

جامعة محمد خضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مطبوعة مقياس
قانون العمل السادس الأول
(علاقات العمل الفردية)
محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثالثة حقوق نظام قديم
و على طلبة السنة الثانية لم د تخصص قانون خاص

من إعداد الدكتور
نسيغة فيصل
السنة الجامعية 2024-2025

نشأة وتطور فكرة العمل

لقد نشأة فكرة العمل وتطورت مع وجود وتطور الإنسان منذ الأزل، إلا أن نظرة الأفراد لهذه الفكرةأخذت عدة صور وأشكال على مدى العصور والحضارات القديمة ما أثر على قيمة العمل وتقديره ضيقاً واتساعاً. وهو ما سنحاول التطرق إليه من خلال إلقاء نظرة وجيزة على مفهوم العمل عبر الحضارات القديمة ثم العصور الوسطى في مبادئ الثورة الفرنسية ثم المذاهب الاقتصادية الحديثة

مفهوم العمل في الحضارات القديمة

مما لا شك فيه أن الحضارات القديمة و التي لا زالت شواهدها قائمة حتى اليوم لم تطلق من العدم بل كانت نتيجة جهود بشرية مضنية فبالرجوع إلى الدراسات التاريخية المتخصصة نجد أن الحضارة المصرية قد قامت على العمل وتقديسه فقد مارس المصريون القدمى الفلاحة بسبب وفرة الأراضي الفلاحية الخصبة وسهولة استغلالها، كما مارسوا الصناعة وازدهرت في عهدهم من خلال استغلال البرنز في صناعة الأسلحة أيضا صناعة الزجاج والفخار والخشب والجلد ، كما عرفت الحضارة المصرية ازدهارا في مجال الرياضيات والهندسة ووظفوها في صناعة الأهرامات التي لازالت شامخة إلى اليوم ، وقد مارس الأحرار من المصريين الصناعة بالإضافة إلى قلة من العبيد . وكانت كل فئة من الفئات الصناعية تؤلف طبقة خاصة تتبع رئيسا منهم يقيم عملهم ويعطيهم أجورهم.

أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة بسبب طبيعة أراضيها فقد عملوا على استخراج المعادن مثل الرصاص والحديد والذهب والفضة كما عرروا صناعة النسيج ، وما ينبغي الإشارة إليه أن الحضارة البابلية من الحضارات القليلة التي كانت تحدد فيها الأجور من قبل الدولة إلى جانب تحديد الأسعار بمقدار قوانين حمو رابي .

كما عرفت هذه الحضارة تطويرا كبيرا في مختلف المجالات مثل الطب والفالك واللغة والقانون وعلمت اليونان مبادئ الحساب وعلم الطبيعة والفلسفة وغير ذلك من مظاهر الازدهار العلمي والفكري .

أما الحضارة الفينيقية والتي تعتبر هي الأخرى من أقدم الحضارات فقد نشط أهلها في الصناعة والتجارة الخارجية كما اشتهروا بصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والحا利 والمجوهرات .

أما اليهود فيعتبرون من أكثر الشعوب إقبالا على العمل في مختلف المجالات لاسيما النشاط الفلاحي وتربية الماشية وزراعة الكروم والزيتون، ولما زادت ثروتهم اهتموا بالتجارة ونجحوا إلى أبعد الحدود.

وتعتبر الحضارة الرومانية القديمة التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي والمادي وكان ذلك بفضل عمل الكادحين لا سيما طبقة العبيد الذين كانت تفرض عليهم كافة الأعمال اليدوية التي كان يتعالى الأشراف والتبلاء عليها .

وقد اشتهر الرومان بحب العمل الفلاحي واحتقار الأعمال اليدوية الأخرى حيث كانوا يملكون الأراضي الواسعة ويقضون فيها أغلب أوقاتهم.

أما الصناعة فقد نشأت في البيوت وكانت موجهة أساسا للاستهلاك العائلي ثم انتقلت إلى الدكاكين وكان أغلب القائمين عليها من العبيد.

أما التجارة فلم تعرف ازدهارا عند الرومان لأنهم كانوا ينظرون إليها على أنها عمل غير شريف وبعد أن جاءت الديانة المسيحية تغيرت النظرة للعمل حيث كان السيد المسيح عليه السلام يشتغل بيده كما وضع القس سانبول مبدأ إجبارية العمل حيث قال من لا يعمل لا

يأكل وما يمكن قوله أن قيمة العمل تغيرت من حضارة إلى أخرى بحسب نظرتهم إلى مفهوم العمل في حد ذاته إلا أنه بعد ظهور الديانات السماوية تغيرت النظرة إلى العمل .

مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

يحتل العمل في الشريعة الإسلامية مرتبة الصدارة حيث ورد مصطلح العمل وما معناه في حوالي 360 آية قرآنية ، ففي مجال العمل التعبد والدنيوي وإعطاء كل منها حقه يقول الله تعالى في سورة الجمعة : "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَأَنْشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَكْثِرُوا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" (١٠) ⁽¹⁾.

كما جعل الله تعالى في القرآن الكريم درجة من درجات الجزاء من إتقان العمل حيث يقول الله تعالى : " مَنْ عَمَلَ صَالِحًا مِنْ ذَكْرٍ أَوْ أَنْشَوْهُو مُؤْمِنًا حَبِيبًا حَيَاهُ طَيِّبًا وَلَنْجُزْ يَنْهَمُ مَأْجُرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ " (٩٧) ⁽²⁾.

كما اعتبر القرآن الكريم بعدة مجالات ونشاطات مختلفة حيث جاء في سورة الحديد : " وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَاسْتَدِيدُوا مَنَافِعُ الْنَّاسِ " ⁽³⁾.

وهذا إشارة لصناعة الحديد، كما كان لصناعة الأسلحة مكانة هامة في القرآن الكريم حيث يقول الله تعالى : " وَعَلَمَنَاهُ صَنْعَةَ الْبُوَسِ لَكُمْ لِتُحْصِنُكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ " ⁽¹⁾.

كما اهتم القرآن بصنع النسيج حيث يقول الله تعالى : " وَمِنْ أَصْوَافِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَى حِينٍ " ⁽²⁾.

إلى غير ذلك من الآيات التي جاءت في تقدس العمل ، وجاءت السنة النبوية الشريفة لتأكيد وتعزيز مكانة العمل حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ما أكل أحد قط خيراً من أن يأكل من عمل يديه وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه) ، وقوله "أحل ما أكل العبد كسب الصانع إذا نصح " وقوله صلى الله عليه وسلم : "والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبلاً فيحترط على ظهره خير له من يأتي رجلاً أعطاه من فضله فسألته أعطاه أو منعه " .

⁽¹⁾ الآية 10 من سورة الجمعة.

⁽²⁾ الآية 97 من سورة النحل.

⁽³⁾ الآية 25 من سورة الحديد.

⁽¹⁾ الآية 81 سورة الأنبياء.

⁽²⁾ الآية 80 من سورة النحل.

وبنهاية المكانة الرفيعة للعمل في القرآن الكريم والسنّة النبوية الشريفة فقد احتوت سير الخلفاء والأئمة والعلماء الكثير من الآراء والأفعال بشأنه من ذلك الخليفة الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه قال: "إني أرى الرجل فيعجبني فأقول الله حرف؟".

فإن قالوا لا سقط من عيني" وبهذا ربط الخليفة عمر كرامة ومكانة الرجل بالعمل وعلى هذا النحو سار جمهور الفقهاء والعلماء في شرح وبيان أهمية العمل من خلال أحكام القرآن الكريم وأقوال و أفعال الرسول (ص) الذي جعل من العمل عبادة إن توفرت النية والإخلاص لله فيه.⁽³⁾

مفهوم العمل بالعصور الوسطى :

عرفت القرون الوسطى نظام الإقطاع وبعد أن تكونت المدن وبدأت بالازدهار وببدأ يتكون نظام الطوائف المهنية في ممارسة بعض الصناعات لا سيما الحربية منها كما بدأ الأخذ بمبدأ تقييم العمل وتخصيص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف والأعمال المحددة ومع زيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع أخذت الطوائف المهنية تمارس نوعاً من الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع والعمل على التحكم بالسوق ولحماية مصالحها بكافة الطرق وهو ما أدى إلى تشكيل القوانين التي تحدد العلاقات بين الطوائف ، وظل الأمر على ما هو عليه إلى نهاية القرن 18 وقيام الثورة الفرنسية . هذه الثورة التي ارتبط مفهوم العمل فيها بالفلسفة والمبادئ التي قامت عليها والتي ترتكز على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية ومن خلال مبدأ الحرية الذي نادت به الثورة الفرنسية برزت فكرة حرية العمل فمن بين أهم الإجراءات الأولى التي اتخذتها الثورة الفرنسية هي إلغاء العمل بنظام الطوائف الذي كان معمولاً به سابقاً وحرية العمل وبذلك أصبح كل فرد حر في ممارسة العمل والمهنة التي يراها مناسبة كما تأكّد هذا الحق فيما بعد في كتب الاقتصاديين الغربيين مثل آدم سميث و مقولته المشهورة (دعه يعمل أتركه يمر) ، وبعد قيام الثورة الصناعية وما عرفته من تطور على جمع الأصنعة ما أدى إلى الاعتماد على الآلات الميكانيكية بدلاً من القوة البشرية بدأت البطالة الجماعية بالتفاقم ما اضطر العمال تحت الحاجة للعمل إلى تحمل ضغط أصحاب العمل ونتيجة لهذه الأوضاع التي يعني منها العمال دفعتهم إلى التجمع في شكل تجمعات ونقابات سرية لتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية بكل الوسائل من أجل انتزاع حقوقهم والتي قابلها أصحاب العمل بغلق أبواب المصانع وأماكن العمل مما أثبت فشل مذهب الحرية التعاقدية وبالتالي فشل مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم وحكم علاقات العمل .

مفهوم العمل في الفكر الاقتصادي الحديث :

سبق وأشارنا إلى أن الإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد في إقامة علاقة العمل قد أدى إيجاف في حق العمال هذه الأوضاع كانت بمثابة الدافع لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل من جهة والعمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال وهو ما يبرر الطابع الاجتماعي الذي ميز القوانين الناتجة عن هذا التدخل حيث صدر

⁽³⁾ عز الدين تميمي ، العمل في الإسلام، مفاهيمه قيمة، أحکامه، شركة الشهاب الجزائر ، 1987، ص 22 وما بعدها.

