

المحاضرة الأولى

المحور الأول : التطور التاريخي لقانون العمل :

تقتضي دراسة مقياس قانون العمل ، التطرق أولاً إلى مختلف مراحل تطور ظاهرة العمل ، وذلك بالوقوف عند هذه الظاهرة بداية بالعصور القديمة مرورا بالعصور الوسطى بعدها الولوج للعصر الإسلامي ثم العصر الحديث ، وتكون تفاصيل كل ذلك كما يلي :

أولا / في العصور القديمة :

إن بعض الحضارات القديمة التي لا تزال بعض شواهدنا قائمة إلى يومنا هذا لم تقم من العدم ، وإنما نتيجة عمل مضني قام به الإنسان منذ القدم فمثلا الحضارة المصرية ، واستنادا غالى الدراسات المتخصصة في هذا المجال أكدت أن الحضارة الرسمية قامت على العمل سواء بالنسبة للفلاحة التي كانت سهلة الممارسة والصناعة كذلك وخاصة صناعة البرونز والأجر ، الاسمنت ، الزجاج ،والخشب ، أما الحضارة البابلية (بلاد الرافدين) فاهتمت بالصيد وهذه الأخيرة من الحضارات القليلة القديمة التي تم تحديد الأجر من قبل الدولة وكذلك تحديد أسعار المنتجات ، ولكن مفهوم لم يكن محددًا ولا مقدرًا حق قدره بالرغم من قيام كل الحضارات القديمة على العمل وجهد ،¹ حيث انه ظل قوانين هذه الحضارات كان العبد خاضعا للسيد خضوعا مطلقا بالرغم من قيامه بجميع الأعمال المادية لم تكن لهؤلاء الرقيق (العمال) أي حقوق تذكر بل اعتبروا مجرد سلعة يمكن التصرف فيها ن لذا لم تعرف الجماعات القديمة أي تشريع ينظم علاقة العمل بين العامل ورب العمل بالمعنى المعروف اليوم²، وهنا تجد الإشارة أن قيمة العمل الحقيقية لم تعرف إلا بعد مجيء الديانات السماوية³.

ثانيا / في العصور الوسطى⁴

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقه ، تحت ضغط عدة عوامل ، منها العامل الديني على وجه الخصوص ، فاتخذ شكلا آخر من العبودية أخف وطأة دعي بنظام الإقطاع ، ويمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل :

1 – في المجتمع الزراعي : حيث تجسد النظام القطاع الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية ، وطبقة الاقنان المتميزة بتبعية القن للأرض المملوكة للسيد ، تنتقل ملكيته الى سيد آخر بانتقال ملكيته. لذلك اختلف هذا النظام عن سابقه من حيث انه خفف نوعا ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض ، والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج – باستثناء الأرض – بالإضافة إلى سكنه وأثاثه الخاص .

ومن ثم يلاحظ أن الإكراه الممارس على من ط ف المالك للأرض على الاقنان ينقسم إلى نوعين ، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك السيد (الإقطاعي) للأرض والتي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي ، ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة المادية والقانون ، لاستيلاء الإقطاعي على المنتج الفائض لعمل الفلاحين ، وتفرض عليهم الإتاوات والضرائب المختلفة وعليه انشأ هذا النظام الحوافز المادية أمام المنتجين ، حيث دفعتهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم

2 – في المجتمع الصناعي والتجاري :

- لشقر مبروك ، محاضرات في مقياس قانون العمل ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2020-2019 ، ص 11
- عاقل فصيحة ، دروس في مقياس تشريع العمل ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ،
السنة الجامعية 2013-2014 ، ص 1
- لشقر مبروك ، المرجع السابق ، ص 1 .
- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب ، جسور للنشر والتوزيع ،
2006 ، ص 17 .

حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية... الخ)

فشيخ المهنة الذي يعتبر أعلى سلطة للطائفة ن كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل ، ومعاقبتها عند مخالفة لوائح وأنظمة العمل . كما كان دور المعلمين او العرفاء يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الأعضاء الجدد بقبولهم او رفضهم في الانضمام إلى الطائفة .

لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 ، والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل ، وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية ، إذ ألغيت نظام الطوائف الحرفي وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها. وفي سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية هامة ، كان أولها إلغاء نظام الطوائف و الاحتكارات المهنية Décret d'Allard سنة 1791 ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي والتجاري

بصدور مرسوم

بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد، فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر و أرسى دعائم الرأسمالية .

ثالثا / في العصر الحديث: 5:

بعد قيام الثورة الصناعية و اعتناقها لعدة مبادئ كمبدأ حرية التعاقد والمساواة ومبدأ سلطان الإرادة ، أدى ذلك إلى زوال نظام الإقطاع والطوائف وقيام نظام حرية العمل بحيث يحق لكل شخص أن يشتغل بحرية في بيته او في المشغل سواء لحسابه او لحساب غيره ، وتؤكد هذا الحق بمبدأ " دعه يعمل دعه يمر " وفي هذه المرحلة أعتبر العقد أفضل وسيلة وأعدلها لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل .

وبعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا وانتشار استعمال الآلات الميكانيكية بدلا من أيادي العمال، تفاقم عدم التوازن الاقتصادي ما بين العمال وأرباب العمل فساءت أوضاعهم لانخفاض أجورهم ولتعسف أصحاب العمل وإجحافهم لتعمدهم إبرام عقود عمل بشروط تعسفية .

لذا انتشر الاحتكار عوضا عن المنافسة الحرة ، وأدت هذه الأوضاع إلى تجمع العمال في نقابات سرية و علانية للمطالبة بتحسين أحوالهم ، وفي سبيل إيجاد حل لهذا الوضع حاولت الدول التدخل لإيجاد توازن بين المصالح المتضاربة وذلك بإصدارها تشريعات تنظم علاقات العمل ، لمنع إدراج شروط تعسفية بعقود العمل وحماية العامل الذي يمثل الطرف الأضعف في العلاقة .

وتجدر الإشارة إلى انه في هذه المرحلة حدثت عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها قانون 21 مار 1884 في فرنسا الذي اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية ، ثم قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد مدة الراحة

الأسبوعية . وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل ، وأثر ذلك على حركة التقنين في بعض الدول التي عملت على جمع تشريعات العمل.⁶

رابعاً / تطور قانون العمل في الجزائر :

مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل بأولها المرحلة الاستعمارية التي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر ، حيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا ، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه حيث كان اهتمامه الوحيد هو المطالبة بالحرية و الاستقلال ، ورغم ذلك فقد تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 . نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.⁷

وفيما يلي سنبين المراحل التي مر بها قانون العمل الجزائري بدا بمرحلة ما قبل الاستقلال وصولاً إلى القانون الحالي الخاص بعلاقات العمل الفردية والجماعية وهو قانون رقم 90-11 .

1 - مرحلة ما قبل الاستقلال : وهي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 إلى 1962 ، وهي الفترة التي تطور ونشأ فيها قانون العمل بصفة عامة ، وفي فرنسا بصفة خاصة ، حيث ان اغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا ، كانت تطبق في الجزائر ، على أساس أن الجزائر تعتبر امتداد لفرنسا ، حسب النظرة الفرنسية آنذاك ، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر . ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة . لأنه في الواقع كان هناك قانون فرنسي واحد يطبق هنا وهناك .

2 - مرحلة ما بعد الاستقلال:

الفترة الممتدة من سنة 1962-1975 : لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغاً قانونياً وتنظيماً في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل ، وتفادياً لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية ، بادرة الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية . إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية إلى غاية 5 جويلية 1975 .

أصدر المشرع الجزائري في فترة الستينات القانون رقم : 66-133 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية ، و الذي نص على عدة مبادئ تتعلق بالتثبيت ، الترقية ، الحماية الاجتماعية ، التعاقد ، الخ ، وقد جاء هذا القانون ليطبق على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي فقط مما جعل المؤسسات الخاصة والمؤسسات ذات الطابع الإداري تتخبط في فراغ تشريعي ، لذلك لا يمكن القول بان هذا القانون يشكل قانوناً حقيقياً للعمل .

أما سنة 1971 تم إصدار الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتنظيم الاشتراكي للمؤسسات ، حيث كرس حق مشاركة العمال في التسيير وبالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، ومع ذلك لم تكن غايته تأسيس قانون ينظم كافة علاقات العمل بسبب عدم التجانس والاختلاف في الأحكام المطبقة في مختلف القطاعات .

- هفي بشير ، المرجع السابق ، ص 19⁶

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 4 .⁷

كما انه وفي نفس السنة تم صدور القانون رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص وهو قانون ميز في الحقوق والواجبات بين العمال حسب كل قطاع وبذلك فهو ليس بقانون منظم لكل علاقات العمل .

