

ماموني فاطمة الزهراء

أستاذة مساعدة بكلية الحقوق

جامعة عبد الحميد ابن باديس- مستغانم-

التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة

نصت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وبشكل خاص عن حق العمال في تقنين أوقات العمل والراحة، حيث أكدت على حق كل عامل في الراحة وفي أوقات الفراغ، يجتمع فيها قوته ويستعيد نشاطه، كما أن له الحق في تحديد ساعات العمل، وذلك لكي لا يتم استغلاله اقتصاديا وتشغيله ساعات طويلة من العمل، تؤدي إلى انتهاك حقوقه وإنسانيته، كما له الحق في إجازات مدفوعة الأجر تكون دورية بشكل أسبوعي وسنوي يستريح فيها من ضغط العمل¹.

على هذا الأساس، ونظرا لأثر تلك المدة على صحة العامل، سعت تشريعات العمل إلى التدخل لإقامة توازن بين جملة من الاعتبارات، حماية صحة العامل ومتطلباته الاجتماعية و استفادة المؤسسة من قدراته، وهذا تبعا للمعطيات العامة القائمة في كل بلد ومستوى التنمية به، على أن يتم احترام الأسس والمبادئ التي تقوم عليها، وهذا فيما يخص، أسبوع العمل والمقدر بـ 40 ساعة، و أيام العمل ويجب أن لا تقل عن خمسة أيام. و ساعات العمل اليومي و يجب أن لا تتجاوز 12 ساعة، و نظام العمل في كل ما يخص تنظيم العمل المستمر والعمل الليلي والتأوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي² هذا من جهة، من جهة أخرى تعتمد المدة كمييار لتحديد قيمة الأجر ودفعه بما يتناسب و مدة العمل المنجز.

على اعتبار أن المدة القانونية للعمل هي الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة مستخدمه و تحت إدارته، و التي يمكننا المطابقة خلالها ما بين الجهد المبذول و الأجر المدفوع كقابل لهذا الجهد، ممثلة بذلك حصانة قانونية ومعنوية للعامل، ضد مختلف العوائق التي تؤثر في مردوبيته أو نتائج عمله.

¹ أكثر تفصيل عن حق العمال في تحديد ساعات العمل وفي الإجازات المأجورة، أنظر وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، جامعة دمشق، كلية الحقوق، 2007، ص 112.

² أنظر المواد من 27 إلى 32 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، و أ. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2000 ص 24.

عرف هذا المفهوم الكلاسيكي لمدة العمل تغييرا جذريا في ظل عولمة أسواق العمل، حيث أصبحت المتغير الأساسي المعتمد لتنظيم شروط وظروف العمل. فهي من وجهة نظر المستخدم معيارا لزيادة الإنتاجية ومواجهة المتغيرات الاقتصادية بأقل التكاليف، في حين يعتبرها الأجراء أحد أهم المطالب الأساسية التي يجب أن تحضي بالحماية القانونية والنضال المتواصل ضد تخفيض وقت العمل اليومي المحدد بثمانية ساعات، والأسبوعي في كل ما يتعلق بالراحة والعطل مدفوعة الأجر³.

أمام تغير مفهوم مدة العمل، أصبحت هذه الأخيرة من المسائل التي تشكل حقوقا والتزامات متبادلة ومتناقضة في نفس الوقت، خاصة أمام متطلبات المنافسة في تبني شروط جديدة للإنتاج، و التي دفعت المؤسسات إلى اعتماد مرونة كمية داخلية تقوم على تغيير عدد ساعات العمل دون تغيير عدد الأجراء، وقد تترتب عن ذلك تبني أنظمة جديدة لوقت العمل من خلال لجوء المستخدم إما إلى تخفيضه ولو استدعى الأمر تخفيض الأجور أيضا (المبحث الأول)، أو إلى توزيع وقت العمل وتكييفه حسب متطلبات النشاط، معتمدا في ذلك على سلطته في الإدارة حيث أصبح وبدعم من المشرع يقرر وبكل حرية تنظيم العمل ومدته وكثافة النشاط وظروفه المادية، إلى درجة إضعاف معايير توقيت العمل الجماعي والموحد للعمال (المبحث الثاني).

المبحث الأول. تخفيض وقت العمل

أصبح وقت العمل في ظل العولمة الاقتصاد ثروة قابلة للتقسيم، و هذا من خلال إجراء موازنة ما بين العمل المتوافر والأشخاص العاملين اعتمادا على آليات معينة، رغم كل ما يترتب عنها من انعكاسات سلبية.

أولا. آليات تخفيض وقت العمل

لقد اعتبر تخفيض مدة العمل أحد أهم مطالب النقابات العمالية. هذا لما يترتب عليه من آثار ايجابية تنعكس على صحة العمال واستغلال أوقات فراغهم وحياتهم الشخصية والعائلية، انطلاقا من مبدأ تحسين ظروف العمل وحفظ الحياة الخاصة للعامل⁴. ليتخذ بذلك مسألة تخفيض وقت العمل أبعادا إيديولوجية و اجتماعية، مشكلة مظهرا للتطور الاجتماعي والمكتسب من خلال النضال الجماعي ضد الاستغلال المكثف ل قوة العمل، وحفظ الكرامة الإنسانية لعامل ولمواطنته⁵.

³ دفعت ضرورات التكيف مع الظروف المستجدة والتغلب على الصعوبات الاقتصادية وزيادة الإنتاجية- والتي تعني مقدار ما ينتجه العامل في فترة زمنية معينة- المؤسسات إلى ضرب معايير توقيت العمل العادي عرض الحائط حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة.

⁴ V. - Marion Del Sol, L'activité Salariee aujourd'hui et demain. Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998, p.95.

⁵ فقيل بداية نضال النقابات العمالية، من أجل التخفيض من مدة العمل التي كان معمولا بها آنذاك والتي كانت محجفة في حق العمال إلى درجة كبيرة، كان يترك أمر تحديدها إلى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد، والإرادة المستقلة، مما أدى إلى تعسف وتشدد صاحب العمل في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة ووقت العامل الذي كثيرا ما يضطر إلى قبولها تحت وطأة الحاجة الاقتصادية والاجتماعية. هذا

إلا أن تأثر عالم الشغل بالتطور التكنولوجي والتقني أفرز تطورات أخرى على مستوى تنظيم الإنتاج وتسيير اليد العاملة، كما جعل قانون العمل محل نقاش لما كرسه من مطالب وضغوطات ونزاعات و هذا نتيجة فتحه المجال أمام المستخدمين بدافع المنافسة ومتطلبات المرونة لمخالفة القواعد القانونية وتدعيم حريتهم لاتخاذ القرار في تطوير أنظمة وقت العمل، ليصبح تخفيض وقت العمل في أبعاده الثلاثة وقت العمل اليومي والسنوي (العطل مدفوعة الأجر) ومدى الحياة (التقاعد) أحد أهم مساعي المستخدم اعتمادا على سلطته المنفردة.

فضلا عن تعزيزه مجال التفاوض الجماعي والذي يتيح له إمكانية التهرب من بعض أحكام قانون العمل، الأمر الذي يضر بمصالح العمال⁶، ليتخذ بذلك تخفيض مدة العمل بعدا اقتصاديا يقوم على مرونة تسيير اليد العاملة وإعادة توزيع العمل لرفع الإنتاجية وخفض التكاليف.

يقصد بتخفيض وقت العمل، تحديد مدة عمل أسبوعية متوسطة خلال السنة أقل من المدة القانونية للعمل، و يتخذ هذا التخفيض صورا عديدة، التخفيض الفردي لوقت العمل والتخفيض الجماعي لوقت العمل و امتيازات العطل مدفوعة الأجر، هذا ما نوضحه بتفصيل أكبر تباعا.

1. التخفيض الفردي لوقت العمل (العمل بالوقت الجزئي)

يعرف العامل بالوقت الجزئي على أنه شخص مستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين. ويشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين" إلى العاملين طيلة الوقت الذين:

يرتبطون بعلاقة استخدام من النوع نفسه، "يعملون في العمل نفسه أو المهنة نفسها أو في عمل مهنة مماثلين" المستخدمين في المؤسسة نفسها، أو المستخدمين في المنشأة نفسها حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، أو المستخدمين في فرع النشاط نفسه حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين، في حين لا يعتبر العاملون

ما كان معمولا به في مرحلة سيادة مبدأ سلطات الإدارة، إلا أنه من المفارقات أن تغير العولمة وضرورات المنافسة كل هذه المعايير في تحديد مدة العمل، وهذا بعد نضال طويل توج بتدخل الدولة لتحديد المدة القصوى للعمل، هذا حتى ولو كان تدخله من أجل تخفيض مدة العمل لأن لها من الآثار ما يمس بالأمن الاجتماعي للعامل أو توزيع مدة العمل وفقا لما يخدم مصالحه، دون إقامة أي اعتبار لمسألة الحماية الاجتماعية للعاملين. أنظر، أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2004، ص 124 و 125.

⁶ V : - Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier. Alain supiot « Droit du Travail » 20 édition .Daloz 2000, p 21 § 39 et 22 § 27

فقدان العمل الذي تم تأسيسه منذ نهاية القرن 19، أصبح اليوم محل نقاش، بعد أن تم استحداثه. ليحمل نتائج التكنولوجيا والتصنيع لطبقة الأجراء حيث لم يعد العمل مطلقا مرادفا للاستقرار والتكفل الاجتماعي.

V. Sophie Boutillier, Travail et entreprise règles libérales et « globale management ». série clichés, collection l'esprit économique, Innoval, 2005 p 12.

طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادلة لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية عاملين بعض الوقت.⁷

مفاد هذا النص أن معيار تصنيف العامل بالوقت الجزئي هو وجود عاملين طيلة الوقت على أن يرتبط كل من العاملين بالوقت الكامل وبالوقت الجزئي بعلاقة استخدام من النوع نفسه. ويؤدون نفس العمل ويتواجدون في نفس المؤسسة والإف في المنشأة أو قطاع النشاط، يعتبر العمل بالوقت الجزئي وفقا لهذا المفهوم، امتياز كرسته تشريعات العمل لفائدة المؤسسات المستخدمة كوسيلة مرونة، تسمح لها بالتخفيض الفردي لوقت العمل. وهذا كلما استدعت الظروف الاقتصادية تضيق دائرة النشاط الاقتصادي .
المشرع الجزائري⁸ بدوره أجاز لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل. وهذا من خلال تقليص مدة عمل الأجراء بما يقل عن المدة القانونية للعمل، على أن لا تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل.⁹ ليعتبر بذلك العمل بالوقت الجزئي وسيلة ذات هدف مادي مزدوج:

الهدف الأول. تستفيد المؤسسة من تخفيض التكاليف الاجتماعية في كل ما يتعلق بالالتزامات المالية التي تفرضها السياسة الاجتماعية على المنشآت، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية والمبالغ الواجب تخصيصها للخدمات الاجتماعية إلى جانب تخفيض الأجور، يتضح ذلك من خلال كفاءات وطرق دفعها، حيث تتناسب تماما وساعات العمل المنجزة من طرف الأجير. هذا ما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالوقت الجزئي، والتي نصت على أن يتقاضى العاملون بالتوقيت الجزئي راتبا نسبيا مقارنة مع راتب الأجراء العاملين بالتوقيت الكامل. وكذلك الوضع بالنسبة للتعويضات القانونية أو المتفق عليها حيث تكون وفقا للمدة الفعلية للعمل.¹⁰

⁷ - حسب التعريف الوارد عن اتفاقية العمل لبعض الوقت رقم 175 الصادرة سنة 1994. يستعمل أيضا مصطلح العمل بعض الوقت والعمل بدوام جزئي. أنظر، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، "كوثر"، 2010، ص 60.

⁸ وهذا من خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1999 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

⁹ وهذا طبق للمادة 02 من المرسوم السالف الذكر. أما المشرع الفرنسي فقد وسع تعريف العامل بالوقت الجزئي حيث يعتبر كذلك، كل من تقل مدة عمله عن المدة القانونية للعمل أو عن مدة العمل المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية، أو عن مدة العمل الشهرية، أو مدة العمل السنوية. أنظر المادة 1- 3123 الموافق للمادة 2-4 212-212، قانون العمل الفرنسي الصادر بتاريخ 02 أوت 1989 والمعدل سنة 2008، دالوز، الطبعة 70، سنة 2008، ص 724. في هذا المجال أكد الاجتهاد القضائي على أنه يعتبر بمثابة أجير بالوقت الجزئي الأجراء الذين يؤدون عملهم لمدة 32 ساعة أسبوعيا مقارنة بـ 39 ساعة عمل للعاملين طيلة الوقت المماثلين. أنظر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 23 جوان 1993، قانون العمل الفرنسي المرجع السابق، ص 724.

¹⁰ وهذا طبقا للمادة 11 من المرسوم السالف الذكر. في نفس المجال، أكد المشرع الفرنسي على أنه يؤخذ بعين الاعتبار مدة عمل الأجير العامل بالوقت الجزئي وأقدميته داخل المؤسسة لتحديد أجره مقارنة بأجير يتمتع بنفس الخصائص المهنية والذي تشغل بالتوقيت الكامل في المؤسسة. أنظر المادة 10-3123 الموافق للمادة 5-4-212 212-212 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

الهدف الثاني. يتمثل في عدم تكيف اللجوء للعمل بالوقت الجزئي على أنه استخدام تعويضي، الأمر الذي يتيح الفرصة أمام المستخدم لاستغلال المدة المتبقية الناتجة عن الفارق ما بين المدة القانونية للعمل والمدة الجديدة بعد التخفيض، و هذا من خلال طلب تنفيذ ساعات عمل خارج ساعات العمل الأصلية، دون أن يحظى الأجير بأي امتياز فيما يخص التعويض عنها، حيث يتم اعتبارها ساعات إضافية و لكن يتم تعويضها بالراحة و ليس بمنح إضافية، مما يؤدي إلى إمكانية التعسف من طرف المستخدم في اللجوء للعمل بالوقت الجزئي، خاصة وأن المشرع الجزائري فتح المجال أمام المستخدم باللجوء إليه كلما كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، بخلاف المشرع الجزائري، أورد المشرع الفرنسي بعض الحدود من حيث لجوء المستخدم إلى العمل بالوقت الجزئي، حيث يتم اللجوء إليه إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو أخذ رأي لجنة المؤسسة أو بقراره المنفرد بعد إعلام مفتشية العمل، على أن يلتزم بتقديم برامج توزيع وقت العمل وتخفيضه للجنة المؤسسة على الأقل مرة في السنة¹¹، رغم ذلك ثبت أمام ضرورات التنافس، تضاعف اللجوء إلى الاستخدام بالوقت الجزئي والتي تمثل نسبة 80% من النساء العاملات¹²، الأمر الذي يؤدي إلى عدم تكافؤ فرص النفاذ إلى جميع جوانب المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم مواجهة العوائق على أساس الجنس.

2. التخفيض الجماعي لوقت العمل

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في كل القطاعات¹³ على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل. هذا وفي حين أجازت المادة 04 من الأمر المذكور تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل ولكن فقط بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق، إلا أنه مقابل ذلك تركت تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية. مما يؤكد على أن المشرع الجزائري أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل، إما بمقتضى التفاوض الثنائي أو التفاوض الثلاثي. لتكون نتيجة ذلك

¹¹ رغم ذلك ثبت أمام ضرورات التنافس تجاوزات المستخدمين والتعسف في اللجوء للعمل بالوقت الجزئي حيث ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية على التأكيد على أنه التسريح الناتج عن رفض أجير عامل بالوقت الجزئي قبول تعديل توزيع وقت عمله والمفروض من طرق المستخدم بغرض الأذى والتحرش وليس بسبب مصلحة المؤسسة يعتبر بدون سبب جدي وحقيقي. عن قرارها الصادر بتاريخ 14 أكتوبر 1998.

و في قرار آخر أكدت على أنه: رفض الأجير قبول التغير الجاري على ساعات عمله بقرار من المستخدم في إطار ممارسة سلطته في الإدارة يمكن أن يكون مشروعا، خاصة أن هذا التغير لا يتلاءم مع الالتزامات العائلية للأجير، 9 ماي 2001، أنظر، قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 224.

¹² تسعى النساء العاملات إلى الاستفادة من ساعات عمل مرنة تسمح لها بالتوفيق ما بين حياتهن المهنية وحياتهن الخاصة، خاصة العائلية. كما تشكل نسبة العاملين بالوقت الجزئي 15% من مجموع العمال في حين أن 40%

منهم يعانون من تعسفات المستخدمين في ما يخص الحقوق المرتبطة به أنظر، Del Sol, *op.cit*, p 95. ¹³ وهذا طبقا للمادة 02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ج ر عدد 3 لسنة 1997، وهذا بعد أن كانت 44 ساعة طبقا لقانون 90-11. كما ألقى هذا الأمر بموجب المادة 08 منه المواد من 22 إلى 26 من نفس القانون.

ترك أمر تنظيم توزيع المدة القانونية للعمل وفق ما يتناسب وطبيعة كل قطاع ومؤسسة ومتطلباتها.

إن فتح المشرع الجزائري مجال التفاوض في مجال تنظيم ساعات العمل، يطرح فرضية أن يتضمن هذا التنظيم، تخفيض لوقت العمل وما يصاحبه من إمكانية خفض للأجور، خاصة وأن المشرع الجزائري وإن حدد المدة القصوى للعمل والتي لا يمكن تجاوزها، إلا أنه لم يتحدث عن إمكانية النزول عنها¹⁴، الأمر الذي يسمح للمستخدم بتحديد المدة العادية للعمل بعدد ساعات يقل عن المدة القانونية، وهذا استنادا على سلطته في تعديل عقود عمل أجرائه، ليجدوا أنفسهم أمام واقع تخفيض أجورهم.

اعتبرت هذه التقنية المزدوجة في تخفيض وقت العمل وخفض الأجور الأكثر حداثة واستعمالا في دول الاتحاد الأوروبي¹⁵، وهي وإن كانت المصدر الأكبر لنزاعات العمل، إلا أنها مع ذلك تعتبر أحد العناصر اللازمة والضرورية لإعادة تنظيم أنظمة العمل، و المحرك الأساسي لإعادة أنظمة الإنتاج وصياغة مفاهيم العمل والكفاءة والخصائص المهنية واتجاهات أنظمة التكوين، كل هذا من أجل البقاء في دائرة المنافسة والاستجابة لضرورات السوق والتكيف والمعطيات الاقتصادية الجديدة وتطوير المؤسسات¹⁶، ليصبح من أولويات السياسة الاجتماعية العامة التي سعت إلى تكريسه من خلال وضعيتين:

الوضعية الأولى. يمكن من خلالها للمستخدم أن يتخذ قرار تخفيض وقت عمل أجرائه بإرادته المنفردة، وإن كان هذا الوضع أقل امتياز بالنسبة له، مقارنة مع ما يربته الوضع الثاني من فوائد ومزايا. حيث لا يمكنه في هذه الحالة تخفيض الأجور.

الوضعية الثانية. يتم تخفيض وقت العمل من خلال التفاوض، حيث يقترح المستخدمون تخفيض وقت العمل، في حين يتمتع العمال بمرونة ساعات عملهم.¹⁷

¹⁴ يعتبر الحد الأقصى لمدة العمل من النظام العام، أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 126.

¹⁵ تعزيزا لفكرة تقسيم الشغل في بعض الدول الأوروبية، أصبح العمال المهودون بالطردي لأسباب اقتصادية يقبلون التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية ليحافظوا على مواطن عملهم. ففي ألمانيا مثلا توصلت الحكومة إلى المحافظة على أكثر من 200.000 منصب عمل سنة 1993 بفضل التقيص من ساعات العمل الأسبوعية مقابل منحة إضافية تسدها الدولة لتعويض الخسارة في الأجر الناتجة عن هذا التقيص.

و توصلت شركة فلسفاغن Volkswagen إلى التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية إلى 28 ساعة باتفاق مع النقابات. و تمكنت بذلك من المحافظة على 30.000 منصب شغل كانت مهددة بالإلغاء. تلك بعض نماذج التي توصلت إليها بعض الدول لإعطاء مزيد من المرونة لتشريعاتها الاجتماعية، أنظر، محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، دراسات قانونية، 1998-1999، مجلة تصدرها كلية الحقوق بصفاقص، تونس، عدد 6، 1999، ص 34.

¹⁶ V, -Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? . Animation nationale et européenne des projets ADAPT et objectif 4 février et avril 1999, p 20 et 30.

¹⁷ لقد كان التفاوض حول تخفيض وقت العمل محل اهتمام الشركاء الاجتماعيين منذ 20 سنة.

V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *op. cit*, p 936 § 934.

رغم عدم قانونية هذه الوضعية، إلا أن السلطات ساهمت في تطوير آليات "التخفيض الاتفاقي لوقت العمل"، وهذا من خلال منح امتياز للمستخدم بالاتفاق على خلاف ما نص عليه القانون و التفاوض لإجراء تعديلات على وقت العمل، يشمل هذا التعديل تخفيض وقت العمل، إلى جانب تخفيض التكاليف الاجتماعية في كل ما يخص الالتزامات المالية التي تفرضها السياسة الاجتماعية على المنشآت المختلفة، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية والمبالغ الواجب تخصيصها للخدمات الاجتماعية¹⁸ على أن تتحمل الدولة و صاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن تخفيض ساعات العمل، هذا ما كرسه قانون quinquennale الصادر سنة 1993 و المعدل بموجب قانون روبان "Loi Robien" الصادر سنة 1996 و القانون الصادر سنة 1998¹⁹، و قد ذهب القانون الصادر بتاريخ 19 جانفي 2000 في نفس المجال إلى تكريس مبدأ "تطوير التفاوض و تخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي"²⁰. إنما يشترط فقط أن يكون مصدر التخفيض هو الاتفاق المشترك الناتج عن التفاوض وليس بقرار المنفرد للمستخدم.

ثانيا. انعكاسات تخفيض وقت العمل على حقوق الأجراء

يرى بعض دعاة الاقتصاد الليبرالي أن اعتماد مرونة وقت العمل ليس له أي تأثير على أمن العمال، إذا ما تم تحقيق التوازن ما بين طرق الإنتاج ووقت العمل، معتبريها بذلك وسيلة لتطوير العمل وتحسين ظروف ونوعية الحياة. وهذا من خلال اعتماد الشفافية و التوازن ما بين الأطراف. وللحصول على هذه النتائج لا بد من تقاسم الأرباح و التعويض عن الكفاءة واعتماد التفاوض انطلاقا من مبدأ الريح المتبادل. في حين يرى البعض الآخر أن تقنية تخفيض وقت العمل ليس لها أي آثار إيجابية على العمال، باستثناء ما إذا كان التخفيض لمدة العمل تم بطريقة غير ملموسة.

¹⁸ في هذا المجال تمت مراجعة التشريعات الاجتماعية في كل من فرنسا و بلجيكا. هذا أمام خطر الطرد و البطالة التي أصبحت تهدد عددا كبيرا من العمال بسبب المنافسة، فقد توصلت إيطاليا إلى اعداد عقود عمل جديدة تسمى عقود التضامن، يقبل العمال بمقتضاها التناقص من ساعات العمل و تتحمل الدولة و صاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن تخفيض ساعات العمل. انظر محمد الناصر، المرجع السابق، ص34.

