

## النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الاقتصادية

*The general social system between the social protection of the worker and  
the repercussions of economic globalization*

قرارية قويدر

حجاجي محمد الأمين<sup>(1)</sup>

كلية الحقوق والعلوم السياسية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

قسم الحقوق

جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان

جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم

دكتوراه في القانون الخاص

طالب دكتوراه

تخصص: قانون بحري والنقل

تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة

**ملخص:** يعد النظام العام الاجتماعي بمثابة المنهج الحمائي للعمال داخل علاقات العمل، وفقا لنصوصه القانونية أمرة التي توفر حد أدنى من الحماية للعمال باعتباره طرفاً مدعناً في عقد العمل، عن طريق سن قواعد تعيد التوازن العقدي لهذه العلاقات، إذ لا يمكن الخروج عليها إلا إذا كانت تقدم للعمال امتيازات أفضل من تلك الممنوحة له بموجب القانون و بالاتفاقيات الجماعية، ومما لاشك فيه أن العولمة الاقتصادية زعزعت النظام العام الاجتماعي وأثرت على سوق العمل على حد سواء فجعلته أكثر مرونة.

فاسترجع المستخدم من خلالها بعضاً من الحرية في تنظيم علاقة العمل أدى إلى قضم تدريجي للحقوق المكتسبة و تقليص في حجم دائرة الحماية الاجتماعية التي تضمنها أحكام النظام العام الاجتماعي، كما يظهر تأثيرها أيضاً من خلال أشكال المستحدثة في التشغيل و على ظروف العمل على حد سواء، التي صنفت على أنها من العمل الهش، هذا ما جعل الفقه يدق ناقوس الخطر حول مستقبل قانون العمل و الحماية الاجتماعية في ظل الهيمنة المتنامية للعولمة الاقتصادية والبحث عن سبل لترشيدها.

**الكلمات المفتاحية:** النظام العام الاجتماعي، علاقة العمل، العولمة الاقتصادية، مبدأ الأفضلية، المرونة.

**Abstract:** Social public order is considered to be the protective approach of workers in labor relations, in accordance with peremptory legal provisions that provide a minimum level of protection to the worker as a party of the labor contract by enacting rules that restore the contractual balance of such relations where it is not possible to bypass them, unless, it provides the worker with conditions better than those granted by law and collective agreements. Undoubtedly, economic globalization has shaken the social public order and affected the labor market alike, making it more flexible.

Through it, the user regained some freedom in organizing the work relationship, which led to a gradual nibbling of the acquired rights and a reduction in the social protection circle size that is included in the social public system provisions, as its effect also appears through the forms developed in employment and on working conditions alike, which Classified as fragile work, this is what made jurisprudence sound the alarm about the future of labor law and social protection in light of the growing dominance of economic globalization and the search for the ways that lead to rationalize it.

**key words:** Social system, labor relationship, economic globalization, principle of preference, flexibility intent of divina privileges to others knowing that they are unjustified.

## مقدمة:

قد يعتقد البعض أن فكرة النظام العام فكرة قانونية خالصة وذلك لما يروونه من توقعها داخل عالم القانون، لكن ذلك غير صحيح فتطلعنا تخرج عن نطاقه، فهي تجد لها مكانا بين العلوم الإنسانية المختلفة، حيث تقع في نقطة تماس بين علم القانون وعلوم السياسة والاجتماع والاقتصاد، فهي بذلك تعد الحلقة الرابطة بين هذه العلوم، باعتبارها إحدى قوى التأثير داخل المجتمع والدولة<sup>1</sup>. هذه الفكرة في وضعها المعاصر أصبحت أساسا لأي نظام اجتماعي، فضلا عن كونها الغطاء الشرعي لدفع حركة المجتمع تحقيقا لأهدافه، على اعتبار أن المجتمع يعيش ضمن نظام كان وليد التجارب التي مر بها تكون عبر الأجيال، مشكلا في مجموعته نظاما عاما يعرَى الحياة الاجتماعية<sup>2</sup>.

بالموازاة مع ذلك تهدف أغلب الدول من خلال النظام العام الاجتماعي إلى تنظيم العلاقة المهنية والاجتماعية والاقتصادية وتكريس منهج حمائي للعامل باعتباره طرف ضعيف في العقد، ذلك عن طريق تقرير حد أدنى من الحقوق التي لا يجوز التنازل عنها أو الانتقاص منها، كما أن خصوصية هذا النظام تسمح بالارتقاء بها و مخالفتها بالاستزادة بمكسب للعامل.

كما تأثر مضمون النظام العام الاجتماعي بنظام عام دولي عابر للحدود، يتجسد في العولمة الاقتصادية وأدواتها، التي لا تقبل الحدود والقيود التي يفرضها تدخل الدولة، داعية في ذلك لترك الحرية للأنشطة الاقتصادية، فتح الأسواق و تسهيل تحرك الأموال والأفراد، حيث ساعدتها في ذلك أطراف ضاغطة متمثلة في منظمة التجارة العالمية وصندوق النقد والبنك الدوليين، مما جعلها تترك آثارها على جميع الميادين، بما فيها العلاقات المهنية والاجتماعية على وجه الخصوص.

تبعاً لما سبق يشهد قانون العمل المعاصر باستمرار تحولات مست المفاهيم والأسس الكلاسيكية، التي بني عليها نظام الحماية الاجتماعية قصد مسايرة الدول لهذه التغيرات، التي أفرزها النظام الاقتصادي الدولي الجديد فقد بادرت معظم الدول ومنها الجزائر في إعادة صياغة قانون العمل، حيث انتقلت من نظام لائحي إلى نظام اتفاقي أظهر نوع من المرونة وهي الفلسفة الجديدة التي جاءت بها العولمة الاقتصادية . هذا ما يدفعنا لطرح التساؤل التالي: هل استطاعت القواعد الأمرة الكلاسيكية لقانون العمل التصدي لمفردات العولمة الاقتصادية؟ للإجابة على هذا الإشكال تطلب الأمر تقسيم موضوع هذه الورقة البحثية إلى مبحثين أساسيين: أحكام النظام العام الاجتماعي (المبحث الأول)، تأثير العولمة الاقتصادية على النظام العام الاجتماعي (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### أحكام النظام العام الاجتماعي

إن الخوض في موضوع النظام العام الاجتماعي ليس بالأمر الهين، ذلك لأن أحكامه تجمع بين تشريع العمل و بين تشريع الضمان الاجتماعي ويمتد أيضا إلى قوانين والسياسات المتعلقة بالتشغيل، فهو يتسع ويضيق وفقا للنهج الاقتصادي الذي تتبناه الدولة وللغايات التي تصبو إلى تحقيقها، لذلك استعصى على فقهاء القانون إيجاد مفهوم دقيق له و تحديد نطاقه فعظمته تستمد من الغموض الذي يحيط به على رأي أحد الفقهاء. و يضيف فقيه آخر قائلا إن محاولة إيجاد مفهوم لنظام العام كمحاولة المغامرة على الرمال الزاحفة<sup>3</sup>.

