

مفهوم الكرامة الإنسانية وتطبيقاته في علاقات العمل *The concept of dignity and its applications in labor relations*

الدكتور بلعبدون عواد

ط. د. محمد أمين بلعرج

أستاذ محاضر - أ -

تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة

مخبر قانون العمل والتشغيل

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر

mohammed.belaredj@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2021/02/24

تاريخ القبول: 2021/01/31

تاريخ الاستلام: 2020/09/30

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم الكرامة الإنسانية وتطبيقاته في علاقات العمل، وذلك من خلال تحديد مفهوم هذه الكرامة والتفصيل في مضمونها ومكوناتها وأبعادها، في إطار قانون علاقات العمل. توصلت الدراسة إلى أن فكرة الكرامة في العمل هي الهدف الأساسي والغاية الجوهرية المقصد الرئيسي الذي يصبوا إليه قانون علاقات العمل، لأن الاعتراف بها كقيمة قانونية يساهم في ترسيخ مفهوم أنسنة مجال العمل، فضلا عن تعزيز مكانة الإنسان داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الكرامة الإنسانية؛ الكرامة في العمل؛ العمل اللائق؛ ظروف العمل؛ السلامة والصحة المهنية.

Abstract:

The study aims to shed light on the concept of human dignity and its applications in labor relations, by defining the concept of dignity at work and detailing its content, components and dimensions under the labor relations law.

The study concluded that the idea of dignity at work is the primary goal and the ultimate objective and the main purpose that seeks the labor relations law, because its recognition as a legal value contributes to

establishing the humanization of the field of work as well as strengthening the position of the human being in the institution.

Keywords: Human dignity; worker dignity; decent work; working condition; Occupational safety and health.

المؤلف المرسل: محمد أمين بلعرج mohammed.belaredj@univ-mosta.dz

المقدمة:

تكمن كرامة الإنسان المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية، فهي حق لصيق بالإنسان منذ وجوده، وقد وردت في صميم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقر في العام 1948، بهدف أن يكون وثيقة دولية تضم قيما مشتركة بين جميع الشعوب والأمم، تعكس ما يطمح إليه بعمق كل إنسان، وما يمثل شروطا لإرساء قواعد المساواة والعدل والحرية والسلام في المجتمعات.¹

وإذا كانت فكرة المساس بالكرامة الإنسانية يشكل تعدي على شخصية وكيان كل إنسان، فإنه في مجال علاقات العمل تزداد فرص هذا الاعتداء باعتباره مجالا خصبا لمثل هذه الممارسات، نظرا لانعدام التوازن العقدي في علاقة العمل من ناحية،² ومن ناحية أخرى فإن الإنسان يقضي معظم أوقاته في العمل بحثا عن قوت عيشه، مما يجعله أكثر عرضة لمثل هذه السلوكيات. فما هو المقصود بمفهوم الكرامة الإنسانية في إطار علاقات العمل؟ وما هي تطبيقاته في قانون علاقات العمل؟

وغني عن البيان، أن موضوع الكرامة في العمل من القضايا التي شغلت رجال القانون والفقه، حيث تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الكرامة الإنسانية نفسها، باعتبارها قيمة جوهرية أصيلة بالإنسان، فضلا على أهمية قيمة العمل في حياة الإنسان، فهو مصدر عيشه وصائن الوحيد لكرامته الإنسانية.

وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم الكرامة الإنسانية وتطبيقاته في علاقات العمل، وذلك من خلال تحديد مفهوم الكرامة في العمل في إطار علاقة العمل، والتفصيل في حدودها ومضمونها ومكوناتها وأبعادها، وذلك على ضوء قانون علاقات العمل.

وللإجابة عن هذه الإشكالية، سنتبع المنهج التحليلي المقارن للوصول إلى وجهة نظر قانونية وأخلاقية تبين العلاقة الوطيدة التي تربط بين مصطلح الكرامة وقيمة العمل، وكذا التفصيل في المدلول القانوني لفكرة الكرامة في العمل وتطبيقاتها في إطار علاقات العمل، على ضوء المواقف القانونية والآراء الفقهية والقضائية ذات صلة بموضوع الدراسة.

يقتضي منا تحليل هذا الموضوع وملائمة جوانبه الكبرى، أن نقسمه وفق التصميم التالي: حيث سنعمل على تحديد العلاقة الجوهرية التي تجمع بين مصطلح الكرامة وقيمة العمل، وجذور هذه العلاقة (المطلب الأول)، قبل أن نعمل على التفصيل في مفهوم الكرامة في العمل وموقف قانون علاقات العمل من هذا المفهوم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مصطلح الكرامة وقيمة العمل

مما لا شك فيه، أن مصطلح الكرامة وقيمة العمل لهما علاقة وطيدة منذ الأزل (الفرع الأول)، ولتحديد هذه العلاقة وتبيان هذا الترابط الوطيد، لابد من التفصيل في الجذور التاريخية لهذه العلاقة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العلاقة بين مفهوم الكرامة وقيمة العمل

إن الحق في العمل من الحقوق الأساسية بالنسبة للإنسان سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية، إذ لا تقتصر أهميته بالنسبة للقائم به على كونه ضرورة اقتصادية لمواجهة تكاليف الحياة، وإنما تبدو أهميته على المستوى الفردي كوسيلة لتحقيق الذات وإثبات الوجود.³ حيث يحتل العمل أهمية كبرى في حياة الإنسان، وفي تنمية الحركة الاقتصادية والاجتماعية للشعوب، فهو الضامن لاستقراره العائلي والصائن لكرامته الإنسانية، فضلا عن دوره في النهوض بمستواه المعيشي وتقدمه الاجتماعي، على أساس أن العمل وسيلة أساسية من وسائل التنمية وصيانة كرامة الإنسان.⁴ فالعمل بمعناه الحديث لم يعد يقتصر على توفير منصب عمل فحسب، بل أخذ بعدا واسعا مرتبط بالاستقرار الاجتماعي ومستوى الدخل الذي يحفظ كرامة الإنسان.⁵

ومما لا شك فيه، أن العلاقة الوثيقة التي تجمع بين قيمة العمل ومفهوم الكرامة هي علاقة غامضة ومعقدة،⁶ لأن قيمة العمل تتميز ببعدها الإيجابي والسلبي في تأثير على مفهوم الكرامة،⁷ حيث يمكن للعمل أن يساهم في حفظ كرامة الإنسان وصيانتها باعتبارها هدف أساسي وجوهري من أهدافه، لكنه في كثير من الأحيان يمكن أن يكون مصدر انتهاك أو إهدار أو محاولة النيل أو حتى التقليل من هذه الكرامة، متى كان موضوع العمل وطبيعته والظروف المحيطة به تتنافى ومفهوم الكرامة.

ويقول مهاتير غاندي أن: «العمل يعطي الإنسان كرامته». أو بعبارة أخرى أن: «العمل هو مصدر كرامة الإنسان»، وأن البطالة والفقر هما نقيض هذه الكرامة، بمعنى أن أهمية العمل

تكمن في الحفاظ على كرامة الإنسان وصيانتها. ووفقا لذلك فإن مفهوم الكرامة وقيمة العمل لهما روابط وثيقة منذ الأزل، بمعنى أن العمل هو الكرامة، وأن عقد العمل هو عقد كرامة في الأساس، فلا عمل بلا كرامة ولا كرامة دون عمل، وأن كلاهما مرتبط بالإنسان. «فالعمل هو من يصنع الإنسان»⁸، «وهو الوسيلة التي يعبر بها الإنسان عن وجوده، ويحقق بها ذاته». وفي هذا الإطار يعبر الفيلسوف كارل ماكس (Karl Max) على أهمية العمل وعلاقته بكرامة الإنسان حين وصفه بأنه: «التعبير الذاتي للإنسان، وأنه الجوهر المؤكد لذات الإنسان وكرامته، وأن مفهومه يرتقي إلى مستوى فكرة العبادة في اللاهوت الديني». فالكرامة في خضم هذه العلاقة هي: القيمة الأخلاقية المزروعة في الكائن البشري والمتأصلة فيه التي لا تفارقه طيلة حياته، فهي الفطرة التي فطر عليها الإنسان، وهي المرجع الأصلي الكامن خلف فكرة الإنسان، حيث يعبر مفهومها عن ذات الإنسان وجوهره، وهويته وكيانه داخل المجتمع والدولة. ووفقا لهذا المنظور يتسنى لنا إدراج فكرة العمل وأبعادها وجوانبها في مفهوم أكثر شمولية وعمقا، لتستوعب مفهوم كرامة الإنسان، وهو ما يصطلح عليه في الوقت الراهن بالعمل اللائق.

