**مفهوم قانون العمل:**

يحتل قانون العمل مكانة خاصة في مختلف الدراسات القانونية و حتى الاجتماعية و الاقتصادية بالرغم من انه حديث النشأة لم تظهر أحكامه إلا بأواسط القرن 19 ليهتم بذلك بأوسع فئة في المجتمع و هي فئة العمال الأجراء و بكل الروابط القانونية الناتجة عن العمل لحساب الغير و الخضوع لصاحب العمل، فأصبح بذلك يحكم بما يسمى بالعمل التبعي.

الأمر الذي يقتضي التمييز بينه و بين العمل الحر الذي يعمل فيه الشخص لوحده و لحسابه الخاص كالمهن الحرة: التجار، الفلاحين ، الأطباء، المحامين.إذ يخرج هذا النوع من تطبيق أحكام قانون العمل و تنظمه فروع قانون أخرى ومتنوعة.

أما العمل التبعي فهو الذي يقوم على تبعية العامل للمستخدم في تنفيذ عمله من الناحية القانونية و هي تبعية قانونية تتمثل في التزام العامل بالأوامر و التعليمات التي تفرضها النصوص القانونية و الاتفاقية و تبعية اقتصادية تظهر في شكل الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي ينجزه و ينفذه لفائدة المستخدم.

و عليه و بالتمييز بين النوعين من العمل الحر و التبعي يمكن الوصول إلى تعريف لقانون العمل بانه مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات القانونية المتعلقة بالعامل الأجير أو العامل التابع لحساب شخص آخر أي المستخدم.

أو بأنه مجموعة القواعد التي تنظم الروابط الفردية و الجماعية بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال المأجورين.

و لقد حدد قانون 90/11 نطاق تطبيق قانون العمل بالمادة 1 من قانون 90/11 على انه يشمل العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين. ليستثني من تطبيق أحكامه فئات معينة حددتها المادة3 بالمستخدمين المدنيين، العسكريين التابعين للدفاع الوطني، القضاة، الموظفون ، المتعاقدون مع الإدارات و الهيئات العمومية في الدولة، الولايات ، البلديات، مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لتخضع بذلك إلى أحكام تشريعية و تنظيمية خاصة.

لتنص المادة 4 منه على الفئات العمالية التي تتطلب تنظيم علاقاتها أحكام خاصة و تتعلق بمسيري المؤسسات، مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية، مستخدمي السفن التجارية ، الصيد البحري، العمال في المنزل، الصحفيين، الفنانين، المسرحيين ، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة، مستخدمي البيوت.

و لقد اختلف الفقه في المصطلحات و التسميات التي منحها لقانون العمل و هذا نتيجة الاختلافات في التعريف بقانون العمل من بينها:

مصطلح القانون الصناعي الذي يعتبر من أولى المصطلحات من حيث الظهور التي ارتبطت بالثورة الصناعية، و يفهم من هذا الاصطلاح على انه مجموع النصوص القانونية التي تنظم العلاقات القانونية المتعلقة بعمال الصناعة فقط، مما يجعله قاصرا على الإلمام بكل الفئات العمالية المتعلقة بالمجال الزراعي، التجاري ، الخدماتي.

و استعمل آخرون مصطلح القانون الاجتماعي و يقصد به مجموعة النصوص المنظمة لعلاقات العمل و تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي، غير أنه يبقى مصطلحا واسعا و غامضا لأن قانون العمل ليس بالقانون الوحيد الذي يضمن الأمن الاجتماعي و إنما تحققه القوانين متكاملة. كما ان الهدف من وجود أي قانون هو تحقيق السلم الاجتماعي.

و اخيرا استقر الفقه على مصطلح قانون العمل كبديل للمصطلحات المستعملة و أصبح يعرف قانون العمل بأنه مجموعة القواعد القانونية، التنظيمية الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين العمال و المؤسسات المستخدمة و بذلك يتشكل قانون العمل

* من حيث النصوص : يتعدى نصوص قانون العمل النصوص التشريعية إلى النصوص الاتفاقية و الأنظمة الداخلية.
* من حيث التطبيق: يشمل قانون العمل كل الفئات العمالية التي تقوم بعمل تبعي بغض النظر عن المجال الذي تنتمي إليه كالصناعة، التجارة باستثناء الفئات التي استثناها قانون العمل صراحة من أحكامه.

