

المبحث الأول : مفهوم قانون العمل و تطوره

لقد صدر أول قانون للعمل بهدف المحافظة على التوازن الاجتماعي سنة 1841 ثم صدر قانون آخر في 1848 الذي وضع الضمان الاجتماعي على أساس مبدأ الحق في العمل و القضاء على البطالة، لكن الغي بعد سنة من صدوره ، ثم تلتها عدة محاولات كلها فشلت الى غاية صدور قانون 1884 الذي اعترف بحق تكوين الجمعيات المهنية و النقابات و تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بالعمل ، و اول قانون للعمل بالمفهوم الحديث في فرنسا سنة 1910 بسبب تدخل الدولة في ميدان علاقات العمل بعد أن كان يخضع لمبدأ سلطان الإرادة لحقبات طويلة .

المطلب الأول :تعريف قانون العمل وخصائصه

تعددت تعاريف قانون العمل ذلك بتعدد آراء الفقهاء في هذا المجال كما أن قانون العمل يشتمل على عدة خصائص :

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى، حيث هناك من عرفه على أنه "مجموعة من القواعد القانونية و الاتفاقية التي تحكم العلاقات الفردية و الجماعية الناشئة عند قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر .

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانونا متميزا عن سائر فروع القوانين الأخرى، وتتجلى ذلك من خلال المميزات التالية:

أولاً: الصيغة الأمرة لقواعده

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرية وهذا على عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمه أساساً مبدأ سلطان الإرادة، وتعود الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ

سلطان الإرادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد آمنة لحماية مصالح وحقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً وملتزماً بقانون العمل وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلاً، ولا يصلح تنفيذه.

ثانياً: ذاتية المصدر:

يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، إذ يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل.

كما أن قواعد قانون العمل تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى.

ثالثاً: الاتجاه نحو التدويل

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن إسهامات المنظمات الدولية و الإقليمية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها.

رابعاً: الواقعية و تنوع احكامه :

تتجلى خاصية الواقعية في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

خامساً: الطابع الحمائي للعامل:

لما كانت العلاقة غير متكافئة بين العامل و المستخدم - رغم حرية الإرادة و الرضاء - فإن الشك يفسر لصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف، و ما تدخل المشرع إلا لمصلحة العامل مع مراعاته توازن

العلاقة بينهما، إذ تضمن الدولة فرصة العمل للأجير وفق شروط تراعي كرامته، فهي تتدخل في إعداد و تطبيق قانون العمل، بأن تحمي العلاقة التي تنشأ بين العامل و المستخدم حتى في تخلف عقد العمل تكفي أي قرينة على قيام تلك العلاقة.

المطلب الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر :

قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته وضرورته القصوى ويمكن تقسيم تطور قانون العمل إلى مرحلتين:

الفرع الأول : مرحلة ما قبل الاستقلال (الاستعمار الفرنسي 1830-1962): هي الفترة التي نشأ فيها وتطور قانون العمل في فرنسا حيث أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا تطبق في الجزائر على أساس أن الجزائر تابعة لفرنسا لكن بنظرة استعمارية. القانون الذي صدر في 1947 دعم هذا الاتجاه القوانين الفرنسية في الجزائر ونتيجة لذلك لا يمكن الحديث عن قانون العمل الخاص بالجزائر خلال هذه الفترة.

الفرع الثاني : مرحلة ما بعد الاستقلال : وهي بدورها تنقسم إلى ثلاثة مراحل :

- المرحلة الأولى من (1962-1971) : الجزائر خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال تعاني فراغ قانوني في جميع المجالات بما فيها علاقات العمل. وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية وفي انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية قامت الدولة بإصدار قانون يقضي بتمديد القوانين الفرنسية إلى ما تعارض مع السيادة الوطنية. في سنة 1966 صدر قانون الولاية والبلدية والوظيفة العامة. أما علاقات العمل فبقيت كذلك، في سنة 1971 صدر القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971. نص هذا القانون في المادة 08 منه على : ((تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني)) . والغاية من إصدار هذا القانون لم تكن إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل كان الهدف تكريس مبدأ نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية بدليل تذكره مادة في هذا القانون بقولها : ((عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة هذا الهدف هو الدافع من وراء إصدار القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص)) .

- المرحلة الثانية من (1971-1977) : سنة 1975 هي سنة الانطلاق لسن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل , حيث صدر قانون أمر 75-31 يحدد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

وكذلك الأمر 75-32 يتعلق بالعدالة في العمل.

وكذلك الأمر 75-30 يتعلق بالمدة القانونية للعمل.

وكذلك الأمر 75-33 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل (تحديد).

نتيجة لذلك أن علاقات العمل وخاصة في القطاع العام الذي يشغل عددا أكبر من العمال اتسم بعدم التجانس والانسجام فيما يتعلق بالقوانين وسبب ذلك هو :

1-المؤسسات العمومية التي تتوحد في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل.

ترتب عن ذلك تعرض علاقات العمل في كثير من الأحيان إلى الفسخ مما يترتب عنه انتهاك حقوق العمال في غياب هياكل نقابية لديها وزنها يمكنها الوقوف في وجهه هذه المؤسسات .

