والزمني. ولأجل تحقيق ذلك وجب أن يخضع العامل لأوامر وتوجيهات المستخدم، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون (90-11) في فقرتها الثالثة على "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية، التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية للسلطة الإدارية"...

ب- الالتزام بمراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع للرقابة الطبية:
هذا الإلتزام عبارة عن تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية ويكون الغرض منه حماية العامل والآخرين والممتلكات مثل: ارتداء الألبسة الواقية أو القبعات أو عدم التدخين في أماكن العمل. إضافة إلى ذلك فإن العامل ملزم بالامتثال للرقابة الطبية التي تهدف إلى الوقوف على مدى قدرة العامل وأهليته على القيام بالنشاط الموكول له في الزمان والمكان.

ج - الالتزام بالمشاركة في التكوين:
إن المشاركة في التكوين هو من جهة حق للعامل ومن جهة أخرى التزام يقع عليه، ذلك أن الهدف منه هو تحسين المستوى للرفع من الإنتاج أو الخدمات.

د. الالتزام بالسر المهني للعمل.

تحرص أغلب التشريعات العمالية الحديثة ومن بينها التشريع الجزائري على إلزام العمال بالمحافظة على الأسرار المهنية من أي نوع كانت، التي يطلعون عليها بحكم قيامهم بأعمالهم ووظائفهم في مختلف المؤسسات المستخدمة العامة أو الخاصة، وعدم اطلاع الغير عليها إلا بإذن من صاحب العمل ، وفي حالات خاصة جدا، ولا يقتصر التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل على مدة تنفيذ العقد بل أنه يستمر حتى بعد انتهاء العقد، وإلا كان في استطاعة العامل بعد انتهاء العقد أن يبيح الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله إلى صاحب عمل منافس

ب- الالتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يضر بمصلحة المؤسسة

لقد أدى التوسع في تطبيق وتفسير مبدأ المحافظة على السر المهني إلى إفراط أصحاب العمل في التشدد بفرضهم لمختلف الشروط التي تضمن لهم المحافظة على مصالحهم ، وذلك بإلزامهم للعمال بأن لا يعملوا في مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي خوفا أو احتياطا على نقل معارفهم إلى المؤسسات الأخرى .