إن النظام العام الاجتماعي يجد ذاته في الغايات التي يصبو لتحقيقها كإرساء السلم الاجتماعي عن طريق تكريس منهج حمائي للعمال لإعادة التوازن العقدي لعلاقة العمل، وفقا لنصوص قانونية أمرة تأطر هذه العلاقة، نظرا لعدم التكافؤ في المراكز القانونية والاقتصادية بين رب العمل والعامل.

كما يهدف هذا النظام لتوفير حد أدنى من الحماية للعامل باعتباره طرفا ضعيفا و مدعنا في عقد العمل عن طريق سن قوانين ترفع الغبن عن العمال وتعيد التوازن العقدي لعلاقة العمل وهذا لا يتحقق إلا بتقييد حرية وسلطة صاحب العمل، بغية في تحقيق ضمان حد أدنى من الحماية و بالموازاة بين المصالح المتضاربة بين المصلحة الاجتماعية للعامل والمصلحة الاقتصادية للمؤسسة.

لقد اقتضت دراسة هذا المبحث من خلال مطلبين: مفهوم النظام العام الاجتماعي (المطلب الأول)، الخصائص الأساسية للنظام العام الاجتماعي (المطلب الثاني) و جزاءات الإخلال بالنظام العام الاجتماعي (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: مفهوم النظام العام الاجتماعي

قبل التطرق لمفهوم النظام العام الاجتماعي كان لابد من التعرف على جذوره التاريخية و مرتكزاته الفلسفية التي قام عليها، تأسيسا على ذلك سنتعرض بإيجاز لنشأة فكرة النظام العام الاجتماعي وتطورها (الفرع الأول)، تعريف النظام الاجتماعي (الفرع الثاني) .

#### الفرع الأول: بواذر ظهور النظام العام الاجتماعي

لقد أسفر القرن التاسع عشر وعلى أعقاب الثورة الفرنسية على بزوغ المذهب الفردي وسيطرة الليبرالية القائمة على مبدأ: "دعه يعمل أتركه يمر" هذا من جهة و من جهة آخر بتقديس الحرية الفردية القائمة على الحرية التعاقدية وسمو مبدأ سلطان الإرادة، الذي ترك لأطراف علاقة العمل الحرية في تنظيم علاقتهم وتحديد التزاماتهم تحت مسمى عقد إيجار الخدمات<sup>4</sup>.

غير أنه بعد ظهور الثورة الصناعية برزت المصانع والآلات أدت إلى تعرض العمال لاستغلال اقتصادي فادح فرض عليهم شروط وظروف عمل مجحفة منها انخفاض في الأجور، مما أثر ذلك على المستوى المعيشي وساهم في ظهور الطبقة، تفشي البطالة والعوز، إضافة لارتفاع حوادث و إصابات العمل مع حرمان العمال من الحصول على أية تعويضات، عما لحقهم من أضرار ناجمة عن المخاطر المرتبطة بالعمل، كل هذه التراكمات والعوامل أدت إلى تنامي الوعي لدى الطبقة الشغيلة، مما جعلها تتكفل من أجل المطالبة بحقوقها في الحماية الاجتماعية.

لم يكن إفساح المجال للحرية التعاقدية حلا مناسباً في تنظيم علاقة العمل، فقد تبين قصورها نظراً للتفاوت في المراكز القانونية لطرفي عقد العمل، كما ظهر عجزها في تحقيق السلم الاجتماعي فتحرك العمال مكونين جماعات ضاغطة لدفاع عن مصالحهم فشكّلوا المصانع واعتمدوا على الإضراب كسلاح فعال و كرد فعل لجأ أرباب العمل لغلاق المصانع لتأثير على العمال مما أصبح يهدد المجتمع، هذا الوضع دفع لإيجاد تشريعات عمالية تتدخل من أجل تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة.

شهد العالم بعد الحرب العالمية الثانية ظهور عدة مذاهب وفلسفات اجتماعية نادت بالعدالة الاجتماعية وبالملكية المشتركة لوسائل الإنتاج، حيث توسع التدخل الاقتصادي في الانتشار و تغيرت إرادة الدول من دول حارسة إلى دول متدخلة، كما بدأ اهتمام المجتمع الدولي بقضايا حقوق الإنسان و تدويل الحق في العمل واضعاً له معايير تضبطه في شكل تنظيم دولي تجسد في منظمة العمل الدولية<sup>5</sup> و هو ما انعكس على قوانين العمل فعمد المشرعين على سن قوانين آمرة تنظم العلاقة و تعيد التوازن العقدي وضع حد أدنى من الحماية للعمال ومن هنا بدأت تتجلى معالم النظام العام الاجتماعي.

#### الفرع الثاني: تعريف النظام العام الاجتماعي

النظام العام الاجتماعي هو مصطلح أطلقه فقهاء القانون الاجتماعي ، كما أن مضمونه نسبي فهو يتغير بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع<sup>6</sup>، فهو يرمز للدور الاجتماعي الذي يلعبه قانون العمل في إرساء السلم الاجتماعي وفق قواعد وقوانين آمرة تتضمن حد أدنى من الحماية للعامل و التي لا يجوز التنازل عليها أو انتقاص منها أو الاتفاق على مخالفتها<sup>7</sup>، ذلك على اعتبار أنها تمثل العتبة الدنيا لما يمكن أن يتمتع به العامل من حقوق، فلا يمكن الخروج عليها إلا إذا كانت تقدم له مزايا وامتيازات أفضل من تلك التي منحها له القانون، هذا ما يسمى بمبدأ الأفضلية والذي يعكس خصوصية النظام العام الاجتماعي على النظام العام المطلق بحيث أن مخالفته بامتيازات أكثر ممنوحة للعامل لا يترتب عليها البطالان، لما فيه حماية أكثر للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد<sup>8</sup>.