في فرنسا أول قانون اجتماعي في 22 مارس 1841⁽¹⁾، يتعلق بعمل الأطفال والذي حدد ٥ في ٨ سنوات على الأقل ومنع تشغيلهم ليلاً إلا أنه بقي حبراً على ورق لمعارضة أرباب العمل له وفي سنة 1848 تكررت المحاولة بوضع برنامج على أساس مبدأ الحق في العمل من خلال فتح ورشات عمل من طرف الدولة بهدف القضاء على البطالة وتحديد مدة العمل اليومية بـ 10 ساعات فقط إلا أنه ألغى في السنة المولالية 1849 وقد تلت هذه المحاولة محاولات أخرى إلا أنها فشلت إلى أن حلت سنة 1884 عندما شرعت الجمهورية الفرنسية الثالثة في إحداث إصلاحات عميقة في مجال علاقات العمل التي مهدت لوضع ما أتفق على تسميته بقانون العمل الحديث في 21 مارس 1884⁽²⁾ ، حيث بموجبه اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية للدفاع عن حقوقهم كما بدأ تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل مثل المدة القانونية للعمل والتي نظمت بموجب قانون 13 جويلية 1906 والذي حدد فترة الراحة الأسبوعية وبداية العمل مدة 8 ساعات في اليوم (48 ساعة في الأسبوع) .

كما عرف قطاع الضمان الاجتماعي هو الآخر صدور عدة إجراءات لصالح العمال على الخصوص مثل قانون 9 أبريل 1898 الذي أجبر أصحاب العمل بضمان حماية العمال ضد حوادث العمل وقانون التقاعد والفلاحين سنة 1910⁽¹⁾ ، ولم يتوقف قانون العمل عند هذا الحد من التطور والشمولية بل استمر ليشمل مجموعة أخرى من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية وهذا تحت تأثير عدة أسباب .

1-أسباب سياسية واقتصادية:

لم يكن تدخل الدولة من أجل رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي يمارسه أصحاب العمل على العمال بل من أجل الحد من زحف وتأثير القوى الجديدة نحو موقع القرار السياسي من أجل حماية مصالحها من الضغوط التي قد تلحق بها وما دعم هذا العامل هو اتجاه الدولة نحو التوجيه والتخطيط الاقتصادي وتأمين بعض المؤسسات الصناعية⁽²⁾ الكبيرة ذات الطابع الاستراتيجي وبالتالي تحول الدولة نفسها إلى صاحبة عمل لتحول من دور الحكم الذي يسهر على تطبيق القانون إلى طرف في العلاقة أضعف إلى خوف الدولة الرأسمالية من التأثير الإشتراكي خاصة بعد نجاح الثورة البلشفية⁽³⁾

2-أسباب مهنية واجتماعية:

⁽¹⁾أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 25.

⁽²⁾أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 26.

⁽¹⁾غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمانالأردن ، 2011 ، ص 17.

⁽²⁾أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 28.

⁽³⁾بشير هافي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسور للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2033 ، الجزائر ، ص 19 .

لقد لعبت الطبقات العمالية دوراً بارزاً في وضع وتطوير قوانين العمل بسبب الضغوط التي مارسواها على الدولة عبر مختلف المراحل وقد كان لهذه التحركات العمالية أثر مباشر على قواعد قانون العمل حيث طبعته بميزة التطور السريع والمستمر وفق المسيرة العمالية التي بدأت مختلف مطالبها تأخذ طريقها نحو الاعتراف الرسمي بها من قبل السلطات العامة⁽⁴⁾.

لتحول فيما بعد إلى نصوص قانونية وتنظيمية تتکيف وتطور مع التطور السياسي والاقتصادي لمستوى ظروف العمال سواء تعلق الأمر بتنظيمات العمال أو بالحياة العامة أو بمكانتهم

في النسيج الاجتماعي والاقتصادي ولازال التحالف العمالية مستمرة في نضالها المتواصل إلى يومنا هذا.

وتنتهي إلى جانب العوامل السابقة آراء الفقهاء لمختلف جوانب علاقة العمال بواسطة البحوث والدراسات النقدية في مختلف الاتجاهات كما كان دور المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة في مجال العمل مثل منظمة العمل الدولية أثر كبير في تطوير وتوسيع دائرة قانون العمل عن طريق التوصيات والاتفاقيات الدولية التي تهدف إلى تقويم بعض الجوانب المهنية المختلفة وفرض نظامها على مختلف الدول الموقعة على هذه الاتفاقيات . وهكذا يتضح لنا أن التطور السريع والمستمر لقانون العمل لم يأتي كنتيجة لعامل واحد بل كان نتيجة لعوامل مختلفة الأهداف والأبعاد إجتماعية من أجل صياغة قانون حديث يستجيب لمتطلبات الحياة الإجتماعية والاقتصادية الحديثة للعامل ويتماشى مع التنظيمات الاقتصادية والسياسية المعاصرة ويضمن حرية وكرامة العامل وإقامة علاقات بينه وبين صاحب العمل .

نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى ، ومن أجل الوقوف على حقيقة تطور هذا القانون في الجزائر سنعرض بنوع من التفصيل لنشأة ومراحل التطور التي عرفها قانون العمل في الجزائر ثم نبين بعد ذلك مختلف الخصائص والمميزات التي يتميز بها هذا القانون .

***نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :**

لقد عرفت نشأة قانون العمل في الجزائر عدة مراحل وفترات مميزة عن بعضها البعض ويمكن حصر مراحل تطوره في الآتي:

⁽⁴⁾ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، 1997، 1998، ص.17

1-مرحلة ما قبل الاستقلال:

وهي المرحلة الممتدة مابين 1830 - 1962 وهي الفترة التي نشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة و في فرنسا بصفة خاصة وبالتالي فإن القوانين المطبقة على علاقات العمل في فرنسا كانت تطبق في الجزائر باعتبار أن الجزائر امتداد لفرنسا حسب المستعمر آنذاك . و لهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في هذه المرحلة.

2-المرحلة الثانية مابين 1962-1977:

لقد شهدت السنوات الأولى للإستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات مما فيها تنظيم علاقات العمل وتفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية أصدرت الدولة القانون 62 / 57⁽¹⁾ ، القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها و السيادة الوطنية ، هذا القانون الذي بقي ساري المفعول إلى غاية 5 جويلية 1975⁽²⁾ وبالرغم من أن القانون المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات هو فاتحة قانون العمل في الجزائر إلا أنه كان الهدف منه هو تكريس مفهوم الاشتراكية من خلال مشاركة العمال في تسيير مؤسساتهم الإقتصادية وتعتبر سنة 1975 هي الانطلاق الفعلية في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم حيث صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل بالقطاع الخاص بالأمر 31 / 75⁽³⁾ ، أضاف إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل الأمر 75 / 32 والمدة القانونية للعمل 75 / 30 وتحديد اختصاصات مفتشية العمل 75 / 33.

هذه النصوص وضعت على أساس لتطبيق على القطاع الخاص في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقه له لتطبيق على القطاع العام والخاص ، مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر ، خاصة وأنهلا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه لذلك فإن أهم ما يميز هذه المرحلة هو عدم التجانس والانسجام فيها يخص القوانين المطبقة في القطاع العام للأسباب التالية:

إن المؤسسات العمومية لم تتوحد نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل، مما نتج عنه تعرض علاقات العمل في الكثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي.

إن غياب النصوص الخاصة بالقطاع العام جعلها تلجأ إلى الاستعانة بأحكام القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص ومن أجل القضاء على هذه الوضعية أصدرت الدولة القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978⁽⁴⁾.

⁽¹⁾القانون 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962

⁽²⁾الملحق بالأمر 29-73 المؤرخ في 5 جويلية 1975 والذي دخل حيز ابتداء من 5 جويلية 1975

⁽³⁾الأمر 75 / 31 المؤرخ في 29 – 04 – 1975 – والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل من القطاع الخاص.

⁽⁴⁾جلال مصطفى القرishi ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 22 .

المرحلة الثالثة: مابين 1978 – 1989

بموجب القانون 78 / 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 صدر القانون الأساسي العام للعامل انطلاقات من مبادئ الميثاق الوطني و دستور 1976 حيث جاء بمبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي لا سيما ما تعلق بالحقوق والالتزامات وقد وحد هذا القانون بالإضافة إلى النصوص القانونية والتنظيمية المرافقه له النظام القانون المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع ، انطلاقا من كون العامل بحسب مفهوم هذا القانون هو كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاطه المهني ⁽¹⁾.

1- المرحلة الرابعة: مرحلة استقلال المؤسسات أو ما بعد 1990

انطلاقا من لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة في الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة يومي 21 و 22 ديسمبر 1986 بقصر الأمم بعنوان تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل و انطلاقا من حصر مختلف السلبيات التي عرفها تطبيق القانون السابق ، وقد تمثلت هذه الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من ثلاث مراحل تغطي الأولى سنتي 88 / 89 وتحصر في تحرير المؤسسات قليلا من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه ووضع قانون جديد ، أما المرحلة الثانية فتتمثل في إصدار التعديلات أو القانون الجديد للعمل في حالة اعتماد الحل الثاني وتغطي هي المرحلة سنة 1990 ، أما المرحلة الثالثة فتتمثل في متابعة إصدار كافة القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل ، وتغطي فترة 1990 إلى 1994 ⁽²⁾.

هذه الاقتراحات وجد معظمها القبول من طرف الدولة إذ عرفت سنة 1990 صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل وهو القانون 11/90 المؤرخ في 21/01/1990 وتطبيقا الأحكام دستور 1989 صدرت عدة قوانين ذات طابع تنظيمي نذكر منها القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب (م 54 من الدستور) و أخيرا فإن ما يميز هذه المرحلة والمبادئ التي تقوم عليها ، هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات العام والخاص من جهة وبين قطاع الوظيفة العمومية من وجهة أخرى.

خصائص قانون العمل الجزائري: من خلال هذه اللحمة الوجيزة لتطور قانون العمل الجزائري يمكن أن نقف عند مجموعة من الخصائص التي تميزه وهي:

1- ميزة الحداثة :

سبق و أن أشرنا أن تاريخ قانون العمل الجزائري يعود إلى بداية السبعينيات ما يدل على أن الدولة اهتمت في بداية الاستقلال ببناء القواعد الهيكلية وما أن بدأ الاهتمام بتنظيم

⁽¹⁾ جلال مصطفى القرishi ، مرجع سابق ، ص 23.

⁽²⁾ أهمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 46.

المؤسسات العامة في المجال الاقتصادي حتى بدأ الاهتمام بإصدار قوانين العمل وهو ما يعكس الارتباط الوثيق بين القوانين الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر.

2- التطور السريع والتكيف مع الواقع التنموي :

إن تأخر قانون العمل في الظهور لم يمنعه من التكيف مع التنمية في البلاد ولا أدل على ذلك من إجراء مقارنة للقوانين بين مرحلة ومرحلة أخرى من خلالها تتأكد لنا هذه الخاصية فالقوانين التي كانت سائدة في المرحلة الاشتراكية تغيرت بمجرد صدور القوانين الجديدة لتنظيم الاقتصاد في الثمانينات وبداية التسعينيات وهكذا .

3- قانون متعدد الأحكام:

لم يبقى مجال قانون العمل محصور فقط في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بموجب عقد العمل الفردي والذي يحدد شروط العمل والأجر بينما توسيع لتشمل مجالات أخرى خاصة بالعمال وحقوقهم وأخرى خاصة بالعمل وأخرى خاصة بالاثنين معاً وانطلاقاً من هذا التنوع في الغايات والمهام جاءت ميزة التنوع في الأحكام والنصوص والتي تتفاوت درجاتها بمقابلة أهمية كل موضوع .

تعريف قانون العمل ونطاقه:

يعرف قانون العمل الحديث بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراسيم قانونية للطرفين⁽¹⁾.

من خلال هذا التعريف فإن محتوى العمل الحديث يتضمن ما يلي:

من حيث محتوى النصوص فإنه يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية.

- من حيث مجال التطبيق فإنه يطبق على مختلف العمل مما كان القطاع.

- من حيث الجوانب التي ينظمها فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية.

خصائص ومميزات قانون العمل: لقد بلغ قانون العمل درجة كبيرة من الاستقلالية والتكامل جعلت قواعده تميز بعدة خصائص:

1- الصيغة الآمرة : سبق وأشارنا إلى أن قانون العمل نشأ في ظل المذهب الفردي حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو القانون المطبق لمختلف العلاقات التعاقدية ما أدى إلى سيطرة أصحاب العمل الأمر الذي دفع الدولة للتدخل من أجل تنظيم هذه العلاقة وتتجلى الصيغة الآمرة في :

تهدف بصورة أساسية إلى حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة وضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل عن طريق فرض إجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه

⁽¹⁾ همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق ، ص 18 .

القوانين حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية والتأديبية إلى كل من يخالف أحكام هذا القانون

2 - ذاتية المصدر : إن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع قواعد و أحكام قانون العمل قد طبع هذا القانون لنزعة مميزة تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات التي يتميز بها هذا القطاع وما شجع ذاتية المصدر هو إعفاء القضاء في الرجوع في أغلب حالات إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل .

3- الواقعية وتنوع الأحكام: نظرا لاختلاف مجالات العمل فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع أحكام هذا القانون وهو مانتج عنه نوعين من الأحكام القانونية والتنظيمية

يهم النوع الأول بالتكيف مع أحوال العمل وظروفهم بصفة عامة .
يهم النوع الثاني بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط أو مهنة وما تميز به من خصوصيات

4 - التوجه نحو التدويل : إن التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصال جعل من المجتمع الدولي وكأنه دولة واحدة حيث يلاحظ تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية والإيديولوجية والاقتصادية ما يدعو بالتسليم بوجود قانون دولي للعمل يمثل المصدر الرئيسي لمختلف تشريعات العمل إن لم نقل كلها .

نطاق قانون العمل : الأصل أن قانون العمل يطبق على كافة العمال إلا أن الواقع العملي مع مرور الزمن أفرز عدة استثناءات تقضي بالتطبيق من تطبيق هذا القانون واقتصره على تنظيم العمل التابع فقط ، مما جعل مفهوم التبعية بمفهومها القانوني والاقتصادي هي المعيار الأكثر اعتماداً لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل .

أ - التبعية القانونية: ⁽¹⁾

وهي تلك العلاقة القانونية القائمة بين العامل وصاحب العمل التي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينها وانطلاقاً من هذا المفهوم العام للتبعية القانونية يمكن استخلاص المظهر العملي لها والمتمثل في:

المسؤولية القانونية : بمعنى أن كل نتائج المترتبة على العمل الذي يقوم به العامل بمناسبة أدائه لعمله لصالح صاحب العمل وتطبق لأوامره يتحملها هذا الأخير

الجانب الإداري والتنظيمي : بمعنى خضوع العامل لمختلف التنظيمات ولوائح الداخلية للعمل التي يضعها صاحب العمل .

الجانب المهني هي تلك السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل من خلال توجيهه ورقابته والإشراف عليه أثناء أدائه لعمله وما يتربت عليه من تقييد لحرية العامل .

⁽¹⁾للمزيد من التفصيل حول التبعية انظر: ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.

الجانب الفني ويتمثل بصفة أساسية في حق صاحب العمل أو من يمثله في الإشراف التقني والميداني على تنفيذ العمل وتوجيهه العامل ومراقبته بصورة دائمة من خلال التصميمات الفنية التي تقدم إليه قصد تنفيذها والسير على أساسها وفق مؤهلاته وخبرته وقدرته العلمية . وبالرغم من هذه الجوانب العملية المبررة لهذا النوع من التبعية كمعيار لتحديد نطاقات العمل من حيث الأشخاص والمهن والقطاعات إلا أنها لم تسلم من الانتقادات أهمها أنها تعتمد على المساواة الشكلية بين العمال من جهة وعلى أساس مبدأ سلطان الإدارة من جهة ثانية الذي تراجع مع ازدياد تدخل الدولة كما رأينا سابقاً هذه الانتقادات جعلت هذا المعيار غير مقبول من قبل الكثير من الفقهاء والمرشعين .

ب - التبعية الاقتصادية : وهو معيار حيث يعتمد على المعطيات المالية والاقتصادية التي تنتج عن علاقة العمل حيث يعتبر هذا المعيار أن العامل يكون تابعاً للشخص أو الجهة التي تقدم له أجراً مقابل عمله ومن هنا جعل الحاجة الاقتصادية هي المعيار الذي يحدد طبيعة العمل فيما إذا كان خاضعاً لقانون العمل أم لنظام قانوني آخر ، ولم تسلم هذه النظرية من الانتقاد منها أنها واسعة وغير محددة وغامضة حيث لا يمكن ولا بصورة تقريبية تحديد متى تبدأ وأين تنتهي حاجة العمال للأجرة .

ج - الإتجاه الحديث : تتجه الاتجاهات الحديثة إلى الأخذ بالمعايير معاً أين أنها تضع الشروط والتنظيمات والقواعد العامة لتنظيم الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن علاقات العمل والتي لا يمكن في غالب الأحيان للطرفين مخالفتها أو تجاوزها ، وبصفة عامة ما يمكن قوله أنه ليس هناك ما يمنع أية دولة من التوسيع أو التضييق من دائرة نطاق تطبيق قانون العمل لأنها تخضع لاعتبارات تنظيمية واقتصادية واجتماعية وحتى سياسية .

أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى :

يحتل قانون العمل ضمن فروع القانون الأخرى أهمية متميزة تتجلى في تنوع العلاقات التي ينظمها فهو يتضمن القواعد العامة والقواعد الخاصة والتي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها السياسية والاجتماعية والاقتصادية فهو يجمع بين مطالب العمال المهنية والاجتماعية والمتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة .

1 – أهمية قانون العمل :

تبعد أهمية قانون العمل وما يمكن أن يحدثه من آثار إيجابية في مجال العمل من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁾ .

من الناحية الاجتماعية: يعتبر قانون العمل من أكثر القوانين الاجتماعية وتنجلي أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية من خلال الحماية الاجتماعية التي يوفرها للعمال ومن مظاهرها .

تقرير الأجور العادلة للعمال لاسيما الحد الأدنى المضمون وطرق المحافظة على القدرة الشرائية للعامل كما، كما يتدخل لتنظيم مدة العمل والراحة والعطل المختلفة .

وضع أحكام تتعلق بوضع شروط العمل وظروفه خاصة فيما يتعلق بالأمن والوقاية الصحية في العمل وفئة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة

2 – الأهمية الاقتصادية:

⁽¹⁾ بشير هافي ، مرجع سابق ، ص28 .

وتظهر من حيث تدخله للتوافق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة بين أصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق التوازن في الحياة الاقتصادية العامة .

علاقة قانون العمل بغيره من الفروع الأخرى :

إن قانون العمل باعتباره قانون اجتماعي بالدرجة الأولى من حيث طبيعته وأحكامه ومواضيعاته ومجال تطبيقه ونوعية أهدافه يعتبر من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية وهو ما نستعرضه بإيجاز .

1 – علاقة قانون العمل بالقانون المدني :

يعتبر القانون المدني من أكثر القوانين قرابة إلى قانون العمل ، حيث من الناحية التاريخية نجد أن قانون العمل نشأ في أحضان القانون المدني كما كان القانون المدني ينظم العديد من علاقات العمل في ظل مبدأ سلطان الإرادة ، ولم ينفصل قانون العمل عن القانون المدني إلا بعد أن توسيع التشريعات العمالية ومن خلالها القواعد الخاصة بتنظيم علاقات العمل ولكن الإشكال : هل قانون العمل قانون خاص أم عام ؟ لجسم الإشكال يتطرق مع أغلب الفقهاء أن قانون العمل من القوانين المختلطة فالرغم من نشأته في دائرة القانون الخاص إلا أنه ما لبث أن احتلت قواعد القانون العام حيزا هاما من أحكامه وتنظيماته إلا أن هذه الاستقلالية لم تقطع علاقته بقواعد القانون المدني بل هناك الكثير من الحالات يتحكم فيها قانون العمل . أحكام القانون المدني .

2 – علاقته بالقانون الإداري :

لقد منحت الدولة السلطات والصلاحيات الواسعة للإدارة في التدخل لتنظيم كل ما يمس بمصلحة المجتمع بصفة مباشرة أو غير مباشرة ومن هنا ظهرت النصوص التنظيمية المحددة لحقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل إلا أن هذا التوجه نحو هيمنة الوسائل الإدارية في تنظيم شؤون العمال بدأ يتراجع نوعا ما بعد إعادة الاعتبار للوسائل التعاقدية والتفاوضية لذوي الشأن إلا أن هذا لم يمنع بقاء احتكار السلطة العامة لبعض الجوانب والمسائل التنظيمية الحساسة .