وتعتبر سنة 1975 سنة الانطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر، حيث صدر في هذه السنة ، القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، بالإضافة إلى مجموعة من النصوص الأخرى ، المتعلقة بالعدالة في العمل ، والمدة القانونية في العمل ، وتحديد اختصاصات مفتشية العمل ، إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى . هذه النصوص التي وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية ، في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتطبق على القطاعين العام والخاص ، مما يفر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع هو الآخر، خاصة وانه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع من نطاق تطبيقه ، وهو ما حدث بالفعل إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة أبرام الاتفاقيات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها ، نظرا لعدم وجود ، وأحيانا عدم وضوح القوانين الموجودة ، والتي هي قوانين فرنسية ن او بهدف إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة ، والمؤسسات العامة لا سيما في مجال الحقوق والالتزامات .⁸

3 - الفترة الممتدة ما بعد 1975 إلى 1990 : في هذه المرحلة تم إصدار القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل ، والذي يعتبر من أهم تشريعات العمل في الجزائر إذ جاء بمبدأين هامين مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة ، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976 .

وتطبيقا للإحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها القانون : رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .⁹

وصدر أيضا القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون رقم 78-12 السابق الذكر، وفي نفس السنة صدر المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة) ، والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتعاقد لوحد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية ، وكذا القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وأيضا صدر في نفس السنة القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط وبالعمال) ، وكذا القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (منازعات عامة ، طبية ، وتقنية متعلقة بالنشاط الطبي)¹⁰

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 5 .⁸

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 6 .⁹

- معزيز عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 7 .¹⁰

وفي أواخر سنة 1986 انعقد الندوة الوطنية للتنمية والتي كانت النواة الأولى لانطلاق التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ، هذه الندوة التي طرحت فيها لأول مرة وبشكر صريح ومباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل الذي سبقت الإشارة إليه ، حيث طالب المشاركون في تلك الندوة بضرورة دراسة جديّة وبكل إبعاده القانونية والتنظيمية والإجرائية ، وإيجاد البدائل اللازمة لوضع نظام بديل أكثر مرونة وديناميكية وملائمة مع متطلبات التسيير الاتفاقي للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية ، ليس فقط فيما بين المؤسسات ، ولكن أيضا بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات ، وممثلي العمال . هذا الطرح الجديد الذي كان موضوع عدة توصيات صدرت عن هذه الندوة التي كرست مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء او المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين فيما بينهم وبين الدولة باعتبارها صاحبة السلطة والاختصاص الأصلي في مجال السلطة التنظيمية.¹¹ وقد تم من خلال هذه الندوة وضع لجنّتين لتقييم الوضع وتقديم اقتراحات لتعديل او إلغاء القانون الأساسي العام للعامل ، حيث تم بالفعل تقديم اقتراحات من طرف هذه الأخيرة لتعديله وفق خطة يتم تطبيقها على مرحل كالتالي :

- المرحلة الأولى (1988- 1989) : تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لتعديل هذا القانون او إلغائه .

وتجدر الإشارة إلى انه في هذه الفترة تم إصدار القانون رقم: 88-12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، إلى أن صدر دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الاقتصادية الجديدة ، حيث تم تكريس مبدأ استقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدأ تجاريتها ، وبالتالي كان لا بد من وضع قانون آخر للعمل لتفادي عيوب القانون الأساسي العام للعامل ، وتتويجا لكل الإصلاحات المبذولة في هذه الفترة تم إصدار القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.¹²

- المرحلة الثانية (1990) : هي إصدار التعديلات الخاصة بقانون جديد .

- المرحلة الثالثة (1990-1994) : متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة .¹³

مرحلة 1990 وما بعدها : في هذه المرحلة تراجع المشرع الجزائري عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة ، ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادرت بها، والتي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال و المستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقد¹⁴، وبما أن الدولة الجزائرية تبنت النظام الليبرالي استوجب هذا الأمر إعادة النظر في منظومتها القانونية بما يتماشى وهذا النمط الجديد لاقتصاد البلاد ، ما أدى إلى صدر قانون لتنظيم علاقات العمل تمثل في القانون رقم 90-11 ، الذي ينظم علاقات العمل على أساس مبادئ

- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 6 .¹¹

- قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 86 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 12-21-1991 ، ج ر عدد 68 و الأمر رقم 96 / 21 المؤرخ في 9-6-1996 ، ج ر عدد 43 .

- لأكثر تفصيل انظر أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 6 وما بعدها .¹³

- الأستاذ ساسان ، محاضرات موجودة على الموقع:¹⁴

الحرية التعاقدية ، كما رافقته مجموعة من النصوص القانونية ، لتنظيم هذا المجال ، فهي من جهة تهدف إلى تحقيق الفعالية الاقتصادية للهيئة المستخدمة ، ومن جهة أخرى تقوم على تقرير حماية العامل ن وكذا الدفاع عن مصالحه المهنية