صفوة القول أن النظام العام الاجتماعي جاء لتقييد سلطات المستخدم و تأطير علاقة العمل لتحقيق التوازن العقدي، فكثيراً ما تعسف المستخدمون في فرض و إملاء شروط غير مقبولة باعتبارهم طرف قوي أثناء إبرام و تنفيذ عقد العمل وقد قال الفقيه *la cordaire*

في العلاقة بين القوي والضعيف الحرية التي تستبعد والقانون الذي يجرر<sup>9</sup>، فعلى المستخدم الامتثال لأحكام النظام العام الاجتماعي في كل مرحلة من مراحل علاقة العمل.

يستمد النظام العام الاجتماعي مصادر قوته من عدة نصوص قانونية داخلية إضافة لمصادر مهنية تعكس ذاتية قانون العمل وهي:

#### أولاً- المصادر القانونية:

##### أ- الدستور:

لقد أولى الدستور باعتباره أسمى القوانين أهمية كبيرة لعلاقة العمل باعتزافه بالحقوق والحريات كالحق في العمل، الحق النقابي، الحق في الإضراب، الحق في الوقاية الصحية والحماية الاجتماعية<sup>10</sup>.

##### ب- الاتفاقيات الدولية:

هي صكوك دولية صادرة من هيئات ومنظمات دولية على غرار منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية، تنشأ من توافق إرادات الدول المشاركة في إعدادها واتجاهها نحو إضفاء آثار قانونية عليها، حيث تصبح هذه الاتفاقيات نافذة بمجرد المصادقة عليها أو انضمام لها، كما تلتزم الدول بإدماجها في تشريعاتها الوطنية<sup>11</sup>.

##### ج- القوانين والمراسيم:

تعتبر القوانين والمراسيم المصدر الرئيسي لنظام العام الاجتماعي وهي القواعد القانونية الآمرة التي تنظم كل جوانب علاقة العمل مثل تشريع العمل، قوانين الحق النقابي، الإضراب، قوانين الوقاية الصحية، طب العمل والمراسيم التنفيذية باعتبارها نصوص تراعي التطبيق السليم والإجرائي لقانون العمل<sup>12</sup>.

##### ثانياً- المصادر المهنية:

الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تعتبر بمثابة الدستور لعلاقة العمل فهي تحدد شروط و ظروف علاقة العمل، التي ترم بين ممثلي العمال أو النقابات التمثيلية العمالية و الهيئات المستخدمة وممثليها، بالإضافة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المعدة بإرادة المستخدم المنفردة لتنظيم وإدارة العمل داخل المؤسسة، الذي يمارس فيها سلطته في حدود ما يسمح به القانون.

#### المطلب الثاني: الخصائص الأساسية للنظام العام الاجتماعي

إن من خصائص تشريعات العمل الصفة الآمرة لقواعده القانونية التي تنظم علاقة العمل في مختلف مراحلها، وهذا ما يقيد جانبا من سلطات المستخدم و يضمن حد أدنى من الحقوق والحماية كنوع من إعادة التوازن العقدي، فهنا تظهر خاصية الحماية لتشريع العمل من خلال أحكام النظام العام الاجتماعي والتي لا يجوز مخالفتها أو التنازل عليها تحت طائلة جزاءات إلا إذا كانت هذه المخالفة تعطي امتيازات أفضل مما يمنحه القانون أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، ما يصطلح عليه بمبدأ الأفضلية للعامل، حيث يبرز هذا المبدأ ذاتية و تقدمية أحكام قانون العمل و البعد الحمائي لقواعده، ذلك بالخروج على القواعد العامة لنظام العام المطلق والقوة الملزمة للعقد. بناء على ذلك و نظرا لتعدد أحكام النظام العام و صعوبة حصرها في هذا الموضوع سنتطرق لبعض الأحكام التي تخدم الموضوع بالقدر الذي يقتضيه الحال من خلال التطرق لآثار النظام العام الاجتماعي في قانون العمل (الفرع أول)، تم يليه التعرض لمبدأ الأفضلية للعامل(الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: آثار النظام العام الاجتماعي في قانون العمل

إن تجليات النظام العام الاجتماعي في قانون العمل كثيرة و متنوعة تظهر في مختلف الجوانب علاقة العمل وعليه سنتطرق لها في نقاط معينة لنستعرض هذا المبدأ دون أن نحوض في مسألة التفاصيل و سنركز على الشروط الجوهرية أثناء إبرام و تنفيذ علاقة العمل و على المبادئ التي تعكس فلسفة النظام العام الاجتماعي.

## أولاً: إبرام علاقة العمل

الأصل في علاقة العمل أنها تقوم على عقد محدد المدة و بتوقيت كامل كقاعدة عامة، ويمثل العقد المحدد المدة الاستثناء حيث قيده المشرع بقواعد أمرية، كتحديد المدة و ضرورة اللجوء له في حالات معينة يكتفيها المستخدم، محددة على سبيل الحصر، ذلك وفق قالب شكلي و هو إشتراط المشرع لقيام العقد أن يكون مكتوباً و إلا اعتبر عقد غير محدد المدة و هذا ما تؤكدته المادة 11 قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على انه "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدد إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدد" فكتابة للانقضاء واثبات.

هنا تظهر رؤية المشرع في وضع معالم لإبرام العقود المحددة المدة للحد من رغبات وتعسف المستخدمين في اللجوء لهذه العقود، التي تضر بالاستقرار الاقتصادي للعامل كما ألزم مفتشي العمل بالرقابة على هذا النوع من العقود و التأكد من مدى مطابقتها للحالات المنصوص عليها و المدة المذكورة في العقد<sup>13</sup>.

إن اعتراف المشرع بهذا النوع المؤقت من العقود وفقاً لحالات معينة حصراً هو إعطاء نوع من المرونة فرضتها الظروف الاقتصادية و كآلية مساعدة على التشغيل لكن هذا الاستثناء بدأ يتحول تدريجياً و بشكل عادي من أشكال علاقة العمل، حيث أصبح لهذا نموذج من العقود مبررات اقتصادية تم بواسطتها تجاهل القيود التي سنها المشرع التي يصعب فرض إلزامية تطبيقها، اتقاء ما قد ينجر عنه من تبعات و أضرار على مصالح العمال<sup>14</sup>، هنا تظهر إملاءات العولمة الاقتصادية بواسطة ضغط من رجال الأعمال و تأثيراتها على أحكام النظام العام الاجتماعي.