2-غياب النصوص والقوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات ذلت القطاع العام مما يدفع بالمؤسسات إلى تطبيق الأحكام المتعلقة بالمؤسسات الخاصة في القطاع العام .

هذه الفوضى وعدم الاستقرار هي الدافع وراء إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1975 لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص.

القانون الأساسي للعامل صدر بموجب الأمر 75-12 المؤرخ في 05 أوت 1975 .

القانون الأساسي للعامل جاء انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حققها الميثاق الوطني ودستور 1976 .

هذه المبادئ هي ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات .

هدفه وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل بمعنى الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل في البلاد وفي مختلف قطاعات النشاط أي يحكم الفئات العمالية باختلاف أصنافها ودرجاتها والوظائف التي تمارسها أو المهن أو القطاعات التي تنتمي إليها.

بما في ذلك قطاع الوظيفة العامة وهو ما أكدته المادة 02 من القانون 75-12 .

التطبيق العملي لهذا القانون ترتب عنه إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في مختلف المجالات حيث بلغت أكثر من 20 نص تشريعي (قانوني) وأكثر من 100 نص تنظيمي (مراسيم) .
ومن بين المسائل التي تناولتها : (المدة القانونية للعمل , العطل , تشغيل الأجانب , تنظيم الأجور والمرتبات , الضمان الاجتماعي والتكوين المهني ...الخ.

القانون الأساسي العام للعامل سعى إلى وضع الأسس والقواعد التي يقوم عليها عالم الشغل .
محاولة منه توحيد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع عام أو خاص , إداري أو اقتصادي .

الواضح أن هذا القانون وحدّ النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان نوع القطاع أو صفة العامل حيث نص على : ((كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني)) . هذا هو المفهوم الذي حدده القانون الأساسي العام للعامل مع استثناء الأشخاص الذين يشتغلون لحسابهم الخاص .

-ابتداء من نهاية 1986 هي المرحلة التي بدأ فيها التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات وتقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22 /12/ 1986 , أُلقي فيها أكثر من 26 تطبيق حول مختلف جوانب التنمية الوطنية وكان الهدف من هذه الندوة :

1- ضرورة إثراء وتحسين ق.أ.ع.ع والمراسيم التطبيقية له وذلك من خلال مخطط يهدف إلى تطوير الأجور وتنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسات وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة المختصة في تقديم تقرير حول نجاعة القانون الأساسي العام للعامل جاء فيها بصفة عامة : أن هذا الأخير لن يحقق الأهداف المرجوة منه التي وضع من أجلها وعليه يتعين اتخاذ إصلاحات بخصوص هذا القانون وتكييف قواعده مع الأحكام المرتبطة بالمحيط الاقتصادي الجديد .

2- تم تكليف لجننتين من أجل تقييم هذا القانون وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغاءه واللجننتين اللتين وگّلتا بتقييم هذا القانون نشرت دراستين :

-الأولى: في جانفي 1988 بعنوان: القانون الأساسي العام للعامل في إطار استقلالية المؤسسات
-الثانية : في فيفري 1988 : تعديلات القانون الأساسي العام للعامل .

-أهم السلبيات التي تقدمت بها هذه المجموعات (اللجننتين) :

1- فشل هذا القانون في وضع ميكانيزمات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة .

2-تقل الإجراءات وجمود القوانين بسبب فرض المساواة الشكلية .

3-ضعف الحوافز .

نتيجة لهذه السلبيات تقدمت مجموعات العمل باقتراحات لتكييف هذا العمل وتعديله في خطة عمل يتم تطبيقها وفق ثلاثة 3 مراحل :

-المرحلة الأولى (1988-1989) : تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحصير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه .

-المرحلة الثانية (1990) : هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد .

-المرحلة الثالثة (1990-1994) : متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة بقطاع

العمل .

-أهم المبادئ التي ركزت عليها :

1-مبدأ التعاقدية : ضرورة وضع مبدأ تعاقد بين العامل وصاحب العمل سواء بالنسبة للعلاقات

الفردية أو الجماعية .

2-وضع أجهزة جديدة لتنظيم علاقات العمل : أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال

وأصحاب العمل في كافة الجوانب بكل حرية واستقلالية .

3-دور الدولة ينحصر في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل .

4- ضرورة إعادة النظر في المسائل الهامة التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل : (الأجور

وربطها بالإنتاج - المردودية والكفاءة) .

نتيجة : هذه الاقتراحات وجدت قبول من قبل السلطات الرسمية والتشريعية (سنة 1990) عرفت

صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد .

قانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل صدر في أفريل 1990 .

-اعتماد الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية .

-إلغاء فكرة تسييس القوانين تطبيقا لأحكام دستور 1989 وترتب عن ذلك صدور عدة قوانين ذات

طابع تنظيمي بحت مثل : (قانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية - قانون 90-02 المتعلق

بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب - قانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل) .

ما يميز هذه المرحلة أن قوانينها والمبادئ التي تقوم عليها اعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة وقطاعات الوظيفة العامة من جهة أخرى .