فقانون العمل يهتم بتنظيم العمل التبعي - و يخرج عن نطاقه ما يسمى بالعمل الحر- الذي يعمل فيه العامل الأجير مقابل اجر و لحساب الغير تحت سلطته. فالتبعية شرط لتطبيق أحكام قانون العمل التي تظهر[[1]](#footnote-2) في جانبيها القانوني و الاقتصادي:

* التبعية القانونية تظهر في تنفيذ العامل لالتزاماته التي تقتضيها طبيعة العمل وفقا و تبعا لما يصدر عن المستخدم من أوامر و تعليمات و توجيهات لازمة تطبيقا للنصوص القانونية، الاتفاقية و الأعراف المهنية التي تمنح المستخدم الحق في توجيه و مراقبة العامل أثناء أداء عمله.
* التبعية الاقتصادية و تتمثل في الجانب المالي و الاقتصادي الترتب على علاقة العمل أو الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل الجهد الذي يبدله.

**علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى**:

يعتبر قانون العمل من أكثر القوانين ارتباطا بفروع القانون الأخرى بالنظر إلى طبيعته باعتباره قانون اجتماعي.

\*علاقة قانون العمل بالقانون المدني

يعتبر القانون المدني من أكثر القوانين ارتباطا بقانون العمل و قرابة إليه و هذا بالرجوع إلى الأسباب التاريخية باعتبار انه ولد و ترعرع في أحضان القانون المدني.

فأحكام قانون العمل كانت ضمن أحكام القانون المدني لاسيما في المراحل الأولى لنشأة قانون العمل و هذا في ظل مبدأ سلطان الإرادة في إطار ما يعرف بإيجار الخدمات.

و لا يزال يعتمد قانون العمل على العديد من أحكام القانون المدني في المسائل التي لا يوجد بشأنها تنظيم خاص باعتباره الشريعة العامة.

و لم تتحقق استقلالية قانون العمل عن القانون المدني إلا نتيجة إنشاء منظومة تشريعية خاصة بالعمال بشان القواعد المتعلقة بتنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية بما يحقق استجابة لاحتياجاتهم و التلاؤم مع ظروفهم، مما جعلها منظومة مستقلة و متكاملة قائمة بذاتها.

\*علاقة قانون العمل بالقانون الإداري.

إن استقلالية قانون العمل عن القانون المدني تحققت نتيجة تدخل الدولة المستمر بوضع العديد من الأحكام الإلزامية و الإجبارية الخاصة بعلاقات العمل أو ما يعرف بالنظام العام سواء بواسطة نصوص قانونية أو تنظيمية.

و من هنا بدأت سيدة القانون تبسط نفوذها على علاقات العمل باستمرار تدخل الدولة بالنظر إلى متطلبات و مميزات هذه العلاقة التي تتميز بالحركة و الواقعية، الأمر الذي يقتضي وسائل أكثر مرونة و إلزامية لتنظيم مختلف متطلبات العمل.

فأصبح للإدارة صلاحيات واسعة في مجال التنظيم بصفة مباشرة أو غير مباشرة فظهرت النصوص التنظيمية في شكل لوائح و قرارات إدارية متعلقة بإدارة العمل كمفتشيات العمل و الهيئات المهنية الانتخابية كمكاتب المصالحة أو المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن و السلامة المهنية بالعمل.

و مع ذلك تبقى علاقة قانون العمل بالقانون الإداري اقل أهمية.

\*علاقة قانون العمل بالقانون التجاري و الاقتصادي.

إذا كان قانون العمل يهتم بقضايا العمال و الشؤون الاجتماعية، فان القانون التجاري و الاقتصادي يهتم بشؤون الهيئة المستخدمة الصناعية و التجارية الأمر الذي جعل كل قانون يؤثر و يتأثر بالأخر.

و يظهر تأثر قوانين العمل بالقوانين الاقتصادية بصورة مباشرة مثل ما وقع بالجزائر، حيث كان للتوجه الاقتصادي الليبرالي اثر مباشر على القوانين الاجتماعية بما يتماشى مع النظام التعاقدي الذي تفرضه طبيعة النظام الليبرالي.ليتحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري الذي كان يقوم عليه النظام الاشتراكي إلى التسيير ألاتفاقي الذي يتفق مع النظام الرأسمالي الذي يولي أهمية لإرادة الأطراف.

\*علاقة قانون العمل بالقانون الدولي .

تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدولي في اعتماد الكثير من القوانين الداخلية على المبادئ التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية التي تلعب دورا هاما في التأثير على القوانين الداخلية. من أهم المبادئ التي تبنتها التشريعات الداخلية مبدأ المساواة ما بين الجنسين في العمل و الأجر، عدم التمييز على أساس العرق أو الدين عند التوظيف أو الترقية.

هذه المبادئ التي تشكل ما يعرف بحقوق الإنسان الذي يعتبر من أهم محاور القانون الدولي المعاصر.

بالإضافة إلى الهجرة العمالية من البلدان النامية إلى البلدان الصناعية و ما تقتضيه من اتفاقيات و قواعد دولية للقضاء على المشاكل المترتبة عنها للعمال المتواجدين بالبلدان الأجنبية.

**تطور قانون العمل**

يعتبر قانون العمل من القوانين حديثة النشأة التي عرفت ظهورا خلال القرن 19 م نتيجة المشاكل الصناعية المعقدة المترتبة عن الثورة الصناعية و يرجع تأخر ظهور قانون العمل لأسباب عدة أهمها:

\*انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة، حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية، باعتبارهم من قبيل الأشياء فلم يتقرر لهم حق في اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات و لم يظهر أي قانون يحمي هذه الفئة و يضمن حقوقها.

\*سيادة نظام الإقطاع الذي كان أقل حدة من نظام الرق فاعتبر العمال جزءا من الأرض التي يملكها صاحب الأرض، فتنعدم لديه حرية العمل أو تركه إلا بموافقة المالك أي الإقطاعي. فيلتزم العبيد بعدم مغادرة ارض سيدهم إلا بموافقته تحت طائلة إقامتهم فيها مدى الحياة فضلا عن دفع إتاوات

عند استغلالهم لجزء من الأرض لصالحهم.

\*كما كان لنظام الطوائف تأثيرا على ظهور قانون العمل ظهرت طوائف بين الصناعيين و الحرفيين تقوم على أنظمة خاصة بها على أساس تدرج طبقي يترأسها المعلم ثم العامل ثم العامل المتمرن، ليقوم العمال بانتخاب شيخ الطائفة الذي يتمتع بحق قبول احتراف أي شخص لمهنة معينة.

الأمر الذي جعل لكل طائفة نظام مستقل يحكم شؤونها منها ما يتعلق بالأجور، الترقية، أوقات العمل مما جعل من علاقات العمل تتميز بالتنظيم الداخلي لها.

فعلاقة العمل بالمفهوم القانوني كانت منعدمة في العصور القديمة على خلاف فكرة العمل التي كانت موجودة، لأن العمل يقوم به فئة العبيد الأمر الذي يترتب عليه انعدام كل علاقة قانونية بين العبيد و الأسياد.

فظل هذا النظام سائدا إلى منتصف القرن 19 حيث بدأت بوادر قانون العمل بالظهور نتيجة لجملة من العوامل أهمها:

قيام الثورة الفرنسية التي أحدثت تحولات في مجال العمل بالنظر إلى فلسفتها الحرة التي تقوم على مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد، فألغت نظام الطوائف الحرفية و الاحتكارات المهنية كما كرست مبدأ حرية العمل.

فأصبح للأفراد حرية اختيار العمل لحسابهم أو لحساب الغير بكل حرية، و حق الأشخاص في التعاقد بكل حرية دون إكراه تطبيقا لمبدأ دعه يعمل دعه يمر الذي كان يحول دون تدخل القانون في تنظيم العلاقات القانونية.

بحلول الثورة الصناعية تأثرت الأوضاع الاجتماعية و اختل التوازن الاقتصادي ما بين الأجراء و الصناعيين نتيجة تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية و ما يفرضه من شروط تعسفية يمليها أصحاب الثروة و وسائل الإنتاج، فظهرت تجمعات في شكل نقابات سرية و علنية للمطالبة بتحسين الأوضاع بمختلف الوسائل.

فتراجع مبدأ سلطان الإرادة الذي ظهر قاصرا عن تنظيم علاقات العمل و تحقيق الأمن الاجتماعي، نتيجة التناقضات بين مصالح العمال و أصحاب العمل . فصدر مرسوم ألارد الذي كان ينص على أنه " كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصنعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له".

