

مقدمة :

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي دأب الفقه على دراستها لما لها من علاقة بمختلف جوانب الحياة سواء منها الإقتصادية أو الإجتماعية أو لعلاقته بمختلف الفروع القانونية الأخرى كالقانون المدني ، الإداري ، الإقتصادي و الدولي من جهة ، و لكونه من جهة أخرى يهتم بدراسة أكبر فئة اجتماعية في المجتمع و المتمثلة في طبقة العمال .

و نظرا لأهمية العمل و ما ترتب عنها مع الزمن من ضرورة حماية علاقات العمل بإعتباره الركيزة الأساسية لأي تنمية إقتصادية التي تعنى بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الإقتصادية للدولة ، لذلك فقد تدخلت الدساتير متكفلة بضمان مبدأ الحق في العمل ، و حماية الحقوق الناجمة عنه كالحق في الراحة ، الصحة و حق الإضراب ...

و قد إرتأينا لإستيعاب مقرر قانون العمل و دراسته تقسيمه إلى ثلاث فصول ، بداية بفصل تمهيدي يتضمن نشأة و تطور فكرة العمل ، ثم في الفصل الثاني نتطرق فيه لعلاقة العمل الفردية ، و في الفصل الثالث نعرض فيه عن علاقة العمل الجماعية .

الفصل التمهيدي : ماهية قانون العمل

تستدعي دراسة ماهية قانون العمل معرفة تطور فكرة العمل و نشأتها وصولا لبلورتها كقانون له أسس و مبادئ يقوم عليها ، و المشرع الجزائري شأنه شأن باقي التشريعات الأخرى تأثر بهذه الحركية القانونية و عرف هو الآخر قانون للعمل تطور بمختلف مصادره و علاقته بالفروع القانونية الأخرى .

المبحث الأول

نشأة و تطور فكرة العمل

تطورت فكرة العمل عبر العصور منذ العصور القديمة و بالعصور الوسطى إلى العصر الحديث ، مروراً بالعصر الإسلامي الذي أبان عن مكانة سامية و رفيعة للعمل في حياة الإنسان .

المطلب الأول

نشأة و تطور فكرة العمل في العصور القديمة و العصور الوسطى

ترجع نشأة العمل إلى الحضارات القديمة ، حيث نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل من خلال الإهتمام بالفلاحة و صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة و الأجر و الإسمنت و الزجاج و الخشب ، كما عرفت

إزدهار الفكر العلمي كالرياضيات و الهندسة ، و من تلك الشواهد الأهرامات التي ما زالت شامخة لوقتنا الحاضر.¹

أما الحضارة البابلية ، فقد عرفت هي الأخرى إهتماما بالصيد أكثر من الزراعة بسبب كثرة الحجارة بأراضيها ، و إهتموا كذلك بإستخراج المعادن كالرصاص ، الحديد ، الذهب و الفضة ، حتى أن هذه الحضارة كانت المبادرة بتحديد أجور البنائين و ضاربي الطوب و الخياطين .²

و مرورا عبر العصور القديمة إلى العصور الوسطى عرف نظام الإقطاع ملك فيه النبلاء مساحات شاسعة زراعية واسعة يستغلونها بواسطة العبيد ، و هذا النظام عرفته تقريبا كل الدول الأوروبية ، و في الميادين الصناعية و التجارية ظهر نظام الطوائف بإمتهان مجموعة من الأشخاص حرفة معينة و يشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص من شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية ، ... إلخ ، ليظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 م التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل و الحريات .³

المطلب الثاني

نشأة و تطور قانون العمل في العصر الحديث

ظهرت الأسس الأولى لقانون العمل أثناء الثورة الفرنسية 1789 م ، أين برزت إسهامات الثورة في الرغبة في إقامة نظام ليبرالي راسية القواعد القانونية للرأسمالية ، و تم الإعلان القضاء على نظام الطوائف و الإعلان عن مبدأ أساسي هو حرية العمل من خلال مرسوم أورد لسنة 1791 م ، و تم التأكيد فيما بعد على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني 1804 م تحت تسمية عقود تأجير الخدمات.⁴

