

مقياس تشريعات العمل في الجزائر

سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل

الأستاذ/ نش عمر

المحاضرة الأولى : نشأة قانون العمل ، تعريفه ، خصائصه

1- نشأة قانون العمل وتطوره :

أسباب تأخر نشأة قانون العمل: لم يظهر قانون العمل إلا في منتصف القرن التاسع عشر ، وبالتالي فهو من القوانين الحديثة النشأة ، ويعود ذلك لأسباب تاريخية اقتصادية واجتماعية وسياسية مختلفة ، يمكن إجمالها في الآتي :

- اعتماد الاقتصاديات القديمة على العبيد بشكل واسع : حيث اعتبروا كأشياء يتم الاعتماد عليهم في أغلب مراحل الدورة الاقتصادية ، وهم كأى سلعة تباع وتشتري ، ومن هنا فإن العبيد في الاقتصاديات القديمة عبارة عن طبقة عديمة الإرادة في يد الأسياد الملاك الذين لديهم بالمقابل الإرادة المطلقة في معاملتهم بناء على ما تمليه المصلحة الذاتية ، وبالتالي لم يتم الإقرار للعبيد بالشخصية القانونية التي تسمح لهم باكتساب الحقوق في مقابل القيام بالواجبات .

- تبعات سيادة نظام الإقطاع في القرون الوسطى : لم تكن للعمال حرية العمل أو حرية تركه في ظل نظام الإقطاع ، حيث كان ملاك الأراضي من الإقطاعيين يعتبرون العمال أو الأقتان من عبيد الأرض ملزمون بالإقامة في الأرض مدى الحياة وعدم مغادرتها إلا بإذن السيد ، مع إلزامية دفع ضريبة الإقامة بالأرض ، وضريبة استغلال جزء منها لصالحهم ، ناهيك عن الضرائب التي تدفع للدولة ، وبالتالي يتعذر في مثل هذه الأوضاع ظهور قانون العمل .

- طبيعة نظام الطوائف الحرفية السائد في القرون الوسطى: لقد كانت علاقات العمل في ظل نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى منظمة تنظيما داخليا وليس قانونيا ، بحيث تنفرد كل طائفة بنظام داخلي مغلق خاص بالحرفة التي تمثلها ، وقد كان ذلك النظام في شكل تدرج طبقي ابتداء من المعلم في القمة ثم العامل ثم العامل المتمرن ، أما رئيس الطائفة الحرفية فيتم انتخابه من طرف العمال ، علما أن لهذا الأخير الحق وحده في قبول انضمام أي شخص لأصحاب الحرفة من عدمه ، وكذا قبول الارتقاء في سلم التدرج الحرفي ، وأوقات العمل والعطل والإجازات والأجور.

- الأسباب الممهدة لظهور قانون العمل وتطوره: ظهرت تشريعات العمل في العالم أوسط القرن التاسع عشر لجملة من العوامل هي:

- الثورة الفرنسية والمبادئ التي قامت عليها: من بين أهم المبادئ التي حملتها الثورة الفرنسية حرية ، أخوة ، مساواة ، وهي المبادئ التي سعت الثورة إلى تطبيقها على جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، وعلى مستوى مختلف فروع القانون بما في ذلك قانون العمل ، حيث كان مطلب حرية العمل وحرية التعاقد من أولى مطالب الثورة الفرنسية في هذا

الإطار ، سعياً لتحقيق مبدأي المساواة والحرية بين العمال من جهة وأرباب العمل من جهة ثانية ، وفي سياق ذلك فقد نص مرسوم **الأرد** **Decret Allard** مارس 1791 على أن : "يكون كل شخص حراً في أن يمارس المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له" ، كما جاء في قانون **شابوليي Lois Chapelier** الصادر في 14 جوان 1791 بأنه : "لا يجوز للعمال أن يسنوا لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة ، وإذا أبرم مواطنون فيها بينهم اتفاقات تقتضي دفع الغير للثمن لقاء التحاقهم بصنعتهم كانت هذه الاتفاقات غير دستورية" ، وقد جاء هذا القانون متمماً لمرسوم **الأرد** سواء في أهدافه أو تسلسله الزمني ، حيث تم بموجبه حضر المنظمات العمالية والنقابات وكذا مظاهرات الفلاحين والعمال ، الرامية إلى تكريس الاحتكار الحرفي والمهني ، للتأكيد على مبدأ سلطان الإدارة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني 1804 تحت اسم عقود تأجير الخدمات

وبمقتضى قانون 04 أوت 1789 الصادر عن الجمعية التأسيسية الوطنية الفرنسية ، حيث تم التصويت على تجريد الإقطاعيين المالكين للأرض من جميع الامتيازات ، وجعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض ويستغلها ، مقابل التزامه بدفع قيمة مالية محددة لصاحب الملكية الأصلية ، وهو ما يعد حدثاً أساسياً للثورة الفرنسية

