

المحاضرة الثانية :تطور قانون العمل في الجزائر

تمهيد:

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة حيث تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر رغم أن نشأة فكرة العمل لازمت وجود وتطور الإنسان ككائن حي ، ورغم أن علاقات العمل بالمفهوم الحديث لم تتجلى إلا خلال الثورة الصناعية إلا أن تلك العلاقات ميزتها التغير موازاة مع تطور وتغيير الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع .

1.أسباب تأخر ظهور قانون العمل:

أ.انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة :، حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات، و اعتبروا من قبيل الأشياء التي تعتمد عليها الاقتصاديات القديمة، و بالتالي لم يظهر قانون يضمن لهذه الفئة حقوقها، عديمة الإرادة المعتمد بها قانونا، لمصلحة إرادة الأسياد المطلقة في مواجهة هؤلاء العبيد.

ب-ظهور نظام الإقطاع في القرون الوسطى بأوروبا: كان صاحب الأرض الإقطاعي يعتبر العمال جزء من الأرض التي يملكها، فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو حرية تركه، و كانوا ملزمين بدفع ضرائب و إتاوات، بعضها إلى الدولة، و البعض الآخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم لجزء من هذه الأرض.

ج- نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى:تقوم فكرة الطوائف الحرفية على تكوين الصناعيين أو الحرفيين طائفة فيما بينهم تحتكر ممارسة حرفة معينة، حيث تشكل نوعا من النظام على أساس من التدرج الطبقي، الذي يوجد على قمته المعلم، ثم العامل، ثم العامل المتمرن. و يقوم على كل طائفة حرفية شيخ ينتخبه العاملون و الذي يملك وحده الحق في قبول احتراف أي شخص لمهنة معينة، أو أن يصبح فيها معلما، و قد كانت كل طائفة تستقل بوضع نظام يحكم شؤون الصناعة التي تمثلها، و قواعد الارتقاء في درجات الطائفة، و كل ما يتعلق بالأجور، و أوقات العمل و العطل و الإجازات، و على هذا فإن علاقات العمل كانت منظمة تنظيما داخليا، و ليس قانونيا، إذ تستأثر كل طائفة بوضع نظام قانون خاص بالمهنة التي تمثلها.

لكن ولرغم ذلك فإن البشرية عرفت بعض الاستثناءات خلال تطورها، إذ أن حمورابي في الدولة البابلية وضع قوانين تضمنت بعض الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية عمالية، من ذلك تحديده أجور مختلف الفئات الحرفية مثل البنائين، و النجارين.

2.العوامل المساعدة على ظهور قانون العمل:

ارتبط ظهور تشريعات العمل في العالم بدء من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين بجملة من الأسباب تهيأت لتنشئ هذا الفرع من القانون، ويمكن رد هذه الأسباب إلى ما يلي:

أ-مبادئ الثورة الفرنسية: : كان للمادئ التي نادى بها الثورة الفرنسية كمبدأ الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية الدور البارز في ظهور وتطوير قانون العمل في فرنسا وفي باقي الدول الأوروبية، حيث برز ما يسمى مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية ، و على هذا فقد نص ما يعرف بمرسوم آلارد *Décret d'Allard* الصادر في مارس 1791 على أن: "يكون كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصنعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له."، كما قضى قانون شابولي *Loi Chapelier* لشهر جوان 1791 بأنه لا يجوز للعمال أن يسنوا لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة...و إذا أبرم مواطنون فيما بينهم اتفاقات تقتضي دفع الغير لثمن لقاء التحاقهم بصنعتهم كانت هذه الاتفاقات غير دستورية."، أما فيما يتعلق بنظام الإقطاع فقد قضت الجمعية الوطنية بمقتضى قانون 4 أوت 1789 بتخلي ملكية الأرض من جميع الامتيازات التي كانت ثابتة للإقطاعيين، وجعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض، مع التزامه بدفع مبالغ محددة لصاحب الملكية الأصلية.

ب- تطور وظيفة الدولة: إن مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد قد أظهر محدودية آثاره الإيجابية بالنسبة للعامل الذي غالبا ما يكون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية تحت ضغط الحاجة للأجر، مما يدفعه للقبول بالاشتراطات التعاقدية التي تكون على الأغلب في مصلحة رب العمل لاسيما من حيث تحديد الأجر، و ساعات العمل، و العطل، و شروط الأمن و السلامة داخل مقرات العمل، وقد ذلك إلى تصاعدت الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد المكتفي بحماية الحريات العامة، بما فيها حرية العمل و المقاوله، و تبني دور أكثر إيجابية من خلا التدخل لضبط النظام الاجتماعي، و توفير أدنى حد من مستوى المعيشة و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، و هذا ما نادى به مدرسة التضامن الاجتماعي في فرنسا، من حيث تأمين العمال ضد الأخطار المهنية، و ضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين و العاطلين، و وضع تشريع خاص للتعويض عن حوادث العمل و التأمينات الاجتماعية، كما انضم إلى هذه الدعوات رجال الاقتصاد الذين بدؤوا يطالبون الدولة بالتدخل لأجل ضمان الرخاء المادي، و ألا تكتفي بالاهتمام بخلق الثروة، و ذلك بفرض ضمان أجر أدنى مناسب، و خفض من سعر الفائدة الذي يمكن من الرفع من وتيرة الاستثمار، الذي يمكن بالتبعية من توفير فرص الشغل.

