

المحاضرة الأولى: مدخل لقانون العمل

أولاً: نشأة وتطور قانون العمل: يعتبر قانون العمل أحد مكونات القانون الاجتماعي، الذي يعد أحدث فروع القانون نشأة، فالقانون الاجتماعي مزيج بين كل من قانون العمل وقانون القانون الاجتماعي الذي ارتبط تطوره التاريخي بتطور الحركة النقابية في العالم، خاصة إنجلترا.

1- التطور التاريخي لقانون العمل: عرف قانون العمل تطوراً تدريجياً عبر العصور، يمكن تناولها كالتالي:

أ- قانون العمل في العصور القديمة: لقد تطور الإنسان في عمله بتطور الزمن، حيث أصبح قادراً على إنتاج فائض من حاجاته الشخصي، وبالتالي الحاجة إلى التبادل السلمي بين القبائل لاحقاً مما كان سبباً في ظهور الطبقة والاستغلال، إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وانقسم بذلك المجتمع إلى طبقتين، طبقة الأسياد وطبقة الرقيق، وهو ما أدى إلى ظهور الإكراه الممارس على العبيد لأنه ليس لهم أدنى حقوق، فهم مجرد سلعة يمكن التصرف فيها، فلم يظهر أي تشريع ينظم علاقة العمل هذه بين رب العمل والعبد.

ب- قانون العمل في العصور الوسطى: لم يظهر فارق كبير في هذه الحقبة مقارنة مع العصور السابقة لأنها عصور ساد بها نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة.

• النظام الإقطاعي: تجسد النظام الإقطاعي كبار ملاك الأراضي الزراعية، وطبقة الأبقان المتميزة بتبعية القن للأرض المملوكة للسيد، تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها، لذلك اختلف هذا النظام عن سابقه من حيث أنه خفف نوعاً ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج - باستثناء الأرض - إضافة إلى سكنه وأثاثه الخاص.

• نظام الطوائف: ظهر في المجتمع الصناعي والتجاري ويتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تترج تدرجاً هرمياً من حيث التخصص (شيخ المهنة، المعلمون، الصبية...) فالأول هو أعلى سلطة للطائفة، مهمته تمثيلها والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل، وبالمقابل معاقبتها عند مخالفة لوائح وأنظمة العمل، كما كان للمعلمين دور بارز يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الأعضاء الجدد بقبولهم أو رفضهم الانضمام إلى الطائفة.

ج- قانون العمل في العصر الحديث: أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدوث إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية إلى فشل تطبيق مبدأ

سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، وهذا بعد قيام الثورة الفرنسية التي اعتنقت عدة مبادئ أهمها هذا المبدأ.

هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل وبذلك حدث توازن بين المصالح وتم حفظ السلم والأمن الاجتماعيين، مما ساعد في ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية.

ومنه ظهرت عدة إصلاحات فعلية في مجال قانون العمل اعتبرت بداية البذور الأولى لقانون العمل من بينها قانون 21 مارس 1884 في فرنسا، الذي اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية، ثم قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية، وبالتالي يمكن القول إن قانون العمل هو من القوانين حديثة النشأة، حيث لم يبدأ اهتمام الدول بتنظيم علاقة العمل إلا في منتصف القرن التاسع عشر.

2- تطور قانون العمل في التشريع الجزائري: اهتمت الجزائر كباقي الدول بالتشريعات الخاصة

بالعمل على كل المستويات، ويظهر ذلك جليا خلال كل فترة.

أ- مرحلة ما قبل الاستقلال: باعتبار أن الجزائر كانت مستعمرة فرنسية، استدعى ذلك تطبيق القوانين الفرنسية على جميع علاقات العمل، وبالتالي لا يمكن الحديث عن قانون جزائري للعمل.

ب- مرحلة ما بعد الاستقلال: عملت السلطات الجزائرية آنذاك بعد الحصول على الاستقلال

على فرض سيادتها وإعادة بناء اقتصادها:

• قانون 31 ديسمبر 1962: تم إصدار هذا القانون من أجل سد الفراغ الذي خلفه الاستعمار الفرنسي في الجزائر على جميع المستويات، بما في ذلك الحياة الاجتماعية، حيث جاء في نص المادة الأولى منه على استمرار سريان التشريع الفرنسي باستثناء ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

وقد كانت أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966، دون تطبيقه على عمال المؤسسات العمومية، والذي علق بموجب مرسوم تنظيمي من السنة نفسها.

• **قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971:** وهذا تجسيدا لمفهوم الاشتراكي في محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل، حيث كرس في مادته التاسعة مبدأ المساواة بين الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال والاعتراف لهم بالحقوق النقابي، والترقية الاجتماعية، والمساهمة في تسيير المؤسسات ، تلتها عدة نصوص أخرى بغية تنظيم العمل بشكل أكثر موضوعية وواقعية.

ج- **تطور تشريعات العمل منذ 1978 إلى غاية 1989:** صدرت خلال هذه الفترة تشريعات هامة:

• **صدور القانون الأساسي العام للعامل بتاريخ 04 أوت 1978:** والذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، تجلّى ذلك من خلال:

- **من حيث علاقة العمل:** جاء تعريف العامل في الفقرة الثانية من المادة الأولى على أنه: "كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال"، وفي هذا تأكيد على تعميم أحكامه لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات.

- **من حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل:** جاء النص على الحقوق والواجبات العامة المرتبطة بالعامل فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل بأنواعها، ولهذا يعتبر هذا القانون دستورا عاما للعمل.

• **القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية 1988:** صدر هذا القانون في إطار الإصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل التي انتهجتها الدول في هذه الفترة، جاء معها نوع من الليونة في التسيير دعيت باستقلالية المؤسسات بعد التخفيف الذي سنته عليه، وهو ما جاء في نص المادة الثانية من القانون المذكور أعلاه: "المؤسسات العمومية الاقتصادية هي مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها هذا القانون".

د- **تشريعات العمل منذ 1989 إلى غاية اليوم:** بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 04 فبراير 1989، الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، وأكد على مبدأ حق العمل وحمايته، والمساواة في الحقوق والواجبات، صدرت عدة تشريعات بعدها أراد من خلالها المشرع الجزائري الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل، منها، القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل ثم قانون علاقات العمل رقم وتسويتها 90-11 المؤرخ في 06 فبراير 1990، الذي أعيد بموجبه تنظيم عالم الشغل وفق منهج واضح وسليم