إن فكرة الكرامة في العمل في بعدها القانوني والأخلاقي تتجلى في مفهوم العمل اللائق.⁹ فهو مفهوم يعبر عن كرامة الأجبر في العمل، أو بعبارة أخرى هو بمثابة ميثاق أخلاقيات العمل الذي يحفظ ويصون كرامة الإنسان في العمل، وقد عرف العمل اللائق في عام 1999 بوصفه بأنه الهدف الأساسي الذي تسعى إليه منظمة العمل الدولية (OIT)، «كبعد أساسي للعولمة العادلة ومكافحة الفقر والبطالة، ووسيلة لتحقيق المساواة والتضامن والتنمية المستدامة»، كما يشير مفهومه إلى فكرة حقوق الإنسان في العمل، وعلى وجه الخصوص مسألة السلامة والصحة الجسدية والنفسية للأجراء وكرامتهم داخل المؤسسة،¹⁰ في حين عرفه مدير التعاون المتعدد الأطراف لدى منظمة العمل الدولية على أنه: «العمل الذي يوفر للإنسان دخلا كافيا للعيش ويضمن الكرامة والأمن والاحترام». وهكذا يكون العمل اللائق هو: «العمل الذي يمكن من خلاله للجميع العيش حياة كريمة، تلبى على الأقل حاجياتهم الأساسية». فإذاً هو مفهوم يهدف في الأساس إلى توفير الفرص للجميع (نساء ورجالا) على عمل منتج يدر دخلا عادلا ويحقق الأمن والكرامة في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر ويكفل مستقبل أفضل لتطوير الذات والاندماج الاجتماعي.

ومن ناحية أخرى، يتضح أن فكرة الكرامة في العمل لها علاقة مباشرة ولصيقة بمفهوم العمل اللائق، بل هي مكون جوهري من مفهومه، وبعد أساسي من أبعاده. بحكم أن منصب العمل الذي لا يمنح الإنسان حياة كريمة ومناسبة ولائقة ولا يوفر الحاجيات الأساسية، لا يمكن اعتباره عملاً لائقاً وكريماً.¹¹

ومفهوم العمل اللائق في هذا السياق ليس مصطلح قانوني صرف، وإنما هو عبارة عن فكرة يتم اللجوء إليها واستخدامها في سياق الدفاع عن نوع معين من العمالة والعلاقات الاجتماعية،¹² التي تكرر وتحترم حقوق الإنسان وحياته داخل المؤسسة، وعلى رأسها الحق في الكرامة. وفكرة العمل اللائق جوهرها وهدفها الأساسي تحقيق جوانب «الكرامة والإنصاف والأمن في العمل»، لذلك نجد أن مفهوم العمل اللائق ساهم بشكل كبير في ظهور وتعزيز مصطلح الكرامة في قاموس قانون العمل، حيث ظهر كمفهوم قانوني معياري يحكم علاقة العمل في جانبها الأخلاقي والقانوني، بعدما كان مجرد مفهوم أخلاقي وديني وفلسفي مبهم وغامض. وعليه يمكن القول أن فكرة الكرامة في العمل هي بمثابة المدلول القانوني الذي يعبر عن فكرة العمل اللائق.

الفرع الثاني: فكرة الكرامة في العمل: أي جذور

يرى الفقه أن فكرة الكرامة في العمل، لها جذور قديمة قبل الاعتراف بها كقيمة ثابتة في تشريعات العمل، بل حتى قبل ظهور ما سمي بقانون العمل، حيث يربط البعض مفهوم الكرامة في العمل بالديانات السماوية في مقدمتها الديانة الإسلامية،¹³ وإلى جذور إنجيلية ترجع إلى التقاليد المسيحية واليهودية Judeo-Christian tradition،¹⁴ والتي حرصت كلها على احترام كرامة الإنسان وحرمة انتهاكها، حيث اتفقت في مجمل كتبها السماوية على تكريس هذه القيمة الجوهرية في جميع ميادين الحياة، لاسيما مجال العمل، على أساس أنها قيمة خصها الله تعالى بالإنسان وحده، وفطره بها تشريفاً له دون الكائنات الأخرى، على اعتبار أن الإنسان خليفة الله في الأرض، وفي رواية أخرى في الإنجيل أنه صورة الله في الأرض. فهي إذن قيمة مقدسة ملازمة ولصيقة بالإنسان وحده، بحيث لا يمكن تجريدها أو نزعها أو حتى التصرف فيها. كما يربطها البعض الآخر بالقانون الطبيعي باعتبارها قيمة طبيعية صرفة أصيلة بالإنسان لا تفارقه منذ خروجه إلى هذه الحياة. حيث يرى مفكري وفلاسفة هذه مدرسة أن أطروحة الكرامة هي القيمة

التي أسست لفكرة حقوق الشخصية للإنسان.¹⁵ في المقابل يرجعها البعض الآخر إلى المفهوم الروماني للكرامة الإنسانية Dignitas.

غير أن الظهور الحقيقي لمصطلح الكرامة في العمل بمفهومه المعاصر، يعود إلى أواخر القرن 18 وبداية القرن 19 (الثورة الصناعية في أوروبا)، والتي أستخدم فيها مفهوم الكرامة كتعبير عن المطالبة بتوفير الرعاية الاجتماعية والدعوة إلى إصلاح اجتماعي عميق وعادل، يراعي حقوق الأجراء ومتطلباتهم الاجتماعية في تلك الفترة، والجدير بالذكر أنها كانت نفس الفترة التي ظهرت فيها فكرة الحقوق والحريات الأساسية للأجراء، وذلك على خلفية ظروف العمل القاسية وغير الإنسانية، والظلم والاستخدام المادي التي عانت منه «طبقة البروليتاريا»، وذلك من خلال الاستغلال الاقتصادي للأجراء بغير رحمة أو شفقة. وإرهاقهم بالعمل طوال ساعات النهار وشطرا من الليل دون راحة، نظير أجور زهيدة لا تسمن ولا تغني عن جوع، وتكليفهم أيضا بالأعمال الشاقة ترهقهم ماديًا ومعنويًا، غير عابئين بصحة وسلامة الأجراء، حتى أصبحت الطبقة الأجراء تعيش وتعمل في مستوى يتنافى مع الكرامة الإنسانية.¹⁶ ونتيجة لهذا الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي أضحي الأجير عبارة عن شيء أو وسيلة أو أداة (آلة عمل) في سوق العمل، يتحكم فيها أصحاب العمل ورؤوس المال، مما جعل من العمل مجرد سلعة أو بضاعة، وأن الأجير مجرد قوة عمل ووسيلة لدفع الإنتاجية، دون مراعاة لجوهر الإنسان وكرامته، وهو في الحقيقة نفس التصور الذي كان سائدًا في العصور الخالية (العصر الإقطاعي ونظام الأقنان)، التي كان فيها الأجير مجرد ملكية خاصة مسخرة في أيدي أصحاب الملكيات، وهو نفس التصور السائد اليوم في عصر العولمة «العبودية الرأسمالية الجديدة».