3- علاقته بالقانون الجنائي :

من صفات قانون العمل أن قواعده أمرة أي بمفهوم المخالفة ترتيب الجزاء على كل من يخالفها بحسب درجة المخالفة ويعود حرص المشرع على فرض الأحكام الجزائية إلى ضرورة المحافظة على التطبيق السليم للقانون من جهة وعدم التصرف في التفسير أو الخروج عن أحكامه من جهة ثانية من أجل الحفاظ على حقوق العمال ومرakensهم القانونية وأغلب الجزاءات ترتكز على نوعين هما :

الجزاءات المالية : المتمثلة في الغرامات التي تفرض على كل من يخالف أحكام قوانين ونظم العمل .

الجزاءات بدنية : المتمثلة في حبس كل من يخالف هذه القوانين لمدة معينة قصيرة نسبيا حسب جسامية المخالفة أو تكرارها .

علاقة قانون العمل بالقانون الدولي :

من خصائص قانون العمل الاتجاه نحو التدويل وتظهر العلاقة بينهما في اعتماد التشريعات العمالية على الكثير من المبادئ التي تنص عليها الاتفاقيات الدولية وما زاد هذه الخاصية في الوقت الحالي هو الهجرة العمالية لا سيما في البلدان النامية نحو البلدان الصناعية وما تتطلبه هذه العمالة من اتفاقيات قواعد دولية للتحكّم والقضاء على المشاكل التي تسبّبها هذه الفئة من العمال (المهاجرين) من البلدان الأجنبية إلى جانب الدور الذي لعبته المنظمات الدولية في صياغة أحكام قانون العمل.

مصادر قانون العمل :

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها إلى مصادر داخلية ومصادر خارجية.

المصادر الداخلية: يصنف الفقه هذه المصادر حسب أوليتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى نوعين مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير دولية.

المصادر الداخلية الرسمية: تتضمن مجموعة من المصادر ترتّب كما يلي:
المبادئ والقواعد الدستورية :

تتضمن أغلب دساتير دول العالم بعض المبادئ والأحكام العامة في مجال العمل ويأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة والمصدر الأول وأساسياً لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل من بينها الدستور الحالي الذي صدر سنة 1996 الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل منها الحق في العمل والحق في الحماية وحق الإضراب والحق النقابي وهي الأحكام الواردة في الفصل الخامس المتعلقة بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن في المواد 55 و 56 و 57 من الدستور

النصوص التشريعية:

أي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة لترجمة أحكام ومبادئ الدستور وتطبيقاً لأحكام الدستور فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل وعلاقات العمل وتنظيم الحقوق والالتزامات التي رأيناها سابقاً.

النصوص التنظيمية:

إن تنوع واختلاف العمل مبادئ العمل أدى إلى عدم قدرة النصوص التشريعية على استيعابها وتنظيمها ما حتم ترك تنظيم هذه المسائل العملية والتقنية إلى النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات وتعليمات وما يمكن قوله إن هناك مستويين من النصوص التنظيمية في الجزائر وهي:

المراسيم الرئاسية: وتصدر عن رئيس الجمهورية بنص المادة 77 الفقرة 7 من الدستور.

المراسيم التنفيذية: وتصدر عن الوزير الأول تطبيقاً لنص تشريعي معين المادة 85 الفقرة 4 من الدستور ، ويمكن إضافة مستوى ثالث خاص بالقرارات الوزارية التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة إليهم طبقاً للدستور .

الأحكام القضائية : تلعب الأحكام القضائية والقرارات الصادرة عنها دوراً هاماً في خلق وصياغة قواعد قانون العمل وترسيخ بعض المبادئ والأحكام والتي كثيراً ما تحول بعد حيازتها لحجية الأمر المقصري فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية وعليه فالقضاء يلعب دوراً بارزاً في مجال قانون العمل.

المصادر الداخلية غير الرسمية:

بالإضافة إلى المصادر الرسمية توجد طائفة أخرى غير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني وتمثل في

أ - الفقه: تحلل الآراء الفقهية أهمية بالغة نظرا لما تمتاز به من تحليل للظواهر والمعطيات وما تتسم به من العلمية والموضوعية كما تدعم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات التي تساهم في صياغة القوانين.

ب - العرف والعادات المهنية : يفوق دور العرف في مجال قانون العمل دوره في أي فرع قانوني آخر ، ولما كان قانون العمل يتميز بالواقعية والعملية فإنه كثيراً ما تتولد بعض الأحكام عن الممارسات العملية والعرفية وعليه فإن العرف يلعب دوراً بارزاً في صياغة القوانين الخاصة في مجال العمل .

الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل :

تعتبر من أهم مصادر قانون العمل وتترجم هذه العملية المكانة الريادية لهذه الاتفاقيات في أسلوب التفاوض الحر الذي يبرم بواسطته والذي يتم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل ومن خلال هذا التفاوض يتوصل الطرفين إلى قواعد وأحكام ترضي الطرفين.
نظم الداخلية وتعليمات العمل:

وهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر بهدف المحافظة على الأمان والاستقرار في أماكن العمل ، وقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال نظراً لأهميتها خاصة بعد تطور التنظيمات النقابية .

ويعتبر وضع النظام الداخلي واجباً إلزامياً على صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال لديه حداً معيناً (20 عامل) المادة 75 قانون العمل ، وتعتبر الوثيقة التنظيمية رسمية لكونها تسجل وتودع لدى مفتش العمل حتى تكون حجة على الطرفين وعليه يمكن القول أن النظام الداخلي يأخذ طابع الرسمية عند توفره على كافة الشروط القانونية المقررة وبالتالي يمكن للقضاء اللجوء إليه .

المصادر الدولية أو الخارجية:

أشرنا سابقاً أن من خصائص قانون العمل التوجه نحو التدويل وذلك التشابه أحکامه وأحياناً تطابقها في كثير من الدول والتشريعات المقارنة ما حذى بالفقه بالقول أن قانون العمل هو أكثر القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين قوانين مختلف الدول نظراً للأسباب المشتركة لقيامه وعليه فإن الحديث عن مكانة المصادر الدولية في مجال قانون العمل يأخذ أبعاداً هامة نظراً لما أولته المجموعة الدولية لهذا الفرع القانوني ، ويعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية لقانون العمل إلى عهد بعيد من خلال المحاولات الفردية التي قام بها رجال الصناعة من جهة والسياسة من جهة أخرى إلا أنها فشلت ولم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي إلا مع بدء هذا القرن ، عندما نشأ في مدينة بال *bal* السويسرية سنة 1901⁽¹⁾ ، الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل بهدف النهوض بقانون موحد للعمال وبفضلها تم

⁽¹⁾احمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 84 .

وضع وإبرام معاهدي بُرن لسنٍ 1905/1906 ، حيث منعت الأولى تشغيل النساء ليلاً في النشاطات الصناعية ومنعت الثانية استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت (2) إلا أن الحرب العالمية الأولى عطلت أهدافها وبعد نهاية الحرب سارعت المجموعة الدولية إلى إنشاء منظمة دولية متخصصة جديدة في إطار عصبة الأمم حيث نظمت معاهدة فيرساي في القسم 13، فصلين بين المواد 387 إلى 427 ، ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل . وقد عملت هذه المنظمة بصورة مستقلة ومنفصلة عن عصبة الأمم وعليه أصبحت منظمة العمل الدولية تبرم اتفاقيات تعد بمثابة قوانين وتعد مصدراً من مصادر قانون العمل.

عقة د العمال

يمكن القول أن التشريعات الحديثة لم تعد تهتم كثيراً بالتعريفات بقدر اهتمامها بإقامة أنظمة متكاملة حيث نجد المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمنياً تعريف العقد بصفة عامة الذي يحدد المادة 54 من القانون المدني الجزائري اتفاق يلزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اهتم بالدرجة الأولى بالجانب التنظيمي وال موضوعي لعلاقة العمل دون الاهتمام بالجانب أو القالب الشكلي الذي تتعقد بواسطته هذه العلاقة وعليه سنرجع في تعريف عقد العمل إلى التعريف الفقهية الوارد في هذا المجال نجد أن الفقه قد اختلف في تعريف عقد العمل إلا أن جميع الاختلافات كانت تشتراك في ثلاثة عناصر هي العمل أو النشاط والتبعية أي الإشراف والإدارة والأجر أو التعويض أو المقابل ويضاف لها عنصر رابع وهو المدة إلا أن التعريف الأكثر شمولية هو أن عقد العمل هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً.

عناصر عقد العمل :

أشرنا سابقاً أن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر رئيسية وهي : العمل ، الأجر ، التبعية ، المدة . وهي التي يجمع الفقهاء حولها بأنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى: (1)

1 - عنصر العمل :

⁽²⁾ بشير هدفي ، مرجع سابق ، ص 32.

⁽¹⁾أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص19.

إن المقصود بالعمل هو كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل وعليه فإن عنصر العمل في عقد العمل محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل ، وهو بذلك عنصر مزدوج المركز عليه ، وعليه فإن العمل باعتباره محل عقد العمل ليس التزام بشيء مادي معين وإنما هو التزام ببذل جهد بدني أو فكري دون الالتزام بالنتائج في كافة الأحوال وعليه فإن من مميزات عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أنه يتطلب توفر بعض الشروط والمتطلبات الازمة من أهمها أن يقوم العامل بأداء العامل الموكل إليه بصفة شخصية ودون أن يستغل أو يستعين في ذلك بأي شخص آخر وان يتم ذلك وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل مما يرتب حق هذا الأخير على كافة النتائج التي تحصل من العمل المنجز و أخيراً أن يوفر صاحب العمل كافة الأدوات والوسائل والظروف الازمة للعامل حتى يتمكن من أداء عمله بكيفية حسنة وعادية .

2 - عنصر الأجر:

إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل ، فإن طابع المعاوضة الذي يتتصف به عقد العمل يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل ويمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل بصفة بسيطة ومحضرة بأنه المقابل المالي للعمل أو ثمن العمل كما كان يسمى في الماضي ⁽¹⁾ وبعبارة أخرى هو القيمة المالية التي يتلزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير ومن هنا تظهر لنا أهمية الأجر كمركز جوهري في عقد العمل ويكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما: ⁽²⁾

-العنصر الثابت le salaire de base والذي تحسب على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب.