و نتيجة ظهور صراعات و تناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل أدى إلى فشل تطبيق مبدأ سلطات الإرادة في التعاقد ، حيث إنتشر الإحتكار في عديد الأنشطة الإقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة ، و هذه الوضعية أدت إلى تطور الأوضاع فيما بعد إلى تدخل الدولة في تنظيم العلاقة القائمة بينهما من خلال

1 - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " ج 1 ، ط 2 ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2004 ، ص 18

2 - المرجع نفسه ، نفس الصفحة

3 - بشير هديفي " الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - " دار ربحانة للنشر و التوزيع ، الجزائر

2003 ، ص ص 17 ن 18

4 - أحمية سليمان " مبادئ قانون العمل " ، مرجع سابق ، ص 18

العمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال و ضرورة إيجاد توازن اقتصادي و إجتماعي بينهم .
و بالرغم من ظهور حركات تمرد فردية في المصانع بأوروبا ، إلا أنها لم تؤد إلى أي نتيجة ، بل تعرضت إلى الظلم ، و هو أبرز ضرورة التكتل و الإنتظام بتأسيس نقابات تجمع أفكارهم و أهدافهم بألمانيا و فرنسا و بريطانيا ، و تطور القانون أكثر في القرن التاسع عشر ، أين بدأت الحركة العمالية في الظهور لتبدأ أولى المحاولات في فرنسا أين صدر أول قانون إجتماعي في 1841/03/22 م تعلق بعمل الأطفال محددًا سن عملهم بثمان سنوات (08) على الأقل ، و مشددا على ضرورة منع تشغيل هذه الفئة ليلا و بالإضافة إلى ذلك تطرق إلى بعض المسائل الإجتماعية .

و بالرغم من فشل هذه المحاولة لمعارضة أرباب العمل و كذا للمحاولات التي أعقبتها سنوات 1848 م ، 1849 م ، 1860 م ، 1864 م ، 1874 م التي باءت كلها بالفشل وصولًا إلى سنة 1884 م بمقتضى قانون 1884 /03 /21 م الذي يعتبر منعرجًا حاسمًا في قانون العمل ، أين إعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات) ، ليتطور الأمر إلى محاولات أخرى عالجت مسائل متفرقة من علاقات العمل كالمدة القانونية للعمل (48 ساعة في الأسبوع ، و ثمان ساعات في اليوم ، تحديد فترة الراحة الأسبوعية بمقتضى قانون 13 / 07 / 1906/) ، بالإضافة إلى قانون الضمان الإجتماعي 09 /04 /1898 الذي أجبر أصحاب العمل على ضمان و حماية العمال من حوادث العمل .⁵

المطلب الثالث

فكرة العمل في الشريعة الإسلامية

أبان القرآن الكريم عن قيمة العمل و أهدافه و مقاصده و مكانته الرفيعة في حياة الإنسان ، إذ توجب الشريعة الإسلامية أن يكون أجر العامل مساويًا للجهد المبذول ، و هو ما تجلّى في قوله تعالى " لكل درجات مما عملوا و ليوفيهم أعمالهم و هم لا يظلمون " ⁶ ، و كذا السعي للعمل و بيان قيمته السامية و السعي و الكد في حياة الإنسان ، و من ذلك قوله تعالى " و إبتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة و لا تنسى نصيبك من الدنيا و الدين و أحسن كما أحسن الله إليك " ⁷ .

كما حثت الشريعة على العمل و ربطه بالعمل الدنيوي من خلال قوله تعالى " إذا قضيت الصلاة فأنشروا

⁵ - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998

ص ص 22 ، 24

⁶ - سورة الأحقاف ، الآية 19

⁷ - سورة القصص ، الآية 77

في الأرض و إبتغوا من فضل الله " .⁸

و في السنة النبوية ، كان رسول الله - صلى الله عليه و سلم - يعطي المتزوجين من الأجر حظين و العزاب حظا واحدا ، مراعاة لنفقات العامل المتزوج لأسرته ، و هو المبدأ الذي أستمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف و وضع الأجور .⁹

و قد وردت أحاديث نبوية تبين أهمية العمل و قيمته في الإسلام في مختلف المجالات من زراعة و تجارة أين قال رسول الله - صلى الله عليه و سلم - " أطلبوا الرزق في خبايا الارض " ، و قوله صلى الله عليه و سلم " أفضل الكسب بيع مبرور " .

و على هذا النحو سار العلماء و الأئمة في بيان قيمة العمل ، من ذلك الخليفة عمر ابن الخطاب - رضي الله عنه - أنه قال " إني أرى الرجل فيعجبني ، فأقول أله حرفة ؟ فأن قالو لا سقط من عيني .

المطلب الرابع

نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة و يمتد على الفترة الاستعمارية الفرنسي على العمال في الجزائر إلى ما بعد الاستقلال ، إلى أن ظهر قانون العمل الجزائري بالرغم من تأخره إلى أن عرفه تطورا سريعا مقارنة بالقوانين الأخرى .

أ- المرحلة ما قبل الإستقلال (فترة ما بين 1830 م إلى 1962 م) : عرفت هذه الفترة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر ، و بالرغم من ذلك ، فإن الواقع يؤكد أنه هناك قانون واحد طبق في فرنسا و الجزائر و لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر .

ب - المرحلة ما بين 1962 م إلى 1989 م : عرفت السنوات الأولى للإستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات ، لتجد نفسها الجزائر مجبرة على إصدار قانون 62 - 157 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية الذي بقي ساريا إلى غاية صدور الأمر 29/73 المؤرخ في 1973/07/05 و الذي دخل حيز النفاذ إبتداء من 1975 /07/05 .

8 - سورة الجمعة ، الآية 10

9 - حامد محمد الجمل " الموظف العام ، فقها و قضاء " ط 2 ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1969 ، ص 34

و قد عرفت الجزائر في سنة 1975 جملة من القوانين منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب أمر 31/75 المؤرخ في: 1975/04/29، و آخر متعلق بالمدة القانونية للعمل بموجب أمر 30/75 المؤرخ في 1975/04/29، و آخر متعلق بالعدالة في العمل بموجب أمر 32/75 المؤرخ في 1975/04/29 ، و آخر متعلق بتحديد إختصاصات مفتشية العمل بموجب أمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/12 ، و إن كانت هذه النصوص جاءت لتنظيم القطاع الخاص ، إلا أنها إمتدت إلى القطاع العام لعدم وجود أي إستثناء القطاع العام من نطاق تطبيقها و للحاجة إلى وجود إنسجام بين عمال المؤسسات الخاصة و المؤسسات العامة فيما يتعلق بالحقوق و الإلتزامات .

و قد تميزت هذه الفترة بعدم الاستقرار في مجال علاقات العمل إلى حين صدور القانون الأساسي العام للعمال سنة 1978 م .

ج - مرحلة التحول إلى الإقتصاد الرأسمالي بعد 1990 م : و تتعلق هذه المرحلة بالنصوص الصادرة تطبيقا لدستور 1989 م ، و قد تميزت بالإلغاء الضمني و الصريح للنصوص ذات الطابع الاشتراكي ، و من هذه القوانين قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث نصت المادة 157 منه بوضوح النصوص الملغاة و هي : الأمر 74/71 المؤرخ في 16 / 11 / 1971 المتعلق بميثاق و قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات و الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/11/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، و المواد من 1 إلى 179 و 199 إلى 216 من قانون 11/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و قانون 06/82 المؤرخ في 27 / 02 / 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية و مجموع النصوص التنظيمية .

و قد أعتد في هذه المرحلة على جملة من النصوص القانونية الجديدة تبعا للتوجيه الجديد للبلاد ، و من أهم تلك النصوص : قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، قانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91/27 المؤرخ في 1991/12/21 .

و قانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل .

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

أما في ما يتعلق بالحماية الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها و

منها:

- قانون 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم
- قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية
- قانون 14/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي
- قانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

المبحث الثاني

تعريف قانون العمل و بيان مصادره

عرف عن قانون العمل العديد من التعريفات بإختلاف الفقهاء و نظرتهم و خلفياتها إلا أنه بالمقابل و إن تعددت مصادره إلا أنها تشابهت في التشريعات العمالية المقارنة .