غير أن امتناع الدولة عن التدخل في علاقات العمل ، وتبني مبدأ **سلطان الإدارة وحرية التعاقد** أفرغ هذا القانون من آثاره الإيجابية على العامل ، الذي بقي يشكل الطرف الأضعف في الحلقة التعاقدية . وطالما أن العقد هو الذي أصبح يحكم العلاقة بين العمال وأرباب العمل دون تدخل من الدولة فقد تحولت حرية التعاقد إلى استغلال من طرف أرباب العمل الذين كانوا يبالغون في إملاء شروطهم مستغلين في ذلك وفرة الأيدي العاملة ، و خوف العمال من فقدان مناصبهم خصوصاً بعد الاستغناء عن المهارات اليدوية واستبدالها بالآلة ، وتبرز أكثر ملامح الاستغلال من خلال تشغيل الأطفال والنساء لساعات عمل طويلة مقابل أجور زهيدة في غياب أدنى شروط الأمن والسلامة المهنية ، وهكذا أصبحت ظروف العمال جد مزرية ، أو كما قال **هنري لاکوردار** حينذاك : "**الحرية تضطهد والقانون يحمي**" .

- **تطور وظيفة الدولة** : أمام التدهور الذي شهدته أوضاع العمال ، وتفاقم الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أرباب العمل ، وفشل مبدأ سلطان الإدارة في التعاقد من خلال انتشار الاحتكار في عديد الأنشطة الاقتصادية عوضاً عن المنافسة الحرة ، بدأت تظهر بعض ردود الأفعال في شكل حركات تمرد في المصانع أو حتى أعمال تخريبية ، إلا أنها كانت في عمومها فردية ومنعزلة ولم تؤدي إلى نتيجة بل تعرضت للظلم والعنف ، وهو ما دفع العمال إلى التكتل في شكل نقابات أدت إلى بروز النواة الأولى لقانون العمل ، من خلال صدور أول قانون اجتماعي في فرنسا بتاريخ 1841/03/22 والمتعلق بعمالة الأطفال حيث حدد السن الأدنى لعمل الأطفال ب 8 سنوات على الأقل مع منع تشغيلهم ليلاً .

يضاف إلى ما تقدم الدور الذي قامت به مدرسة التضامن الاجتماعي في فرنسا والتي كانت تدعو إلى ضرورة تدخل الدولة لضبط النظام الاجتماعي ومعه علاقات العمل ، فاضطرت الدولة الفرنسية إلى التدخل للتخفيف من التوتر القائم بين العمال وأرباب العمل ، وقد تكفل ذلك

بظهور أول قانون اجتماعي ، كما ظهر سنة 1874 القانون المتعلق بضبط عمالة الأطفال والنساء ، كما تم إنشاء مفتشية العمل للدفاع عن حقوق العمال ، والتي لاقت معارضة شديدة .

وعلى الرغم من أن مفتشية العمل وكلت إليها حماية القصر والمستضعفين وأمن وصحة العمال إلا أنها ومنذ 1841 إلى 1900 كانت صلاحياتها ضيقة ومحدودة واقتصرت نشاطها على مراقبة العمل ، في الوقت الذي لم تكن تعترف بالطبقة العاملة كطبقة وبالنقابة العمالية كشريك ، كما أن حق العمل النقابي الذي أقرته الجمهورية الثالثة كان يمارس خارج نطاق صلاحيات مفتشية العمل ، لذلك فإن الحركات العمالية التي ظهرت على مدى سنوات 1848 ، 1849 ، 1860 ، 1864 ، 1874 ، كلها منيت بالفشل أمام المعارضة الشديدة لأرباب العمل ، إلى غاية 1884/03/21 تاريخ صدور قانون فالداك روسو تم فيه الاعتراف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات) ، والذي يعتبر منعرجا حاسما في قانون العمل الفرنسي، تلتها تطورات أخرى حيث تم افتتاح مطالب وحقوق عمالية جديدة ، على غرار المدة القانونية للعمل والتي حددت 48 ساعة أسبوعيا ، وثمان ساعات يوميا ، مع تحديد فترة الراحة الأسبوعية بمقتضى قانون 1906/07/13 ، هذا بالإضافة إلى قانون الضمان الاجتماعي بتاريخ 1898/04/09 الذي أجبر أرباب العمل على ضمان حماية العمال من حوادث العمل ، بالإضافة إلى تأسيس عدة تنظيمات نقابية في فرنسا ، منها الكنفدرالية الفرنسية للعمل ، الكنفدرالية العامة للشغل ، وانضمام عمال جزائريين في المهجر إليها لأنهم مجبرين على إيجاد نوع من الحماية النقابية . علما أن أول تنظيم نقابي تأسس في أوروبا كان سنة 1825 ببريطانيا على شكل اتحادات عمالية أو جمعيات مهنية تدافع عن حقوق العمال بعدها انتقلت إلى البلدان الأوربية الأخرى.