في حين يرجعها البعض الآخر إلى صميم كتابات الفلسفة الاشتراكية والشيوعية والفكر الاجتماعي عموماً السائد في تلك الحقبة، وعلى رأسها فلسفة ماركس،¹⁷ والتي دافعت عن طبقة البروليتاريا وأسست لفكرة الكرامة في العمل والحقوق الأساسية للأجراء، ضد المقاربة والفلسفة المادية للنظام الرأسمالي الذي كان يعتبر العنصر البشري وسيلة إنتاج خاضعة ومملوكة لأصحاب رأس المال.

المطلب الثاني: مفهوم الكرامة وقانون علاقات العمل

تعتبر فكرة الكرامة في العمل بمثابة الهدف الأساسي والغاية الرئيسية والمقصد الجوهرية الذي يصبوا إليها قانون علاقات العمل وبيئته (الفرع الأول)، وحتى نتمكن من الإحاطة بهذا الهدف السامي والتفصيل فيه ينبغي علينا أولاً تحديد المفهوم القانوني لهذه القيمة الجوهرية في إطار علاقة العمل، وحدودها ومكوناتها وأبعادها وتطبيقاتها في هذا المجال (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الكرامة وقانون العمل: الغاية الجوهرية والهدف المنشود

وعلى الرغم من أن فقه القانون لم يستخدم صراحة مصطلح الكرامة في مجال قانون العمل إلا حديثاً، حيث ظهر مفهومه في متون الفقه كمفهوم جديد في منظومة قوانين العمل، بعدما كان غائباً لفترة طويلة. على الأقل من الناحية فقه القانون وقضاء الاجتماعي،¹⁸ إلا أن فكرة الكرامة في العمل قديمة أقراها الدين والقانون الطبيعي، غير أن مفهومها الديني والأخلاقي ظل غائباً، حيث لم يكن له أي تأثير على القوانين الوضعية التي كانت تنظم علاقات العمل في تلك الفترة، قبل ظهور قوانين العمل وبعدها. وفي هذا الإطار يعبر الفقيه الفرنسي (Adam Patrice) على أن: «بداية ظهور مصطلح الكرامة في قانون العمل كان في الأساس عبارة عن مبدأ أخلاقي أكثر منه قانوني، حيث تم استخدامه والاستعانة به كمفهوم أخلاقي وصي على علاقة العمل». مما يعني أن مصطلح الكرامة في علاقات العمل يعتبر من بين الضروريات الأخلاقية التي كانت تحكم وتنظم علاقات العمل.¹⁹

ومما لا شك فيه، أن قانون العمل يضم في طياته ومقتضياته جملة من المبادئ والأحكام والقواعد التي تركز مفهوم هذه الكرامة، حتى ولو لم يتم الإشارة إليها صراحة، لأنها تتجسد ولو بشكل غير مباشر في أغلب مبادئه ونصوصه، هذا ما يعني أن مفهوم هذه الكرامة هو الغاية الجوهرية التي يبتغيها قانون العمل، والهدف الأساسي والمقصد الرئيسي الذي يصبوا إليه.

ويشير الفقهاء (J.Rivéro) و (J.Savatie) في مؤلفهم إلى أنه: على الرغم من أن قانون العمل لم يستخدم مصطلح الكرامة في مقتضياته، غير أنه يعتمد على مفهومها وأبعادها ومشتملاتها في علاقة العمل، ومؤيدهم في ذلك أن أحكامه ومبادئه تقوم في الأساس على الطبيعة البشرية والإنسانية لحياة الأجراء،²⁰ والتي تكون فيها قيمة الكرامة مكون جوهرية أصيل في الحياة الإنسان. في حين يرى البعض الآخر أن قانون العمل على الأرجح من أكثر القوانين الوضعية التي

تراعي الجانب الأخلاقي والروحي في قواعدها وأحكامها على حساب الجانب المادي، حيث تكون للطبيعة البشرية الأولوية المطلقة في ذلك، تحقيقاً للغرض والغاية المنشودة وهي الحماية الحالة الجسدية والنفسية والعقلية للأجير، بما في ذلك كرامته الإنسانية،²¹ وأن المغزى الحقيقي والرئيسي هو حماية الجانب الأخلاقي في المقام الأول،²² من خلال الحرص على مراعاة المبادئ والقيم الأخلاقية ودمجها في إطار علاقات العمل وسوق العمل،²³ حيث يكون مضمون هذا المغزى كرد فعل على فلسفة المادية السائدة، والتي تختزل مفهوم العمل في كونه مجرد سلعة أو بضاعة، والذي يوضع فيه الأجراء موضع الممتلكات والأشياء التي تخضع لقانون السوق.²⁴

في حين يعبر الفقيه (T.Revet) أن الهدف الجوهرى المتوخى من قانون العمل يتلخص في الدفاع عن كرامة الشخص (الأجير) وحمايتها ضد مفهوم اللاكرامة والإهانة والاستغلال والعبودية الناجمة عن علاقة العمل، والتي يمكن أن يستعملها صاحب العمل لصالحه من خلال استغلال الأجير أو العمل البشري الذي يقدمه كشيء مادي (الآلة - Robot)، أو عبداً للمؤسسة (Taylor)،²⁵ ويبدو أن مثل هذه السلوكيات والتصرفات هي ممارسات تنم بالفعل على رفض اكتشاف قدرات الأجير ومهاراته ومواهبه واستفادة منها داخل المؤسسة، وهي على النقيض من فكرة الكرامة في العمل. كما يشير الفقيه الألماني (H.Sinzhiemer) إلى أن القانون الاجتماعى يسعى دوماً إلى توفير ظروف عمل إنسانية ملائمة ولائقة، حيث أكد في وقت مبكر من سبتمبر 1926 في صيغة قوية وموحدة، حين عبر على أنه: «لكل أجير الحق في الكرامة، وأن تحقيق هذه الكرامة هي مهمة أساسية تقع على عاتق قانون العمل، وأن وظيفته المحورية تتجسد في منع معاملة الأجراء على كونهم أشياء ووسائل داخل المؤسسة، وذلك بهدف فرض بناء أساسى جديد لمفهوم الإنسانية الحقيقية».²⁶ مما يعني أن مبادئ قانون العمل وجدت أصلاً لتنظيم علاقة العمل وفق قواعد قانونية وأخلاقية متكاملة ومزدوجة، تراعى الطبيعة البشرية للأجير.

إن الحديث عن مصطلح الكرامة في العمل والتفصيل في أبعاده وجوانبه ومخرجاته، يذكرنا دوماً بأن الأجير هو إنسان قبل كل شيء، وليس وسيلة أو شيء، ولن يكون كذلك أبداً، وإنما هو غاية جوهرية في حد ذاته.²⁷

لم تكن صفة الأجير لتنفي عنه صفة الإنسان في ظل التلازم الممكن والتكامل الضروري بينهما، مما يقلص أي تعارض محتمل بين الصفتين (الأجير - الإنسان).²⁸ فالأجير يبقى فوق كل شيء إنسانا داخل المؤسسة،²⁹ إن هذا التزاوج إن - إن صح التعبير - من شأنه أن يمنحه مجموعة من الحقوق والحريات الأساسية المتعارف عليها والمُعترف بها لكل شخص داخل المؤسسة، وفي مقدمتها كرامته الإنسانية، ولأن دخول الشخص في علاقة عمل لا يمكن بحال أن ينزع عنه إنسانيته، فهو لا يتخلى أو يتنازل عن صفته كإنسان ولا عن حقوقه وحرياته اللصيقة بهذه الصفة، عند أبواب المؤسسة ليسترجعها لاحقا عند مغادرته لها أو إنهاء نشاطه بها، ثم إن خضوعه لعلاقة التبعية القانونية وما تقتضيه من تنفيذ العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة لا يبيح لهما التعدي على حقوقه وحرياته العامة، خاصة بالنظر لعلويتها بصورة يمنع معها على الدولة أو الهيئة المستخدمة أو حتى الأفراد المساس بها.³⁰

وعلى أساس أن قانون العمل هو جزء من القانون العام للحريات والحقوق الأساسية،³¹ حاول المشرع من جهة وفقه القضاء الاجتماعي من جهة أخرى، إقرار وتكريس مفهوم هذه الكرامة، تارة في إطار ما يسمى بمؤسسة المواطنة (Entreprise citoyenne)، وتارة أخرى في إطار فكرة حقوق الإنسان في علاقات العمل، إلى أن تم الاعتراف بمفهوم هذه الكرامة كحق أساسي ومبدأ جوهري في قانون العمل. حيث أضحي حق الأجير في الكرامة من بين الحقوق الأساسية التي تكتسي أهمية قصوى في منظومة حقوق الأجير، إن لم يكن أسى هذه الحقوق ومصدر انبعاثها.