المطلب الأول

تعريف قانون العمل

اختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور و أهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الإشتراكي ، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي ، و هناك من سماه بالقانون الإقتصادي...إلخ ، و قد إستقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل ، و هو الإصطلاح الأكثر شمولاً و تعبيراً عنه¹⁰. و هناك من عرفه على أنه " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر¹¹ . و عرفه آخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر¹² .

و المؤكد أن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية ، و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات (صناعة ، تجارة ، خدمات) إلا قطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستثناة بنص

¹⁰ - جلال مصطفى القرشي " شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية " ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984 ، ص ص 10 ، 11 ،

¹¹ - هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني - " دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن 2008 ، ص 20

¹² - حسين عبد اللطيف حمدان " قانون العمل - دراسة مقارنة - " منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009 ، ص 24

صريح ، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل يجب يمتد بتعريفه إلى كل ما له يمتد إلى كل ما له علاقة
بالعامل من حيث حياته المهنية و الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل .

المطلب الثاني

مصادر قانون العمل

تتمثل مصادر قانون العمل في مصادر داخلية من نصوص قانونية و تنظيمية و أخرى مصادر خارجية تتمثل
في المعاهدات و الإتفاقيات الدولية و ما يصدر عن المنظمات الدولية .

أ - المصادر الداخلية الرسمية : و تأتي ترتيبا وفق مبدأ تدرج القوانين حسب ما يلي :

1- المبادئ الدستورية : تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة دستور 1976 و دستور 1989 و من بعدهما
الدستور الحالي 1996 العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل ، مثل الحق في العمل ، الحق في
الحماية و الأمن و النظافة ، الحق في الراحة ، الحق في الضمان الإجتماعي الحق النقابي ، و حق الإضراب¹³
2 - النصوص التشريعية : و تتمثل في القوانين التي تصدر عن الهيئة التشريعية - البرلمان - تطبيقا لأحكام
الدستور بإعتبارها من الميادين التي يشرع فيها و من بينها ما يخص قانون العمل و الضمان الاجتماعي و
ممارسة الحق النقابي¹⁴.

3 - النصوص و الأحكام التنظيمية : تعتبر النصوص التنظيمية (مراسيم ، قرارات ، تعليمات) التي تختص
بها الهيئات التنفيذية من بين الوسائل الأكثر مرونة و الأكثر فعالية لعجز النصوص التشريعية على تنظيم كل ما
يخص علاقات العمل (مسائل تقنية و عملية) ، و هو المجال التنظيمي الذي يعود لوزير الأول و هيئته و هو
الذي يتولى عملية التوقيع على المراسيم التنفيذية¹⁵ و تنفيذ الأوامر الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية¹⁶.
4 - الأحكام القضائية : يلعب القضاء دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و إستكمال النقص الذي يشوب
بعض قواعده ، و إعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها بإسم
الشعب و لكونه ملزم بالبحث عن الحلول في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها¹⁷.

¹³ - أنظر نص المواد 69 ، 70 ، 71 من دستور 1996 المعدل ب القانون 03/02 المؤرخ في 10/04/2002 ، القانون رقم

19/08 المؤرخ في 15/11/2008 و القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06/03/2016

¹⁴ - أنظر نص المادة 140 من دستور 1996

¹⁵ - أنظر نص المادة 99 من دستور 1996

¹⁶ - أنظر نص المادة 91 من دستور 1996

¹⁷ - جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص 50

ب - المصادر الداخلية غير الرسمية (المصادر التفسيرية أو المهنية) : و تتمثل في :

1- الآراء الفقهية : التي تلعب هي الأخرى دورا في تحليل ظواهر و مساوئ و محاسن هذا القانون ، و بالتالي تزويد الهيئات التشريعية بالدراسات و الآراء ، نظرا لما تمتاز به من تحاليل للظواهر و المعطيات مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الإجتماعي يفوق دورها في مختلف فروع القوانين الأخرى .¹⁸

2- العرف و العادات المهنية : بإعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها للقانون (م 1 ق المدني) ، فإنه يلعب هو الآخر دورا هاما في خلق قواعد قانون العمل من خلال تواتر العمال أو أصحاب العمل على ممارسات تتحول مع مرور الزمن إلى قواعد قانونية ملزمة تتبناها السلطات التشريعية في صياغتها لقانون العمل ، أو بالأخذ بها من قبل القضاء على إعتبار أن العرف من مصادر القانون المدني في المادة الأولى منه .