فبدأت الاتجاهات الاجتماعية بالنمو على حساب المذاهب الفردية و ظهور بعض المذاهب الفكرية الفلسفية تحث على تدخل الدولة في تنظيم العلاقات بموجب قواعد أمرة، من أجل التقليل من حدة الصراع بين أطراف العلاقة و تحقيق التوازن بينهما و تحقيق العدالة الاجتماعية.بالتخلي عن دورها الحارس للاقتصاد مكتفية بالحريات كالعمل و المقاولة و تبني أدوار أخرى لضبط النظام الاجتماعي و توفير حد أدنى من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية. الأمر الذي ترتب عليه ظهور نظام حمائي.

و هو مضمون ما نادت به مدرسة التضامن الاجتماعي الفرنسية من أجل التأمين من الأخطار المهنية و وضع تشريعات للتعويض عن حوادث العمل.

فظهرت حركة تشريعية في مجال قانون العمل و تغير دور الدولة من الدور الحمائي للحرية التعاقدية و المقاولة إلى دور يهدف إلى توجيه الاقتصاد بشكل يدعم المراكز القانونية للعمال و بسط حماية من أمثلثها:

- صدور القانون الفرنسي 21 مارس1884 الذي يقرر حرية العمال أصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية و النقابات.

- قانون 13 جويلية 1907 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية.

- قانون 09/04/1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمان و حماية العمال من حوادث العمل.

- قانون 1910 المتعلق بالتقاعد.

فتدخل الدولة بإصدار تشريعات قام بتقييد الحرية التعاقدية و حماية العامل باعتباره طرفا ضعيفا فأصبحت شروط العمل منظمة بموجب قوانين و مراسيم و حتى اتفاقيات جماعية أي بموجب قواعد خاصة .

**تطور قانون العمل بالجزائر**

ارتبط تطور قانون العمل في الجزائر بتغيير الاتجاهات السياسية و الاقتصادية التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال ، غير الدراسة تقاضي الوقوف على مرحلة ما قبل الاستقلال أولا:

ا/ مرحلة ما قبل الاستقلال

و يتعلق الأمر بالفترة الممتدة من 1830 إلى 1962 التي عرفت تطبيقا للقوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل، بها تطبيقا لمبدأ الجزائر هي امتداد لفرنسا بسبب النظرة الاستعمارية.

تميزت هذه الفترة بهيمنة النشاط الفلاحي و الحرفي ، الأمر الذي حال دون وجود قانون عمل خاص بالعمال الجزائريين فضلا عن عدم وجود قطاع صناعي و تجمعات للعمال الجزائريين زيادة على ذلك فان الاهتمامات كانت سياسية أكثر منها اجتماعية.

ب /مرحلة ما بعد الاستقلال

تميزت هذه المرحل بصدور قانون 62/57 المؤرخ في 31/12/1962 المتعلق بتمديد العمل بالنصوص الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية إلى غاية 5/07/1975 و هو تاريخ دخول الأمر 73/29 المتضمن إلغاء القانون 62/57 حيز التنفيذ، و يبرر هذا التمديد للقوانين الفرنسية بالفراغ القانوني في مختلف المجالات بما فيها علاقات العمل بالرغم من التناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي اعتمدته الجزائر بعد الاستقلال و الاتجاه الحر للقانون الفرنسي الذي يجسد الطابع التعاقدي و يكرس مبدأ سلطان الإرادة.

غير أن هذا لم يمنع من صدور بعض النصوص الجزائرية منها:

* الأمر 71/74 لسنة 1991 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي اهتم بتعريف العامل الأجير بالمادة 8 منه على انه" تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله "، كما كرس مبدأ المساواة بين الحقوق و الالتزامات.
* الأمر 75/31 المتعلق بالشروط العامل للعمل في القطاع الخاص.
* الأمر 75/32 المتعلق بالعدالة في العمل.
* الأمر 75/33 المتعلق بمدة العمل.
* الأمر 75/34 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

كما تميزت هذه المرحلة بصدور قانون الوظيفة العمومية المؤرخ في: 02/06/1966.

ج/ مرحلة ما بين 1976 إلى غاية 1988

يميز هذه المرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل 78/12 الذي تكفل بتنظيم كافة جوانب علاقات العمل بكل قطاعات النشاط و اهتم بتعريف العامل على أنه " كل شخص يعيش من ناتج عمله الفكري أو اليدوي" ، فعرف تطبيقا على كل الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجاتها و القطاعات التي تنتمي إليها.

د/ مرحلة ما بعد 1988

تطبيقا لأحكام الدستور الصادر في 23/02/1989 الذي اعتمد على التعددية و ضمان الحريات العامة و حقوق الإنسان و المواطن صدرت قوانين جديدة تكرس الطابع التعاقدي لعلاقات العمل خلافا للطابع التنظيمي الذي كان سائدا بالمرحلة والقوانين السابقة لها تطبيقا لمبادئ الليبرالية بعد التراجع عن الخيار الاشتراكي كمبدأ التعددية و الاعتراف بحق الإضراب، التفاوض الجماعي، الحق النقابي، فصدر تشريع العمل لسنة 1990 على شكل سلسلة من القوانين فصدر قانون :

- 90/11 المتعلق بعلاقات العمل

-90 /02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعة .

- 90/03 المتعلق بمفتشية العمل.

- 90/04 المتعلق بالنزاع الفردي في العمل.

فكرست هذه النصوص فكرة التمييز بين عمال المؤسسات الاقتصادية الصناعية و التجارية العامة و الخاصة و موظفي الإدارة العمومية، و ما يتعلق بالوظيفة العمومية و إلغاء فكرة التوحيد و الشمولية التي اعتمدها قانون 78/12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

**خصائص قانون العمل:**

يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون بجملة من الخصائص أهمها:

* ذاتية المصدر:

يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين بذاتية مصادره، إذ يعتمد قانون العمل في مصدره على أحكام ذات طابع اتفاقي إلى جانب النصوص القانونية .لأنه و أمام تراجع مبدأ سلطان الإرادة لصالح القانون الذي قيد من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين لحماية العمال من الإكراه و اللامساواة التعاقدية بقواعد أمرة تتعلق بالنظام العام، ليتراجع مرة ثانية لحساب الإرادة الجماعية و ظهور الاتفاقيات الجماعية التي تكون قابلة للتطبيق على فرع مهني أو صناعي أو وطني.

كما أن قواعده تستند على ظروف و متطلبات العمال هو حصيلة جهود طبقة العمال، مما يجعله متميزا عن فروع القانون من حيث المصادر.

* الصيغة الآمرة

تتميز قواعد قانون العمل بالصيغة الآمرة على العكس من بعض فروع القانون الخاص الأخرى التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة، إذ تعتبر قواعده من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

و هذا نتيجة نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، فتراجع مبدأ سلطان الإرادة لصالح القانون الذي بدأ يتدخل في تنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرة لحماية مصالح العمال و حقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف و لإقرار السلم الاجتماعي.

فظهر نظام حمائي تدعم معه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض و الطلب.

و تتجلى الصيغة الآمرة في قانون العمل في اقتران الكثير من أحكامه بجزاءات منها ما نصت عليه المادة 53 من قانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها" .

و لم يكتف المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم بل تعداها إلى المسؤولية الجزائية كما هو الشأن بالنسبة لحالة إبرام عقد العمل محدد المدة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا طبقا لما نصت عليه المادة146 مكرر من قانون 90/11" يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء الى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة بالمادتين 12 و 12مكرر بغرامة مالية من 1000دج إلى 2000دج مطبقة حسب عدد المخالفات" و الأحكام المتعلقة بعمل القصر و النساء.

كما ضمن المشرع احترام تنفيذ الأحكام المتعلقة به بأماكن العمل بإنشاء جهاز تفتيش متخصص يسهر على ضمان تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل و منحه صلاحيات توجيه الأوامر لتصحيح المخالفات و معاينتها بموجب محاضر و رفع التقارير إلى الهيئات الإدارية و القضائية المختصة لاتخاذ ما يجب من إجراءات بما يضمن احترام القوانين.

* التدويل

تتميز قواعد العمل بالتشابه بين مختلف الدول على الرغم من اختلاف اتجاهاتها السياسية و الاقتصادية، و هذا بسبب ظهور المنظمات الدولية منها المنظمة الدولية للعمل المتخصصة في العمل و ما يصدر عنها من معاهدات دولية و توصيات و المنظمات الجهوية المتخصصة كالمنظمة العربية للعمل و المنظمة الجهوية الأوروبية للعمل.

كما عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل بفضل الاتفاقيات الدولية و التوصيات.

1. - أحمية سليمان"الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري"ديوان المطبوعات الجامعية 2012 ص38. [↑](#footnote-ref-2)