وتأسيسا على ما سبق ذكره، يمكن القول أن قانون العمل كان ولا يزال يسعى دوما إلى الدفاع عن مفهوم الكرامة في العمل ضد كل الممارسات والأفعال والتصرفات الحاطة بكرامة الأجير وشخصيته وحقوقه، وحتى سلامته وصحته الجسدية والنفسية والعقلية داخل أماكن العمل.

الفرع الثاني: مفهوم الكرامة في العمل: محاولة تحديد وضبط

إن الولوج في مسألة بيان وتحديد المفهوم القانوني للكرامة في العمل أو كرامة الأجير - وكلا المعنيين صحيح - في إطار علاقات العمل ليست بالأمر الهين والسهل، بل الأمر في غاية التعقيد والتشعب. ولأن الكرامة في أصلها مفهوم يتصف بالمرونة والغموض،³² حيث اعتبرها البعض بأنها «أكثر غموضا من بين جميع المفاهيم»³³ حتى المشرع استخدم مصطلح الكرامة في جل القوانين

الدولية والوطنية دون أن يحدد تعريفا جامعاً مانعاً لها، وهو ما جعل منها قيمة قانونية تستعصي على الضبط الدقيق لمكوناتها وملامحها، لأن مفهومها واسع النطاق وغير واضح. ولعل كثرة استخدام مصطلح الكرامة ساهم بشكل كبير في هذا الغموض، حيث يدل على أنه ليس لها معنى ثابت ومستقر،³⁴ وقد عبر عن ذلك بعض الفقه³⁵ بالقول: «إن مفهوم الكرامة يستمد عظمتة من ذلك الغموض الذي يحيط به، فمن مظاهر سموه أنه ظل متعالياً على كل الجهود التي بذلها الفقهاء لتعريفه»، فهو إذن مفهوم فضفاض ومرن يتصف بالعموم الذي لا يمكن تخصيصه، والإطلاق الذي لا يمكن تقييده، فهو مصطلح متعدد يحتمل كل شيء، ولا يحتمل أي شيء.

في حين يرى الجانب الآخر من الفقه خلاف ذلك، حيث ذهب بعضهم إلى تشكيك في مصطلح الكرامة، وعلاقته بالحقوق الشخصية وحقوق الإنسان، وجدوى الاعتراف به كقيمة قانونية ثابتة، لأن مفهومه يقوم في الأساس على بعده الفلسفي ومرجعياته الأخلاقية أكثر منها مرجعية قانونية،³⁶ ومؤيدهم في ذلك أن مفهوم الكرامة في ميدان القانون عموماً وقانون العمل على وجه التحديد، مصطلح دخيل وعديم الجدوى والفائدة، وجوده والاعتراف به كمبدأ قانوني وحق أساسي لا يضيف أي شيء، ما دامت هنالك أحكام ومقتضيات يمكن من خلالها حماية الإنسان (الأجير) والدفاع عنه ضد عدوان الغير، سواء كان هذا العدوان مادي أو معنوي، جسدي أو نفسي، وسواء كان الاعتداء صادر عن صاحب العمل أو من أي شخص آخر. ويضيف نفس الاتجاه بأن الإفراط في استخدام مفهوم الكرامة في القانون غير مبرر وغير مفهوم، قد يترتب عنه في الواقع خلط في المفاهيم والحقوق. خصوصاً إذا أخذنا بعين الاعتبار أن مفهوم الكرامة هو سلوك فردي باطني يختلف من شخص إلى آخر،³⁷ أي أنه صعب التحديد والتجريد، بمعنى أنه يخضع في أغلب الأحيان إلى المعيار الشخصي للشخص المعتدى على كرامته، وذلك على حسب تقديره الشخصي لحدود وأبعاد هذه الكرامة وحالات انتهاكها أو محاولة النيل منها، الأمر الذي من شأنه أن يصعب عملية تحديد المضمون الدقيق والمجرد لمفهوم هذه الكرامة.

ومن المعلوم على القاعدة القانونية أنها تهتم بالسلوك الخارجي للأفراد (وقائع وحقائق مادية)، وليس لها علاقة بالسلوك الداخلي الذي يختلج وجدانهم، وهذا يكاد أن يكون تحدياً صعباً في إفراغ أو تخريج مضمون جامع مانع مجرد، ليس فقط من الناحية القانونية فحسب،

بل كذلك من الناحية الاجتماعية، ومن هنا يحق لنا التساؤل: هل يمكن للقاعدة القانونية نقل مفهوم الكرامة وتجريده من حيزه الخاص إلى نطاقه العام؟.

حتى ولو كان المعنى الدقيق لمفهوم الكرامة في قانون العمل بقي غامضا بلا تحديد، لتعدد مضامينها وجوانبها وأبعادها. إلا أن مفهومها الافتراضي يجعل منها أداة قانونية مناسبة وفعالة لحماية حقوق الأجراء وتعزيز مكانتهم داخل المؤسسة،³⁸ كما أن الاعتراف بها كقيمة قانونية ذات طابع عالمي يساهم في ترسيخ مفهوم أنسنة مجال العمل «Humaniser le travail». فضلا على أن تبني مفهوم الكرامة كفكرة ومفهوم قد يساعد في عملية تعزيز مكانة الإنسان داخل المؤسسة.³⁹

ويقصد بمفهوم الكرامة في العمل وفق هذا السياق هي: تلك القيمة الأساسية التي يجب الاعتراف بها لكل أجير باعتباره إنسان قبل كل شيء، مما يعني عدم معاملته على أنه وسيلة أو أداة إنتاجية فحسب، بل يجب مراعاة جوهره الإنساني، لأنها قيمة ترتبط ارتباطا وثيقا بالإنسان تحت أي مسمى كان أجير أو غير أجير، داخل مكان العمل أو خارجه. لكنها في علاقة العمل تتميز بنوع من الخصوصية عكس مفهومها في بعض فروع القانون الأخرى، حيث تظهر تجلياتها وتطبيقاتها في علاقة العمل في مناسبات مختلفة، فهي في مضمونها مرتبطة بكافة الحقوق والحريات الأساسية التي يتمتع بها الشخص بصفته أجيرا وإنسانا، وأن احترام هذه الكرامة وصيانتها متوقف على مراعاة جميع الحقوق الحريات ذات صلة بها داخل المؤسسة أو مكان العمل وعدم اهدارها. كما يبدو أن مفهومها في الأساس ينطوي على نمط معين من المعاملة اللائقة والإنسانية في الحياة المهنية،⁴⁰ لأن النشاط المهني يفترض فيه أن يراعي جميع حقوق الأجراء خصوصا إذا تعلق الأمر بجوانب «الحرية والأمن والكرامة والإنصاف».⁴¹