¹⁹ قانون روبان "Loi Robien" الصادر بتاريخ 11 جوان 1996، تضمن الإعفاء من التكاليف الاجتماعية بنسبة 40% خلال السنة الأولى، ثم 30% في السنوات التالية التي تم خلالها تخفيض مدة العمل، وهذا لفائدة المؤسسات التي تقوم بتخفيض وقت العمل إلى أقل من 10%. على أن تتكفل بزيادة عدد العمال سنويا، يخص هذا التخفيض أيضا الأجر المدفوع للعمال على أن تحافظ المؤسسة على عدد العمال على الأقل لمدة سنتان. مقابل أن تستفيد من الإعفاءات على امتداد لسبعة سنوات.

- V. Marion Del Sol, *op.cit* p.99

²⁰ إنما يتطلب الأمر هنا ضرورة التفاوض الحسن للوصول إلى اتفاق مفيد حول تخفيض وتكيف وقت العمل بما يسمح وتحسين ظروف العمل، على أن يتم تحضير ممثلي العمال لهذا التفاوض من خلال تنمية الكفاءات على جميع المستويات القانونية و اقتصاد المؤسسات و اقتصاد العمل و سسيولوجيا المؤسسات و العلوم الاجتماعية.

V. Nouvelles formes d'organisation du travail. *op.cit*, p, 41 et 42.

إن تخفيض وقت العمل وإن اعتمد كوسيلة للنضال ضد البطالة، إلا أن واقع سوق العمل يثبت أنه وسيلة لتحسين الإنتاجية من خلال تكييف مدة العمل حسب متطلبات الإنتاج ارتفاعا وانخفاضا، خاصة وأن مردود العامل ورغبة منه في تحسين أجره يدفعه لإنتاج أكبر قدر ممكن في أقل مدة ممكنة، الأمر الذي يحد من فرضية إنشاء مناصب عمل جديدة، بذلك فهو يعتبر آلية تهدد أمن العمال في تدهور شروط وظروف العمل وتجعله أكثر مشقة، الأمر الذي يمكن معه القول، أن مرونة وقت العمل وإن عززت قدرة المؤسسات الاقتصادية على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في عدم الاستقرار في الشغل من خلال المظاهر التالية:

1. المساس بالحماية الاجتماعية للعاملين وبأمنهم الاجتماعي

إن هذه الصيغ التي تميزت بها مرونة قوانين العمل، تؤكد قدرة التشريع على التطور و مسايرة الأوضاع الجديدة الناتجة عن اشتداد المنافسة في الأسواق، و لكن أيضا مظهرا أكيدا لتراجع تشريعات العمل عن هدفها في تنظيم العمل المأجور و حماية الأجير التابع قانونا واقتصاديا لمستخدمه من التعسف والإساءة التي يمكن أن يربتها إطلاق حريات السوق في مجال ظروف العمل ومدته خصوصا، هذا ما جسده قانون العمل الفرنسي الصادر سنة 2000، والذي كرس أحكاما خاصة لمواجهة وضعية رفض الأجراء للتعديلات الطارئة من خلال نص القانون²¹ على : " إن مجرد تخفيض عدد ساعات العمل تطبيقا لاتفاق تخفيض مدة العمل، لا يشكل تعديلا لعقد العمل"، ليؤكد النص على أن تخفيض وقت عمل الأجير، لا يعتبر إلا تغييرا في شروط عمله، سواء خضع لذلك أو رفض، ليكون التسريح مصيره في هذه الحالة الأخيرة²²، شرط أن يكون مصدر التخفيض هو الاتفاق الناتج عن التفاوض الجماعي وليس القرار المنفرد للمستخدم، وأن لا يصطحب التخفيض بأي تغيير آخر في ساعات العمل كالعطل خلال العطلة مثلا.

ما يمكن ملاحظته على هذا النص ، هو وجود غموض وشكوك حول مشروعيته، ما دام أن الحقيقة والنتيجة المترتبة واحدة، هي أن هذا التخفيض لوقت العمل سيصطحب بتخفيض في الأجر، هذا وتضيف المادة 11-30 المقابلة للمادة 8-1222 "عندما يرفض أجبر أو عدة أجراء تعديل عقود عملهم تطبيقا لاتفاق تخفيض وقت العمل، تسريحهم يعتبر تسريحا فرديا ولا يمكن تأسيسه على سبب اقتصادي". هذا ما يعفي المستخدم من الالتزام بإجراءات التسريح لسبب اقتصادي. بذلك في حالة رفض العديد من الأجراء لقرار تخفيض وقت عملهم والمصحوب ببعض التغييرات في توزيع الوقت أو مع تخفيض لأجورهم، يمكن للمستخدم أن يتخذ جملة من القرارات للتسريح الفردي لنفس السبب والذي لا يعتبر اقتصاديا.²³

²¹ وهو نص المادة 3-212، الموافقة للمادة 7-1222 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص، 70
²² ليضمن بذلك التخفيض جانب دفاعي، يقوم على تخبير العامل ما بين الخضوع للتنظيم الجديد لوقت العمل، أو التسريح

V. Marion Del Sol. *op.cit* p.99

²³ في هذا المجال أكد الاجتهاد القضائي على أن

. مع ذلك تعتبر هذه التقنية فرصة لا عطاء متعة ومعنى للعمل من خلال اعتماد أوقات الراحة كوسيلة للتحرر خاصة بالنسبة للعمال الأقل كفاءة و الذين ينفذون في الغالب أشغالا متعبة و لا يمتلكون أي فرصة لاتخاذ القرار

إن هذا الطرح يعكس الآثار السلبية للعولمة على ولاية ومضمون قوانين العمل، ونجاحها في تهديد هذه القوانين من حيث المساس بالامتيازات والضمانات الثابتة للعمال²⁴. وهذا من خلال تكريس هذه التشريعات كل الحلول التي يمكن اتخاذها ضد العمال في حالة رفضهم لاتفاق تخفيض وقت العمل المصاحب بتخفيض في الأجور، متغاضية بذلك عن كل مبادئ تعديل عقود العمل. ذلك أن الاعتراف لصاحب العمل بسلطة الأفراد بإجراء تعديل غير جوهري في عقد العمل، يجب أن لا يحمل على الاعتقاد أنها سلطة مطلقة، بل هناك ضوابط تحددها وقبولا معينة تضمن عدم المساس بحقوق العامل وإلحاق الضرر به. بمعنى أن لا يؤدي هذا التعديل إلى تخفيض أجر العامل الأساسي، أو أي من مكوناته²⁵.

هذا ونشير إلى أنه إذا كان المشرع الفرنسي ورغبة منه في إضفاء بعض المشروعية الشكلية، اشترط أن يكون مصدر هذا التخفيض المزوج الاتفاق والتفاوض الجماعي، إلا أن بعض تشريعات العمل العربية كالمشرع المصري ذهبت إلى حد إجازة إجراء تعديلات جوهريّة في عقد العمل لأسباب اقتصادية. واعتبرت ذلك تعديلا مبررا متى كان مستندا إلى رغبة المستخدم في إعادة تنظيم المؤسسة بما يحقق مصالحه التي تتطلب تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج. كما اعتبرت الظروف الاقتصادية الطارئة التي تدفع المستخدم إلى تقليص النشاط، مبررا مشروعاً لإجراء التعديل الجوهري، الذي قد يصل إلى حد تخفيض أجر العامل أو تخفيض مستوى وظيفته.

بل وأكثر من ذلك اعتبرت هذه التشريعات عدم موافقة العامل على إجراء التعديل سببا مبررا لقيام المستخدم بإنهاء عقد عمله²⁶، إن إجازة التعديل الجوهري لعقد العمل

أو تنظيم عملهم. بالإضافة إلى رغبة الحصول على ساعات عمل أقصر و أكثر مرونة. في المقابل ستزيد الرفاهية مع تفضيل أسابيع العمل القصيرة ، خاصة بالنسبة لأصحاب الأجور المرتفعة مثل الأسر التي تستفيد من أجرتين و ليس لها أولاد. و بالفعل هؤلاء الناس لن يتفاوضوا الا مقابل ضئيل عن تمديد مدة العمل بفعل الزيادة المتصلبة للضريبة على الدخل. بحيث يفضلون تقليص مدة العمل و لو أدى ذلك الى تخفيض الأجر، أنظر، روروب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، مجلة التواصل، مقاربات سوسيوولوجية للمجتمع الجزائري، عدد 6، جوان 2000، ص239.

²⁴ L'emploi dans le monde 1995- Rapport du BIT, Bureau international du travail, Genève, première édition 1995, p 82.

²⁵ - يتكون الأجر من عنصرين، أحدهما ثابت، ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي أو الأساسي، وثانيها متغير، ويتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل، والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأعباء الإضافية، أو الأعمال الشاقة، أنظر، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 143 و 144.

²⁶ بالرغم من أن قانون العمل المصري رقم 137 الصادر سنة 1981 قد نص من خلال المادة 54 منه على أنه: " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الظروف إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه". إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوقه المالية إلا أن قانون العمل الجديد، قد أحدث تغييرا جزريا في مجال سلطة المستخدم في إجراء تعديل على عقد العمل، إذ تنص المادة 203 منه على أنه: "مع عدم الإخلال بحكم المادة 200 من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، ولو كان يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي. كما له أن ينقص أجر العامل بما لا

بالإرادة المنفردة للمستخدم خاصة في ما يتعلق بمدة العمل والأجر، يعتبر خروجاً عن المؤلف وعن مقتضيات الحماية الاجتماعية، وتغليب للمصالح الخاصة للمستخدم على حساب حماية العاملين وأمنهم الاجتماعي.

2. تخفيض وقت العمل ومبدأ المساواة في الأجر

ترك قانون العمل مسألة تخفيض وقت العمل وما يترتب عنه من تخفيض الأجر، للتفاوض الجماعي. إلى جانب ذلك كرس قانون روبي²⁷ وقانون أبري مبدأ الإبقاء على الأجر بعد تخفيض مدة العمل. حيث يسمح ذلك بتسهيل اللجوء إلى تخفيض مدة العمل والحد من المشاكل الاجتماعية. وإن كان يثير مشاكل قانونية مختلفة، لا سيما فيما يخص الأسس المعتمدة في منح أجر متساو لكن ليس على عمل متساوي أو بالأحرى ليس في ظل ظروف عمل متساوية. و هنا يثير الإبقاء على نفس الأجر للعمال رغم تخفيض مدة عملهم، التساؤل حول ما إذا كان من العدل أن يتمتع هؤلاء بنفس الأجر - رغم تخفيض مدة عملهم- الذي يتقاضاه زملائهم الذين يؤدون نفس العمل ولكن بالتوقيت الكامل؟ حقيقة أن الأجراء يحضون بنفس الأجر وينفذون نفس العمل، لكن هناك اختلاف في مدة العمل نتج عن تخفيضها بالنسبة لبعض العمال والإبقاء عليها بالنسبة للبعض الآخر²⁸، رغم ذلك أكد الاجتهاد القضائي إمكانية لجوء المستخدم لذلك²⁹.