## ثانياً: تنفيذ علاقة العمل

على غرار بعض التشريعات المقارنة لم يعرف المشرع الجزائري تعريف لعقد العمل تاركاً مسائل الغوص في التعريفات للفقهاء الذي عرفه على انه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح المستخدم تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة المدة وفقاً لما يملكه القانون<sup>15</sup>، من هذا التعريف تتضح العناصر الجوهرية لعقد العمل:

### أ - التبعية:

هي التزام يقع عاتق العامل في تنفيذ العقد فالتبعية تبعية قانونية وهي الامتثال العامل لأوامر المستخدم في إطار سلطته في الإدارة، الإشراف و الرقابة على المشروع و التقيد بتوجيهاته والتعليمات التي يصدرها و تبعية اقتصادية وهي اعتماد العامل الكلي على الأجر يتقاضاه، كل هذه التزامات تنفذ بمقتضاها و بحسن نية، فالتزام العامل و المستخدم بمبدأ حسن النية يقتضي تنفيذ العقد بما يتوافق و مقتضى النزاهة و إخلاص و السعي لاستقرار العلاقات المهنية و تنمية المؤهلات العمال، كما من مظاهر التبعية الاخذ بالمسؤولية المخففة للعمال حيال الأضرار التي يرتكبونها أثناء تأدية العمل أو بمناسبةها تفعيلاً لنظرية مسؤولية التابع على أعمال المتبوع وانعكاساً لمبدأ حماية الطرف الضعيف في العقد<sup>16</sup>.

### ب- الأجر:

لقد اعتنى المشرع الجزائري على غرار التشريعات الدولية الأخرى في إطار علاقة العمل بالأجور مخصصين لها عدة مبادئ ذلك نظراً لأهمية الأجر فهو يمثل للعامل حق حقوقه الأساسية و مصدر رزقه الوحيد و التزام من التزامات التي تقع على عاتق المستخدم يدفعه نظير العمل المؤدى إضافة لمختلف التعويضات و التي تعتبر من مشتملاته.

تبرز جليا قواعد النظام العام الاجتماعي من خلال تحديد المشرع للأجر الوطني الأدنى المضمون لا يمكن للإطراف الاتفاق على أجر أقل منه<sup>17</sup>، يهدف من خلاله لتحقيق التوازن بين مصلحتين متناقضتين و تقرير مساعدة ذوي الدخل المحدود لاقتناء المواد الاستهلاكية الضرورية التي تضمن لهم العيش الكريم ولتغطية نفقات المعيشة في حدودها الدنيا وتحسين القدرة الشرائية<sup>18</sup>. كذلك من خلال المبادئ التي تقوم عليها الأجور التي لا يجوز مخالفتها، كامتيازها على الديون و عدم جواز الحجر عليها أو التنازل على جزء منها أو كلها<sup>19</sup>.

### ج- عنصر المدة:

يتمثل في الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده و نشاطه في خدمة صاحب العمل و المحددة في العقد بكل حرية بمراجعة أحكام النظام العام الاجتماعي من خلال النصوص القانونية سواء كان عقدا محدد المدة أو غير محدد بمدة ، لكن ما يهمنا من التنظيم القانوني لأوقات العمل أثناء تنفيذ العقد حق العامل في الراحة لما لهذه الأخيرة من نتائج تنعكس بالإيجاب أو السلب على صحته وحتى لا يكون رهينة للمستخدم طوال مدة العقد.

لهذه الاعتبارات حدد المشرع أوقات العمل في المادة 2 من الأمر 03/97 التي تحدد المدة القانونية لعمل بأربعين ساعة في الأسبوع في الظروف العادية<sup>20</sup>، التي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي 12 ساعة<sup>21</sup> ، فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها و تعديلها مما يجسد الطابع الحمائي التي أقرته قواعد النظام العام الاجتماعي، بهدف الحفاظ على صحة العامل و سلامته المهنية و تترك له فراغا لتلبية حاجاته العائلية الاجتماعية<sup>22</sup>.

كما نص المشرع على أوقات الراحة الأسبوعية و السنوية و اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظروف العمل العادية، التي لا ينبغي أن لا تقل عن 24 ساعة متتابة، توزع أوقات العمل الأسبوعية من يوم الأحد إلى الخميس إلا أنه و للضرورات الاقتصادية والمتعلقة بتنظيم الإنتاج داخل الهيئة المستخدمة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها مع استفادة العامل براحة تعويضية مماثلة<sup>23</sup> و للعامل الحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر، يمنحها له المستخدم و لا يجوز التنازل عليها كلها أو بعضها و يعد ذلك باطلا و عديم الأثر<sup>24</sup>، قصد تمكين العامل بأخذ قسط من الراحة للحفاظ على صحة و تجديد قدرته على العمل .

### الفرع الثاني: مبدأ الأفضلية للعامل

إذا كان النظام العام الاجتماعي وهو مجموع قواعد قانون العمل الأمرة التي توفر حد أدنى من الحماية للعامل و التي يمكن مخالفتها عن طريق الاتفاقيات الجماعية و العقود الفردية من أجل تأطير هذه الحماية و تحسين وضعيتها الأجير<sup>25</sup>، فمبدأ الأفضلية للعامل يعد بمثابة روح قانون العمل<sup>26</sup> نظرا لطابعه ذو البعد الحمائي والذي يعني إمكانية الخروج على أحكام القانون إن كان متاح الحصول على مزايا أحسن من تضمنه<sup>27</sup>، ذلك باتفاق بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل أو طريق الاتفاقيات الجماعية عندما تقدم فائدة و مزايا مكتسبة للعامل هذا مراعاة لمصلحة الأجير<sup>28</sup>.

