

المحاضرة 01: ماهية قانون العمل ومصادره:

عناصر الدرس:

مقدمة

- 1- نشأة وتطور العمل
 - أ- ظاهرة العمل في المجتمعات
 - ب- نشأة قانون العمل وتطوره
 - ج- مضمون قانون العمل
- 2- تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه
 - أ- تعريف قانون العمل
 - ب- خصائص قانون العمل
- 3- مصادر قانون العمل

مقدمة:

من المعلوم أن القانون يهتم بتشريع وضبط وضعيات وظروف شائعة وحاضرة في المجتمع. من هذا المنطلق كان الفكر الليبرالي والاشتراكي متقاسمان لإشكالية الوضعية الإنسانية في عالم العمل. فكلاهما نظر إلى العامل الذي يحضر بقوة في عالم المصنع على أنه جزء رئيس من التحول الذي يجري في المجتمع ككل وأن تعيين التزاماته ومن ثم حقوقه يساعد على ضبط السلوكيات الفردية والجماعية في عالم المؤسسة. ومن شأن ذلك أن يزيد من وتيرة اندماج العامل في المؤسسة ويضعف كل المخرجات السلبية للنضباط المصنعي التي كن يعبر بها العاملين عن تذرهم ومقاومتهم للتنظيم سواء تعلق الأمر بالمصنع أو بالنظام الاجتماعي القائم على الهيمنة الرأسمالية.

نحاول في هذا الدرس توضيح كيفية نشأة العمل وتطوره في من المجتمعات القديمة وإلى اليوم. فيما سنبين مضمون قانون العمل وخصائصه. فيما سنعرف بالمصادر الداخلية والخارجية التي يبنى عليها قانون العمل في الدول.

1- نشأة وتطور العمل:

رافق العمل الإنسان منذ الخلق الأول، فهو سبيله للعيش وبه يستطيع أن يلبي حاجياته البيولوجية سيما منها التكاثر وتعمير الأرض. من هنا فالعمل بقدر ما هو وسيلة للانتفاع الفردي للإنسان فإنه أيضا وسيلة لاستكشاف العالم الذي يعيش فيه. لهذا فإن ثنائية العمل والمعرفة ظلت حاضرة في تطور العمل على مر العصور. حملت هذه العلاقة بين المفهومين صورا متغايرة من مجتمع آخر، ومن طبيعة المجتمع المتقدم والمتخلف ومن حالة المجتمع الدينية، ومن الإقليم الذي يعيش فيه الإنسان. كل هذه الظروف لعبت دورا في بلورة تصورات مختلفة للعمل لكل مجتمع. إن هذا التباين بين المجتمعات في تعيينها لقيمة ومكانة العمل لديها سيمنح فرصة للتعرف على ذلك من خلال ما تركته من شواهد معمارية أو كتابية أو فلسفية. في مراحل متقدمة من التطور الليبرالي بدأ العمل يعبر عن العلاقة التعاقدية التي تحمل بين قوة العمل ورب العمل في إطار نظام اقتصادي اجتماعي واقتصادي يعترف بالحرية والمبادرة والمنافسة.

أ- ظاهرة العمل في المجتمعات:

ارتبط العمل في الحضارية القديمة بالمجالات الزراعية والعسكرية والدينية للمجتمعات. ففيما كان العمل في الحضارات النهرية مرتبطا بتقسيم المياه (والذي يطلق عليه ماركس نمط الانتاج الآسيوي)، مع ما يمثلته العمل الزراعي وتربية المواشي من أهمية غذائية للسكان، فإن هناك مهنا نمت بمناسبة هذا النوع من العمل كمثل الحرف والتجارة والنقل.

يمكن القول أن العمل اعتمد بشكل رئيس على الزراعة والرعي والأنشطة الحرفية، وما يميز اقتصاده مأسسته على الاقتصاد العيني الملموس، حيث أن الإنتاج موجه لإشباع حاجات السيد والعبيد، غير أنه في فترة لاحقة ومع الحاجة إلى الحصول على أدوات حرفية مفيدة للعمل الزراعي اضطر الفلاحون إلى بيع منتجاتهم الفلاحية، كتعبير عن ازدياد تقسيم العمل الذي أدى إلى "اتساع نظام المبادلة" (عوض الله وناشد 2007: 147).