و من بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف و العادات نذكر منها ، ممارسة الحق النقابي و العمل بالإتفاقيات الجماعية و التعليمات الداخلية ... إلخ .¹⁹

3- الإتفاقيات الجماعية للعمل : تعتبر من بين أهم المصادر المهنية لقانون العمل نظرا لإستقلالها و حريتها و خضوعها لإرادة العمال أو أصحاب العمل (ما لم يمس بالنظام العام) لإتسامها بالمصادقية و الشرعية و لإلتزام الطرفين بها ، حتى أن إلغائها لا يتم إلا بإتفاق الطرفين إنطلاقا من قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) 106 ق م ، و إلا تعرض الطرف المخل بإلتزامه إلى جزاء التعويض على المسؤولية التعاقدية ، و منه فإنها - الإتفاقيات الجماعية للعمل ، يمكن أن تتضمن أحكام تكميلية للنصوص القانونية بإدراج أحكام أكثر فائدة للعمال من تلك المحددة في القانون .²⁰

4- النظم الداخلية و تعليمات العمل : و تتمثل في اللوائح التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل ، و تتضمن مجموعة من التعليمات و التوجيهات و نظم خاصة بالعمل من الناحية التقنية و الأمنية و الصحية و الإجراءات الخاصة بحوادث العمل و مختلف الأخطار المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية²¹ ، و قد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في نص المادة 77 ق علاقات العمل 11/90 بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط ، و يحدد النظام

18 - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 89

19 - المرجع نفسه ، ص 90

20 - المرجع نفسه ، ص 91 ، 92

21 - المرجع نفسه ، ص 92

الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة لها و إجراءات التنفيذ " و توجب المادة 75 من قانون 11/90 على صاحب العمل وضع النظام الداخلي للعمل متى تجاوز العدد 20 عاملا مع إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه مع إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه حسب نص المادة 79 قانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل .

2- المصادر الخارجية أو الدولية : تأخذ المصادر الدولية مكانة هامة في مجال قانون العمل ، و هو يعكس الإهتمام الذي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون من خلال قيام المنظمات الدولية بأعمال و نشاطات من أجل صياغة قانون عمل متجانس و متشابه بين مختلف دول العالم ، و هو الدور الذي لعبته و قامت به المنظمة الدولية للعمل ، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية سنة 1901 م " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل " ، و التي توصلت إلى إبرام عديد الإتفاقيات الدولية منها معاهدة بيرن لسنة 1905 م التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية و كذا معاهدة بيرن لسنة 1906 م التي منعت إستخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت ²² .

المبحث الثاني

علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى

يتميز قانون العمل بكونه تربطه علاقة بالعديد من الفروع القانونية الأخرى منها القانون المدني ، القانون الإداري ، القانون الإقتصادي ، و القانون الدولي من خلال العديد من المظاهر .

المطلب الأول

علاقته بالقانون المدني

من خلال تطور قانون العمل الذي عرف به و من خلال أحكامه التي عرف بها في مراحلها الأولى يتبين أن معظم أحكام الإلتزامات الواردة في القانون المدني تطبق على قانون العمل خاصة فيما يتعلق بالحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قانون العمل ، مما يحتم ضرورة الرجوع إلى الأحكام العامة للإلتزامات الواردة في القانون المدني ، إلا أن تلك العلاقة تلاشت بمرور الوقت بتوسع التشريع العمالي أكثر و أكثر إلى حين قيام قانون العمل بمنظومة قانونية مستقلة و خصوصيات مستمدة من العلاقة القائمة بين العمال و صاحب العمل ، إلا أن هذه الإستقلالية لم تتم بشكل كامل ، إذ ظلت بعض الجوانب منه محكومة بالمبادئ العامة و الأحكام التي يتضمنها القانون المدني ، مثل الأحكام الخاصة بأركان العقد ، و عيوب الرضا ، و تلك الخاصة بتنفيذ