وقد نتج عن ذلك ظهور حركة تشريعية متسارعة في مجال قانون العمل خلال القرن العشرين، و تأكد تحول دور الدولة من حماية الحرية التعاقدية و حرية المقاوله، إلى دور يهدف لتوجيه الاقتصاد نحو دعم المراكز القانونية للعمال، و

بسط حماية القانون عليهم، و قد ظهرت بوادر هذا التدخل في فرنسا من خلال قانون 21 مارس 1884 الذي يقر حرية العمال و أصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية و النقابات، كما صدر قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، كما سن قانون 9 أفريل 1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمان و حماية العمال ضد حوادث العمل، و قانون التقاعد الصادر سنة 1910. (ساسان، 2012)

وبظهور الثورة البلشفية والنظام الاشتراكي تزايد تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بعد أن كانت في السابق متروكة لقواعد العرض والطلب وقد فسر هذا التوجه بأنه مواجهة المد الشيوعي . وبذلك تم إقرار الحق النقابي والحق في التفاوض الجماعي والحق في ممارسة الإضراب ضمن إطار القانون والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها من الحقوق الثابتة والتي أقرتها فيما بعد المنظمات الدولية . (هدفي، 2003، ص19))

3.نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر:

يمكن تقسيم تطور تشريعات العمل في الجزائر إلى مراحل :

أ- مرحلة ما قبل الاستقلال :

ب- عرفت هذه الفترة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر ، لكن الواقع يؤكد أنه هناك قانون واحد طبق في فرنسا و الجزائر وال يمكن الحديث عن قانون عمل خاص للجزائر.(حرشاي، دت)

ب- مرحلة ما بين 1962 إلى 1975:

عرفت الجزائر الفتية غداة الاستقلال فراغا تشريعا كبيرا مما أدى بالقائمين على شؤون الدولة مواصلة العمل بالتشريع الفرنسي من خلال إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال ، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، وهو تاريخ بدء سريان أمر 29/73 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، رغم ما قد يولده هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال، و الاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة العمل الطابع التعاقدي، بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة، على حساب التدخل التشريعي من قبل الإرادة، غير أنه و خلال هذه المرحلة، بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في 2 جوان 1966، وكذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

ج-مرحلة ما بين 1975 و 1990:

وهي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 إلى تاريخ إصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وتتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلاءم والاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، والذي تجلّى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية أمرة، واستبعاد لدور الإرادة فيها، محاولة من المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل.

شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدء من الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل، والأمر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، وكذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل.

وإن كانت هذه النصوص جاءت لتنظيم القطاع الخاص، إلا أنها امتدت إلى القطاع العام لعدم وجود أي استثناء القطاع العام من نطاق تطبيقها وللحاجة إلى وجود انسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات. وقد تميزت هذه الفترة بعدم الاستقرار في مجال علاقات العمل إلى حين صدور القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، والذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل، و في كافة المجالات.

د. مرحلة ما بعد 1990:

يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة لصالح الاتجاه الرأسمالي ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادرت بها، والتي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال والمستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدية.

وقد تميزت هذه المرحلة بالإلغاء الضمني والصريح للنصوص التشريعية ذات الطابع الاشتراكي : كالأمر 74/71 المؤرخ في 16 / 11 / 1971 المتعلق بميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والأمر 31/ 75 المؤرخ في 29 / 11 / 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، والمواد من 1 إلى 179 و 199 إلى 216 من قانون 11/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل وقانون 82 / 06 المؤرخ في 27 / 02 / 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية و مجموع النصوص التنظيمية.

وقد أعمد في هذه المرحلة على جملة من النصوص القانونية الجديدة تبعا للتوجه الجديد للبلاد ، ومن أهم تلك النصوص : قانون 90 / 11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، قانون 02 / 90 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27 / 91 المؤرخ في 21 / 12 / 1991.

وقانون 03/90 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 المتعلق بمقتشية العمل

. وقانون 04/90 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب قانون .
91/ 28. المؤرخ في 21 / 12 / 1991/ 28 91/ 28 .

أما في ما يتعلق بالحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها و منها:

-قانون 11/83 المؤرخ في 02/7/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم

-قانون 13/83 المؤرخ في 02/7/1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية

المراجع:

- -بشير هدي (2003) " الوجيز في شرح قانون العمل – عالقات العمل الفردية و الجماعية - " الجزائر: دار ربحانة للنشر والتوزيع
- حرشاي علان، محاضرات في قانون العمل
- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في قانون العمل، جامعة سوق اهراس
- ساسان(2012) محاضرات في قانون العمل الجزائري