3. العمل السري وسيلة غير مشروعة لتخفيض وقت العمل

يندفع المستخدم وأمام ما يفرضه عليه قانون العمل من ضرورة التصريح بالنشاط والأجر والعمال وكل ما يترتب عن ذلك من ضرورة احترام مدة العمل، إلى اللجوء للعمل السري. والذي يضطر العامل لقبوله أمام حاجته الاقتصادية واستحالة إيجاد عمل مصرح به، وهذا إما لكونه عاملاً، لكن ممنوع عليه أن يجمع خدماته مع عمل مأجور. أو لأنه يرغب في إضافة ساعات عمل إضافية غير مصرح بها كي لا يتجاوز المدة القصوى للعمل المسموح بها. مما يؤدي إلى ميلاد فئة مستخدمين يشغلون وظائف غير منظمة، ما دامت علاقة استخدامهم قانوناً وعملياً لا تخضع لتشريعات العمل الوطنية أو ضريبة الدخل

يقُل عن الحد الأدنى للأجر"، وبهذا يكون المشرع قد سجل تراجعاً في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين وغلب المصادر الاقتصادية على حساب المصادر الاجتماعية. أنظر، محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تقرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2004، ص 387.

²⁷ كرس قانون روبي Loi Robien وقانون أبري "1 Loi Aubry" مبدأ الإبقاء على الأجر بعد تخفيض مدة العمل، في حين سمح قانون العمل الفرنسي للمستخدم بتخفيض مدة العمل مع الإنقاص من الأجر، شرط أن لا يتم ذلك بإرادة المستخدم، بل عن طريق التفاوض.

²⁸ في هذا المجال أكد مجلس النقض في إحدى قراراته الصادرة سنة 1996 على أنه "حقيقة أن المستخدم ملزم بتأمين المساواة في الأجر ما بين كل الأجراء (فيما بينهم أو ما بين الرجال والعاملين والنساء العاملات، غير أنه وفي حالة وضع الأجراء في وضعية مماثلة يدفع أجور مختلفة لأجرائه بتعيين عليه أن يقدم كافة التبريرات عن هذا التباين في الأجر.

V : Jean Péliissier, Antoine Jammauel, Alain Supiot, *op.cit*, p 937 § 941.

²⁹ الدوائر المجلدة لمحكمة النقض الفرنسية 7 أكتوبر 1997، رقم 1244. حيث كان رد القضاء بالإيجاب.

أو الحماية الاجتماعية أو الحق في إجازات استخدام، كالإندازر المسبق للفصل من العمل وتعويضات نهاية الخدمة أو إجازة سنوية أو مرضية مدفوعة الأجر.

وتعود أسباب ذلك إلى عدم التصريح عن المستخدمين نتيجة تخفيض وقت العمل والأجور عن حدها القانوني، مما يؤدي إلى بناء اقتصاد باطني مواز يقوم على استغلال اليد العاملة.

المبحث الثاني. توزيع وقت العمل

فضلا عن تخفيض وقت العمل، أصبحت المؤسسات تلجأ إلى توزيع وقت العمل "Répartition du temps de travail"، بصور مختلفة، نوردها تبعا بكل انعكاساتها السلبية.

أولا. آليات توزيع وقت العمل

يتجسد توزيع وقت العمل من خلال ثلاثة نماذج كرستها التعديلات الطارئة على تشريعات العمل سعيا لتوفير المرونة المطلوبة والتي تمكن المستخدمين من التحكم في تسير اليد العاملة المتوفرة، من خلال اللجوء إلى نظام العمل بالفرق أو من خلال تكييف وقت العمل "aménagement de temps de travail" أو من خلال العمل الليلي.

1. العمل بالفرق : الأصل أن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل والمحدد قانونا يوميا أو أسبوعيا بموجب النصوص القانونية والتنظيمية. وبمقتضى الاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تسري أحكامها على مجموع العمال. إن انتظام وحدة توقيت العمل بالنسبة لمجموعة العمال، يسهل عملية المراقبة من طرف مفتشية العمل، ما دام أن مدة العمل المعتمدة معروفة مسبقا. وهذا بتعليق أنظمة تقسيم وقت العمل في أماكن العمل. الأمر الذي يمكن معه مراقبة ما إذا كان يتم احترام مدة العمل القصوى، سواءا اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الإضافية.

إلى جانب القواعد العامة المنظمة لتوقيت العمل العادي بفوائده، توجد استثناءات وإرادة محببة من طرف المؤسسات في اعتماد- ولا اعتبارات تقنية واقتصادية- آليات أخرى لتنظيم وقت العمل، وهذا من خلال اللجوء إلى العمل بالفرق (Des travaux en équipes) أو ما يعرف عند المشرع الجزائري بالعمل التناوبي. في هذا المجال أجازت المادة 30 من قانون 11-90³⁰ للمستخدم أن ينظم العمل على أساس الفرق المتعاقبة أو العمل التناوبي، وهذا من خلال تقسيم يوم العمل إلى فوجين أو ثلاثة أفواج، (8 ساعات × 2) أو (8 ساعات × 3). على أن يتم تعويض العمال حسب ظروف العمل في كل فوج. في هذا المجال أقر المرسوم رقم 81-14³¹ تعويضا جزافيا يختلف باختلاف أوقات العمل وظروفه.

³⁰ تنص المادة 30 من قانون 11-90 على أنه : " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي، إذا اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة ذلك. يخول العمل التناوبي الحق في التعويض".

³¹ وهو المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 ج ر عدد 5 المؤرخة في 3 فيفري 1981 ص 122.

في الدول الصناعية، يتخذ نظام العمل بالفرق مفهوماً أوسع، حيث ينظم من طرف إجراء يكونون مسئولون جماعياً عن تحقيق النتائج المرجوة كما وكيفا الأمر الذي يستلزم تمتع كل عضو من الفريق بكفاءة عالية و متنوعة³²، تمكنه من مواجهة كل الوضعيات، خاصة أن متطلبات تكثيف العمل تشكل نوعاً من الضغط يمارسه الفريق على كل واحد من الأجراء، بل ضغط ممارس من احد الأجراء على باقي زملاءه، ذلك أن التأخر أو البدء في العمل قبل الوقت أو التعيب لم يعد أبداً محل توبيخ من طرف السلطة السلمية و لكن من طرف الزملاء أنفسهم، و الذين يتعين عليهم تأمين المهام أو النشاط الذي يفترض إتمامه من طرف الأجراء المتعيبين، طالما أنهم مسئولون جماعياً عن تأمين الكميات المطلوبة و في الوقت المناسب، حتى و لو بعدد أقل من الأجراء بسبب الغياب. من جهة أخرى يتعين على كل عضو من الفريق أن يكون قادراً على شغل كل مناصب العمل طالما أنه مسؤولاً بالتضامن مع زملاءه، و هذا تحت طائلة عدم اعتباره كفواً من طرفهم. و قد يعرضه ذلك إلى الإقصاء من طرف الفريق و الذي يعتبر أعضائه مسئولين بدلاً منه عن تحقيق النتائج، الأمر الذي يعد تكليفاً زائداً في العمل، ان للعمل بالفرق وفقاً لهذا المفهوم أبعاداً ثلاثة، نظام فرق العمل المتتالية، فرق العمل المتواكبة والمتناوبة، و فرق الاستخلاف.

أ. فرق العمل بالتوالي : تماشياً والمبادئ الاقتصادية التي تقوم عليها العولمة، والتي تنطلق أساساً من منطلق إنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بأقل التكاليف، تم تبني أحكام قانونية³³ مخالفة لمبادئ التنظيم العادي لوقت العمل. هذا رغبة في منح المؤسسات المستخدمة فرصة العمل بطريقة مستمرة ومتواصلة، من خلال إجازة العمل بالفرق المتتالية (Les équipes successives)، حيث يتعاقب أفواج الأجراء على العمل من أجل ضمان الإنتاج دون توقف خلال الليل أو أيام العطلة الأسبوعية.

هذا ما كرسه المشرع الفرنسي بنصه على أنه "يمكن أن تتضمن اتفاقية أو اتفاق جماعي للمؤسسة أو المنشأة، تنظيم العمل بطريقة متواصلة لأسباب اقتصادية، ومنح العطل الأسبوعية بالتناوب على أن لا تتجاوز مدة عمل الأجراء الذين يشتغلون بصفة مستمرة بنظام الفرق المتتالية وبعتماد نظام دوران توقيت العمل، 35 ساعة عمل أسبوعياً. وهذا على امتداد كل السنة³⁴ " هذا وقد فرض القانون على المنشآت الجديدة أو التي تتبنى أنشطة جديدة ضرورة أن يتضمن العمل عن طريق الفرق المتعاقبة

³² تعتبر الكفاءة المهنية عامل استراتيجي لتسيير الموارد البشرية، تعرف على انها تمتع العامل بتركيبة من المعارف، القدرة على العمل و الخبرة و حسن التصرف. تمارس في ظروف محددة. ليشمل بذلك تعريف الكفاءة، القدرة على تعويض التأهيل و الذي كان مؤسساً سابقاً على الشهادات التي تعني التمتع بمستوى معرفة معين. و لكن لا يعني بلوغ مستوى من الكفاءة. إن تبني هذا المفهوم للكفاءة ينطوي على تغير كلي للقواعد في التوظيف، طرق دفع الأجر، طرق الترقية. أكثر تفصيلاً، أنظر " Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes, l'Harmattan, Logique social 2003 p.119-121.

تم تبني نظام العمل بالفرق المتتالية منذ 1936 بفرنسا، وقد تم سنة 1975 منح المشتغلون في ظل هذه ³³ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jemaud, *op.cit*, p 939 § 944. V: الظروف امتيازات خاصة بالتعويضات الصيفية كالراحة التعويضية، عطل إضافية، أنظر

³⁴ وهذا طبقاً للمادة 10-221 و 1 و 4 الموافقة للمادة 14-3132 و المادة 15-3132 المقابلة للمادة 26 من المرسوم رقم 82 - 41 الصادر بتاريخ 16 جانفي 1982، أنظر، قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 733.

توقف أسبوعي عن النشاط لمدة 14 ساعة كل يوم سبت من السابعة إلى العاشرة، كما منع وضع العامل في فريقي عمل متتاليين.³⁵

ب. فرق الاستخلاف: يختلف نظام العمل عن طريق فرق الاستخلاف (Equipes de suppléances) عن الإنابة. مضمونه أن يقوم أحد فرق العمل مقام الفريق الآخر بصفة مؤقتة، يعتبر العمل عن طريق فرق الاستخلاف الأكثر حداثة مقارنة مع الأنظمة السابقة، كرسه المشرع الفرنسي من خلال نصه على أنه: "يمكن أن تتضمن الاتفاقيات أو الاتفاق الجماعي، أو اتفاقية أو اتفاق مؤسسة أو منشأة، المبرمة على مستوى المؤسسات الصناعية إمكانية تنظيم العمل على أساس فرق الاستخلاف، وهذا من خلال وجود فريقي عمل، يطلق على أحدهما فريق استخلاف، تكمن مهامه في استخلاف أجراء الفريق الآخر خلال يوم أو أيام العطل، في حين تمنح الراحة الأسبوعية لأجراء فريق الاستخلاف في أيام أخرى"³⁶، بذلك يكون هدف نظام العمل بفرق الاستخلاف هو منح المؤسسات المستخدمة فرصة استعمال الفرق سبعة أيام على سبعة، رغم الراحة الأسبوعية للعمال، حيث يستخلف فريق الأجراء فريق آخر خلال فترة عطلم نهاية الأسبوع، لتمتد بذلك مدة عمل الفريق المستخلف يوم أو يومين أو ثلاثة أيام خلال الأسبوع، حسب مدة العطلة الأسبوعية الممنوحة على مستوى المؤسسة، هذا ويؤكد نص القانون على أنه: "في حالة غياب الاتفاقيات الجماعية، يمكن اللجوء إلى العمل عن طريق فرق الاستخلاف بترخيص من مفتش العمل، بعد استشارة الممثلين النقابيين وأخذ رأي لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال"³⁷، من خلال النص المذكور أعلاه نميز في إطار العمل بفرق الاستخلاف بين فرضيتين:

▪ **الفرضية الأولى:** وجود اتفاقية أو اتفاق جماعي يسمح بوجود فريقي عمل، يعتمد أحدهما في استخلاف الآخر خلال أيام عطل نهاية الأسبوع الممنوحة لأجراءه.