ومن ناحية أخرى، فإن مصطلح الكرامة في العمل مفهوم يجمع بين كل ما يحتاجه الأجير انطلاقا من صفة كإنسان وأجير في نفس الوقت، وبين ضرورة حمايته من كل الأخطار الجسدية والنفسية والعقلية بما في ذلك أفعال التحرش والعنف الذي قد تستهدفه في مكان العمل،⁴² بدليل أن الفقه في أغلبه قد أجمع على العلاقة الوثيقة التي تجمع بين الكرامة – الصحة في أماكن العمل. وعلى وجه التحديد ثلاثية الكرامة والأخطار النفسية والاجتماعية في العمل (RPS) والتحرش – العنف (HV). كما ينطوي مفهومها أيضا على جميع الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الأجير بموجب علاقة العمل،⁴³ سواء تعلق الأمر بالحقوق الشخصية⁴⁴ أو الحقوق المهنية،⁴⁵ لأن

مفهوم الكرامة وفق هذا السياق هو مصدر لكل هذه الحقوق، وأن أي محاولة التعدي أو المساس بأي حق من هذه الحقوق، أو أي شيء آخر يميل إلى تجريده من شخصيته أو إنسانيته، يعتبر في حد ذاته إنكار لمفهوم هذه الكرامة وانتهاك لها. ومفهوم الكرامة في هذا المنحى هو الأصل والأساس الذي تنفرع منه باقي حقوق الشخصية الأخرى التي يتمتع بها الأفراد، والتي تدور في نطاق هذه الكرامة وفلكها، لأن هذه الحقوق مثلها مثل باقي الحقوق التي يتمتع بها الإنسان، تركز في أساسها ومفهومها على طبيعة البشرية للإنسان وجوهره الإنساني، فهي القاسم المشترك لكل هذه الحقوق، وهي من أسست لفكرة حماية الحقوق الشخصية في مجال علاقات العمل، وعلى هذا الأساس فإن مصطلح الكرامة هو بمثابة الوعاء الذي تصب فيه كل هذه الحقوق، سواء الشخصية منها أو المهنية، والرحم التي تخرج منه كافة هذه الحقوق. فالحق في الكرامة هو أساس حماية مختلف العناصر المرتبطة بشخصية الأجير،⁴⁶ فالأجير يشكل موضوع هذا الحق من خلال إنسانيته «Sujet de droit»، ومحل هذا الحق بجسمه وعقله «Un objet de droit»، فيكون الأجير موضوعا ومحلا للتعاقد في الوقت ذاته.⁴⁷ وبالتالي لا يمكننا الحديث عن حقوق الشخصية والمهنية في غياب فكرة الكرامة الإنسانية، لأنها أصل وجوهر كل الحقوق والحريات التي يتمتع بها الإنسان، حيث تدور معها هذه الأخيرة وجودا وعدما.

إن أعمال مصطلح الكرامة في علاقات العمل، والاعتماد عليه بصفته قيمة تصلح إلى تأسيس مفهوم عام للحقوق الشخصية والحقوق المهنية للأجير. فهي حق أساسي من حقوق الإنسان، بل جوهر الإنسانية ولب البشرية، والنواة التي تنبني عليها جميع الحقوق، فهي قيمة تتخذ صفة المبدأ أو القاعدة التي تقاس عليها هذه الحقوق.⁴⁸

وعلى العموم، نرى أن مفهوم الكرامة في إطار العلاقات التعاقدية عموما وعلاقات العمل على وجه الخصوص، مكفول بمقتضى أحكام القانون وروح مقتضياته، حتى ولو لم تنص عليها أحكام ونصوص قوانين العمل، وسواء اتفق عليها أطراف في علاقة العمل أو لم يتفقوا،⁴⁹ أو تم الاتفاق عليها في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية أو تم تجاهلها بمعنى أنها لا تخضع للاتفاق التعاقدي أصلا، لأنها ليست موضوعا أو محلا للتعاقد. فهي قيمة قانونية - أخلاقية متفق عليها وحتمية مفروغ منها، لأنها متأصلة في شخص الإنسان داخل المؤسسة وخارجها، وهي حق أساسي وجوهري من حقوق الإنسان، حيث لا يجوز بأي حال من الأحوال لأي شخص كان

تجربتها أو التصرف فيها أو حتى التنازل عنها. وبهذا لا يمكن لأرباب العمل والعمال التعاقد عليها، لأنها قيمة جوهرية مطلقة يتمتع بها جميع أعضاء المجتمع على حد سواء، بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي، أو العلاقات التعاقدية أو علاقات العمل التي تربطهم ببعضهم البعض،⁵⁰ لأنها لا تستمد نشأتها ومصدرها من صفتهم كأجراء فحسب، وإنما من صفتهم الإنسانية وطبيعتهم البشرية.

وفي نفس الإطار، يشير البعض الآخر إلى أن مصطلح الكرامة في العمل يترجم إلى ذلك الضابط الذي يحد من الحرية التعاقدية واستقلال الإرادة في علاقات العمل مثله مثل مبدأ النظام العام في حفظ الأخلاق الحميدة،⁵¹ كما يعتبر مفهومها أحد أبرز مكونات النظام العام الاجتماعي،⁵² كما يعبر البعض الآخر بأن مفهومها في هذا الإطار هو بمثابة المبدأ الذي يوازن بين سلطات صاحب العمل وحقوق الأجير وحياته داخل المؤسسة. في حين يشير البعض إلى أن مضمون مفهومها يشير إلى تلك وسيلة التي يمكن من خلالها الحد من تجاوزات صاحب العمل.⁵³ وهو نفس الاتجاه الذي ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر 16 جويلية 1998 حينما اعتبرت: «أن مفهوم الكرامة في علاقات العمل هو الحد من صلاحيات صاحب العمل في المسائل التأديبية»،⁵⁴ والجدير بالذكر أنه أول قرار أشار بصفة مباشرة لمفهوم كرامة الأجير في مكان العمل. وبناء عليه يمكن اعتبار مفهوم الكرامة في هذا السياق بأنها: الحد الذي يفصل بين حدود سلطات صاحب العمل والحقوق الأساسية للأجير، كضمان لعدم سوء استخدامها والتعسف فيها.

وفي هذا الصدد عبرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر 07 فيفري 2012 على أن عدم توفير صاحب العمل للظروف المادية والمعنوية الضرورية للأجير من أجل إنجاز عمله، وذلك من خلال عزله في مكان لا يراعي ظروف عمل لائقة، يعتبر خطأ من الأخطاء الجسيمة التي تقع على عاتق صاحب العمل، وإخلالا بأهم التزاماته التعاقدية، وهو ما اعتبره قضاة الموضوع بأنه انتهاك لحقوق الأجير وكرامته الإنسانية. وفي نفس اتجاه ذهبت محكمة الاستئناف المغربية في قرارها الصادر في 21 جوان 2016 حين قضت في نازلة تتعلق باعتداء على كرامة الأجير، من خلال ممارسة صاحب العمل لضغوط نفسية ولفظية على الأجير ومنعها من ممارسة عملها دون مبرر، مما دفعها إلى تقديم استقالتها تحت تأثير الإكراه والضغط، وهو ما اعتبرته المحكمة فصلا

تعسفيا وانتهاكا للكرامة الأجيرة،⁵⁵ وأكدت في حيثيات قرارها أنه سلوك عدائي مرفوض، يشكل اعتداء واضح على كرامة الأجير، على أساس أن الأجير ليس أداة من أدوات الانتاج، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة الأجير، وأن صاحب العمل ملزم بصيانة كرامة الأجراء، من أجل ضمان ظروف عمل عادلة ومرضية.