تتعدد الأوصاف و التسميات الخاصة لمبدأ الأفضلية فيطلق عليه الشرط الأفضل *condition la plus favorable* و مبدأ الأفضلية للعامل *principe de faveur* و يهدف هذا المبدأ لتحقيق السلم الجماعي و توفير حماية عادلة و فعالة لطبقة العمالية انطلاقا من أن الصفة الأمرة لأحكام النظام العام الاجتماعي تتسم بالنسبية<sup>29</sup>، فمبدأ الأفضلية هو من المبادئ المستقرة في قانون العمل حيث أكد المشرع الجزائري عليه في صريح المادة 62 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على " أنه يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا من تلك الذي نص عليها عقد العمل " .

كما يظهر هذا المبدأ أيضا في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي تعتبر ميثاق لتنظيم علاقة العمل داخل المؤسسة، حيث اعتبرتها الدراسات الحديثة كالقانون بمعناه المادي فلا يمكن أن تضمن أحكاما مخالفة لنظام العام الاجتماعي والتي يجوز للأطراف مخالفة أحكامها

بتقرير شروط أكثر فائدة للعامل كزيادة في أيام العطلة للعامل لما فيه من فائدة للعامل<sup>30</sup> و بالرجوع لنص المادة 118 من قانون 11/90 المعدل والمتمم التي تؤكد: " أن تفرض المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية والتي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها إلا إذا كانت هنالك أحكام انفع مضمنة في العقود المبرمة مع المستخدم".

### المطلب الثالث: جزاءات الإخلال بالنظام العام الاجتماعي

لقد تعددت الجزاءات التي رتبها المشرع الجزائري نظير الإخلال بالنظام العام الاجتماعي بين جزاءات مدنية و جزاءات جزائية .

#### الفرع الأول: الجزاء المدني

وهو المترتب على العقد لم يستوفي أركانه وشروطه والمخالف للنظام العام<sup>31</sup>، انطلاقا لأن قانون العمل جل أحكامه آمرة لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي و هذا كله من أجل تحقيق نوع من المساواة الواقعية بين طرفي العقد و حماية للطرف الضعيف، فهذه الحماية محصورة نسبيا في الحدود الاتفاقية الدنيا، غير أنه يجوز للأطراف الاتفاق بأكثر منها، إذن فالنتيجة المنطقية هي تقرير البطلان كجزاء مناسب لكل مخالفة<sup>32</sup>.

لقد نظم المشرع حالات البطلان في الباب السابع، حيث قضت المادة 135 على أنه "تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به غير أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه" وهذا ما فيه خروج على القواعد العامة للبطلان و من إعادة المتعاقدين للحالة التي كانوا عليها قبل العقد و سريانه بأثر رجعي حماية للعامل و حصوله على الأجر نظير عمله الذي قدمه في علاقة عمل باطلة.

كما تنص المادة 136 على أنه: " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف لأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها والتي تحمل محل أحكام هذا القانون بقوة القانون" و تضيف المادة 137 بأنه: " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بانتقاصه حقوق منحت للعمال، بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية" وهنا البطلان هو البطلان جزئي إذ يبطل البند المخالف لأحكام النظام العام و يعتبر كأن لم يكن و يستبدل بأحكام القانون أو الاتفاقية الجماعية و هو خروج عن القواعد العامة عن طريق التدخل في إرادة الأطراف و هو ما يعكس ذاتية و غاية النظام العام الاجتماعي.

#### الفرع الثاني: العقوبات الجزائية

نص قانون العمل على أحكام ذات طابع جزائي بغية إلزام المستخدمين بتطبيق أحكامه و تجنب انهيار قواعد النظام العام الاجتماعي، لضمان استقرار علاقة المهنية و السلم الاجتماعي داخل الدولة<sup>33</sup>، و بالرجوع لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم نجد أن المشرع نص على الأحكام الجزائية في الباب الثامن من المادة 138 إلى المادة 155، و كما قام المشرع بتجريم كثير من الأفعال بتقرير عقوبات و تدابير احترازية و غرامات مالية، و على سبيل المثال " يعاقب على كل من خالف لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى العقد ذي المدة المحدد خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين و في حالة العود، تكون العقوبة من 40000 دج إلى 50000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين"<sup>34</sup>، و المادة 149 التي تنص على انه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في الاتفاقية الجماعية أو اتفاق جماعي للعمل و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى، الواردة في التشريع المعمول به و تضاعف حسب عدد المخالفات، و في حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج إلى 4000 دج و تضاعف حسب عدد المخالفات.

#### المبحث الثاني:

## تأثير العولمة الاقتصادية على النظام العام الاجتماعي

من جمع ما تقدم يتضح أن فلسفة النظام العام الاجتماعي تقوم على فكرة الموازنة بين المصالح الاجتماعية للعمال والمصالح الاقتصادية لأرباب العمل و قد سبقت الإشارة على أن فكرة النظام العام الاجتماعي تضيق وتتسع وفقا لتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول سواء كانت دولا نامية أو متقدمة إلا أنها ليست بمعزل عن العالم المحيط بها فهيا تأثر فيه و تتأثر به، فعلا في بداية التسعينات عصفت بالعالم جملة من التغيرات السياسية و الاقتصادية أدت لبروز نظام دولي علمي جديد تركزت معه ليبرالية جديدة قائمة على حرية التجارة واقتصاد السوق من خلال إزالة الحدود والقيود الجمركية والتعاقدية التي تفرضها الدولة وقد اصطلح عليه بالعولمة الاقتصادية.