▪ **الفرضية الثانية:** في حالة غياب الاتفاقيات الجماعية، يمكن للمستخدم الحصول على رخصة من مفتشية العمل، وهذا من أجل تشغيل فريق استخلاف، حيث يسمح هذا الترخيص بالتأكد من الاستعمال الجيد للفريق، وما إذا وجدت المبررات الاقتصادية من حيث تزايد النشاط.

³⁵ وهذا بموجب القانون الصادر بتاريخ 6 ديسمبر 1976 المتعلق بحوادث العمل، والمرسوم الصادر بتاريخ 30 جوان 1977 المطبق له في هذا المجال أكدت الدوائر المجملة لمحكمة النقض الفرنسية على أنه يتضح أن فقط قطاعي نشاط على مستوى ثلاثة مراكز عمل من بين التسعة، يعتبرون خاضعون لنظام العمل بصفة مستمرة سبعة أيام على سبعة بالتناوب على مستوى كل فريق، وأن توزيع ساعات العمل على مستوى هذين القطاعين يختلف حسب الخصائص المهنية للأجراء. إلا أن أيام الراحة للأجير المعني تم تحديدها بالتناوب أسبوع بأسبوعين (أي اختلاف هذا الأجير عن زملائه فيما يخص تحديد أيام الراحة الخاصة به) قضية الموضوع يمكنهم استنتاج أن هذا الأجير لا يعمل بطريقة متواصلة ومستمرة وفقا لنظام العمل بالفرق المتتالية عن الدوائر المجمعمة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 6 جويلية 1994، قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 733.

³⁶ وهذا طبقا للمادة 1-5- 221 الفقرة 1 المقابلة للمادة 16-3132 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 734.

³⁷ وهذا طبقا للمادة 1-5- 221 الفقرة 6 المقابلة للمادة 18-3132 من قانون العمل الفرنسي، نفس المرجع، نفس الصفحة.

أما فيما يخص أجور عمال فرق الاستخلاف، يجب أن تحظى بامتياز مضاعفتها إلى 50% مقارنة مع الأجور المدفوعة عن مدة عمل مماثلة حسب التوقيت العادي للمؤسسة. وإن كان إجراء فريق الاستخلاف لا يحضون بهذا الامتياز في حالة ما إذا تم استدعائهم لاستخلاف زملائهم على امتداد كل الأسبوع على أثر تغييرهم بسبب منحهم العطل المخولة لهم قانوناً³⁸ و فيما يتعلق بمدة العمل اليومي لأجراء فرق الاستخلاف فيمكن أن تصل إلى 12 ساعة عمل. وهذا عندما لا تتجاوز مهلة اللجوء لهذه الفرق 48 ساعة متوالية. وفي حالة تجاوز هذه المهلة، يوم عمل الأجراء المعنيين لا يمكن أن يتجاوز 10 ساعات عمل.

ج. فرق العمل المتواكبة و المتناوبية : يتجسد هذا التواكب لفرقي العمل من خلال بدئهما العمل والانتهاء منه في ساعات مختلفة، ولكنهما يلتقيان معا في نفس مكان العمل، خلال بعض الساعات من يوم العمل. من أمثلة ذلك، أن يعمل الفريق أ من الساعة السابعة إلى الثانية زوالاً، في حين يعمل الفريق ب من الساعة العاشرة إلى الساعة السادسة مساءً. بذلك يبدأ الفريقان العمل وينتهيان منه في توقيت مختلف، لكنهما يواكبان بعضهما من الساعة العاشرة إلى الثانية بعد الزوال، أما العمل بالفرق المتناوبية فيتم من خلال تناوب فريقان على نفس العمل خلال اليوم، الأمر الذي يترتب عنه امتداد في يوم العمل.

وذلك كأن يعمل الفريق أ من الساعة السابعة صباحاً إلى العاشرة ومن الثانية بعد الزوال إلى السادسة، في حين يعمل الفريق ب من الساعة العاشرة إلى الثانية بعد الزوال ومن السادسة إلى العاشرة ليلاً.³⁹ يسمح بهذا التنظيم للعمل خاصة للمؤسسات الاستشفائية وللعمال كبائعين بالتجزئة وعمال الحراسة والفنادق، مع إمكانية توسيع العمل بنظام فرق العمل المتواكبة عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

2. تكييف وقت العمل: الأصل أن يتم تحديد توقيت العمل العادي استناداً إلى المعايير الكلاسيكية في عدم تجاوز المدة اليومية والأسبوعية للعمل. غير أن هذا البعد الاجتماعي لمدة العمل تراجع منذ صدور قانون 1982 الفرنسي، وهذا بعد أن برزت مع عولمة الاقتصاد مطالب جديدة تقوم على اعتبار التنظيم الزمني للعمل معياراً حاسماً لضمان الرخاء الاقتصادي. وهذا من خلال تكييف وقت العمل حسب متطلبات الإنتاج. غير أن هذا الوضع فرض تضارباً في مصالح الأطراف، ففي حين يسعى العمال الأجراء إلى التمتع بحرية فردية أكبر، واستغلال حياتهم الشخصية خلال أوقات فراغهم، تسعى المؤسسات وبتدعيم من السلطات العامة إلى اعتماد مرونة أكبر⁴⁰. تتحقق هذه المرونة من خلال تكييف وقت العمل حسب الطلب، على حساب نموذج التنظيم العادي لوقت العمل الذي يسري بصورة منتظمة وثابتة بالنسبة لكل الأجراء في إطار ما يعرف " بتوقيت العمل الاجتماعي". و الذي يسمح لكل أجير بأداء عمله حسب الوقت المحدد مسبقاً، مما يمكنه من السيطرة على التزاماته المهنية

³⁸ وهذا طبقاً للمادة 1-5-221 الفقرة 5 المقابلة للمادة 19-3132 من قانون العمل الفرنسي السابق الذكر، نفس الصفحة.

³⁹ V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammauel, *op.cit*, p 939.

⁴⁰ - V. Marion Del Sol. *op.cit* p.74 et 75.

والتمتع بوقت فراغه. وهذا بالنسبة لكل العمال على السواء، وفي نفس الوقت وخلال نفس الفترة⁴¹.

إن هذا النظام في التوقيت الجماعي والموحد للعمل وتباته خلال كل السنة، قد تراجع لفائدة تعدد التنظيم لساعات العمل، حسب مواسم السنة واحتياجات المؤسسة، اعتمادا على التفاوض والفرדانية في توقيت العمل ومرونته. وهذا نتيجة لتغير وعدم انتظام ساعات العمل بصورة متواصلة، اعتمادا على آلية تعديل وتكيف وقت العمل⁴². فما مفهومه و ما هي صورته؟.

أ. **مفهوم تكيف وقت العمل** : يجب أن ندرك بداية بأن أحكام تعديل وتكيف وقت العمل (Aménagement de temps du travail) تختلف عن تلك الخاصة بتخفيض وقت العمل. حيث تعتبر الأولى آليات مختلفة تقنيا تقوم على منطقتين اقتصاديتين، يهدف إلى تهيئة الظروف التي تسمح بتأسيس تنظيم جديد للعمل، يقوم على اعتماد الأوقات المرنة. أي مدة عمل ثابتة بمواعيد متغيرة.

ب. **صور تكيف وقت العمل** : إن اعتماد هذا التكيف لوقت العمل يتم من خلال صور ثلاثة:

■ **الصورة الأولى**: تشمل مدة العمل المتنوعة على أساس الإمكانيات والأسبوع المتغير، حيث يتم توزيع مدة العمل على كل أو جزء من السنة، وتغيير ساعات العمل من أسبوع لآخر أو من جزء من السنة لآخرى، حسب متطلبات النشاط ارتفاعا وانخفاضا. أي تبني نظام عمل حسب ضرورات الإنتاج، مما يسمح للمؤسسات بالتمتع بحرية واسعة والمناورة في تسيير اليد العاملة⁴³، يعتمد هذا التنظيم الجديد لساعات العمل على مدار كل السنة. وهذا من أجل تكيف نظام العمل ما بين الحاجة لليد العاملة والضرورات الاقتصادية للنشاط. أي تكيف وقت العمل حسب الطلب اعتمادا على التنظيم المنفرد لوقت العمل، والذي يختلف من وحدة لآخرى، ومن عامل لآخر. حيث تحظى كل وحدة إنتاج بتنظيم خاص لساعات العمل. وكذلك الوضع بالنسبة للأجراء. هذا ما أكدته المشرع الفرنسي من خلال نصه على إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات أو اتفاق جماعي للعمل تغيير توزيع مدة العمل الأسبوعية أو الشهرية، على امتداد كل السنة أو جزء منها بشرط أن لا تتجاوز المدة الأسبوعية أو الشهرية متوسط مدة العمل المحددة في عقد العمل وهذا على امتداد كل السنة⁴⁴. إنما يشترط أن تراعى هذه الاتفاقيات بعض الحدود تتمثل فيما يلي:

41 - Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit*.p.301

42 - Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit*.p310.

43 - وفقا لهذا المفهوم يمكن توزيع مدة العمل الأسبوعي و التي تقدر بأربعين ساعة بناء على قاعدة شهرية أو سنوية وفقا لمبدأ السنوية.و الذي يسمح بتعويض الأسابيع التي لم يتم العمل فيها و من ثمة استبعاد الساعات الإضافية. إن هذه المعطيات تمنع النقابات من قبول تسوية تقوم على سنوية ساعات العمل. انظر Mansour Hallal, *Législation sociale et promotion de l'emploi, revue de la jurisprudence et de la législation*, N°4, avril 2005, p30

44 وهذا طبقا لنص المادة 4-6-212-4-6 فقرة 1 إلى 10 الموافقة للمادة 25-2123 من قانون العمل، المرجع السابق، ص 726.

- عدم تجاوز مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية.

- تبرير هذا الاطراد لساعات العمل من أسبوع لآخر أو من شهر لآخر وهذا بتوضيح الصعوبات التي دفعت المستخدم لتغيير نظام توزيع أوقات العمل و كفيات اللجوء للعمل المؤقت و شروط وظروف اللجوء للبطالة المؤقتة. و برامج تقسيم وقت العمل وكذا القواعد المعتمدة لتنظيم كل وحدة إنتاج.

- كما يجب أن يتضمن الاتفاق فئة الأجراء المعنية بالتعديل وكيفيته. و ما إذا كان يتم توجيههم للعمل بعقود محددة المدة أو كعمال مؤقتين يتم استدعائهم فقط عند الحاجة. هذا ونشير إلى أن أحكام نظام تكييف وقت العمل وتوزيعه تسري أيضا على الأجراء المتربصين بموجب عقود العمل محدودة المدة أو العاملين بالوقت الجزئي⁴⁵.

■ **الصورة الثانية:** يعتبر من التكييف أيضا لوقت العمل ما جسده قانون العمل 19 جانفي 2000 وهذا باعتماد تخفيض مدة العمل الأسبوعية العادية، من خلال منح يوم أو نصف يوم عمل راحة. الأمر الذي يمكن أن يترتب عنه نظام سنوي جديد لوقت العمل،

إن تخفيض مدة العمل إلى أقل من المدة الأسبوعية العادية بمنح يوم أو نصف يوم راحة، يعتبر وسيلة لتنظيم جديد سنوي لوقت العمل استنادا على "مبدأ سنوية المدة القانونية للعمل"، حيث يتم تغيير ساعات العمل وتكييفها وتخفيضها حسب ضرورات الإنتاج ومتطلبات السوق. على أن لا تتجاوز المدة السنوية للعمل⁴⁶. حدد القانون المذكور أعلاه شروطا يجب توافرها لتخفيض مدة العمل الأسبوعية العادية تتمثل فيما يلي⁴⁷:

- أن يتم هذا التخفيض من خلال اتفاقية أو اتفاق للمنشأة أو المؤسسة والتي تتضمن إلى جانب ذلك، تحديد طرق دفع التعويض المالي عن أوقات الراحة الممنوحة و الأجل القصوى التي تمنح فيها هذه العطل خلال السنة.