-العنصر التغير والذي يتكون مجموع المنح والتعويضات والحوافز المرتبطة إما بالإنتاج أو بالأقديمية أو بالظروف الاجتماعية.

3 - عنصر التبعية أو الإشراف⁽³⁾:

ويقصد بها سلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها أحد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانوناً ولهذه التبعية عدة أوجه :

1 - الوجه القانوني والتنظيمي : تنص المادة 7 الفقرة 3 من قانون العمل وأن ينفذوا - العمال - التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادلة لسلطاته في الإدارة ترتيباً على هذا النص فإن من بين أهم مظاهر السلطة الإشراف

⁽¹⁾أهمية سليمان، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 22.

⁽²⁾بشير هافي، مرجع سابق، ص 58 .

⁽³⁾مدوح محمد علي مبروك، مرجع سابق، ص 22.

والرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل هو حقه في تحديد أوقات العمل ، توزيع العمل على العمال ، وضع النظام الداخلي ، سلطة التأديب

2 - الوجه الفي : وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية من خلال تكوين العمال وتخصصهم ويلاحظ في هذا الوجه للتبعية أن العامل في وحدات العمل الحديثة يبدو متحرراً ومستقلاً نوعاً ما عن صاحب العمل ذلك أن كافة أعمال العامل محددة مسبقاً في منصب العمل أو برنامج النشاط أو مخطط الإنتاج الموضوع من قبل الهيئات التقنية التابعة لصاحب العمل .

3 - الوجه الاقتصادي : ويتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يؤديه لصاحب العمل .

3 - عنصر المدة :⁽¹⁾ ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهه في خدمة ومصلحة صاحب العمل أو إدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار بالخصوص القانونية والتنظيمية في هذا الشأن وتعتبر علاقة العمل غير محددة المدة او الدائمة هي القاعدة في مختلف التشريعات بما فيها الجزائري الذي ينص على أنه يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابياً وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة المادة 11 قانون العمل

4 شروط صحة عقد العمل .

باعتبار إن عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية لا يتم إلا بتوافق إرادتين او أكثر على إحداث اثر قانوني معين المادة 59 قانون مدني فإنه يجب أن تتوفر في عقد العمل شروط العقد وأهمها الأهلية ، الرضا ، المحل ، والسبب واحترام القوانين والنظم المعمول بها .

1- الأهلية في عقد العمل : يستلزم موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل للتعاقد وأهلية صاحب العمل سواء كان طبيعياً او معنوياً ،
أ - أهلية العامل : يعرف الفقه الأهلية بأنها من صلاحية الشخص لأن تكون له الحقوق وصلاحيته لاستعمالها ، إلا أن الطابع المميز لقواعد قانون العمل ونظراً للظروف الاقتصادية والاجتماعية قد فرضت أهلية خاصة بالعمل وهي الاكتفاء بسن 16 سنة ⁽²⁾ ، المادة 15 قانون العمل وهي أهلية أداء قاصرة ومقيدة مرتبطة بموافقة أوليائهم الشرعيين طبقاً للمادة 44 ق م ج.

وما يمكن قوله أن تخلف ركن الأهلية في عقد العمل ما شأنه إبطال العقد المادة 135 ق ع .

⁽¹⁾ غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 23.

⁽²⁾أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 37.

ب - أهلية صاحب العمل : تختلف أهلية صاحب العمل لأنه قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي عام أو خاص فالنسبة للشخص الطبيعي يجب أن يتمتع صاحب العمل بالأهلية الكاملة أما الشخص المعنوي فإن الأهلية تقابلها الاختصاص حيث تحدد القوانين والأنظمة الداخلية الجهات والمصالح أو الأشخاص التي لها حق إبرام وتوقيع عقود العمل⁽³⁾.

2- الرضا في عقد العمل :

ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل إلى قواعد وأحكام القانون المدني من حيث التعبير عنها كما أن مسألة وقوع عيب من عيوب الإرادة كما هي معروفة في العقود الأخرى أمر نادر لأنعدام المصلحة من جهة ولكن القوانين العمالية الحديثة قد تشددتفي حمايتها حيث اعتبرت أي عيب من عيوب الإرادة يؤدي إلى إبطال العقد دون المساس بالحقوق المكتسبة للعامل⁽¹⁾.

3 – المحل والسبب :

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين القيام به بينما السبب فإنه الغرض المباشر الذي يقصد الملزوم الوصول إليه من وراء التزامه ويعتبر عقد العمل من العقود المتميزة في هذا الشأن عن بقية العقود الأخرى حيث أن محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام صاحب العمل والعكس صحيح وهو ما يجعلهما مختلفان بالنظر إلى المقصود بهما العامل أم صاحب العمل ، فالمحل في عقد العمل بالنسبة للعامل هو حجم العمل الملزوم بتقادمه إلى صاحب العمل وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر أو المقدار من المال الذي يقدمه للعامل والعكس صحيح .

4 – مراعاة القوانين والنظم المعمول بها :

يعتبر احترام التشريعات والنظم التي تحكم إبرام وتنفيذ علاقات العمل من أهم الشروط الأساسية الواجبة الاحترام في عقد العمل خاصة فيما يخص الحقوق والالتزامات بالنسبة للطرفين حيث تعتبر أية علاقة عمل لا تحترم أحكام القوانين سواء قوانين العمل أو القوانين الأخرى باطلة وعديمة الأثر ودون المساس بالحقوق المكتسبة للعمال .

مضمون أحكام عقد العمل

يتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة مجموعة من المبادئ والأحكام الأساسية وأخرى تكميلية.

1- البنود والأحكام الأساسية:

وهي العناصر التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بشرعية وصحة العقد نظرا لأهميتها في بيان الحقوق والالتزامات من جهة وكونها عنصر إثبات لهذه الحقوق من جهة ثانية .

⁽³⁾أهمية سليمان، مرجع سابق، ص38.

⁽¹⁾ علي غالب الداودي، مرجع سابق، ص 25.

***بيان هوية الأطراف المعاقة** : وذلك ببيان وتحديد الاسم الكامل للعامل والعناصر الأخرى المكونة لهويته (تاريخ الميلاد ، العنوان) ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً نظراً لما تمثله هذه البيانات من أهمية في الإثبات للحقوق والالتزامات للطرفين .

بـ- تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال : إذا كانت البيانات السابقة متعلقة بالأطراف بهذه متعلقة بالعمل في حد ذاته من تحديد منصب العمل ورتبته في السلم الوظيفي وصلاحياته والتزاماته والتي تضمن عدم تراجع صاحب العمل أو تعسفة نفس الأهمية يمثلها هذا التحديد بالنسبة لصاحب العمل حيث تضمن له استقرار العامل في منصب عمله .

***بيان علاقة العمل ونهايتها** : تعتبر باللغة الأهمية لكونها تحدد بداية سريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين وخاصة بالنسبة للعقود المحددة المدة بالنسبة للعامل وعليه يجب أن يحدد في العقد أما تاريخ نهاية العقد أو تاريخ نهاية الأشغال .

***الأجر وتواجده** : وهو أيضاً باللغة الأهمية إذ أن تخلفه يحول عقد العمل إلى عقد تبرع وبالتالي يؤدي إلى بطلاه إذا بقي محتفظاً بصفة عقد عمل ويختلف الأجر بحسب نوعية المنصب ويجب أيضاً أن يحدد الأجر تحديداً دقيقاً في عقد العمل سواء الأجر الثابت أو المتغير .

2 - الأحكام التكميلية : وهي الأحكام التي لا يؤثر تخلفها على صحة عقد العمل من الناحية القانونية وهي مختلفة من قطاع لأخر وتمثل في الغالب في تحديد مدة التجربة التي يخضع لها العامل وطبيعة الحقوق والالتزامات التي تخضع لها طوال هذه الفترة .

تعديل عقد العمل :

إن مسألة تعديل عقود العمل أمر وارد دائماً نظراً للتغيرات والتطور السريع الذي تتصف به قواعد هذا القانون باتفاق الأطراف سواء كان هذا التعديل بسبب صاحب العمل أو العامل.

أ – حالات التعديل المتعلقة بصاحب العمل :

وهي كثيرة مثل تغير صاحب العمل الطبيعية أو المعنوية عن طريق نقل الملكية أو تغيير النشاط وهي كثيرة من الناحية العملية بالمادة 74 قانون العمل والتي تتصل "إذا حدث تغير من الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقة العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد للعمال" وما يلاحظ على هذا النص أنه يعالج فقط حالة تغير الهيئة المستخدمة دون معالجة تغير بنود العقد مثل تغير النشاط ، مكان العمل ، حل المؤسسة وهي الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقه العمل إذا لم يقبل أحد الطرفين وما يبرر إنهاء عقد العمل هو استحالة تنفيذه.

بـ _ حالات التعديل المتعلقة بالعامل :

وهي عادة ما تكون عندما يحوز العامل على مؤهل علمي جديد يؤهله لتولي منصب عمل جديد أسمى وارقى من منصب عمله الحالي وبالتالي يكون لزاماً على صاحب العمل تعديل العقد وفق المنصب الجديد للعامل و اذا تطلب الأمر ابرام عقد جديد

الإطار التنظيمي لعلاقة العمل :

نظرا لأهمية الأحكام التنظيمية ودورها في تحديد وضبط الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقه العمل في النظام القانوني الجزائري وعليه فإننا سنبحث في مجموعة الجوانب التنظيمية التي تخضع لها علاقه العمل الفردية .

أولا : مراحل انعقاد علاقه العمل وإثباتها :

تتفق أغلب التشريعات العمالية المعاصرة على أن علاقه العمل تختلف من حيث إجراءاتها ومراحل إبرامها وانعقادها عن بقية العلاقات الأخرى .

أ - مراحل انعقاد علاقه العمل : تمر علاقه العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين تتمثل الأولى في المرحلة التجريبية اي المرحلة السابقة على التعاقد النهائي بينما تتمثل الثانية في مرحلة التثبيت الترسيم .

