

المحاضرة الأولى

تمهيد : نظرا لأهمية قانون العمل والمكانة التي يحتلها بين الفروع القانونية الأخرى وكذا في تطوير اقتصاد الدولة . فقانون العمل بمفهومه المعاصر يشكل مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية للعمل بين العمال والمستخدمين والمنبثقة ليس من عقد عمل فحسب بل كذلك من القانون والتنظيم والاتفاقات الجماعية. ولوقت طويل كان العمل يشمل سوى المجهود أو العمل اليدوي وحاليا يقصد بالعمل كافة الأنشطة أو الأعمال اليدوية و الفكرية . هذا المفهوم للعمل كان وما زال عاملا مهما في تحرير الإنسان وجعله يعيش بكرامة ، وتماشيا مع التوجه السياسي الجديد وكذا التحولات الاقتصادية والاجتماعية بدخول الجزائر في اقتصاد السوق بعد سنة 1990 وما يترتب عن ذلك من آثار استوجبت تدخل الدولة بسن قوانين ونصوص عمالية تكرر المفاوضات وتحمي المتاجرة . إلى غاية سنة 1994 وبداية اللجوء لإجراء الحل والتصفية في مواجهة المؤسسات العمومية كان لزاما أن تتكيف المنظومة القانونية العمالية مع المستجدات المهنية وبعث آليات جديدة والالتفات لنظام التأمينات الاجتماعية والتقاعد والذهاب الإرادي وكذا فتح المجال أمام العمال لأجراء لتأسيس شركات على أنقاض المؤسسات المنحلة بتنازل الدولة عن أصولها لصالحهم ،

وعلى ضوء ذلك سيتم التفصيل في دراستنا هذه لأهم المحاور الأساسية لقانون العمل على النحو التالي:

اولا / مدخل لقانون العمل :

01 - التطور التاريخي وظهور قانون العمل: تطور مفهوم العمل عبر الحضارات حسب النظرة التي أعطيت له والمكانة التي يتخذها في المجتمع رغم أن نشأة فكرة العمل لازمت وجود وتطور الإنسان ككائن حي ، ورغم أن علاقات العمل بالمفهوم الحديث لم تتجلى إلا خلال الثورة الصناعية إلا أن تلك العلاقات ميزتها التغير موازاة مع تطور وتغيير الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع . وأهم المراحل التاريخية التي تستوقفنا عند دراسة التطور التاريخي لقانون العمل و المراحل التي مر بها قانون العمل على النحو الذي يسمح لنا بمتابعة هذا التطور بهدف الوصول إلى فهم هذا القانون على ما هو عليه في هذا الوقت ، إذ يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة ، حيث ارتبط ظهور تقنين العمل في العالم بدء من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين، أما في الجزائر فقد أقرن تطوره بتغيير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وكذا تبعا لتغير الأوضاع التي عرفتها البلاد.

01-01 نشأة وتطور قانون العمل بوجه عام : قانون العمل حديث النشأة ، بحيث لم يكن معروفا في الزمن الماضي، ففي العصور القديمة كان العبيد يعملون في الأرض ويخدمون أسيادهم في البيوت ولم يعترف لهم بالشخصية القانونية واعتبروا بمثابة الأشياء التي تستعمل للعمل، والأمر نفسه كان سائدا في عهد النظام الإقطاعي في القرون الوسطى، إذ يعتبر العامل جزء من الأرض التي يملكها صاحب الأرض ولا يملك حرية العمل أو تركه إلا بموافقة سيده ويتصرف فيه كما يتصرف في ممتلكاته أما في عهد الطوائف الحرفية في القرون الوسطى فقد سمح بتكوين طائفة تخص كل من الحرفيين والصناعيين، حيث تتكون من المعلم والعامل والعامل المتمرن، ولكل طائفة الحق في وضع قواعد تنظم وتسير شؤونها، وكل ما يتعلق بالأجور، وأوقات العمل والعطل والإجازات .

02-01 تطور قانون العمل في الجزائر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل بمر أولها 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 المطالبة بالحرية و الاستقلال، ورغم ذلك فقد تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين

سنة 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة وفي مرحلة ما بعد الاستقلال، فقد عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم

57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير إدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، الذي تم إلغاؤه في 09 جوان 1965 وتم تعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة على النشاط الاقتصادي.

وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات حيث كرس حق مشاركة العمال في التسيير و بالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد وصدر أيضا الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص رغم أن القطاع الخاص كان شبه منعدم لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في تلك الفترة .

وشهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلائم مع التوجه الاقتصادي للدولة نذكر منها الأمر رقم: 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة، والأمر رقم : 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، وكذلك صدر الأمر رقم : 75-32 المتعلق بالعدالة في العملي تضمن فصلين، تناول في الفصل الأول المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية وخصص الفصل الثاني للإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية، والأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية و الذي جاء أيضا في فصلين

ويعتبر القانون رقم : 75-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر إذ جاء بمبدأين هامين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني و دستور 1976 ، وتطبيقا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها: القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

وصدر أيضا القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام و المبادئ الواردة في القانون رقم : 78-12 السابق الذكر ، و في نفس السنة أيضا 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 رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة و العجز و الوفاة)، والقانون رقم: 83-12 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين

العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، وكذا القانون رقم : 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وأيضاً صدر في نفس السنة القانون رقم : 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط و بالعمال)، وكذا القانون رقم: 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (منازعات عامة، طبية، و تقنية متعلقة بالنشاط الطبي)

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات نتيجة لانخفاض أسعار البترول، وانهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فضلا عن تعفن وتدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، الشيء الذي تحقق من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22/12/1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، ووضع لجنيتين لتقييم هذا القانون وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغائه وقد قدمت اللجنتان

مجموعة من الاقتراحات لأجل تكييف العمل وتعديله وفق لخطه يتم تطبيقها على مراحل تتمثل في:
-المرحلة الأولى (1988-1989) : تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحصير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.

-المرحلة الثانية (1990) : هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.

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

وتطبيقا للمبادئ الواردة في دستور 1989 ، وتجسيديا لاقتراحات اللجنتان التي وجدت قبول من قبل السلطات صدر القانون رقم : 11-90 المؤرخ في: 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ولكون أن أحكام هذا القانون وردت بصفة عامة وجب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها.

كما ترتب عن ذلك أيضا صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها القانون رقم: 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون: 02-90 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون: 03-90 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

ومن خلال ما سبق فإن تطور قانون العمل في الجزائر كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغييرات والمراحل التي عرفتها البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.