

نشأة قانون العمل و تطوره

شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة، لكونه شرط ملازم لبقاء وتطور والمجتمعات، انطلق متخذاً صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية، ثم تطور شيئاً فشيئاً ليصبح نشاطاً يلبي حاجات الغير، فنشأ العمل التابع المأجور، الذي اتخذ عدة أشكال ونظم بدور متنوعة تطورت بتطور المجتمعات، متأثراً في شكله ومضمونه بكل الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة،

ويعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة، بحيث تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، و كان لهذا التأخر أسباب حالت دون ظهوره في العصرين القديم و الوسيط، و على هذا الأساس نتناول بالدراسة بيان أسباب تأخر نشوء قانون العمل في العصرين القديم و الوسيط، ثم إلى عوامل ظهوره في العصر الحديث .

المطلب الأول: أسباب تأخر نشوء قانون العمل

لم تكن علاقة العمل في العصور القديمة تحتل المكانة التي تحتلها اليوم، ولم يكن هناك تنظيم قانوني يذكر لهذه العلاقة بسبب سيادة نظام الرق، وقيامه بتأدية الأعمال المختلفة دون أن تكون له أية حقوق، قبل ان يسود نظام الإقطاع والطوائف في العصور الوسطى، ومع قيام الثورة الصناعية استثمر الاغنياء اموالهم في المشاريع الانتاجية بينما فرض على الفقراء تقديم قوتهم كعمال في هاته المشاريع، وفق مبدأ سلطان الإرادة وقانون العرض والطلب، دون اي شكل من أشكال الحماية ومع تزايد حدة الصراع والتناقض بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل بشكل أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعي، ما حتم على

الدولة في العصر الحديث التدخل بوضع أحكام قواعد تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل.

لذلك يمكن القول أن ظهور العمل باعتباره المجهود المبذول قد اقترن بظهور الإنسان، إلا أن العمل باعتباره علاقة قانونية تربط بين العامل و رب العمل قد تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، و مرد هذا التأخر العديد من الأسباب يمكن حصرها في:

الفرع الأول: انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة :

حال انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة في ظهور قانون العمل، 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 قانوناً، لمصلحة إرادة الأسياد المطلقة في مواجهة هؤلاء العبيد .

الفرع الثاني: سيادة نظام الإقطاع في القرون الوسطى:

حال ظهور نظام الإقطاع في القرون الوسطى بأوروبا دون ظهر قانون للعمل، حيث اعتبر عمال صاحب الأرض الإقطاعي جزء من الأرض التي يملكها، فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو حرية تركه، و كان الأقنان أو عبيد الأرض ملزمون بعدم مغادرة أرض سيدهم إلا بموافقة تحت طائلة إقامتهم فيها مدى الحياة، و كانوا ملزمين بدفع ضرائب و إتاوات، بعضها إلى الدولة، و البعض الآخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم لجزء من هذه الأرض لصالحهم.

الفرع الثالث: نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى:

ينصرف معنى الطوائف الحرفية إلى تكوين الصناعيين أو الحرفيين طائفة فيما بينهم، تشكل نوعا من النظام على أساس من التدرج الطبقي، الذي يوجد على قمته المعلم، ثم العامل، ثم العامل المتمرن، و يقوم العاملون بانتخاب شيخ الطائفة الذي يملك وحده الحق في قبول احتراف أي شخص مهنة 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.

إن ما يعتبر بمثابة القاعدة في عدم ظهور أي تنظيم قانوني لعلاقات العمل قبل القرن التاسع عشر، يرد عليه بعض من الاستثناءات التي عرفتتها البشرية خلا تطورها، إذ أن التاريخ يحتفظ لعمورابي في الدولة البابلية تضمن قوانينه بعض الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية عمالية، من ذلك تحديده أجور مختلف الفئات الحرفية مثل البنائين، و النجارين.