لقد آثار مصطلح العولمة الاقتصادية في الآونة الأخيرة جدلا كبيرا و يرجع ذلك لحداثها و تشابك أبعادها ذلك نظرا لتباين الروى و الزوايا التي ينظر منها إليها، مما يصعب اختزالها وضبطها في تعريف موحد، إلا انه يمكن القول أن العولمة الاقتصادية تقوم على نشر القيم الغربية في مجال الاقتصاد وفتح الأسواق وتركها لقاعدة العرض والطلب وعدم تدخل الحكومات في النشاط الاقتصادي و ربط اقتصاد الدول النامية بالاقتصاد العالمي<sup>35</sup>، بطريق إصلاح بيئة الاستثمار و خصوصية القطاع العام، حيث تساعدها أجهزة دولية كصندوق النقد الدولي، البنك الدولي و منظمة التجارة العالمية لسيطرة على حركة التجارة العالمية، حيث بعد فترة من الدعوة والعمل من أجل عدالة اجتماعية عن طريق إرساء قواعد أكثر حماية للعمال وفقا للنظام العام الاجتماعي انقلبت الأوضاع حيث بدأت تبرز تأثيرات العولمة<sup>36</sup>، خاصة فيما يتعلق القوانين العمالية ومنهج تدخل الدولة في حماية العمال، حيث ترى العولمة الاقتصادية أن أحكام قانون العمل ونظامه العام الاجتماعي سبب في إعاقة التقدم الاقتصادي وعرقله الاستثمار الوطني و التقليل من جذب الاستثمار الأجنبي و ذلك بتوفير المرونة في علاقة العمل و التقليل كلفة الإنتاج، لضمان فرص منافسة ملائمة للمستثمرين الوطنيين و الأجانب هذا ما أدى إلى قضم التدريجي لأجزاء من دائرة الحماية الاجتماعية وتغير في طبيعة علاقة العمل<sup>37</sup> و تبعها لما سبق ذكره سيتم معالجة هذا المبحث من خلال مطلبين: المرونة في علاقة العمل (المطلب الأول)، سبل مواجهة الآثار السلبية للعولمة الاقتصادية على علاقات العمل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: المرونة في علاقة العمل

لا يمكن الحديث عن المرونة في علاقة العمل دون التطرق للإشكال بين ما هو مرغوب وما هو ممكن والمفاضلة بين تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل بموجب أحكام النظام العام الاجتماعي تضمن بها حقوق العمال و تقييد سلطة المستخدم في إدارة مشروعة وبين حماية رأس المال الذي ينهض بالاقتصاد الوطني والذي لا يكون إلا من خلال التقليل من الأعباء الاجتماعية واسترجاع المستخدم كافة صلاحياته في تسيير وتوجيه مشروعه الاقتصادي<sup>38</sup>.

## أولا: مفهوم المرونة

تقوم فكرة المرونة على تأمين لأرباب العمل السلطة اللازمة في وضع قواعده المهنية، التي تنسجم مع واقع إدارته لمؤسسة وتهيئ له وسائل لإدارة القوى العاملة، وفقا لمقتضيات العولمة الاقتصادية القائمة على فكرة المنافسة قصد زيادة في الإنتاج و الربح بما يكفل استقرار علاقة العمل<sup>39</sup>، فالمرونة التي تقرها الدولة في سياق الانفتاح الاقتصادي تشمل في أساس تنوع الأشكال القانونية للعمل وتخفيف من مضمون عقد العمل وترك الحرية التعاقدية للأطراف، حيث تتهم العولمة الاقتصادية النظام العام الاجتماعي بإعاقة ثمين العمل والتقدم الاجتماعي وكبح الحرية التجارية و الاستثمار و المقاولاتية، حيث يسعى من خلالها فلسفتها رؤساء المؤسسات لزعزعة أحكام النظام العام الاجتماعي<sup>40</sup>.



إن فكرة المرونة في علاقة العمل تتجلى في تمكين المؤسسة في التكيف مع الظروف المستجدة عبر مختلف مستويات التشغيل أو التسريح و اللجوء إلى العقود المؤقتة و هذا ما يعرف بالمرونة الخارجية والتنوع في رزنامة العمل وتنظيمه و تعديل الأجور وهذا ما يطلق عليه بالمرونة الداخلية<sup>41</sup> ومعناها اللعب على مقدار العمل الموجود داخل الشركة كزيادة الساعات الإضافية إذا زاد حجم العمل، كما تعمل على تقليص من مدة العمل وتشجيع الدوام الجزئي في حالة انخفاض حجم العمل ، وتشجيع التعاقد من الباطن و اللجوء إلى العمل المؤقت والمقابلة الفرعية و العامل تحت الطلب و المرونة الوظيفية هي تكيف العامل مع حجم العمل قصد زيادة القدرة التنافسية للمؤسسات والتقليل من التكلفة وأعبائها الاجتماعية<sup>42</sup>.

### ثانيا: العولمة الاقتصادية والمرونة في أشكال التشغيل

لقد سيطرت العولمة الاقتصادية على دول العالم مؤكدة على أنها نظام دولي عابر للحدود يمكن أن يتخطى مبدأ سيادة الدولة في تنظيم علاقاتها المهنية، فأفرزت أثارا على علاقة العمل و أحكام النظام العام الاجتماعي، فرضت تنظيم جديد على لعلاقة العمل وهذا ما انعكس على التشريعات العمالية و قانون العمل الذي يسعى للحفاظ على حد أدنى من القواعد القانونية الحامية للعمال مع إدراج في نفس الوقت المرونة التي تعطي بعض الصلاحيات للمستخدم في التوظيف بموجب عقود محددة المدة توقيت الكامل أو الجزئي وتحديد توقيت العمل و ظروفه وإمكانية تحديد شروط العقد بإرادة منفردة وإنهائها<sup>43</sup>، ما جعل الفقه يؤكد على الطابع الإتفاقي لقانون العمل الجزائري، تاركا تنظيم العلاقة عبر تقنية التفاوض الجماعي من أجل مساندة التحولات الاقتصادية إذ تعتبر الاتفاقية الجماعية أكثر تجاوب مع الظروف الجديدة التي فرضتها العولمة على عالم الشغل مما يسمح بتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و مواجهة المتغيرات الاقتصادية<sup>44</sup>.

إن العولمة الاقتصادية وما تقتضيه من منافسة ومضاعفة الإنتاج جعلت سوق العمل أكثر مرونة ،حيث فضت على فكرة استقرار واستمرارية العمل المأجور<sup>45</sup>، كما تولد عنها عقود العمل الهشة و المؤقتة كالعقود المحددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

في الحقيقة أن علاقات العمل الهشة ما هي إلا صورة من صور العمل غير النمطي الذي انتشر انتشارا واسعا وهو ما نجد له تطبيقات في العمل الموسمي، العمل العرضي، العمل اليومي، العمل المتقطع، العمل عن بعد و العمل المنزلي<sup>46</sup>، كل هذه الاعتبارات أدت إلى أزمة إيجاد مفهوم للعمل، فوضع النظام العام الاجتماعي تحت المحك فإما أن يتجدد أو يتبدد، هذا جعل الفقهاء يدقون ناقوس الخطر فعنون الفقيه *B. Boubli* مقال مرونة الشغل نحو نهاية قانون العمل بعدما صدر له عنوان آخر تحت اسم هل يجوز حرق قانون العمل<sup>47</sup> وان دل على شي إنما يدل على خطورة التي أفرزتها العولمة الاقتصادية على المزايا المكتسبة للعمال و على العلاقات المهنية و نظام العام الاجتماعي.

وقد تبعته في ذلك معظم فقهاء القانون الاجتماعي المتأثرين بنظرية الاجتماعية على المستويين الدولي والوطني، فالمرونة تجلت حتى في أوقات العمل كتعاقد بالوقت الجزئي حيث تخفض المؤسسة تكليفاتها الاجتماعية والمالية و إعطاء سلطة للمستخدم في تخفيض توقيت العمل أو الزيادة فيه متى تعلق ذلك بالإنتاج ارتفاعا وانخفاضاً إضافة لتقسيم و توزيع العمل كالعمل التناوبي والعمل المتعاقب.

لم يستقر الأمر على هذا الحال فقد تغير مفهوم التبعية الاقتصادية والقانونية في مفهوم علاقات العمل هذا ما أثبتته الواقع من خلال الأشكال الجديدة لتشغيل كالمقابلة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت، الأمر الذي هدد استقرار الحياة المهنية، نظرا لعدم مواكبة قواعد قانون العمل التحولات الاقتصادية التي أفرزتها العولمة فيما يخص تحديد الأجر فلم تعد مبنية على فكرة الأجر الثابت والمتغير الذي يتحصل عليه العامل نظير عمله المنفذ، فأصبح الأجر يزيد وينخفض وفق قاعدة العرض و الطلب فأصبح ينظر للعمل كأنه سلعة<sup>48</sup>.

نلمح أن المشرع قد تأثر تأثرا بالغا بالعولمة الاقتصادية وذلك بإضفائه مرونة في إبرام عقود العمل وذلك بإجازة عقود محددة المدة وفقا لحالات ذكرت على سبيل الحصر إذا كانت طبيعة العمل مؤقتة، إلا أنه ونظرا لضغوطات رجال الأعمال وارتفاع معدلات البطالة أضاف

المشروع بموجب قانون 21/96 حالة للإبرام عقود العمل محددة المدة وهي التي تتعلق بالأشغال ذات الطبيعة المؤقتة مما جعل عقود العمل محددة المدة تنتقل من استثناء إلى أشكال عادية لعلاقات العمل<sup>49</sup>.

### المطلب الثاني: سبل مواجهة الآثار السلبية للعولمة الاقتصادية على علاقات العمل

انعكست العوالم الاقتصادية سلبيًا على علاقات العمل ووضعت قانون العمل المعاصر في أزمة حقيقية وهذه الأزمة ليست أزمة تشريع أو الفقه أو قضاء، بل أزمة سياسية و اقتصادية و اجتماعية، فعلى الصعيد الدولي ظهرت أفكار ورؤى تنادي بضرورة ترشيد العوالم وجعلها عوالم عادلة تتسم ببعث اجتماعي قوي، قائم على احترام حقوق الإنسان وكرامة الأفراد، عوالم تسع و تشمل الجميع تدار ديمقراطيا و توفر الفرص و المنافع الملموسة لجميع المجتمعات، تشجع لتنمية مستدامة قائمة على توفير فرص العمل اللائق و تحقيق عدالة اجتماعية على قدم المساواة و العدل<sup>50</sup>.

هذا الأمر اقتضى مشاركة بين رأس المال و العمل و نقل العلاقة بينهما من تعارض المصالح إلى المصالح المشتركة عن طريق تكريس آليات التفاوض و الحوار و التشاور و تفعيلها<sup>51</sup>، قصد البحث على توازن صحيح بين الحماية الاجتماعية التي يسعى لتحقيقها النظام العام الاجتماعي و المصلحة الاقتصادية للمؤسسات كان لا بد تبني فكرة المرونة الآمنة التي تسمح للمستخدم بممارسة سلطته في إدارة مشروعه دون المساس بمعايير الحق في العمل وفتح آفاق الحريات النقابية و تكريس ثقافة الحوار و التفاوض الاجتماعي الذي يمكن أن يحل هذه الفجوة و يعد بمستقبل واعد للحماية العمال<sup>52</sup> كما لا بد من تضافر الجهود لخلق مناخ جيد لأعمال و بيئة لاستثمار ناجح و أخلقة الحياة الاقتصادية .

### الخاتمة :

لقد سمحت لنا هذه الدراسة بالكشف عن أهم ملامح النظام العام الاجتماعي التي يمكن القول أنها لا تزال فكرة نسبية تستعصي الإلمام بمضمونها نظرا لتأثر بعدة جوانب، غير أنه بوجه عام يمكن توضيح دورها الاجتماعي و الذي تضمنه قانون العمل في شكل قواعد قانونية آمرة تضمن حد أدنى من الحماية الاجتماعية للعامل والتي لا يجوز التنازل عليها أو انتقاص منها أو الاتفاق على مخالفتها، ذلك على اعتبار أنها تمثل الحدود الدنيا، لما يمكن أن يحظى به العامل من حقوق، لكن يمكن تجاوزها إذا كانت تمنح مزايا و امتيازات أفضل من القانون هذا ما يجسد مبدأ الأفضلية الذي يعتبر ميزة يختص بها النظام العام الاجتماعي على النظام العام المطلق .

لذلك نستطيع القول أن قواعد النظام العام الاجتماعي جاءت لحماية العامل من تعسف المستخدم في استعمال سلطته كنوع من ترشيد علاقة العمل، في سبيل تحقيق التوازن العقدي المنشود، وقد كانت هذه الامتيازات المكتسبة نظير نضالات كثيرة قدمها العمال للوصول لهذا الحد الأدنى والتي اصطدمت بإملاءات العوالم الاقتصادية، التي وضعت فلسفة جديدة لرزعرة النظام العام الاجتماعي وجعلته تحت ضغط مستمر قاصدة في رفع بعض القيود على سلطة صاحب العمل في تسيير مشروعه الاقتصادي معتمدتا على فكرة المرونة في تنظيم علاقات العمل، غير أن العوالم أظهرت أشكال جديدة للتشغيل وضعت قانون العمل المعاصر في أزمة عميقة تتطلب منه مسايرة كل هذه المتغيرات الاقتصادية، والتي تستدعي تضافر الجهود للحفاظ على المكاسب و بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج نقترح بعض التوصيات وهي كالآتي:

- 1- ضرورة دعم الدولة لكل المساعي الرامية لضبط العوالم بما يخدم مصلحة الأجير باعتباره الطرف الضعيف في علاقات العمل.
- 2- تعزيز فرص العمل اللائق و العدالة الاجتماعية على قدم المساواة و عدم المساس بحقوق الإنسان و كرامته دون أن ننسى الهدف الأسمى وهو تحقيق تنمية مستدامة شاملة.
- 3- تفعيل المشاركة بين رأس المال و العمل و التوفيق بين أصحاب المصالح المتضاربة عن طريق تفعيل آليات التفاوض الاجتماعي، مع تبني فكرة المرونة الآمنة .