- في حالة تعديل التواريخ المحددة لأخذ العطل، يجب أن يتم إخطار الأجير بذلك خلال سبعة أيام على الأقل قبل إجراء التعديل.

■ **الصورة الثالثة:** تشمل العمل القسري "Astreinte": ارتباطا بالأشكال الجديدة لتنظيم وقت العمل والتي تزيل كل الحدود ما بين وقت العمل الفعلي ووقت الفراغ، يلجأ المستخدمون إلى تمديد الفترات الثابتة. هذا التمديد يتم من خلال إجبار الأجراء على الخدمة المتتابعة من أجل البقاء تحت تصرفهم خارج ساعات العمل

⁴⁵ وهذا طبقا لأحكام المواد 212-8-212-9 الموافقة للمادة 9-3122 إلى المادة 5-8-212 L الموافقة للمادة 16-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص من 708 إلى 710.

⁴⁶ لم يعد الأسبوع يعتمد كمرجع واضح من أجل تحديد مدة العمل، بل أصبح يتم توزيعها بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة. أي تقدير الحجم الساعي للعمل على امتداد كل السنة، الأمر الذي أدى إلى ميلاد معيار جديد يعتمد كمرجع يطلق عليه مبدأ السنوية "Principe d'annualisation" (أي تقدير الحجم الساعي سنويا)

V : Steffen behndorff, Les nouvelles formes d'organisation de travail, *op.cit.* p01.

⁴⁷ أنظر : المادة 17-9-121 الموافقة للمادة 19-3122 من قانون العمل الفرنسي وما بعدها المرجع السابق، ص 710 وما بعدها.

العادية، تلبية لطلب التدخل كلما استدعت الحاجة ذلك⁴⁸ وهذا في إطار ما يعرف بالالتزام بالبقاء تحت تصرف المستخدم استجابة لطلب التدخل. إلا أن الأشكال المطروح هنا، هو التكيف القانوني لمدة الاستمرارية في خدمة المستخدم ما إذا كان يعتبر وقت عمل فعلي أم لا ؟

تشمل مدة العمل الفعلي الوقت الذي يكون خلاله الأجير في خدمة مستخدمه، خاضعا لأوامره وتوجيهاته دون أن يكون له حرية التكفل بانشغالاته الشخصية. في حين تعرف فترات العمل القسرية، على أنها " الإلزام بالبقاء في خدمة المستخدم استجابة لطلب التدخل خلال الفترة التي يلزم فيها الأجير ودون أن يكون في خدمة مستخدمه- بصفة مباشرة ومستمرة وفورية- بالبقاء في محل إقامته من أجل الاستجابة لطلب التدخل، بغرض إتمام العمل أو الخدمة لصالح المؤسسة المستخدمة. على أن تعتبر مدة التدخل هذه بمثابة وقت عمل فعلي⁴⁹.

أكد الاجتهاد القضائي من جهته هذه المفاهيم، حيث رفض في إحدى قراراته تكيف مدة البقاء تحت تصرف المستخدم بعد إنهاء مدة العمل، على أنها مدة عمل فعلية. مؤسسا ذلك على أن التزام الأجير بالبقاء في منزله للاستجابة لطلب مستخدمه من أجل تنفيذ خدمة للمؤسسة، لم يحل دون أن يبقى الأجير حرا في الاهتمام بانشغالاته الشخصية⁵⁰. كما يعتبر التزام البقاء تحت تصرف المستخدم، الفترات التي يكون فيها العامل بصفته كحارس، بعيدا وخارجا عن مكان العمل. لكنه جاهز للاستجابة لطلب مستخدمه من أجل تقديم خدمات لزيائن المؤسسة التابع لها. بذلك لا يشكل وقت عمل فعلي أوقات التدخل، لأن الأجراء يمكنهم أن يتكفلوا بانشغالاتهم الشخصية خلال هذه الفترات⁵¹.

نصل بذلك إلى أن الإلزام بالبقاء في خدمة المستخدم ينصرف إلى الخضوع للخدمة المتتالية للأجير من أجل البقاء تحت تصرف مستخدمه. وغالبا ما يكون ذلك خارج ساعات العمل العادية تلبية لطلب التدخل عند الحاجة. ولمعرفة التكيف القانوني لهذه المدة ما إذا كانت وقت عمل فعلي أم لا، نميز ما بين ثلاثة فترات:

- فترة الإلزام بالاستمرار في الخدمة التي يتم تنفيذها داخل المؤسسة.

- الإلزام بالاستمرار في محل إقامة قريب من المؤسسة وضع في خدمة الأجير من طرف مستخدمه.

⁴⁸ وهذا من خلال الاتفاقيات الجماعية أو القرار الفردي للمستخدم بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال. على أن يتم أخطارهم خمسة عشرة يوما قبل ذلك أو بيوم على الأقل في حالة الظروف الطارئة، V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jemmaud.*op.cit.*

⁴⁹ أنظر المواد: 4-212 الموافقة للمادة 1-3121 الخاصة بتعريف مدة العمل الفعلي والمادة 4-212 الفقرة الأولى الموافقة للمادة 5-3121 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

⁵⁰ الدوائر المحكمة لمحكمة النقض الفرنسية، 3 جوان 1998، حيث أكدت على أنه في حالة ما إذا كان تدخل الأجير يتم لفترة قصيرة و يحدث إلا نادرا، فهنا الأجير لا يعتبر يعمل في المؤسسة كتابع لها. V. Marion Del Sol, *op.cit* p. 75.

⁵¹ عن الدوائر المحكمة لمحكمة النقض الفرنسية في قراراتها الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1993 و 3 جوان 1998.

- الإلزام بالمدوامة من طرف أجير يقيم في محل إقامته.

- الإلزام بالمدوامة في مكان العمل: قرر الاجتهاد القضائي أنه عندما يكون الأجراء خارج الأوقات العادية لعملهم في إطار المدوامة "Permanence" في نفس مكان العمل، ضمنا لتدخلهم في حالة الضرورة، يعتبر هذا العمل وقت عمل فعلي. ويتم دفع الأجر عن هذه المدة كما هو الوضع بالنسبة لوقت العمل العادي. و لا يهم ما إذا لم يطلب من الأجير المشاركة في العمل في الوقت الذي بقي فيه تحت سلطة المستخدم⁵².

- الإلزام بالمدوامة من طرف أجير يقيم في نفس مكان العمل: له نفس التكيف السابق. فقد قرر الاجتهاد القضائي أنه يعتبر وقت عمل فعلي الإلزام بالاستمرار في الخدمة أثناء الليل من طرف الممرضات التي تشغلن غرف تتمركز بجانب المرضى لتتمكن من مراقبتهم طوال الليل. وفي هذه الحالة الأجراء المستمرون في الخدمة يتمكنوا من المشاركة فعليا في نشاط المؤسسة. و كذلك الوضع بالنسبة لساعات الحراسة المنفذة من طرف أجير يقيم بجانب المؤسسة في مسكن أعد له من طرف المستخدم. في هذا المجال قرر مجلس النقض أنه يعتبر عملا فعليا وليس مجرد إلزام بالمدوامة، بقاء الأجير باستمرار في خدمة مستخدمه من أجل المشاركة في نشاط المؤسسة⁵³.

- الإلزام بالمدوامة من طرف أجير يقيم في محل إقامته: قرر الاجتهاد القضائي أنه في الفترات التي يكون فيها الأجير في خدمة مستخدمه وهو بمحل إقامته من أجل تلبية طلب حاجة مستخدمه إليه، لا يعتبر وقت عمل فعلي. ذلك وضع الأجير المكلف بالتدخل لفائدة مؤسسة الحراسة التابع لها في حالة تلقي إنذار ما⁵⁴.

ففي هذه الحالة يعتبر الأجير حر التصرف في وقته و ممارسة النشاطات الخاصة به.

3. العمل الليلي: إن الحديث عن العمل الليلي كميكانيزم لتوزيع وقت العمل ينصرف إلى تحديد مفهومه بداية، ثم الحديث عن عمل النساء ليلا ما بين ضرورات المنافسة و مبادئ المساواة المهنية.

أ. مفهوم العمل الليلي: هو العمل الذي يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا، على أن تحدها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال أو تحدد بالاتفاقيات الجماعية⁵⁵.

أجاز قانون 90-11 للمستخدم في إطار ممارسة سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة إمكانية تحديد نظام الإنتاج وضبط توقيت العمل بما فيه اللجوء للعمل الليلي من خلال

⁵² عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 15 فبراير 1995 رقم 240 ،انظر قانون العمل الفرنسي، ص172

⁵³ عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 1 مارس 1995.

⁵⁴ عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1993.

V. Marion Del Sol, *op.cit* p,74 et 75.

⁵⁵ حسب التعريف الوارد عن اتفاقية العمل الليلي 1990 رقم 171. انظر، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 53.

المادة 27 و ما بعدها من القانون المذكور، على أن تحدد شروطه والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية. هذا وقد عرفت ذات المادة في فقرتها الأولى العمل الليلي، على أنه " كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا "، إلا أنه في المقابل، منع على المستخدم تشغيل العاملات في الأعمال الليلية، وكذلك العمال من كل الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشرة سنة كاملة⁵⁶. وإن كانت الفقرة الثانية من نص المادة 29 وضعت استثناء مزدوجا عن مبدأ عدم تشغيل النساء ليلا و هذا: عندما يبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل. إلى جانب حصول المستخدم على رخصة من طرف مفتش العمل. لتعتبر بذلك الجزائر من الدول العديدة التي أدخلت قيودا على ساعات عمل النساء، وذلك بغية حماية صحة المرأة العاملة وسلامتها، ومن أجل السماح للنساء بقضاء المزيد من الوقت في القيام بمسؤولياتهن كزوجات وأمهات، وإن كانت الدول الصناعية ترى بأن هذه القيود قد تؤثر سلبا على نتائج سوق عمالة النساء⁵⁷. من ذلك الدول الأوروبية التي وسعت مفهوم العمل الليلي، حيث اعتبرت العمل الليلي، " كل عمل يتم تنفيذه خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا "، كما يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تكيف العمل المنفذ في الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلا إلى السابعة صباحا على أنه عملا ليليا، و في حالة غياب الاتفاقيات الجماعية.

يمكن للمستخدم اللجوء للعمل الليلي وفقا لهذا التوقيت متى استدعت ضرورات النشاط ذلك. على أن يتم الحصول على ترخيص من مفتش العمل، بعد استشارة الممثلين النقابيين وأخذ رأي لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال⁵⁸، كما يمكن مخالفة هذه الأحكام بالنسبة لنشاطات الإنتاج في مجال الإذاعة، والتلفزيون والسينما حيث تمتد فترة العمل الليلي من منتصف الليل إلى السابعة صباحا.

باستقراء أحكام العمل الليلي وفقا لتشريع العمل الفرنسي ومقارنته بما نص عليه المشرع الجزائري في نفس المجال، نجده يشير إلى العامل الليلي عموما⁵⁹ دون التمييز ما بين الرجال والنساء، مما يؤكد عدم منعه لتشغيل النساء ليلا. هذا رغم مصادقة أغلب الدول الأوروبية بما فيها الدولة الفرنسية سنة 1992 على الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 89 المتعلقة بمنع تشغيل النساء ليلا. وهنا

⁵⁶ وهذا طبقا للمادتين 28 و 29 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁵⁷ حيث ترى هذه الدول أن منع تشغيل النساء فيه إخلال بمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين فضلا على أنه يؤثر سلبا على نتائج سوق عمالة النساء.