ولعل أول ما يلاحظه الباحث من خلال استقراء هذه القرارات، وتعليقا على نظرة القضاة إلى مفهوم الكرامة في العمل، أولا: نلاحظ أن قضاة الموضوع يلجئون أو بالأحرى يستندون على مفهوم الكرامة، حينما لا يوجد أساس قانوني آخر يحمي الأجير من استغلال سلطة صاحب العمل لصالحه وتعسفه في استخدامها، كنوع من الحماية الإضافية باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل (الأمن القضائي)، فمثلا نجد القضاء الاجتماعي الفرنسي يلجأ إلى مفهوم الكرامة بصفة خاصة في قضايا التحرش والعنف الجنسي والتحرش المعنوي في حالة عدم استيفاء جميع عناصر اللازمة لقيام جريمة التحرش في مكان العمل؛ ثانيا: أنه على الرغم من قلة وندرة الأحكام والقرارات القضائية التي تطرقت بشكل مباشر لمفهوم الكرامة كعنصر قائم بذاته، إلا أن مجرد إقرار القضاة بهذا الحق والاعتراف به كمبدأ أساسي والجوهري في أحكامهم وقراراتهم يعتبر مكسب مهم وضمانة حمائية لحقوق الأجراء، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في ترسيخ مفهوم الكرامة في مجال علاقات العمل من أجل الاعتراف بها كقيمة قانونية ثابتة؛ وثالثا: نشير إلى أن هذه قرارات تتفق في مجملها على مسألة احترام كرامة الأجير وضرورة حمايتها في مكان العمل، وتختلف في مفهوم هذه الكرامة وحدودها وأبعادها وجوانبها ومكوناتها وملاحمها.

وعلى الرغم من كل ما سبق، تبقى التعريفات والتحليلات الفقهية سالفة الذكر مجرد محاولات واجتهادات وافتراضات لمفهوم يتصف بالمرونة والتطور والغموض، وفي ظل غياب مفهوم قانوني واضح ودقيق لمصطلح الكرامة، يقع على عاتق المشرع مهمة التصدي لهذا المفهوم لضبطه وتحديده، درءا لاحتمالات والافتراضات والتأويلات التي قد ينجر عنها فوضى فقهية وقضائية خصوصا حول مسألة تكييف مفهوم الكرامة في علاقات العمل وحدوده وملاحمه ومكوناته، لأنه مفهوم ينم بالفعل على النقص والغموض والانفلات. وعليه لا بد أن يتصدى القانون الاجتماعي الدولي والوطني لمفهوم الكرامة بمختلف جوانبها وأبعادها في مجال العمل، حتى نتمكن من الوصول إلى تعريف قانوني واضح ومحدد لا لبس فيه، لأن عدم الاتفاق على تعريف دقيق يساهم

بشكل كبير في تمييز مفهوم هذه القيمة الجوهرية، بحيث أضحي من الشائع في الفترة الأخيرة، فكرة اللجوء إلى مفهوم الكرامة في كل الظواهر التي تجتاح مجال علاقات العمل،⁵⁶ كمحاولة لترسيخ مفهوم هذه الكرامة في الوسط المهني، غير أن الإفراط في استخدامه قد يكون في غير سياقه ومحلّه.

الخاتمة:

وفي الختام نؤكد على أن الكرامة في علاقات العمل كفكرة ومفهوم، هي وسيلة وأداة قانونية فعالة لحماية حقوق الأجير وتعزيز مكانته داخل مؤسسة العمل، ليس باعتباره أجير فحسب، بل كإنسان داخل مكان العمل. وعليه فإن الاعتراف بها كمبدأ قانوني ثابت من شأنه أن يساهم لا محالة في ترسيخ مفهوم أنسنة في مجال العمل. فهي قيمة جوهرية تصلح إلى تأسيس مفهوم عام للحقوق الشخصية والحقوق المهنية للأجراء في علاقات العمل.

وتحقيقاً لمضمون هذه الكرامة وأبعادها؛ يشترط أن يكون موضوع وطبيعة العمل المؤدى مشروعاً، بمعنى أنه لا ينقص من قيمة الإنسان وشخصيته وكرامته، كما يشترط أن تكون الظروف المحيطة بهذا العمل ملائمة وعادلة ومرضية ولائقة، حيث يؤدي فيها الأجير مجهوده الفكري والبدني في بيئة عمل سليمة خالية من التحرش والعنف والأخطار المهنية.

قائمة المراجع:

المؤلفات باللغة العربية:

الكتب:

- رجا بهلول، خطاب الكرامة وحقوق الإنسان، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ط.1، 2015.
- عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية القانون، دار نهضة مصر، القاهرة، ط.5، 1966.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ط.1، 2004.
- فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ط.1، 2005.
- محمد حلمي مراد، قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ط.2، 1953.
- وليد محمد الشناوي، مفهوم الكرامة الإنسانية في القضاء الدستوري (دراسة تحليلية مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، ط.1، 2014.

المقالات:

- باسمه خوري، الكتاب المقدس وحقوق الإنسان، مجلة البنايع، العدد 38، 2001.
- بن قو آمال، نظرة الشريعة والقانون إلى مبدأ احترام الكرامة الإنسانية للعامل، مجلة الفقه والقانون الدولية، العدد 85، 2019.
- بوتخريط نعمة، الحرية التعاقدية في إطار العلاقات الشغلية، مجلة العلوم القانونية، العدد 3، 2015.
- زيرات عبد الإله، العمل اللائق في المغرب، مجلة القانون المغربي، العدد 39، 2019.
- شليغم سعاد، العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد 10، 2017.
- مجلة العمل الدولية، منظمة العمل الدولية، مجلة عالم العمل، العدد 64، أبريل 2009.
- الأطروحات:
- سناء سويسي، قانون الشغل والمؤسسة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تونس المنار، 2015-2016.
- المؤلفات باللغة الأجنبية:
- الكتب:

- ✓ Bartoli (H), Science économique et travail, Ed. Dalloz, Paris, 1957.
- ✓ Bonnechère (M), Le Droit du travail, Ed. La Découverte, Paris, 1987.
- ✓ Brun (A) et Galland (H), Droit du travail, Ed. Sirey, Paris, 1958.
- ✓ Carbonier (J), Droit civil, les personnes, Thémis (P.U.D), 1994.
- ✓ Durant (P) et Jassaud (R), Traité de droit du travail, T. 1, Ed. Dalloz, Paris, 1947.
- ✓ Giraed (C), Hennette-Vauchez (S), La dignité de la personne humaine. Recherche sur un processus de juridiciarisation, P.U.F, Coll. Droit et Justice, 2005.
- ✓ Laurence (P-R), Struillou (Y), Philippe (W), Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié, Ed. Liaisons, France, 2014.
- ✓ Lerouge (L), La reconnaissance d'une Droit à la protection de la Santé Mentale au Travail, Ed. L.G.D.J, Paris, 2005.
- ✓ Mazeaud (A), Droit du travail, Ed. L.G.D.J, Montchretien, Paris, 2016.
- ✓ Rivéro (J) et Savatier (J), Droit du travail, P.U.F, 1956.

- ✓ Waquet (P), Struillou (Y), Pécaut-Rivolier (L), pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié, Ed. Liaisons, Paris, 2014.