4- ضرورة الحفاظ على الحد الأدنى من الحماية المقررة للعمال بموجب تشريع العمل حفاظ على الاستقرار العلاقات المهنية لطبقة عريضة من المجتمع لتحقيق السلم الاجتماعي.

5- العمل على سن قانون عمل حديث يواكب التحولات الاقتصادية ويحافظ على المكتسبات الاجتماعية و ينظم مختلف الأشكال الحديثة لتشغيل كالعامل عن بعد و المقاول الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت.

#### الهوامش

- 1- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2015، ص 69.
- 2- المرجع السابق، الموضوع نفسه.
- 3- علي فيلاي، الالتزامات النظرية العامة للعقد، موفم للنشر، الجزائر، سنة 2008، ص 267.
- 4- ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2015، ص 22.
- 5- مرزوق علي احمد صالح، الحق في العمل في ظل المعايير الدولية، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، مصر، سنة 2018، ص 74 و ما بعدها.
- 6- بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، ص 42.
- 7- محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص 22 وما يليها.
- 8- شهيدة قادة، حماية الطرف الضعيف في العقد محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية، مجلة الدراسات القانونية، مخبر القانون الخاص، العدد 05، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، ص، 79.
- 9- عمارة مسعودة، إشكالية تحديد مفهوم النظام العام وتطبيقاته القانونية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2015، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، ص، 395.
- 10- انظر نص المادة 69: لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والتظافة، الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كميّات التي تمارسه، يضمن القانون حقا العامل في الضمان الاجتماعي، تشغيلاً لأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليها القانون و نص المادة 70: الحق التقابلي مُعترف به لجميع المواطنين و نص المادة 71: الحق في الإضراب مُعترف به، و يُمارس في إطار القانون من دستور الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية، عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.
- 11- وسيلة شايو، القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 48.
- 12- للاطلاع أكثر انظر، قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية، المعهد الوطني للعمل.
- 13- ذيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2003، ص 74.
- 14- أحمية سليمان، أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية والثوابت الاجتماعية، الملتقى الوطني أثر الإصلاحات الاقتصادية على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، الجزائر، ص، 12.
- 15- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقة العمل الفردية، جسور لنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2015، الجزائر، ص 56.
- 16- قادة شهيدة، المرجع السابق، ص، 77.
- 17- حسان نادية، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري تكريس ثنائية التعاقد والتأثير القانوني، مجلة دراسات قانونية، مخبر القانون الخاص، كلية الحقوق بجامعة أبي بكر بلقايد، العدد 4، سنة 2007، ص 167.
- 18- بشير هدي، المرجع السابق، ص 60.
- 19- المادة 90 من قانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، المعدل بالقانون رقم 29/21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 21/96، المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر، عدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1996.
- 20- الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل، ج ر، عدد 3، سنة 1997، ص 8.
- 21- مهدي بن خدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة سنة 2013، مصر، ص 87.
- 22- المادة 07 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، يتم قانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17.
- 23- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية الجزائرية، ص 205 وما يليها.
- 24- المادة 39 من قانون 11/90 المعدل والمتمم، المرجع السابق.
- 25- فتحي وردية، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2015، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، ص، 685.
- 26- محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص 69.
- 27- قادة شهيدة، المرجع السابق، ص 79.
- 28- ربي الحيدري، المرجع السابق، ص 39.
- 29- محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص 71.
- 30- بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار ومكتبة حامد، الطبعة الأولى، عمان، سنة 2011، ص 78 و ما بعدها.

- 31- علي فيلاي، المرجع السابق، ص 317.
- 32- محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص52.
- 33- مهدي بن خدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، الجزائر، سنة 2014، ص 12.
- 34- المادة 146 مكرر قانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد17، المعدل بالقانون رقم 29/21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 21/96، المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر، عدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1996 و المعدلة بنص المادة 99 من قانون رقم 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر، عدد 76 الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2017.
- 35- أحمد عبد العزيز و آخرون العولمة الاقتصادية و تأثيرها على الدول العربية، مجلة الإدارة و الاقتصاد، العدد 86، ص61.
- 36- ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة وهران، السنة الجامعية 2013/2012، ص10.
- 37- يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، سنة 2002، ص34.
- 38- حسن شكيب بوكلي، المرونة في إطار علاقة العمل كوسيلة لتحقيق العمل الكامل(دراسة مقارنة) بين القانون الجزائري، القانون الفرنسي و القانون المصري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس بسيدي بلعباس، السنة الجامعية 2009/2008، ص6.
- 39- ربي الحيدري، المرجع السابق، ص30.
- 40- Zina yacoub, Droit algérien detravail del'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licienctment ,presse académiquefroncofonnes.Saarbrucken Allemagne, 2014, p10.
- 41- تعريف المرونة مكتب الدولي للعمل، سنة2007
- 42- Marie-Ange Moreau et gilles Trudeau, LE Droit de travail face à la mondialisation de L'économie ,revue Relation industrielles ,numéro 8, volume53,p40.
- 43- بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق، ص9.
- 44- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2014/2013، ص4.
- 45- ماموني فاطمة الزهراء، المرجع سابق، ص 48.
- 46- لاكثر تفصيل المرجع نفسه، ص204 و ما يليها.
- 47- بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق، ص8.
- 48- ماموني فاطمة الزهراء، المرجع سابق، ص 86 وما يليها.
- 49- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص12.
- 50- ماموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص343.
- 51- يوسف الياس، المرجع سابق، ص296.
- 52- Zina yacoub,op.cit,p626.