1 - المرحلة التجريبية : وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة قصد التأكد من كفاءته حيث تنص المادة 18 من قانون العمل " يمكن أن يخضع العامل الجديد لمدة تجريبية لا تتعدي 6 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة الى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي " وتخضع هذه الفترة للتفاوض الجماعي المادة 120 الفقرة 08 قانون عمل ، أما بالنسبة للعامل فهذه الفترة تمكنه من التعرف على ظروف العمل إذا كانت تتلاءم مع رغباته وظروفه أم لا مما يمكنه من الانسحاب وفسخ القد حتى قبل نهاية مدة التجربة نفس الشيء لصاحب العمل وفي هذه الفترة يتمتع العامل بنفس الحقوق والواجبات التي يخضع لها بقية العمال بنص المادة 19 قانون عمل وإذا كانت نتائج العامل ايجابية بعد فترة التجربة يثبت في منصب عمله إما إذا كانت سلبية لصاحب العمل أن يمدد هذه الفترة لمدة أقل أو مساوية للمدة الأولى فإذا بقيت نتائجه سلبية فسخ العقد .

2 - التثبيت أو الترسيم : بعد نهاية فترة التجربة بنتيجة ايجابية يثبت العامل في المنصب الذي فيه ليحول العقد إلى عقد نهائي يتتوفر على كافة شروط عقد العمل التي تربط بقية العمال .

ب_إثبات علاقه العمل:

يمكن إثبات علاقه العمل بأي وسيلة كانت وعليه فإذا كانت علاقه العمل بعقد مكتوب نرجع إلى العقد في الإثبات ، كذلك يمكن الرجوع إلى القوانين الاجتماعية المختلفة كالتأمينات الاجتماعية والتقادم حيث نجد فيها العديد من وسائل الإثبات باعتبار أن العمال يسجلون لدى هذه الجهات أيضا نجد ملف العامل يحتفظ به صاحب العمل وما يحتويه من

وثائق كما يمكن الرجوع إلى بعض المصالح التي لها علاقات بأصحاب العمل مثل مصالح الضرائب والضمان الاجتماعي التي يلتزم صاحب العمل بدفع الاقطاعات من المرتبات لها كل شهر وبصفة دورية إلا أن هذه الوسائل قد لا تكون لها فعالية في الإثبات في علاقة العمل الشفوية خاصة في حالات العمل المؤقت حيث لا يقوم صاحب العمل بالتصريح للضمان الاجتماعي أو مصلحة الضرائب⁽¹⁾.

ثانياً: سريان علاقة العمل :

يقصد بها متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية منذ أن يثبت العامل في منصب عمله إلى انتهاء علاقة العمل حيث أن العامل مهما طالت مدته أو قصرت لا يمكن إن يخرج من إحدى وضعيتين وهما وضعية العمل الفعلي أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

1 - وضعية العمل الفعلي : وهي الوضعية العادية لأية علاقة عمل ومن بين أهم الحقوق التي تترتب في هذه الوضعية هي :

الترقية : وهي الجزء المعنوي والمادي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل والاعتراف الصريح على جدارة العامل والترقية من الناحية العملية هي رفع المستوى المهني للعامل من درجة إلى درجة أعلى منها سواء كان ذلك ضمن إطار السلم الوظيفي الذي يصنف فيه منصب العمل أو كان ذلك من منصب عمل المنصب عمل آخر أعلى وأهم من الأول .

الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي : وهي بالأساس بعض الحقوق والامتيازات المعنوية والمالية المرتبطة ارتباطاً عضوياً ومشروطاً بالأداء الفعلي للعمل وهي كثيرة ومتنوعة ويمكن أن نذكر منها نوعين أساسين : هما العطل وفترات الراحة القانونية وبعض المكافآت المرتبطة بالمردود الفردي أو الجماعي للعمل .

2 - وضعية التوقف المؤقت من العمل⁽²⁾:

إذا كانت الوضعية العادية هي الأداء الفعلي للعمل كما بينا فإن القوانين الحديثة للعمل تمنح العامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في قطع علاقة العمل وهي :

*** حالات اتفاق الطرفين أو الاستيادع :** يحدث أن يتافق الطرفين في بعض الحالات التي يتذرع فيها على العامل ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية م 64 الفقرة 08 ق عمل، أما من حيث أثار هذه الوضعية فإنها تتلخص في توقف الأجر وتجميد وضعيته بتوقف الترقية وكافة الحقوق والامتيازات المادية مع لاحفاظ فقط بحق الرجوع إلى منصبه بعد انتهاء مدة الاستيادع .

⁽¹⁾أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 85.

⁽²⁾انظر أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 92.

*** حالة الانتداب :**⁽¹⁾ وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية إلى العمل في مؤسسة أو هيئة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محددة تفرض عليه ترك مكان عمله الذي وظف من أجله ل القيام بمهمة أخرى أو أداء واجب قانوني أو انتخاب معين وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أن حالات الانتداب قيدت في الحالات التالية وهي حالة ممارسة مهمة نيابية أو واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري ومتابعة فترة تكون أو تربص.

*** حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة :** تدخل في هذه الحالة مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل نتيجة حالة مرضية مؤقتة سواء أكان مرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث تتوقف في كافة الحالات علاقة العمل وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل حيث يتکفل قطاع الضمان الاجتماعي بدفع كافة التعويضات الخاصة بمصاريف العلاج وتوجد إلى جانب الحالات المرضية حالة عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون المادة 55 قانون العمل .

*** الإضراب :** تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب من الأسباب القانونية لتوقيف علاقه العمل باعتباره من الحقوق المهنية دستورا وقانونا إذ يمارس في ظل إجراءات محددة قانونا.

*** التوقيف التأديبي :** كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية المتمثلة في توقيف العامل المعني مدة معينة عن العمل ويعتبر في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقه العمل لمدة محددة المادة 06/64 ق عمل .

*** التوقيف الاحتياطي :** إذا ما ارتكب العامل خطأ يعاقب عليه القانون يمنع العامل المتهم نتيجة حبسه أو توقيفه من الوفاء بالتزاماته المهنية اتجاه صاحب العمل وقاديا لإصدار حكم سابق على العامل من العدالة فإن القانون يقضي احتياطيا بتجميد علاقه العمل طوال الفترة السابقة ، على صدور حكم نهائي مهما كانت التهمة .

*** التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة :** وستتناول في هذه الحالة أن يكون سبب التوقف هو صاحب العمل بمعنى أن تتوقف المؤسسة المستخدمة عن العمل لأي سبب من الأسباب والإشكال المطروح هنا : هو ما مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال ؟

يرى الفقه أن الأسباب التي تعود للقوة القاهرة والظروف المفاجئة تصنف إلى صنفين بعضها يمكن توقعه انطلاقا من فكرة مخاطر المؤسسة مثل بعض المؤسسات الصناعية التي يفترض فيها الخطر والتأمين عليه فهنا يلزم صاحب العمل بدفع الأجر طيلة مدة التوقف سواء من ماله الخاص أو من شركة التأمين ، أما الحالات الأخرى التي لا يكون سبب التوقف فيها متوقع ولا يكون عن إهمال أو تقصير من صاحب العمل هنا لا يكون ملزما بدفع أجور العمال من الناحية القانونية .

⁽¹⁾ بشير هافي، مرجع سابق، ص 72.

الأحكام الخاصة بظروف العمل :

تعتبر المسائل الخاصة بظروف العمل وشروطه من الأمور المشتركة بين كل من السلطة العامة وأصحاب العمل والعمال على السواء لا سيما في المسائل التنظيمية وهي :

1 – المدة القانونية للعمل : وهي تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يتلزم فيها العامل بقضاءها في مكان العمل وقد أولى المشرع الجزائري اهتماماً بتحديد مدة العمل حيث لا يجب أن تتجاوز 44 ساعة في الأسبوع ، أما في قانون العمل 90/11 فقد أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل حيث تنص المادة 2 من الأمر 97-03 المحددة للمدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في كافة القطاعات⁽¹⁾.

2 – فترات الراحة والاعطل القانونية الخاصة : وتتمثل في :
الراحة الأسبوعية: يعتبر الحق في الراحة الأسبوعية من الحقوق التي أقرتها الأنظمة القانونية المعاصرة حيث من حق كل عامل او عامل متدرب راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متالية بعد كل أسبوع من العمل بغية تجديد طاقته والاعتناء بشؤونه الخاصة.

الاعطل والإجازات القانونية : توجد في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة المقارنة مجموعة من العطل القانونية مدفوعة الأجر بعضها طويل وأخرى قصيرة المدة وهذا لسبب العطلة وتتمثل خصوصاً في الأعياد الدينية والوطنية والسنوية وهناك الإجازات والاعطل الخاصة وتتمثل في حالة تأدية مهمة تمثيلية نقابية وفي حالة ، متابعة العامل لفترة تكوين أو ترخيص مهني . وفي حالة تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة في حياته المهنية .

آثار علاقة العمل :

انطلاقاً من القوانين الجزائرية ونظراً لأهمية هذه الآثار للعامل وصاحب العمل فإننا سنحاول التعرض لأهمها مرتكزين على مضمونها وتنظيمها وحدودها وأهميتها.

حقوق والتزامات العامل : إن طابع الإلتزام المزدوج الذي يتميز به علاقات العمل يجعل من العامل في مركزين متقابلين يتمتع في إدراهما بمجموعة من الحقوق وأخرى مجموعة من الالتزامات .

1 – الحقوق الأساسية للعامل : تتمثل أساساً في⁽¹⁾
الحق في الأجر : يعتبر من أهم الحقوق الأساسية كما هي من أهم التزامات صاحب العمل ويحظى بحماية قانونية مشددة .

الحق في الراحة والاعطل القانونية : تعتبر من أهم حقوق العامل والتزامات صاحب العمل ليس فقط بمقتضى اتفاقيات صاحب العمل الجماعية بل بمقتضى النصوص القانونية

⁽¹⁾أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 124.

⁽¹⁾ همام محمد محمود زهران، مرجع سابق ، ص 221.

والتنظيمية من وضع السلطة العامة وبالتالي فإن أي تقصير بهذا الالتزام يعرضه للمسؤولية العقدية وأيضا التقصيرية⁽²⁾.

الحق في التأمين والحماية الاجتماعية : من خصائص أي قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لأنه يهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل هذه الحماية أصبحت حقا دستوريا المادة 55 الفقرة 2 من دستور 96 بقولها يضمن القانون الحق في الحماية والأمن والنظافة وتتوزع أحكام الحماية والضمان الاجتماعي على مجموعى من القوانين التي تغطي عدة مجالات على النحو التالي :

***التأمينات الاجتماعية :** تشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد فيها العامل وهي التأمين المرض وعلى الولادة وعلة العجز وعلى الوفاة.

***التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :** وتشمل كافة الحوادث التي يمكن ان يتعرض لها العامل بمناسبة أدائه لعمله سواء داخل الإعمال أو خارجه وهي تقتضي التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي.