المقالات:

- ✓ Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Premier partie), RDT, N.3, 2014.
- ✓ Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Deuxième partie), RDT, N.4, 2014.
- ✓ Ardant (Ph), Introduction au débat: Table ronde n. 1: Les libertés du citoyen dans l'entreprise, Dr. Soc, N. 5, 1982.
- ✓ Bonnechère (M), L'optique du travail décent, Dr. Ouv, 2007.
- ✓ Bonnechère (M), Santé-Sécurité dans l'entreprise et la dignité de la personne au travail, Dr. Ouv, 2003.
- ✓ De Tissot (O), Pour une analyse juridique du concept « dignité » du salarié, Dr. Soc, 1995.
- ✓ Delpal (B), Sur le tableau de Maurice Denis : La dignité du travail (Genève, 1931), Chrétiens et sociétés XV^e- XX^e siècles, 2002, N.9.
- ✓ Deranty (J-P), Craig Mac (M), Qu'est-ce qu'un «Travail décent» ? Propositions pour élargir la compagne de L'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique, Revue Travailler, N. 30, 2013.
- ✓ Pavia (M-L), Revet (T), La dignité de la personne humaine, Coll. Etudes juridiques, Economica, 1999.
- ✓ Gomez (A), Email and Internet Monitoring in the Workplace: Information Privacy and Contracting Out, Industrial Law Journal, N 31, 2002.
- ✓ Héas (F), Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail, Dr. Ouvrier, n 746, 2010.
- ✓ Javillier (J-C), Aspects collectives de la mobilité du personnel, Dr Soc, 1989.
- ✓ Le discours de Paul VI à L'OIT, Revue de Relation industrielles, Vol. 24, N. 4, 1969.

- ✓ Lerouge (L), Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit: le "couple dignité – santé", Risques psychosociaux au travail, Etude comparée Espagne, France, Italie, Portugal, Ed. L'Harmattan, Paris, 2009.
- ✓ Levin (A), Dignity in The Workplace: An Enquiry Into the Conceptual Foundation of Workplace Privacy Protection Worldwide, ALSB. Journal of Employment and Labor Law, Vol.11, No. 1, 63-103, 2009.
- ✓ Moreau (M.A), les droits fondamentaux des travailleurs dans l'Union Européenne, in Mondialisation, travail et droits fondamentaux, Dr. Ouv, 2001.
- ✓ Revet (T), La dignité de la personne humaine en droit du travail, in La dignité de la personne humaine, Pavia (M-L) et Revet (T). (Dir), Ed. Economica, Paris, 2000.
- ✓ Rivero (J), les Libertés publiques dans l'entreprise, Dr. Soc, 1982.
- ✓ Simitis (S), Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? Dr. Soc, n 7-8, 1997.
- ✓ Supiot (A), Pour quoi un droit du travail ? Dr. Soc, 1990.

الأمروحات:

- ✓ Palermo (K), Vers un régime unique du risque lié au travail, Thèse soutenue pour obtenir le grade de: Docteur en droit. Discipline : Sciences juridiques, Droit et santé, Université Lille 2, 2008.

¹ - الأب أبو صلاح اليسوعي، إشكالية مفهوم كرامة الإنسان المتأصلة: تحديات ثقافية تقوم على حقوق الإنسان، مجلة المشرق، بيروت، السنة 90، الجزء 1، ص.1.

² - بنحساين محمد، أي توازن في قانون الشغل بين سلطات المشغل وحقوق الأجير الشخصية، مجلة القانون المغربي، العدد 27، 2015، ص.51.

³ - زيرات عبد الإله، العمل اللائق في المغرب، مجلة القانون المغربي، العدد 39، 2019، ص.233.

⁴ - بوتخريط نعمة، الحرية التعاقدية في إطار العلاقات الشغلية، مجلة العلوم القانونية، العدد 3، 2015، ص.37.

Palermo (K), Vers un régime unique du risque lié au travail, Thèse soutenue pour obtenir le grade de: Docteur en droit. Discipline: Sciences juridiques, Droit et santé, Université Lille 2, 2008, p.15.

⁵ - شليغم سعاد، العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد 10، 2017، ص.386.

⁶ - Lerouge (L), La reconnaissance d'une Droit à la protection de la Santé Mentale au Travail, Ed. L.G.D.J, Paris, 2005, p.29.

⁷ - Revet (T), La dignité de la personne humaine en droit du travail, in La dignité de la personne humaine, Pavia (M-L) et Revet (T). (Dir), Ed. Economica, Paris, 2000, pp.137-157.

⁸ - Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Première partie), RDT, N.3, 2014, p.175.

⁹ - Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Deuxième partie), RDT, N.4, 2014, p.246.

¹⁰ - Bonnechère (M), L'optique du travail décent, Dr. Ouv, 2007, p.63-65; Deranty (J-P), Craig Mac (M), Qu'est-ce qu'un «Travail décent» ? Propositions pour élargir la compagne de L'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique, Revue Travailler, N. 30, 2013, p.148.

¹¹ - مجلة العمل الدولية، منظمة العمل الدولية، مجلة عالم العمل، العدد 64، أبريل 2009، ص 30.

¹² - Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Deuxième partie), Op. Cit, 246.

¹³ - تستمد فكرة الكرامة في العمل مشروعيتها الدينية والأخلاقية والقانونية من القرآن والسنة، فقد قال عزوجل في محكم تنزيله: [وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا]. الآية 70، سورة الإسراء.

والجدير بالذكر، فإن الشريعة الإسلامية وضعت الكثير من القواعد والأحكام التي تنظم وتشذب طبيعة العمل وظروفه لتحقيق الأهداف المرجوة منه، حيث يركز معظمها على الحفاظ على كرامة الأجير وصيانة إنسانيته وشخصيته في العمل، ولعل أبرز صور هذه الكرامة هي تقدير الأجير وعدم بخس حقه في الأجر، فقد ورد في الحديث النبوي قول النبي صلى الله عليه وسلم: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه».

¹⁴ - عبرت الكاتبة الفرنسية Béatrice Maurer أن المقاربة الغربية لفكرة الكرامة، تستمد مشروعيتها النظرية والفكرية من الديانة المسيحية على وجه الخصوص، على أساس أن الإنسان هو صورة الله في الأرض؛ باسمه خوري، الكتاب المقدس وحقوق الإنسان، مجلة الينابيع، العدد 38، 2001، ص.6-7.

في حين أكد البابا (VI Paul) على العلاقة الوثيقة التي تربط بين مفهوم الكرامة وقيمة العمل في التقاليد المسيحية، باعتبارها قيمة دينية جوهرية نص عليها الكتاب المقدس (Bible) في عديد من صحائفه. وذلك في سياق رسالته التي وجهها إلى منظمة العمل الدولية OIT، بمناسبة الذكرى الخامسة

لتأسيسها، وتجدر الإشارة إلى أن الإتحاد الدولي للنقابات المسيحية ساهم بدوره في ترسيخ الروابط القائمة بين القيم المسيحية ومفهوم الكرامة في مجال العمل، ولعل أهم هذه الاسهامات كانت من خلال لوحة جدارية للفنان موريس دينيس التي قدمها الإتحاد الدولي للنقابات المسيحية إلى مكتب العمل الدولي (ILO) في سنة 1931 في موضوع حفل افتتاح الدورة الخامسة عشر للمؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية، حيث حملت هذه اللوحة عنوان «كرامة الأجير» والتي يظهر فيها المسيح عيسى عليه السلام وهو يتحدث مع مجموعة من العمال في ورشة عمل في العصر الحديث، بعد أن ألقى أدوات عمله؛ وقد كانت هذه اللوحة عبارة عن تعبير رمزي لأهمية ومكانة الدين في العمل، كما ساهمت هذه اللوحة الجدارية في تعزيز فكرة الكرامة في العمل وترسيخ مفهومها في السياق المهني، ليكون أول ظهور حقيقي لمفهوم الكرامة في العمل على الأقل في بعده الديني؛ يراجع في ذلك: منظمة العمل الدولية، مجلة عالم العمل، العدد 64، أبريل 2009، ص.15؛

Héas (F), Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail, Dr. Ouvrier, n 746, 2010, p.461; Delpal (B), Sur le tableau de Maurice Denis : La dignité du travail (Genève, 1931), Chrétiens et sociétés XV^e- XX^e siècles, 2002, n 9, p.139; Le discours de Paul VI à L'OIT, Revue de Relation industrielles, Vol. 24, N. 4, 1969, p.797.