22 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 38

الإلتزامات و التعويضات و جوانب أخرى من محتويات القانون المدني .²³

المطلب الثاني

علاقته بالقانون الإقتصادي

تظهر هذه العلاقة بصورة واضحة من خلال كون قانون العمل ينظم علاقة مالكي رأس المال بالعمال في حين أن القانون الإقتصادي (القانون التجاري) ينظم العلاقة بين مالكي رأس المال ببعضهم البعض ، و بين العمال مما يجعل العلاقة تكاملية بين القانونين ، ثم أن هذه العلاقة يمكن ملاحظتها من خلال تطور قوانين العمال باختلاف القوانين الإقتصادية و تطورها ، و مثال ذلك الجزائر أين تطورت القوانين الإجتماعية في بداية التسعينات نظرا للتحويل الإقتصادي من الإقتصاد الاشتراكي إلى الإقتصاد الليبرالي ، أي تحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري إلى التسيير الإتفاقي لهذه العلاقة .

و من جهة أخرى تظهر علاقة التكامل بين القانونين من خلال الإقتصاد الجزئي و الإقتصاد الكلي ، فعلى مستوى الإقتصاد الجزئي ، نجد أن قانون العمل ينظم العلاقة بين الجهاز المسير و العمال ، في حين أن القانون الإقتصادي ينظم الهياكل المادية و العملية للمؤسسة و علاقتها بالمتعاملين معها تجاريا و ماليا ، أما على مستوى الإقتصاد الكلي ، أي المنظومة الإقتصادية العامة ، فنجد أن قانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقهم المادية و المعنوية و مشاركتهم في تنمية الثروة الإقتصادية و هو نفس هدف القانون الإقتصادي أين يضع الإطار التنظيمي للنهوض بالإقتصاد الوطني .²⁴

المطلب الثالث

علاقته بالقانون الإداري

تظهر تلك العلاقة منذ أن بدأت السلطة العامة تتدخل مجال تنظيم العمل بأحكام من النظام العام ، رغم بقاء عديد المجالات التنظيمية تخضع للتفاوض الحر بين العمال و أرباب العمل في إطار عقود العمل الفردية أو الإتفاقيات الجماعية للعمل .²⁵

و يمكننا إبراز جوانب هذه العلاقة من خلال بعض اللوائح و القرارات الإدارية المتعلقة بإدارة العمل مثل مفتشيات العمل ، و كذا من خلال تنظيم بعض الهيئات المهنية الإنتخابية أو مكاتب المصالحة و حتى تنظيم المسائل المتعلقة بالصحة و الأمن و السلامة في أماكن العمل (كل ذلك يدخل ضمن الإطار الذي تقوم به

²³ - أنظر في ذلك كل من : أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 109 ، 110 ، و بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 30

²⁴ - أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ص 113 ، 114

²⁵ - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص ص 30 ، 31

الدولة لحماية النظام العام) .

المطلب الرابع

علاقته بالقانون الجزائري

و تظهر تلك العلاقة لكون أن قانون العمل يتميز بقواعد آمرة ، و هو ما يعني أن مخالفة أحكامه و قواعده تستوجب جزاءا لضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون و المحافظة على حقوق العمال و الإلتزام بوسائل الوقاية و الحماية و الصحة ، الأمر الذي من شأنه حمل طرفي علاقة العمل على الإلتزام و التطبيق الصارم لأحكام قانون العمل و قواعده .

و يمكن التدليل على هذه الأحكام الجزائية من خلال الجزاءات المالية- الغرامات - و البدنية - الحبس - لمخالفي أحكام قانون العمل من خلال ما ورد في تشريع العمل .²⁶

المطلب الرابع

علاقته بالقانون الدولي

للأسباب السالفة الذكر فإن قانون العمل توجه نحو التدويل من خلال الدور الذي لعبته المنظمات الدولية والاتفاقات الدولية التي أبرمت لغرض حماية حقوق العمال كل تلك أثر في القوانين الداخلية للدول التي أخذت تلك المبادئ والحقوق المتعلقة بها المساواة بين الأفراد وعدم التمييز .. الخ و ذلك جعل من علاقة القانون الدولي بقانون العمل تظهر وبشكل جلي للعلن .

²⁶ - أنظر تلك الجزاءات في نصوص المواد من 138 إلى 155 من قانون علاقات العمل 11/90 ، المواد من 53 إلى 57 من

قانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب 02/90