***الوقاية الصحية والأمن وطب العمل :** وهي حماية العامل من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل كالأدخنة والغازات السامة، أما فيما يخص طب العمل فمن شأنه المحافظة على صحة العامل تفديا لأى مؤثرات ناتجة عن العمل .

***التأمين عن البطالة :** وهو حديث الجزائر أسس سنة 1994 بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26-05-1994 وهو لفائدة العمال الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما لتقليل عدد العمال في القطاع الاقتصادي أو إنهاء النشاط المستخدم وقد حددت المادة 06 من هذا المرسوم شروط الاستفادة من اداءات التأمين على البطالة وهي أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي ، أن يكون مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لأسباب اقتصادية ، أن يكون منخرطا وسدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقه العمل⁽¹⁾.

***الحق في التقاعد :** وهي من الحقوق الأساسية للعامل و هو نوعان :

أ – **التقاعد العادي :** يحتوي معاش التقاعد على معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل ، ويضاف إليه زيادة على الزوج المكفول ومعاش منقول يتضمن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش الأبناء القصر (أبناء العامل المتوفى) ومعاش الأصول وبعد وفاة العامل المتqaود صاحب المعاش يتحول إلى ذوي الحقوق المكفولين وهم الزوج والأولاد القصر والأصول المكفولين .

ومن شروط الاستفادة من معاش المتqaود وجود بلوغ سن التقاعد المحدد ب 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة ويكون الأجر المعتمد لحساب المعاش فهو أجر المنصب الشهري

⁽²⁾ بشير هافي، مرجع سابق، ص 74.

⁽¹⁾ بشير هافي، مرجع سابق ص 122.

المتوسط المقاضي في السنة الأخيرة السابقة على التقاعد أو أجر المنصب الشهري للسنوات الثلاثة الأخيرة اذا كان أحسن العامل .

ب – التقاعد المسبق : هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية حيث يلتجأ إلى تقديم سن التقاعد وشروطه هو أن يبلغ العامل 50 سنة والعاملة 45 سنة وأن يجمع عدد من سنوات العمل قابلة للاعتماد في التقاعد يساوي 20 عاما على الأقل وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لـ 10 سنوات بصفة كاملة وان يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليلص⁽²⁾ .

***الحق في الترقية والتكونين:** وهي عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين حياته الاجتماعية ورفع مستوى العمل والمادي .

***الحق في ممارسة النشاط النقابي :** تكريسا للأحكام الدستورية أصبحت تتصل صراحة على الحق في النشاط النقابي والإضراب جاءت القوانين العمالية لا سيما الأخيرة منها مكرسة لهذه الحقوق لا سيما القانون الخاص بممارسة الحق النقابي 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 وقانون العمل .

الالتزامات الأساسية للعامل :⁽¹⁾

إذا كانت علاقة العمل والقوانين المنظمة لها ترتيب حقوقا وامتيازات للعامل على النحو الذي رأيناها فإنها كذلك تفرض عليهم التزامات عدة متنوعة تنشأ بعضها عن القوانين والنظم المعمول بها بينما ينشأ البعض الآخر عن عقود العمل الجماعية أو الفردية ونظرا لتنوع هذه الالتزامات فإننا سنركز على أهمها :

1 – الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في عقد العمل :

رأينا سابقا أن الالتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه يمثل محل التزام العامل كما يجب أن يكون التنفيذ بصفة شخصية وعليه فإن أي تقصير من العامل أو رفضه أداء عمله لا يحرره ما المسؤولية التعاقدية وأحيانا التقصيرية إلا في حالة القوة القاهرة أو الظروف الطارئة وعليه فإن مسؤولية العامل تبقى كاملة إلا إذا ثبت أن ذلك كان بسبب خطأ صاحب العمل أو أن العمل الذي رفضه لا يدخل ضمن قائمة الأعمال التي تدخل في إطار عقد العمل أو مستلزماته فسائق الشاحنة الخاصة بنقل البضائع ليس ملزما بملء أو تفريغ البضاعة المنقوله إذا لم يكن ذلك متفقا عليه مسبقا في عقد العمل ولا يمثل رفض العامل لمثل هذه الأعمال رفضا لتنفيذ العمل إذا لم يكن يدخل ضمن نشاطه المهني العادي الذي يقتصر على مهمة السيارة فقط وعليه من أجل ضمان تفزيذ العمل المحدد في العقد لا بد من الناحية القانونية تحديد كافة الأعمال الموكلة للعامل تحديدا موضوعيا مكانيا و زمانيا.

⁽²⁾أحمد سليمان، مرجع سابق، ص156.

⁽¹⁾للمزيد انظر أهمية سليمان، مرجع سابق ص 171 و ما بعدها.

2 – الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل :

من بين النتائج التي ترتبها تبعية العامل لصاحب العمل هي أن يخضع الأول لأوامر و توجيهات الثاني على أن لا تتعذر هذه التوجيهات الحدود المهنية حيث تنص المادة 07 الفقرة 03 من قانون العمل "....تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادلة لسلطته للإدارة ".

3 – الالتزام بالسـر المهني:⁽²⁾

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية غير معروفة في كثير من

العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين الطرفين الأمر الذي يمكن العامل من الإطلاع على أسرار صاحب العمل المهنية وهي المسائل التي يؤدي إطلاع الغير عليها الإضرار بمصالح العمل المادية والمعنوية ، وقد نصت المادة 07 الفقرة 08 من قانون العمل ".... لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو فرضتها سلطتهم السلمية " .

3 – الالتزام بعدم ممارسة أية ممارسة أو نشاط يتعارض مع طبيعة العمل :

تنص المادة 07 الفقرة 07 من قانون العمل تقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل وليس بعد انتهاءها حيث تنص " لا تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونه أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم ولا تتفاصله في مجال نشاطه " . وهذا النص يهدف إلى حماية صاحب العمل من المنافسة التي يقوم بها الغير نتيجة تزويده بأسرار ومعلومات من قبل العمال الذين لهم مصلحة معهم أما بعد انتهاء علاقه العمل فإنه لا يوجد ما يسمح لصاحب العمل أن يدرج شرط عدم إعادة الاستخدام .

حقوق والتزامات صاحب العمل :

⁽²⁾ بشير هافي، مرجع سابق، ص 79 و ما بعدها.

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يخص التمتع بالحقوق والتقييد بالالتزامات التي تفرضها هذه العلاقة باعتبارها ملزمة للجانبين حيث تمثل التزامات العامل حقوقاً لصاحب العمل والعكس صحيح.

1 - صلاحيات صاحب العمل :

يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف رئيسية وهي صلاحياته كطرف في علاقة العمل صلاحية الإدارة والتنظيم وصلاحية التأديب.

* صلاحيات كطرف في العلاقة :

تتمثل العناصر الأساسية التي تكون هذا الصنف من الصلاحيات في تلك الالتزامات المفروضة على العامل على النحو الذي بيناه سابقاً حيث يشكل كل التزام من هذه الالتزامات حقاً قانونياً لصاحب العمل .

2 – صلاحية الإدارة والتنظيم:

نجد أن المشروع قد اهتم اهتماماً بالغاً بصلاحية الإدارة والتنظيم التي يعتمدتها صاحب العمل عادة وهي وضع النظام الداخلي للعمل والتعليمات والتوجيهات التي يصدرها .

أ – النظام الداخلي:

أو ما يعرف في بعض المؤلفات بلائحة العمل أو اللائحة الداخلية ، وهي حسب ما عرفها المشرع الجزائري هي عبارة عن وثيقة كتبية يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والواقية الصحية والأمن والانضباط كما يحدد فيها المجال التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة لها ومعنى هذا أن النظام الداخلي هو القانون الذي ينظم سير الحياة المهنية داخل مكان العمل كلما كان عدد العمال يتجاوز 20 عاملًا بالمادة 77 ق ع .

وبصفة عامة فإن مضمون أحكام النظام الداخلي يختلف حسب طبيعة القطاع أو النشاط المهني وحسب ما تمنحه القوانين والنظم المعمول بها لصاحب العمل من صلاحيات وسلطات في اتخاذ ما يناسبه من إجراءات التنظيمية حيث تتسع دائرة صلاحيات صاحب العمل عندما تكتفي القوانين والنظم بالمسائل العامة فقط بينما تضيق في الحالة العكسية ، وفيما يخص إجراءات إصداره فقط نصت المادة 75 من قانون العامل ق ع بأنه " يجب على

⁽¹⁾ بشير هافي، مرجع سابق، ص 88 وما بعدها.

المستخدم في المؤسسات التي تشغّل 20 عاملاً فأكثر أن يعد نظاماً داخلياً وأن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

ومعنى أن هذا إجراء شكلي يؤدي عدم الأخذ به إلى عدم مشروعية نفاذ هذا النظام ولكل ذي مصلحة من العمال أن يطالب ببطلانه وبعد صدور رأي العمال يحوله صاحب العمل إلى مقتضيه العمل للمصادقة عليه ولفحص مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها وفيما يخص بداية سريان العمل به فيتم ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة إقليمياً وفق المادة 02/79 ، ونشير إلى أن رقابة المشروعية التي يمارسها مفتش العمل على النظام الداخلي تأخذ مدى واسع إذ لا يكتفي فقط بقانون العمل والنظم المعمول بها بل يأخذ في عين الاعتبار مختلف النظم والقوانين الأخرى .

ب - التعليمات والتوجيهات الداخلية:

يمكن لصاحب العمل أن يصدر عند الضرورة عدة تعليمات وأوامر وتوجيهات لتنظيم موضوعات معينة وهي التي يشير إليها المشرع الجزائري وعليه فإن صاحب العمل لا يخضع في وضعها وإصدارها إلى إجراءات شكلية .