وتزامنا مع قيام الجمهورية الثالثة في فرنسا بدأ تحول الدولة تدريجيا من حماية الحرية التعاقدية وحرية المقابلة إلى التدخل لتوجيه الاقتصاد وبسط السيادة القانونية الهادفة لحماية العمال ، وذلك من خلال ما عرف بإصلاحات ألكسندر ميليران **Millerand** فبمجرد توليه منصب وزير العمل سنة 1899 قام بإدراج مجموعة واسعة من الإصلاحات منها :

- تلك التي أقرت تدخل الدولة كطرف ثالث لتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل من خلال إصلاح المجلس الأعلى للعمل وجعله على شكل ثلاثية مكونة من ممثلي أرباب العمل والعمال إضافة إلى نواب البرلمان

- وتخفيف الحد الأقصى ليوم العمل من 11 ساعة إلى 10 ساعات سنة 1904

- تخصيص 08 ساعات عمل في اليوم لعمال البريد

- تحديد الحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للأجور لجميع الأعمال التي تقوم بها السلطات العامة

- إنشاء محاكم ومفتشي العمل

- إنشاء قسم عمالي داخل وزارة التجارة لمعالجة مشكلة التأمينات الاجتماعية

- تنظيم مجالس محلية للعمل

- إعداد مشروع بتخصيص رواتب تقاعدية لكبار السن والذي أصبح قانونا سنة 1905.

وقد نتج عن اتفاقيات **ماتينيون 06/07 1936** مجموعة من القوانين أدت إلى تحسن ظروف العمال من نواحي مختلفة من خلال افتكاكهم لحقوق إضافية جديدة منها تحديد مدة العمل الأسبوعية بـ 40 ساعة إضافة إلى الإجازات السنوية المأجورة . وقد كانت تلك الاتفاقيات بين الاتحاد العام للإنتاج الفرنسي ، ومنظمة أصحاب العمل ، ونقابة الكنفدرالية العامة للشغل ، والدولة الفرنسية ، وقد تم التوقيع عليها على إثر إضراب عام تلاه تظاهرة حاشدة بدأت بعد انتخاب حكومة يسارية برئاسة **"ليون بلوم"** وقد تم الاجتماع في فندق **ماتينيون** .

ولم تكف الدول الأوروبية الأخرى بسلوك النهج الفرنسي في تأسيس التشريعات واللوائح القانونية المنظمة للعمل ، بل أدى ذلك إلى تسارع تطوير تلك اللوائح والتشريعات لتشمل مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، ومنذ سنة 1946 تحولت العديد من تلك القوانين إلى حقوق يكفلها الدستور، منها الحق في الضمان الاجتماعي والحق في الإضراب ، كما تم استبدال مبدأ الحرية بتشريعات لم تبقى حكرا على مسألة الأجر وعدد ساعات العمل ، بل تجاوزتها إلى مسائل أخرى كالتكوين والترقية والضمان الاجتماعي وغيرها.

2- تعريف قانون العمل

اختلف الفقهاء في تحديد تعريف جامع لقانون العمل ، لاعتبارات معينة ، منها ما يتعلق بكونه من المفاهيم الحديثة ومن الطبيعي أن يكثر النقاش حوله ، وكذا لتباين وجهات النظر حول مجال تطبيقه ، كما شهد تبعا لذلك من الناحية الاصطلاحية عدة تسميات تباينت حسب مراحل التطور التي مر بها قانون العمل كالاتي :

القانون الصناعي : وهو أول مصطلح عرف به قانون العمل الحالي ، اقترن ظهوره تزامنا مع الثورة الصناعية في أوروبا ، وقصد به مجموعة النصوص القانونية التي تنظم علاقات العمل بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المصنع ، وبالتالي فإن عمال الصناعة هم وحدهم من يخضعون لقانون العمل ، ومنه فإن هذا الاصطلاح محدودا وقاصرا عن استيعاب كل الفئات العمالية المأجورة الأخرى ومن ذلك عمال الخدمات والتجارة .

القانون الاجتماعي: وهو مصطلح يشير إلى مجموعة النصوص القانونية الهادفة إلى تنظيم علاقات العمل ، والرامية بدورها إلى تدعيم السلم والأمن الاجتماعي ، إلا أن ما يمكن تسجيله من قصور حول هذا المصطلح هو أنه لا يمكن للقانون المنظم لعلاقات العمل وحده أن يحقق الأمن الاجتماعي ، بل إن ذلك لا يتأتى إلا من خلال تكامل كل القوانين مجتمعة ، وليس قانون العمل وحده منفردا .

