

المحاضرة الثانية

لمقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي

من إعداد:

أ. فوزية سكران

المبحث الثاني: ظهور قانون العمل

إن المبادئ التي تمخضت عن الثورة الفرنسية وفي مقدمتها مبدأ حرية العمل كأحد أبرز الامتيازات التي تحصل عليها العمل جراء هذه الثورة سرعان ما أدى إلى نتائج عكسية، إذ أن ما ترتب عن قيام الثورة الصناعية من تطور في آلات الإنتاج ومن استعمال للآلات الميكانيكية واستعمال للطاقة البخارية كبديل للعمل البشري، أدى ذلك كله إلى زيادة كبيرة في نسب البطالة كما أن التوازن الذي سعت مبادئ الثورة الفرنسية إلى إقراره في العلاقات القانونية، لم يتجسد في إطار العلاقات العمالية نتيجة عدم التوازن الاقتصادي الصارخ بين العمال وأرباب العمل، إذ صار العمال يتحملون ضغوط أرباب العمل نتيجة النفوذ الاقتصادي الذي يمتلكونه في مقابل نقص فرص العمل، ما أدى بهم إلى قبول الشروط المجحفة التي تُملَى عليهم.

أما على الصعيد القانوني فقد انعكس مبدأ حرية العمل من خلال مبدأ سلطان الإرادة الذي تضمنته معظم القوانين الحديثة؛ الذي يقتضي ويفترض وجود مساواة قانونية في المراكز القانونية تستند على مساواة فعلية بين أطراف العلاقات القانونية تتمثل في المساواة في المراكز الاقتصادية.

غير أن هذا الافتراض لم يتحقق على أرض الواقع حيث بقيت التشريعات مقررّة للمساواة القانونية في حين لم تتحقق المساواة الفعلية أو المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وأرباب العمل، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال، وإخراجهم من الأطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة .

وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا، حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من سنة 1841، تهدف تارة إلى حماية الأطفال العمال، أو أخرى تهدف إلى تحقيق العدل الاجتماعي.

ويعزو الفقه ظهور التشريعات العمالية بصورتها الحديثة إلى عدة عوامل تتمثل في:

أ- الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية:

تتمثل الاعتبارات الاجتماعية في كون العمل ليس سلعة في سوق، وذلك بأن يضع العامل عمله في خدمة رب العمل، بل إن العمل لصيق بحياة العامل إذ يضمن له مستوى من العيش الكريم، لذا ليس من العادل اجتماعيا أن يخضع العامل -في سبيل سعيه إلى هذا العيش- إلى شروط عمل مجحفة، كما أنه من الناحية الاقتصادية فإن تحكم أرباب العمل في دواليب الاقتصاد جعل العمال في وضع تابع لهم تبعية اقتصادية من خلال الأجر الممنوح لهم، لذا ليس من الصائب ترك هذا الأمر بيد أرباب العمل مما استدعى تدخل الدولة من أجل ضبط الأجر من خلال تحديد حد أدنى لها.

ب- الاعتبارات السياسية:

كان من أثر إقرار حق الانتخاب العام أن جعل من العمال قوة سياسية كبيرة سعت الأحزاب إلى ضمها واستمالتها من خلال انخراط هؤلاء العمال فيها، أو حتى من خلال تشكيلهم لأحزاب مستقلة تمثلهم، وهذا ما كان له الأثر الكبير على السياسات التشريعية للدول فيما يخص صون حقوق العمال، وذلك بسن نصوص قانونية تنظم العمل تتمثل فيما اصطلح عليه بقانون العمل[15].

- التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر

لقد سعت الجزائر منذ استقلالها إلى سن قوانين تنظم علاقات العمل، وذلك كجزء من عملها على بسط سيادتها القانونية، ويمكن تقسيم مراحل التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر إلى مرحلتين اثنتين، المرحلة الاشتراكية (فرع أول)، ومرحلة الانفتاح الاقتصادي (فرع ثاني)، على أنه تجب الإشارة إلى القانون الصادر في 31 ديسمبر 1962، والمتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي ما عدا ما يتنافى مع السيادة الوطنية، وذلك بالنظر إلى الفراغ التشريعي الذي صاحب استقلال الجزائر.

الفرع الأول: تنظيم علاقات العمل في المرحلة الاشتراكية

لقد حاولت الجزائر سن تشريعات عمالية تتناسب مع توجهها الاشتراكي الذي كان يمثل خيارا لا رجعة فيه آنذاك، حيث شهدت تلك المرحلة صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (أولا)، ثم تلاه القانون الأساسي للعامل (ثانيا).

أولا- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

صدر هذا القانون سنة 1971، مؤكدا توجه الدولة الاشتراكي حيث حاول تكريس الحقوق العمالية من مساواة و المساهمة في تسيير المؤسسات، كما أعقب صدور هذا الأمر سن تشريعات لاحقة تؤكد فحواها، ومن أهمها الأمر 31/75 الخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

غير أن ما ميز هذا الأحكام هو عدم التجانس والاختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة إلى حد التناقض في بعض الحالات مع الأحكام المنظمة لمؤسسات القطاع العام.

ولعل هذا القصور في التنظيم الكامل لقطاع العمل هو ما عجل بظهور القانون الأساسي للعامل.

ثانيا - القانون الأساسي للعامل

لقد هدف القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978 تلافي النقائص التي شابت النصوص السابقة له، خصوصا تجنب الاختلافات الكبيرة بين الأحكام المنظمة للقطاعات العمالية المختلفة، وذلك من خلال توحيد هذه الأحكام من خلال توحيد المفاهيم، وكذا توحيد النظرة للحقوق والواجبات.

فبخصوص توحيد المفاهيم فلقد عرفت الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون 05/78 المشار إليه العامل بنصها على أنه: " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال " من خلال تناول هذا القانون هذا التعريف فيكون قد أكد المشرع على سعيه لتوحيد المفاهيم لتشمل جميع القطاعات.

أما بخصوص توحيد النظرة للحقوق والواجبات فيرى الأستاذ بشير هدفي أن " الصيغة العامة لأحكام هذا القانون شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل فيها فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الانطباع بأن المشرع قد توخى الربط بين الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر والعمل الواجب تأديته وغيره من الحقوق والواجبات المقابلة لها".