3 - سلطة التأديب:(1)

يمكن لصاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنياً أثناء أدائه لعمله ويقصد بالعقوبة التأديبية ذلك الإجراء الردعى الذي يتّخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء معنوي كالإنذار والتوبیخ أو مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل وقد يكون مهني كنقله من مكان عمله إلى مكان آخر ، وعليه فإن هناك تصنيف للأخطاء المهنية يقابلها تصنيف للعقوبات التأديبية ، وتنقسم الأخطاء التأديبية عادة إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها وخطورتها من الدرجة الأولى كمخالفة قواعد الانضباط في العمل وأخرى من الدرجة الثانية كتصرّفات التي يقوم بها العامل دون وعي والتي تضر بالعمال وأملاك المؤسسة كإتلاف الآلات أو الوثائق ومن الدرجة الثالثة والتي تكون خطورتها كبيرة وهي محددة في المادة 73 قانون عمل مثل إفشاء الأسرار المهنية أو رفض تنفيذ الأوامر أو ارتكاب أعمال عنف أو تناول المخدرات أو الكحول في مكان العمل وفيما يخص إجراءات تنفيذها فهي كالتالي :

بعد وقوع الخطأ والتّأكّد منه من قبل صاحب العمل ، يتم تكييفه وفق قائمة ودرجات جدول الأخطاء التأديبية المعمول بها في المؤسسة فإن كان من الدرجة الأولى يتم توقيعه بصفة مباشرة من صاحب العمل أو ممثّله المخول قانوناً ، أما إذا كان من الدرجة الثانية والثالثة فيجب على صاحب العمل إحالته إلى هيئة التأديب المختصة والتي تتشكل بالتساوي من ممثّلي العمال وممثّلي صاحب العمل لدراسة ملف العامل وتوقيع العقوبة مع الأخذ بعين

(1) بشير هافي ، مرجع سابق ، ص 90

الاعتبار كافة حقوق العامل المقررة في القوانين والنظم المعتمد بها في مجال التأديب ثم يحول الاقتراح بالعقوبة لصاحب العمل والذي يقرر العقوبة على أساس اقتراح لجنة التأديب .

التزامات صاحب العمل :

إذا كان صاحب العمل يتمتع بعدة صلاحيات في مواجهة العمال على النحو الذي بيناه فإنه في المقابل يخضع لعدة التزامات تفرضها القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية حيث تمثل حقوق العمال ونشير في الأخير إلى أن الكثير من التزامات صاحب العمل لا سيما المادية منها أصبحت بمقدسي تشريعات ونظم العمل الحديثة التزامات قانونية من النظام العام.

التمييز بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وعلاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية:

هناك عدة مجالات يمكن التمييز من خلالها بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وعلاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العامة⁽¹⁾، إلا أننا سنركز على أهمها من مظاهر التشابه والاختلاف:

1 - مظاهر الاختلاف: وهي متعددة منها:

*أداة التوظيف أو انعقاد علاقة العمل :

رأينا سابقاً كيف أن علاقة العمل في قانون العمل تتم وفق إرادة الطرفين بواسطة عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط المبينة سابقاً بينما يختلف قطاع الوظيفة العامة كلباً عما هو عليه الحال في قانون العمل حيث أن إبرام علاقة العمل تتمثل فيما يعرف بقرار التعيين

le contra d'engagement أو وثيقة تعهد أو التزام l'arrêté de nomination وهو ما عبارة عن وثيقة تصدر عن الجهة المكلفة بالتوظيف بصورة منفردة دون أي تدخل من العامل وهو ما يجعلها من الأعمال المنفرد للإدارة وبالتالي فهو قرار إداري ، كما هو متفق عليه لدى فقه القانون الإداري ، أما من حيث المحتوى - قرار التعيين - نجده يحتوي على البيانات المتعلقة بالعامل والعمل والجهة المستخدمة ويوجد في القطاع الوظيفة العامة نوعين من العمال الموظفين وهم المرسمين والمعاقدون أو الموظفون المؤقتون ، وإذا كانت عقود العمل في ظل قانون العمل تدخل حيز التطبيق وترتبط آثارها القانونية والمادية مباشرةً بعد توقيعها من قبل الطرفين فإن قرارات التعيين في الإدارة العمومية ليست كذلك فهي لا تنتج

⁽¹⁾انظر أحمسية سليمان، مرجع سابق، ص 54.

آثارها إلا بعد استكمال سلسلة من الإجراءات الإدارية والرقابة الخاصة أهمها : خضوع هذه القرارات لرقابة المشروعية التي تمارسها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية المركزية والمحلية التي تراقب مدى شرعية التعيين في الشكل والموضوع أي مدى احترام قواعد وإجراءات وشروط التوظيف ، ثم تأتي الرقابة المالية التي تمارسها المصالح المالية المركزية والمحلية ، التي تتلخص مهمتها في فحص احترام المؤسسة الموظفة للحدود المسموح بها في إطار تخصيص مناصب العمل ، حيث يمنع عليها تجاوز العدد المسموح لها بهاذ يحدد لكل منصب ما يعرف بالمنصب المالي أي قيمة مالية لكل منصب مفتوح ، بمعنى أن التوظيف الذي يتجاوز عدد المناصب المفتوحة لا يمكن له الحصول على المرتب ، وبعد الرقابة المالية يمكن اعتبار التوظيف مكتمل الشروط ، وعندها فقط يتم التوقيع على القرار بصفة نهائية عندها يرتب آثاره المادية والقانونية .

كما أنه إذا كان صاحب العمل في ظل قانون العمل ليس مجبراً في إتباع أسلوب أو إجراء معين في التوظيف فإن الإدارة العمومية ليست كذلك فهي لها أساليبها وهي عادة إما عن طريق المسابقات الخارجية أو الداخلية حيث تعتمد الصيغة الأولى على أساس الشهادات بينما تعتمد الثانية على أساس الأقدمية وعن طريق الاختيار من بين الموظفين المرسمين أو الذين يثبتون خبرة مهنية وبعد تسجيلهم في قوائم التأهيل .

أو عن طريق التوظيف المباشر لخريجي المؤسسات ومعاهد التكوين المتخصصة في التكوين الإداري أو المدرسة الوطنية للإدارة مثلاً.

2 – طبيعة العلاقة بين العامل والهيئة صاحبة العمل :

بينا سابقاً أن علاقة العمل في ظل قانون العمل تقوم على أساس حرية الإرادة فهي عقود رضائية و تخضع لأحكام التعاقد والمسؤولية العقدية أما العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية المستخدمة بالنظر إلى وسيلة إبرام علاقة العمل فهي علاقة قانونية تنظيمية وهو ما تؤكد قوانين الوظيفة العامة كما أن للإدارة أن تتخذ بعض الإجراءات بصورة منفردة في حق الموظف مثل الانتداب التلقائي او ان تسخره للعمل في بعض الحالات إذا ما اقتضت المصلحة العامة ذلك .

3 – طبيعة العمل :

وهي أيضاً من عناصر التمييز بينهما كذلك طبيعة وأبعاد المسؤولية المترتبة على نتائج العمل سواء إيجابية أو سلبية حيث أن طبيعة العمل في مجال قانون العمل لا يتعدى الأعمال المادية أو الفكرية التي تنتهي آثارها عند صاحب العمل فقط سواء كانت مؤسسة عامة أو خاصة في حين أن طبيعة العمل عند الموظف تصل إلى حد تمثيله الدولة أي السلطة العامة بالنسبة للغير أي أن العمل الذي يقوم به في إطار صلاحياته صادر عن الدولة وبالتالي يرتب مسؤوليتها وهو بذلك يرتب حقوقاً للغير في ذمة الدولة ومن هنا فإن آثار العمل تتجاوز حدود الهيئة المستخدمة ولذلك كان طبيعياً أن تحيط الدولة موظفيها بحماية قانونية عند ممارستهم لمهامهم في حالة ارتكابهم لأخطاء مهنية أثناء أو بمناسبة ممارستهم لمهامهم حيث نميز بين الخطأ الشخصي المرتب لمسؤولية الموظف والذي تقرره الإدارة وبين الخطأ

المرفقى الذى يرتكبه الموظف ويكيف على أنه خطأ إداري يرتب التعويض دون أن يسأل الموظف عن أثار هذا التصرف .

4 كيفية تحديد الأجر:

تلعب المفاوضات في علاقات العمل في قانون العمل بن العامل وصاحب العملاورا هاما في تحديد الأجر والحوافز الملحة بها بينما تendum هذه الإمكانية بالنسبة للموظف في قانون الوظيفة العمومية، إذ أنه وفي مختلف الأنظمة المقارنة فإن الأجر تحدد على أساس تحديد منصب العمل مسبقا سواء من حيث شروط شغل هذه المناصب أو حقوقها أو التزاماتها وعليه فالأجر يحدد بصورة منفردة من الإدارة وتوضع جدولًا لتصنيف المناصب وتحدد الأجر في العادة على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل يجعل من الأجر حصيلة ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية والتي تساوي 45 دينار جزائي أما العلاوة فتتعدد بصفة حصرية بالتسمية أو النوعية الالزمة للحصول عليها ، وإذا كانت أجور العمال في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل تحول من أموال المستخدم فإن أجور الموظفين تحول من ميزانية الدولة .

5 – تسوية المنازعات الفردية والجماعية :

بالنسبة للمنازعات الفردية بين الموظف والإدارة المستخدمة تحل عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي حيث يتوجه الموظف بطلب تسوية موضوع الخلاف إلى رئيسه حسب ما يحدده السلم الإداري ، وإن لم يحل النزاع يحول إلى اللجنة المتساوية الأعضاء خلافا لما هو معمول به في تسوية النزاع الفردي في مجال قانون العمل الذي يحال فيه النزاع إلى مكتب المصالحة على مستوى مفتاشية العمل .

كما أن جهة الاختصاص القضائي في منازعات العمل هي القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة المختصة اقليميا بينما جهة الاختصاص القضائي في منازعات الوظيفة العامة هي المحكمة الإدارية

أما فيما يتعلق بالمنازعات الجماعية فقد وضع لها المشرع نظام خاص بها وإجراءات مختلفة عن المعهود بها في قانون العمل حيث أقام أجهزة وهيئات خاصة بحل النزاعات الجماعية للموظفين من بينها مجلس الوظيفة العمومية متساوي الأعضاء الذي يعتبر جهاز مصالحة في مجال العلاقات الجماعية في العمل داخل المؤسسات الإدارية العمومية ، وفي حالة فشله في حل النزاع يعرض على اللجنة الوطنية للتحكم خاصة بالنسبة للموظفين المنوعين من حق الإضراب .

الجوانب المشتركة:

بالرغم من أوجه الخلاف التي استعرضناها فإن هناك جوانب مشتركة بين القطاعين يمكن إجمالها في تلك الأحكام والقوانين المنظمة لبعض المسائل كالمدة القانونية للعمل والأحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية والعطل وقوانين الضمان الاجتماعي التي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات والقواعد الخاصة بالحماية القانونية للأجور .

تم بحمد الله وشكره

د/ نسيفة فيصل