قانون العمل : وهو المصطلح الذي يشير إلى العقود الناشئة بين أطراف العمل والتي يتم بمقتضاها تبادل الجهد في مقابل الأجر ، وهو الأكثر كفاءة على استيعاب النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل المنبثقة عن تلك العقود .

وقد شهد مصطلح قانون العمل عدة محاولات لتحديده وتعريفه ومن بين تلك المحاولات:

- " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الخاصة الفردية والجماعية ، التي تنشأ عن قيام العمال بالعمل لحساب أصحاب العمل تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر "

- " مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إشرافه وإدارته مقابل أجر "

ويميل أغلب فقهاء القانون إلى تعريفه بأنه : " مجموعة القواعد القانونية التنظيمية والتعاقدية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة ، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات بين طرفي الاتفاق.

من خلال ما تقدم فإن قانون العمل يستوعب داخله مجمل الفئات العمالية في جميع المجالات ، تجارة ، صناعة ، خدمات باستثناء الموظفين القضاة ، والمنتسبين لقطاع الدفاع الوطني ، فإنهم لا يخضعون لقانون العمل ، كما أن سريان قانون العمل يتعدى تنظيم الحياة المهنية أثناء سريان علاقة العمل ، إلى حالات التوقف عن العمل أو الانقطاع بفعل وضعية التقاعد والمرض ...

3- خصائص قانون العمل : يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين بجملة من المميزات يمكن تلخيصها كآتي :

- **قانون العمل واقعي :** يطبق في كل الأزمنة والظروف والأماكن ، كما لديه القدرة على التمييز بين قدرات العمال ومهاراتهم وكفاءاتهم المهنية ، ومراعاة وتقدير ظروفهم وأوضاعهم ، ومنه فإن قانون العمل لديه القدرة على التكيف ومجاراة ومواكبة التطورات والتغيرات المختلفة التي تعترى ظروف العمل والعمال على حد سواء .

- **الصيغة الأمرة لقانون العمل :** لقد بدأت المذاهب الفردية وسيطرة أصحاب العمل التي استندت إلى مبدأ سلطان الإدارة ، وإلى قانون العرض والطلب في التراجع أمام النمو المتزايد للاتجاهات الاجتماعية وسلطة القانون الذي بدأ يتدخل في تنظيم مجال العمل بنصوص أمرة وملزمة للحد من الصراع القائم بين مالكي وسائل الإنتاج (أرباب العمل) ومالكي قوة العمل (العمال) سعياً للتوفيق بين مصالح هؤلاء وأولئك.

وهناك الكثير من الأحكام القانونية في قانون العمل الجزائري تبين هذا التدخل فعلى سبيل المثال فإن المشرع الجزائري يعتبر المستخدم مسؤولاً ومسؤولية مدنية لإخلاله بأحكام قانون العمل ، بل ويتشدد في المسؤولية ليجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات ، كما هو الشأن في إبرام عقود عمل لمدة زمنية محدودة خارج إطار الشروط المحددة والمنصوص عليها قانوناً ، كما هو وارد في المادة 146 مكرر من قانون 11/90 المتضمن قانون العمل المعدل والمتمم " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الشروط والحالات المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات " .

- **قانون العمل ذو طابع حمائي :** نظراً للعلاقة الغير متكافئة بين قوة العمل (العمال) والمستخدمين (أرباب العمل) من حيث كون العامل يشكل الطرف الضعيف في هذه العلاقة ،

وهو ما فرض ضرورة تدخل المشرع لضبط هذه العلاقة وتنظيمها ، من خلال إعداد قانون العمل والعمل على تطبيقه مراعاة لكرامة العامل وحماية لحقوقه

- **قانون العمل ذاتي المصدر:** يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون من حيث:

* مصدره : فهو محصلة جهود وكفاح الطبقة العمالية سعيا منهم لإرساء القواعد التنظيمية لهذا القانون .

* النصوص القانونية : فهي عبارة عن مجموعة أحكام ذات طابع اتفاقي تعاقدي ، الناجمة عن اعتماد مبدأ التفاوض بين العمال وأرباب العمل ، وبالتالي فإن القانون هو تعبير عن إرادة المخاطبين بأحكامه سواء كانوا عمالا أو مستخدمين.

- **قانون العمل لديه اتجاه نحو التدويل :** فهناك عمل من طرف المختصين على تحقيق تقارب دولي بين أحكام قانون العمل بين الأنظمة القانونية في العالم ، أي بمعنى بلورة قانون دولي للعمل ، وما يؤكد ذلك تأسيس منظمات دولية ناشطة في هذا الإطار ومثال ذلك منظمة العمل العربية ، والمنظمة الدولية للعمل .