¹⁵ - مواقف آسيا، المرجع السابق، ص.251.

¹⁶ - محمد حلمي مراد، قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ط.2، 1953، ص.16؛ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ط.1، 2004، ص.15؛ فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ط.1، 2005، ص.1.

¹⁷ - Bartoli (H), Science économique et travail, Ed. Dalloz, Paris, 1957, p.308,

¹⁸ - De Tissot (O), Pour une analyse juridique du concept « dignité » du salarié, Dr. Soc, 1995, p. 972; Bonnechère (M), Santé-Sécurité dans l'entreprise et la dignité de la personne au travail, Dr. Ouv, 2003, p.453; Revet (T), La dignité de la personne humaine en droit du travail, Op. Cit.

¹⁹ - Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Deuxième partie), Op. Cit, p.244.

²⁰ - Rivéro (J) et Savatier (J), Droit du travail, P.U.F, 1956, p.14.

²¹ - Brun (A) et Galland (H), Droit du travail, Ed. Sirey, Paris, 1958, p.11.

²² - Adam (P), La « dignité du salarié » et le droit du travail (Deuxième partie), Op. Cit, p.245.

²³ - Bonnechère (M), Le Droit du travail, Ed. La Découverte, Paris, 1987, p.3-4.

²⁴- Supiot (A), Pour quoi un droit du travail ?, Dr. Soc, 1990, 485; Durant (P) et Jassaud (R), Traité de droit du travail, T. 1, Ed. Dalloz, Paris, 1947, p.113, Brun (A) et Galland (H), Op. Cit, p.11.

²⁵- Revet (T), Op. Cit, pp.139-142.

²⁶- Javillier (J-C), Aspects collectives de la mobilité du personnel, Dr Soc, 1989, p.449; Simitis (S), Le droit du travail a-t-il encore un avenir?, Dr. Soc, n 7-8, 1997, p.667.

²⁷- Laurence (P-R), Struillou (Y), Philippe (W), Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié, Ed. Liaisons, France, 2014, p.121.

²⁸- سناء سويسبي، قانون الشغل والمؤسسة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تونس المنار، 2015-2016، ص.485.

²⁹- Ardant (Ph), Introduction au débat: Table ronde n. 1: Les libertés du citoyen dans l'entreprise, in «L'entreprise et les libertés publiques», Colloque de l'Association française de droit du travail et de sécurité sociale, Dr. Soc, N. 5, 1982, p.340.

³⁰- سناء سويسبي، المرجع السابق، ص.485.

³¹- Mazeaud (A), Droit du travail, Ed. L.G.D.J, Montchretien, Paris, 2016, p.123.

³²- بن قوامال، نظرة الشريعة والقانون إلى مبدأ احترام الكرامة الإنسانية للعامل، مجلة الفقه والقانون الدولية، العدد 85، 2019، ص.96.

Waquet (P), Struillou (Y), Pécaut-Rivolier (L), pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié, Ed. Liaisons, Paris, 2014, p.25; Lerouge (L), Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit: le "couple dignité – santé", Risques psychosociaux au travail, Etude comparée Espagne, France, Italie, Portugal, Ed. L'Harmattan, Paris, 2009, p.22; Héas (F), Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail, Op. Cit, p.462; Mathieu (B), La dignité de la personne: quel droit ? Quel titulaire ?, D 1996, I, p.282.

³³- Cayla (O), Dignité humaine: le plus flou des concepts, Le Monde, 31 janvier 2003, p.14.

³⁴- Sandkühler (H-J), La dignité humaine et la transformation des droits moraux en droit positif, Le respect de la dignité humaine, Cours Brésilien Interdisciplinaire en Droit de L'homme, Op. Cit, p.72; Lerouge (L), Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit: le "couple dignité – santé", Op. Cit, pp.23-24.

³⁵- عبد الفتاح عبد الباقي، نظرية القانون، دار نهضة مصر، القاهرة، ط.5، 1966، ص.127.

³⁶- Carbonier (J), Droit civil, les personne, Thémis (P.U.D), 1994, pp.166-167.

³⁷ - يعني أن الكرامة ليست واحدة، وإنما تكتسب معاني مختلفة ومتعددة في المجتمعات المختلفة على حسب الخلفية والمرجعية التي تستمد منها هذه الكرامة، وهو ما يصطلح عليه ب: «الكرامات المتعددة»؛ يراجع في ذلك: وليد محمد الشناوي، مفهوم الكرامة الإنسانية في القضاء الدستوري (دراسة تحليلية مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، ط.1، 2014، ص.25؛ رجا بهلول، خطاب الكرامة وحقوق الإنسان، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ط.1، 2015، ص.11.

Sur L'histoire du mot dans la langue allemande Voir L'entrée "Dignité" du Dictionnaire allemand des frères Jacob et Wilhelm Grimm, 30^e Livraison, p.13.

³⁸ - Giraed (C), Hennette-Vauchez (S), La dignité de la personne humaine. Recherche sur un processus de juridiciarisation, P.U.F, Coll. Droit et Justice, 2005, p.112.

³⁹ - Héas (F), Op. Cit, p.462.

⁴⁰ - Ibid.

⁴¹ - Le travail décent, Rapport du directeur général, 87^e session de l'OIT, Genève, Juin 1999; Bonnechère (M), L'optique du travail décent, Op. Cit, p.57.

⁴² - Lerouge (L), Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit: le "couple dignité – santé", Op. Cit, p.22.

⁴³ - Moreau (M.A), les droits fondamentaux des travailleurs dans l'Union Européenne, in Mondialisation, travail et droits fondamentaux, Dr. Ouv, 2001, p.57; Dans le même sens, Brunelle (C), évoque la dimension "universaliste" de la dignité, Art. Préc, p.166.

⁴⁴ - الحق في الزواج - الحق في الاسم - الحق في اختيار المظهر - الحق في السلامة البدنية والمعنوية - الحق في احترام الحياة الخاصة - الحق في الصورة.

⁴⁵ - الحق في الأجر - الحق في الضمان الاجتماعي - الحق في الراحة - الحق في الإضراب - الحق في الصحة والأمن في العمل - الحق في التفاوض الجماعي، الحق النقابي إلخ.

⁴⁶ - Beignier (B), Le Droit de la personnalité , coll. Que sais-je, N 2703, p.45.

⁴⁷ - Rivero (J), les Libertés publiques dans l'entreprise, Dr. Soc, 1982, p.424.

⁴⁸ - المواق آسيا، المرجع السابق، ص.264؛

Moreau (M.A), Op. Cit, p.57

⁴⁹ - Gomez (A), Email and Internet Monitoring in the Workplace: Information Privacy and Contracting Out, Industrial Law Journal, N 31, 2002, p.321.

⁵⁰- Levin (A), Dignity in The Workplace: An Enquiry Into the Conceptual Foundation of Workplace Privacy Protection Worldwide, ALSB. Journal of Employment and Labor Law, Vol.11, No. 1, 63-103, 2009, p.71.

⁵¹- Lerouge (L), La reconnaissance d'une Droit à la protection de la Santé Mentale au Travail, Op. Cit, p.28.

⁵²- Edelman (B), Op. Cit, p.185; Pavia (M-L), Revet (T), La dignité de la personne humaine, Coll. Etudes juridiques, Economica, 1999, pp.31-32.

⁵³- Rivero (J), Op. Cit, p.424.

⁵⁴- Cass. Soc, 16 juillet 1998, n 96-41.480.

⁵⁵- قرار محكمة الاستئناف بالرباط الصادر بتاريخ 2016-06-21، ملف اجتماعي، عدد 1501-405-2015، المنشور في المجلة المغربية للدراسات القانونية والقضائية، العمل القضائي، العدد 13، 2016، ص.289.

⁵⁶- Lerouge (L), Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit: le "couple dignité – santé", Op. Cit, p.22.