⁵⁸ أنظر المواد: 1-1-213-1 و 2 الموافقة للمادة 29-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق ص 713.

⁵⁹ هذا وتعرف الاتفاقية رقم 171 الصادرة سنة 1990، العامل الليلي على أنه: "شخص مستخدم يتطلب أداء عمله عددا كثيرا من ساعات العمل الليلي يتجاوز حدا معينا، وتحدد السلطة المختصة هذا الحد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال أو يحدد لاتفاقيات جماعية. أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 54. من جهته المشرع الفرنسي عرف العامل الليلي، على أنه كل عامل ينفذ على الأقل ثلاثة ساعات من توقيت عمله العادي في فترة العمل الليلي. وهذا طبقا للمادة 2-213 الموافقة للمادة 31-3122 الخاصة أنظر قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق ص 713.

تساءل القضاء حول الأسباب التي دفعت قواعد السوق الحرة بجعل تشريعات العمل الوطنية وحتى اتفاقيات منظمة العمل الدولية محل نقاش و تعارض رغم أهداف هذه الأخيرة الرامية إلى نشر حد أدنى من الحماية في كل الدول؟. نوضح ذلك من خلال ما يلي:

دفع مبدأ عدم التمييز المكرس بموجب معاهدة روما والمساواة المهنية ما بين الجنسين، مجلس العدالة للمجموعة الأوروبية، إلى معارضة منع العمل الليلي للنساء⁶⁰ رغم تكريسه في العديد من التشريعات الوطنية، لدينا بذلك الجمهورية الفرنسية لتكريسها لنص المادة 1-213 والذي يمنع تشغيل النساء ليلا. والتي كان يتعين عليها إعطاء الأولوية للقانون الأوروبي المشترك.

من ثمة أوجب مجلس العدالة على كل القضاة أن يصدروا أحكامهم على أساس وكأن نص هذه المادة غير موجود أصلا. ليصدر لاحقا قانون التحديث الاجتماعي سنة 2000 ويضع حدا لهذا التناقض حيث تم تعويض المنع الكلي لعمل النساء ليلا في مجال الصناعة، بأحكام عامة تخص الجنسين. على أن يتم ذلك بمراعاة ما يمكن أن يترتب من آثار سلبية على صحة العمال⁶¹.

إن تراجع تشريعات العمل الأوروبية عن منع تشغيل النساء ليلا، يدفعنا لبحث الأسباب والدوافع التي أدت إلى ذلك، والتي ندرکہا من خلال الحديث عن مبدأ المساواة المهنية وتشغيل النساء ليلا.

ب. منع تشغيل النساء ليلا بين: ضرورات المنافسة و مبادئ المساواة المهنية

كانت الأحكام القانونية المتعلقة بمنع تشغيل النساء ليلا في القرن التاسع عشر، من ضمن القوانين الأولى لسوق العمل في أوروبا. لكن مع هبوب رياح العولمة، تزايدت الآراء التي تعتبر القيود المضادة للعاملات، تمييزية ضد النساء. مما أدى إلى تخلي معظم البلدان الصناعية عن مثل هذه التشريعات خاصة مع التنظيم الجديد لوقت العمل وما يقوم عليه من مبادئ⁶²، مرتكزين في ذلك على أساسين:

الأساس الأول. أن منع تشغيل النساء ليلا فيه إخلال بمبدئي، المساواة المهنية بين الرجل والمرأة وعدم التمييز على أساس الجنس المكرسان بالمواثيق الدولية.

⁶⁰ وهذا من خلال القرار الصادر عنه Stockel بتاريخ 25 جويلية 1991.

V :Gérard Lyon- Caen, le droit du travail, une technique réversible, Dalloz 1995 p 90.

⁶¹ Antoine Jeammaud. Alain Supiot, *op.cit*, p 953 § 946 et p 83§77.

⁶² تتمثل هذه المبادئ في مبدأ سنوية وقت العمل حيث يكون المرجع في تقدير مدة العمل بالنظر إليها خلال السنة و مبدأ الوقت الحر (التحديد الفردي لوقت العمل لتخفي بذلك معايير الحماية المرتبطة بالإطار الأسبوعي والجماعي للعمل).

الأساس الثاني. هو أن فرض قيود على ساعات عمل النساء من خلال منع العمل الليلي، وتخفيض حد عملهن الإضافي إلى مستويات أدنى مما هو مسموح به للرجال يؤثر على سوق العمل، تبرير ذلك ما يلي:

- أن هذه القيود ستعمل على تخفيض ساعات عمل النساء، فطالما أن الطلب الكلي على القوة العاملة لن يتغير⁶³ و عرض القوة العاملة من الذكور غير مرن تماما، فإن التخفيض في ساعات عمل النساء سوف يرفع معدلات أجور النساء والرجال على حد سواء. وبالتالي فإن المستخدمين سيعملون على إحلال ساعات عمل الرجال مكان ساعات عمل النساء في الإنتاج، مما سيرفع متوسط ساعات عمل الرجال. ومع ارتفاع مكتسبات الرجال (عدد الساعات × الأجر) فإن مستوى عمالة الذكور سوف يرتفع كذلك. أما أثر ذلك على مستوى عمالة الإناث، فإنه يتوقف على محصلة الأثر الذي يقع على المكتسبات جراء تخفيض ساعات العمل.

إن اعتماد الدول الصناعية على مبدأ عدم التمييز والمساواة المهنية بين الجنسين كأساس لإلغاء أحكام تشريعات العمل الخاصة بمنع تشغيل النساء ليلا، له خفيات ترتبط بمصالح خاصة يسعى إلى تحقيقها المستخدمين. ذلك أن المساواة الحقيقية بين الجنسين، تعني مراعاة سلوكيات النساء والرجال وتطلعاتهم وحاجاتهم المختلفة وتمييزها وتعزيزها بشكل متساو. ولا يعني ذلك مماثلة الرجل بالمرأة. بل الحرص على ألا تكون حقوقهما ومسؤولياتهما وفرصهما معتمدة على كونهما خلفا ذكرا أم أنثى.⁶⁴

أما المساواة بين الجنسين في عالم العمل، فيقصد به انطلاقا من برامج عمل منظمة العمل الدولية، تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة و في العمل والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان اجتماعي و المساواة في الحرية النقابية وفي المفاوضات الجماعية. و المساواة في الحصول على ترقية وظيفية فعلية و توازن منصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال والمشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات. طبقا لهذه المفاهيم إن العدالة المقصودة بين الجنسين في عالم العمل، هي تلك التي تهدف إلى تحقيق نتيجتين هما:

⁶³ هذا ويعرف سوق العمل على أنه الميدان حيث يطابق بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقابض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. وسوق العمل هو تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال هو المحيط الذي تسيح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر ضرورة باتجاهات سوق العمل مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل. ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياة، بل يعكس علاقة القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما على أن التغيرات التي تطرأ على سوق العمل تتصل بخلفية نوع الجنس وتؤدي إلى تغيير في بنية نوع الجنس للقوى العاملة كما في اعتبارات الفصل المهني مثلا، والمشاركة النسبية لكل من النساء والرجال في العمل.

أما القوى العاملة، فتضم جميع الأشخاص الذين يكونون أما ملتحقين بعمل أو عاطلين من العمال. عن مكتب العمل الدولي 2007 أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 48 و 59.

⁶⁴ أنظر نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 28.

- الإنصاف بين الجنسين في معاملة النساء والرجال وفق حاجاتهم. وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة أو المعاملة التي تكون مختلفة (وإن تعلق الأمر بمنع تشغيل النساء ليلاً) إنما متساوية من حيث الحقوق والإعانات والواجبات والفرص. فالإنصاف هو وسيلة، أما المساواة فهي الهدف.

- تقليص الفجوة بين الجنسين من حيث الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات.⁶⁵

إن تقسيم العمل على أساس نوع الجنس يعتمد على السياق الاجتماعي الاقتصادي والثقافي. ويمكن تحليله من خلال التمييز بين المهام الإنتاجية والإيجابية وعبر الفصل بين النشاطات المجتمعية، مثل من يتولى ماذا ومتى وكيف ولأية مدة؟. الأمر الذي يكشف أهداف الدول المصنعة وراء تراجع تشريعات العمل الخاصة بها في مجال منع تشغيل النساء ليلاً، التي ترمي خاصة إلى إزالة بعض مظاهر الحماية المشروعة للنساء فيما يخص النظافة والأمن والصحة.

ثانياً. الآثار المترتبة عن التوزيع الجديد لوقت العمل

يرى أحد علماء سوق العمل و سياسة التشغيل، أن العمل اليوم أصبح أكثر كفاءة على مستوى المحتوى ومؤسسا بشكل شديد على تحويل المعلومات. هذا النمط الجديد للعمل سينجز من قبل أفراد نشطين، أكثرهم نساء مسنات قليلات خلال مدة عمل أسبوعية قصيرة. لكن من أجل مدة حياة مهنية أطول، أمام خيار قبول التنظيم الجديد أو التسريح. مع تنظيم مرن و أكثر استجابة للمتطلبات الفردية و لشروط المؤسسة. فمستقبل العمل بذلك لن يكون متميزا بثقافة نهاية الأسبوع، بعد أن أصبح عقد العمل العادي، كقاعدة للحق في العمل، شبه زائل.⁶⁶ يعكس ذلك الآثار السلبية للتوزيع الجديد لوقت العمل المتمثلة فيما يلي :

1. التحرش المعنوي بالعمال : يقصد بالتحرش أي نوع من الاستغلال العاطفي والجسدي أو المضايقة أو الإيذاء. ويمكن أن يقوم التحرش والضغط في العمل على أشكال مختلفة من السلوك العدائي. ويتميز التحرش باعتداءات سلبية مستمرة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تمارس على فرد أو مجموعة مستخدمين. وعموما لا يمكن التنبؤ بها، كما أنها غير عقلانية و غير منصفة. ليشمل بذلك ما يلي:

أ- **عدم الاستقرار الاجتماعي للعمال:** إن التنظيم الجديد لوقت العمل وما يعتمده من مرونة، يؤدي إلى اضطراب في الحياة العائلية والاجتماعية للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية⁶⁷ من الجنسين. و الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم أو أعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة

⁶⁵ هذا عن مفهوم العدالة بين الجنسين في عالم العمل وفقا لما صدر عن مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 29 و 30.

⁶⁶ هو الدكتور ب. روروب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، مجلة التواصل، مقاربات سوسولوجية للمجتمع الجزائري، عدد 6 جوان 2000، ص 243.

⁶⁷ أنظر اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981.

إلى رعايتهم أو إعالتهم. خاصة وأن هذه المسؤوليات تحد من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي أو الالتحاق به أو المشاركة فيه أو الترقى فيه، نتيجة إزاحة ساعات العمل وتغييرها مقارنة مع التوقيت الجماعي والموحد.

هذا رغم إلزام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁶⁸ الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة. لاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق العناية بالأطفال. إن لعدم الاستقرار الاجتماعي الناتج عن مرونة توقيت العمل مظاهر عديدة نوردها في ما يلي:

- الاختلال في التوازن بين الحياة والعمل نتيجة عدم تكيف أنماط العمل، مما لا يتيح للناس الجمع بين العمل وبين اهتماماتهم ومسؤولياتهم الأخرى.