المطلب الثاني: بداية ظهور قانون العمل و تطوره: ارتبط ظهور تشريعات العمل في العالم بدء من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين بجملة من الأسباب تهيأت لتنشئ هذا الفرع من القانون، و يمكن رد هذه الأسباب إلى ما يلي:

الفرع الأول: مبادئ الثورة الفرنسية: من بين أهم المبادئ التي دعت إليها الثورة الفرنسية و التي انتشرت منها إلى كامل الدول الأوروبية بالخصوص مبادئ الحرية و المساواة و الحقوق الطبيعية، و قد وجدت هذه المبادئ تطبيقاتها في مجال قانون العمل على غرار فروع القانون الأخرى، فتم على هذا الأساس مبدأ "حرية العمل" المرتكز أساسا مبدأ سلطان الإرادة و حرية التصرفات القانونية و التعاقدية، و على هذا فقد نص ما يعرف بمرسوم آرارد Décret d'Allard الصادر في مارس 1791 على أن: "يكون كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له."، كما قضى قانون شابوليي Loi Chapelier لشهر جوان 1791 بأن هلا 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 بتخليص ملكية الأرض من جميع الامتيازات التي كانت ثابتة للإقطاعيين، وجعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض، مع التزامه بدفع مبالغ محددة لصاحب الملكية الأصلية. غير أن 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، مما أدى بالدول إلى أن تعتمد إلى التخلي عن دورها الحمائي في سبيل تبني دور المتدخل في الاقتصاد.

الفرع الثاني: تطور وظيفة الدولة: انعكس تطبيق مبدأ سلطان الإرادة بالسلب على واقع العمال الاجتماعي، مما أدى إلى تصاعد الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد المكثف بحماية الحريات العامة، بما فيها حرية العمل و المقولة، 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.

أدت الانعكاسات السلبية لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة، و دعوات المفكرين إلى ظهور حركة تشريعية متسارعة في مجال قانون العمل خلال القرن العشرين، و تأكد تحول دور الدولة من حماية الحرية التعاقدية و حرية المقولة، 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.

المطلب الثالث: نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر: اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية و الاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، و تبعا لتغير الوضع العام فيها، و على العموم فإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة علاقات العمل تمكن من التمييز بين ثلاثة مراحل:

الفرع الأول: مرحلة ما بين 1962 إلى 1975: تمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، و هو تاريخ بدء سريان أمر 29/73 المتضمن

إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، و يرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال.

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، و كذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

الفرع الثاني: مرحلة ما بين 1975 و 1990: و هي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 إلى تاريخ إصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و تتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلاءم و الاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، و الذي تجلّى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية أمرة، و استبعاد 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، و الأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل، و الأمر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، و كذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل. و خلال هذه المرحلة سن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، و الذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل، و في كافة المجالات. و الذي حاول إزالة التفرقة بين قطاع الوظيفة العمومية وقطاع النشاطات الاقتصادية، ووحّد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع.

غير أنه وفي سبيل منح نوع من الاستقلالية للمؤسسات العمومية الاقتصادية وادخال نوع من المرونة في تسييرها صدر القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية حيث خفف إلى درجة كبيرة قيود التسيير الإداري لتلك المؤسسات التي أقر تشكيلها وفق أشكال الشركات التجارية، وتملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة وبصفة غير مباشر جميع الأسهم أو الحصص عن طريق هياكل متخصصة في شكل صناديق مساهمة لها حق ملكية الأسهم.

المطلب الثالث: مرحلة ما بعد 1990: يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، و يعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية و السياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادرت بها، و التي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال و المستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدي. في دستور 1989 الذي أقر حرية التجارة والصناعة والمساواة في الحقوق والواجبات

وأهم قانون سن في هذه الفترة قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ولأن أحكامه وردت بصفة عامة كان لابد من إصدار نصوص تنظيمية لتفصيلها، كما صدر خلال هذه المرحلة عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها:

القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية،

والقانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، تم إلغاؤه وتعويضه مؤخرا بالقانون 08/23 مؤرخ في 21 جوان 2021. يتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب

والقانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

والقانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، تم إلغاؤه وتعويضه مؤخرا بالقانون رقم 02/23 مؤرخ في 25 أبريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي.