

المحور الأول : مفهوم و مصادر قانون العمل : على الرغم من أن قانون العمل يعتبر من أحدث فروع القانون ، حيث أن ظهوره يرجع إلى النصف الثاني من القرن 19، إلا أنه يعتبر اليوم من بين أهم فروع القانون ، حيث لا تقتصر أهميتهم فقط على كثرة المخاطبين به ، و إنما من الأثر العميق الذي يتركه في حياتهم ، و بالنظر إلى هذه الأهمية سوف نحاول التعرف على هذا القانون ابتداء من بيان تعريف لقانون العمل ثم نعرض على تطوره التاريخي عبر مختلف العصور الزمنية الماضية ، لنركز على تطور قانون العمل في الجزائر ثم نتناول بعد ذلك علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام و الخاص ، لنختم بتحديد مختلف مصادره القانونية و الاتفاقية .

أولاً: مفهوم قانون العمل : يعتبر قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحالي من القوانين الحديثة نسبياً ، و الذي مر بمجموعة مراحل قبل أن يستقر بمفهومه الحديث ، كما يرتبط بعلاقات مع العديد من فروع القانون العام و الخاص .

1-تعريف قانون العمل : قبل تحديد أو بيان المقصود بقانون العمل نشير إلى أن قانون العمل عرف بعدة تسميات مختلفة و متعاقبة و أولى التسميات التي عرف كها قانون العمل هو القانون الصناعي الذي يطبق على عمال القطاع الصناعي ،على اعتبار أن الاهتمام بتخصيص قانون مستقل كان معاصراً لنشوء الصناعات الحديثة و ازدهارها و هذا إبان المراحل الأولى للثورة الصناعية، إلا أن هذا الاصطلاح تعرض للنقد انطلاقاً من أن قانون العمل لا يحكم جميع أنواع العمل الصناعي ، و إنما ينحصر على تنظيم العمل الموصوف برابطة التبعية .، ثم استخدم اصطلاح القانون العمالي باعتبار هذا القانون يعنى أساساً بطبقة العمال ، غير أن هذا الاصطلاح تعرض أيضاً للنقد باعتبار أنه يصرف الذهن خطأً إلى أن هذان القانون يعني بشؤون العمال فقط ، بينما هو ينظم العمل بين العمال و أصحاب العمل . (1)

(1) همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1997، ص 17.

بعد ذلك أطلق عليه القانون الاجتماعي على اعتبار تخصيص قانون العمل بأنه القانون الاجتماعي ، و هذا يتناقض مع الحقيقة المسلم بها في علم القانون ، و هي أن كل قاعدة قانونية هي قاعدة اجتماعية ، بل إن القانون كله هو ظاهرة اجتماعية لا تنفك عن المجتمع ، فلا يجوز قصر الطابع الاجتماعي على فرع من فروع القانون دون سواه (2).

ليستقر الفقه و التشريع المقارن في الأخذ بتسمية تشريع العمل ، غير أنه من الواضح أنه ليست كل قواعد قانون العمل قواعد تشريعية مكتوبة ، بل إن جانباً منها يجد مصدره في غير التشريع - كما سوف نبينه في ما بعد - ليبقى اصطلاح قانون العمل هو الاصطلاح الأنسب .

هذا الاختلاف في التسميات أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية و دور هذا القانون و مهمته لدى كل من فقهاء القانون الليبراليين و الاشتراكيين .

ففي الفقه الليبرالي يعتبر هذا القانون بأنه مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية التي تضبط و تنظم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل ، في ظل حرية التعاقد بشكل تحمي المصالح و الحقوق المكتسبة لكل منهما ، قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن و التعايش السلمي بينهما (3).

في حين يعتبر الفقه الاشتراكي بأن قانون العمل هو القانون الذي يحدد و تنظيم حقوق و التزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها ، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة العامل ، بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتلاءم و حقوق المجموعة العمالية ككل (4).

و بعيداً عن التوجهات المذهبية، يعرف جانب من الفقه قانون العمل بأنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تحكم و تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة

(2) عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 16 .

(3) رابح تويحية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى ، عين مليلة ، 2012 ، ص 21

(4) رابح تويحية ، مرجع سابق_ ص 21

بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة و ما يترتب على هذه العلاقة من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين .⁽⁵⁾

كما عرفه جانب آخر من الفقه بأنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و المهنية التي يحكم العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين عموميون كانوا أو خواص ، و ما يترتب على ذلك من حقوق و واجبات و مراكز قانونية⁽⁶⁾

II- نشأة و تطور قانون العمل بشكل عام : مرت المجتمعات البشرية بمراحل تاريخية كانت علاقات العمل فيها تنظم لصالح الطبقة الأكثر نفوذا ، و لتحديد أسباب بروز قانون خاص بالعمل ، يتعين علينا استعراض هذا الظهور و التطور عبر مختلف العصور و الفترات الزمنية السابقة .

1- نظام العمل في العصور القديمة : كانت المجتمعات القديمة كأصل عام تقوم على نظام الرق و العبودية و الذي يقوم على أساس تبعية العبد لسيده تبعية مطلقة و دائمة و التي بمقتضاها يخضع العبد لسيده خضوعا تاما، على اعتبار أنه يدخل ضمن طائفة الممتلكات لا ضمن طائفة الأشخاص ، و في هذا الإطار لا يتصور وجود علاقات عمل في هذا النظام⁽⁷⁾ ، و ذلك بالنظر إلى أن قانون العمل يعمل على تنظيم العلاقة بين الأشخاص (العامل و رب العمل) لا بين الأشخاص (رب العمل) و الممتلكات (العبيد) .

⁽⁵⁾ أحمية سليمان ، (قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري) ، مطبوعة تتضمن محاضرات أقيمت على طلبه

السنة الثالثة ليسانس ، القسم الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2014-2015 ، ص 07.

⁽⁶⁾ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري : الكتاب الأول ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 37.

⁽⁷⁾ رابح توابحية ، مرجع سابق ، ص 31 .

و كاستثناء على نظام العبودية و الرق الذي كان مانعا من قيام قانون للعمل ، قامت بعض العلاقات بين الأحرار في إطار ما يسمى بعقد إيجار الأشخاص ، و بهذا كانت النظرة السائدة للعمل نظرة تعتبره سلعة تدخل في دائرة المعاملات ، و ينصب عليها الإيجار مثلما ينصب على السلع الأخرى .

2- نظام العمل في العصور الوسطى للحضارة الغربية : نشأ العمل في العصور الوسطى للحضارة الغربية ضمن مجتمعين رئيسيين ، مجتمع زراعي و آخر صناعي .

2-1 نظام العمل في المجتمع الزراعي : عرف المجتمع الزراعي في العصور الوسطى قيام النظام الإقطاعي القائم على طبقتين اجتماعيتين ، طبقة الإقطاعيين و هم الملاك الكبار للأراضي الزراعية ، و طبقة الأبقان و هم الفلاحين التابعين للأرض المملوكة للإقطاعي ، حيث تنتقل ملكيتهم من إقطاعي إلى آخر بانتقال ملكية الأرض التي يتبعونها ، و على هذا الأساس يعد هذا النظام أخف من نظام العبودية بحيث يتيح للقب ب-استثناء الأرض- امتلاك وسائل الإنتاج الزراعي ، و كذا مسكنه و أثته الخاص.

و في هذا الإطار يلاحظ ممارسة المالك الإقطاعي على الأبقان نوعين من الإكراه ، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي الأرض التي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ، ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة المادية و القانون لاستيلاء الإقطاعي على المنتج الفائض لعمل الفلاحين ، و تفرض عليهم الإتاوات و الضرائب المختلفة ، و عليه أنشأ هذا النظام نظام الحوافز المادية أمام المنتجين بزيادة كفاءة عملهم من أجل رفع مستوى معيشتهم (8)

(8) بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 16..

2-2 نظام العمل في المجتمع الصناعي: تميز المجتمع الصناعي بوجود ما يعرف بنظام الطوائف و المتمثل في قيام أفراد كل مهنة أو حرفة من المهن الحرة بتكوين جمعية أو طائفة يشترك فيها جميع أفراد المهنة أو الحرفة ، حيث كانت الجمعية أو الطائفة تقوم بوضع قواعد الالتحاق و التدرج في المراتب المختلفة ، و تضع نظاما للعمل فيها و قواعد لترقية أفرادها . و من بين هذه النظم وضع حد أقصى لساعات العمل ، و تحريم العمل الليلي ، و لقد كان كل طائفة يرأسها شيخ الطائفة ، ثم يليه المعلم ثم العريف ثم العامل ثم الصبي تحت التمرين ، أي أن كل طائفة كانت تضع نظاما للتعين و الترقى يبدأ بالصبي تحت الاختبار ثم ينتهي بشيخ الطائفة .⁽⁹⁾

و من خلال ما سبق يلاحظ أن ها النظام لم يترك مجالاً لقيان قانون العمل كما هو معروف حالياً، بمعنى لم يوجد قانون ينظم العلاقة بين العامل و رب العمل .

2-3 نظام العمل في العصر الحديث : كان من بين النتائج القانونية لقيام الثورة الفرنسية بروز مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد ، و الذي أدى إلى القضاء على نظام الإقطاع و الطوائف الذي كان معمولاً به في العصور الوسطى ، حيث أصبح بموجب لكل شخص الحق في أن يعمل بكل حرية في بيته أو في المشغل لحسابه أو لحساب الغير ، حيث كان هذا المبدأ نتيجة منطقية لمفاهيم الحق الطبيعي التي بلغت أوجها في القرن التاسع عشر⁽¹⁰⁾ ، غير أن مبدأ سلطان الإرادة بصورته الكلاسيكية و الذي أنتت به الثورة الفرنسية لم يكن محققاً للعدالة في حكم علاقات العمل الناجمة عنه .

⁽⁹⁾ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان ، 2010 ، ص 26.

⁽¹⁰⁾ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984، ص 15.

و في هذا الإطار و بداية من القرن التاسع عشر بدأت تنفشى - في فرنسا - مظاهر تدهور أحوال العمال ، فكان مستوى الأجور ضعيفا جدا ، بينما كانت مدة العمل في الغالب طويلة تصل إلى أربعة عشر ساعة في اليوم ، فالعامل إزاء ضعف ما كان يستحقه من أجر في الساعة أو بالقطعة ، كان يسعى ليضاعف دخله بزيادة عدة ساعات العمل ، كما كانت الظروف الصحية و المهنية متدهورة ، ضف إلى ذلك النظام الذي يخضع له العمال متشدد بشكل كبير ، حيث كانت تختصم غرامات من أجر العامل الذي يرتكب مخالفات لنظام العمل (11)،

و في المقابل و بالنظر إلى كل العوامل السابق ذكرها ، بدأ العمال يمارسون ضغطا نتيجة تجمعهم في نقابات تطالب بتحسين أوضاعهم ، كما تبنت الأحزاب السياسية مطالب العمال و الدفاع عنها ، لضمان أصواتهم الانتخابية ، بالإضافة إلى تدخل العمال أنفسهم في هذه الأحزاب للدفاع عن مصالحهم ، ضف إلى ذلك ظهور و انتشار المذاهب و الأفكار الاشتراكية المناهضة للمذهب الفردي ، و رغبة من المشرع في الحفاظ على السلام و الأمن الاجتماعي دفعته للتدخل و وضع تنظيم قانوني دقيق يقضي على الصراع القائم بين العمال و أرباب العمل. (12)

(11) عصام أنور سليم ، مرجع سابق_، ص 33

(12) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص 28.