- الاختلال في التوازن بين العمل والأسرة: إن الأمومة وتقسيم العمل بين الجنسين- الذي يلقي المسؤوليات الأساسية لصون المنزل والأسرة على كاهل النساء - هما من المحددات الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين. إضافة إلى اللامساواة بين النساء أنفسهن في عالم العمل. ويسهم التنازع بين المسؤوليات العائلية ومتطلبات العمل اسهاما كبيرا في حرمان المرأة في سوق العمل. وفي بطئ التقدم نحو تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في الاستخدام. وفيما تجد النساء أنفسهن مضطرات لقبول عمل ذي أجر ضئيل أو غير آمن أو بدوام جزئي، أو قبول عمل غير منظم أو من المنزل بغية الجمع بين عملهن بأجر ومسؤولياتهن الأسرية، تسهم صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة في حرمان الرجال في الأسرة وتحد من قدرتهم على المشاركة في شؤونها.

مما يعني أن ضريبة التوفيق بين العمل والأسرة بالنسبة لنساء العاملات هي تتنازلهن عن الحماية المقررة لهن في حالة القبول بأحد أنظمة العمل المشار إليها. في حين يظل عدم التوازن قائما بالنسبة للرجال العاملين.

كما أن البرامج الخاصة بمكان العمل لا تأخذ في الاعتبار مسؤوليات العمال الأسرية. ما يشكل تميزا غير مباشر، بحيث تدفع هؤلاء العمال إلى التقصير في الأداء المهني، وتؤدي بالتالي إلى التأثير السلبي على تطور مسارهم الوظيفي في المستقبل. ويزداد الوضع صعوبة حين تضطر الأم للانقطاع عن العمل،

⁶⁸ عن الجمعية العامة للأمم المتحدة 1979، ومكتب العمل الدولي 2007، أنظر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. هذا وتشمل العناية بالأطفال و بالأسرة توفير الخدمات العامة أو الخاصة، أو الفردية أو الجماعية، تلبية لحاجات الأطفال والوالدين وأفراد الأسرة المباشرة. ومن شأن تفسير هذه الخدمات التخفيف من أعباء العناية عن كاهل العاملات والعاملين. كما أنها من ضرورات الترويج للمساواة في المعاملة بين العاملات والعاملين ذوي المسؤوليات العائلية، وبين هؤلاء وغيرهم و من العاملين، أنظر، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية المرجع السابق.

أو أخذ إجازة إضافية إثر انتهاء إجازة الوضع والأمومة مباشرة للقيام بمهام العناية الأسرية⁶⁹.

ب- الإضرار بصحة العمال: إن عدم انتظام أنظمة العمل ينعكس بالسلب على صحة العمال، و هذا نتيجة التغيير في ساعات العمل وما يمكن أن يتولد عنه من أمراض أو عجز أو المساس بأي من العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة، وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل خاصة الليلي⁷⁰. هذا فضلا عما يتطلبه تمديد الفترات الثابتة من إلغاء يوم العطلة الأسبوعية و الذي يكون يوما مفتوحا عاديا بالنسبة لكل الأجراء، بدافع أن المؤسسات التي أصبحت تعمل اليوم على الصعيد العالمي لا يمكن الاتصال بها إلا خلال بعض الأوقات من اليوم من قبل زبائننا مع الإمكانيات التي تسمح بها وسائل الاتصال اليوم⁷¹.

ج - إن التنظيم الجديد للعمل أصبح- تقييد حرياتهم : من الآثار السلبية لإلزام العامل لاستمرار في خدمة مستخدمة استجابة لطلب التدخل في حالة الضرورة، تقييد حرياته وعدم قدرته على مباشرة التزاماته الشخصية وانشغالاته الخاصة، حتى ولو اقتصر الأمر على بقاءه في محل إقامته⁷²، هذا فضلا عما يترتب عن تنفيذ العمل عن طريق الفرق من التزامات مرهقة للأعضاء، نتيجة تعويض نقص النشاط الصادر عن أحدهم. ليعد بذلك مصدرا لعدم الراحة و القلق، كما يعرض المعني غير الكفاء إلى طلب نقله أو إقصائه⁷³.

2- تفكك بنية وقت العمل : تفككت بنية وقت العمل بعد أن أصبح التنظيم الزمني للعمل حاسما لضمان الرخاء الاقتصادي. و هذا من خلال اعتماد مبدأ التكيف الزمني حسب الطلب و عدد القطع و تاريخ التسليم و أجال التصدير و مدة التوزيع، لتقضي بذلك المبادئ الجديدة لتحديد مدة العمل " مبدأ السنوية" و " مبدأ التحديد الفردي لوقت العمل" أو ما يعرف " بالوقت الحر" على المفهوم الكلاسيكي للعمل و لوقت العمل، و

⁶⁹ عن مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 85 و 86.

⁷⁰ عن صحة العمال والعمل الليلي، ذهب المشرع الفرنسي إلى أنه في حالة ما إذا لم تسمح الحالة الصحية المثبتة من طرف طبيب العمل، يتم تحويله بصفة نهائية أو مؤقتة إلى منصب عمل غير ليلي، يتوافق وخصائصه المهنية ومماثل لعمله الذي كان يشغله سابقا. كما لا يمكن للمستخدم أن يعلن إنهاء عقد العمل أجراء العمل الليلي، بسبب عدم تكيفهم مع المنصب إلا في حالة استحالة اقتراح منصب عمل آخر، وأما لفرض قبول المنصب المقترح من طرف المعني بالأمر. أنظر، المادة 45-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

⁷¹ انظر ب. روروب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، المرجع السابق، ص 242.

⁷² V : Jean Pélessier, *op.cit*, p 920.

⁷³ هذا ما حدث في احد المصانع الأمريكية، حيث تم إقصاء مجموعة من العمال من طرف فريقهم على اثر إصابتهم في حادث عمل الأمر الذي لا يمكن باقي الأعضاء من تحقيق نفس النتائج و تكثيف العمل. مما دفع هؤلاء إلى تشكيل جمعية معاقبي حوادث العمل من أجل المطالبة بحقهم في الرجوع لمناصب عملهم. و كذلك الوضع في فرنسا و أوروبا عموما حيث يتعين على الفريق تحقيق المردودية المطلوبة في المواعيد المحددة و إلا يتم معاقبة كل الفريق، كونهم مسؤولون بالتضامن. انظر: Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes, *op.cit*, p119

ليظهر بدلا منه محتوى جديدا للعمل، يعتبر انعكاسا للتكنولوجيا و الحوافز و القيم المهنية، و كذلك الحاجات التي يجب إشباعها بواسطة العمل، من مظاهر تفكك بنية وقت العمل:

انشطار البعد الزمني للعمل إلى تكوينية ميقائية و تكوينية زمنية متسلسلة و التي يقصد بها قياس وقت العمل الذي يستغرقه عمل ما. و نشر حجم العمل على مدى يوم واحد أو أسبوع أو شهر أو سنة. و هذا بتغيير ساعات العمل و إعادة توزيعها حسب الحاجة⁷⁴.

متغيرا لارتباطه بمدة العمل و محتواها. فالمرجع في توزيع ساعات العمل أصبح يتم بناء على متطلبات العمل وليس الخبرة و التنظيمات الاجتماعية و الجماعية، الأمر الذي لا يترتب عنه فقط إزاحة ساعات العمل و عدم انتظامهما مقارنة مع وقت العمل المعتاد، إنما يؤدي أيضا إلى فقدان الأجير التحكم و السيطرة في جدول أعماله، خاصة مع ضعف و تراجع القواعد المنظمة لوقت العمل، فالأسبوع لم يعد يؤخذ به كمرجع موضح يعتمد عليه لتحديد وقت العمل، والذي أصبح يتم توزيعه بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة وفقا لما يعرف بمبدأ السنوية في حساب مدة العمل، أو حتى الاعتماد على فترة تتضمن العديد من السنوات⁷⁵، كل هذه المظاهر تتنافى و هدف العمل المأجور بمعناه الكلاسيكي، ذلك أن الاستقرار لا يعني ضمان العامل من انتهاء عقد عمله فقط، ولكن ضمان استمراره في أداء عمله في ظل نفس الشروط.

الخاتمة.

أصبح سوق العمل اليوم يواجه واقعا جديدا، تبدو المرونة بمقتضاه ضرورية في زمن باتت فيه المحافظة على مواطن الشغل أصعب من إحداث مواطن شغل جديدة، و أصبح فيه بقاء المؤسسة أوكد من ازدهارها في هذا المجال أوصى اجتماع القمة للاتحاد الأوروبي حكومات الدول الأعضاء بتبني مرونة أكبر في نظام العمل و في أوقات العمل، كما أكدت اللجنة الأوروبية من خلال المؤلف الصادر عنها تحت عنوان "النمو و المنافسة و التشغيل"، على ضرورة المرونة داخل المؤسسات و خارجها، كما طلبت من المؤسسات الأوروبية أن تتوخى "تكنولوجيا جديدة في علاقات الشغل" تركز على الحوار الاجتماعي و على ترشيد الأطراف الاجتماعية، إن هذه التوصية لم تتجه إلى الدول المصنعة أو الدول النامية فقط، بل إلى كل الدول المشاركة في تحرير المبادلات التجارية و في عولمة الاقتصاد، مما دفع أغلبها إلى إدخال تعديلات هامة على قوانينها

⁷⁴ ب. رورب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، المرجع السابق، ص 233 .

⁷⁵ فقد سجل سنة 1992 فقط نسبة 52% من الأعمال التي تحظى بنفس وقت العمل في كل الأيام مقابل 65% سنة 1978 و 59% سنة 1984 مما يؤكد انخفاض نسبة العاملين بساعات عمل منظمة طيلة الأسبوع أكثر تفصل أنظر

V : Marion Del Sol, *op.cit.* 74.

الاجتماعية جعلتها أكثر مرونة⁷⁶، وهذا على أساس أن مرونة سوق العمل أصبحت تحدد بقدرته على التكيف السريع مع الظروف المستجدة، و يتم ذلك على مختلف مستويات سوق العمل، بما في ذلك التكيف الكمي للعمل عبر التعيين والتسريح أو اللجوء إلى العقود المؤقتة (المرونة الخارجية) أو التنوع في وقت العمل وطرق تنظيمه أو تعديل الأجور لامتناس الصدقات وغيرها من التطورات (المرونة الداخلية) في إطار تنظيم جديد لوقت العمل، كما يتطلب تكيف سوق العمل أنماط المرونة والعرضية في العمل، بما في ذلك عقود العمل محدودة المدة و في إطار العمل بالوقت الجزئي و ما إلى ذلك. ومن إشكاليات المرونة بصورة خاصة أن يعتمد العمل أجورا ضعيفة وظروف عمل سيئة، وكل تبعات المرونة كنتيجة حتمية مؤدية إلى إلغاء الضوابط. إضافة إلى تدني مستويات الحماية، لاقتران مسار المرونة الذي يصيب أسواق العمل بإجحاف في شروط العقود والإعانات والحقوق التي يمنحها أصحاب العمل للعاملين⁷⁷ في ظل الأنظمة الجديدة للعمل غير نمطي التي تسببت في التراجع عن فكرة العمل المأجور و تلاشي معايير العمل في إطار عقود العمل غير محدودة المدة، كنموذج مرجعي للعمل المستقر والدائم. و من هنا بدأ النضال من جديد لحل مشاكل عالمية من خلال الفكرة الرائدة التي تشغل اهتمام منظمة العمل الدولية " العمل اللائق".

⁷⁶ محمد الناصر، التشريع الاجتماعي وامتحان العولمة، المرجع السابق، ص 30 و 31.

⁷⁷ وهذا حسب تعريف مكتب العمل الدولي لمرونة العمل، سنة 2007. أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 22 و 23.