يمكن تلخيص ملامح النظام العبودي الذي كان سائدا، بأنه معتمد بالأساس على العنصر البشري (العبيد)، وعلى الملكية الخاصة لنظام لعوامل الإنتاج: الأرض وما يوجد عليها من موارد طبيعية، وملكية قوة العمل (العبيد)، وكنتيجه لذلك سيكون نصيب الأفراد من حاصل العملية الإنتاجية متفاوتا تبعا لموقعهم من سلم الملكية والذي يتعزز بفضل التقسيم الطبقي للمجتمع. فنصيب العبيد سيكون محددا بما يحصلون عليه لأجل ضمان بقائهم، فيما سيتوجه النصيب الأكبر من الفائض لصالح السادة والنبلاء الذين يوجهونه لمشاريع العمارة والفنية والطرق وغيرها.

في هذه العصور لا ينبغي التقليل من قيمة عمل بالنسبة للدولة التي تستطيع بمناصبته بناء العمائر والمعابد وتجهيز الجيوش، وفي كنفها ازدهر تنظيم اجتماعي يقوم على الفصل بين أفراد المجتمع بين من ينتمون للطبقات العليا وبين الأفراد العبيد المنشغلين بأداء الأعمال اليدوية المرهقة.

شكل العمل أيضا رافدا لفهم المجال العسكري للدول التي نشأت في تلك الفترة. فتغذية الدولة بالمداخليل المترتبة عن نشاط الزراعة والتجارة فتح الباب لهذه الدول للتمدد نحو أقاليم أخرى، ووسيلتهم في ذلك الجيش الذي أمّن للدولة الحماية وأيضاً ازدهار. بذلك فالعلاقة بين العمل والجانب العسكري تقوم على الاعتماد المتبادل بحيث يتوجه اقتصاد الدولة إلى الجهد العسكري، فيما يوفر الجيش من احتلاله للأقاليم الأخرى فرصة استغلال ثرواتها (الإمبراطورية الرومانية نموذجاً).

في المحصلة فإن العمل في هذه الحضارات القديمة، لم يعبر عن علاقات إنسانية عادلة، بقدر ما أدى في النهاية إلى فرز بين قطبين أحدهما النبلاء/الآسياد الذين يستفيدون من إنماء ثرواتهم المتأتية من نشاط الزراعة والتجارة والصناعة، وبين العبيد الذين يعملون من خلال الإكراه الجسدي والمعنوي على إنتاج الخيرات لصالح الآسياد، فيما تنزع منهم حقوقهم وحريرتهم ويفقدون بذلك ضمان أجر عادل وظروف عمل مناسبة وعلاقات عمل منصفة.

في المحصلة عن علاقات العمل بمفهومها المعاصر لم توجد في ذلك الوقت، بل إن هذه العلاقات تقوم على مبدأ الطاعة والسيطرة على العبيد إما بالقانون السائد في تلك الدولة أو تلك أو بالعرف الاجتماعي والديني الذي يشرع استغلال هؤلاء أو حتى المتاجرة بالعبيد باعتبارهم سلعة خاضعة لقانون السوق.

أما المرحلة الثانية لتطور العمل فقد عرفها النظام الإقطاعي الذي نشأ في القرن التاسع وبلغ ذروته في القرنين الثاني والثالث عشر، ومعتمداً بالأساس على النشاط الزراعي وعلى استغلال الأبقان المرتبطين بالإقطاعيين بمبدأ الحماية والطاعة، وبالتالي حاز هذا النظام لنفسه المجال الريفي ديمغرافيا واقتصاديا. "كان العمل الوحيد أمام الفرد الضعيف أن يقاوض السيد الإقطاعي بأن يعطيه ما يملك مقابل توفير الحماية له، فيضمن للسيد الإقطاعي الجهد الفعلي وحرية الحركة، وحرية وجهه وأولاده. وبعبارة أخرى، لقد وافق الفرد الضعيف على أن يكون العبيد الموروث للسيد الإقطاعي" (الحجي، 1981:139)

أما المدينة والتي كانت مركزا دينيا وسياسيا في ذلك الوقت فقد تطور فيها نظام الحرفة الذي تعزز مع الوقت بتجوله إلى نظام الطائفة الحرفية التي توفر المنتجات الضرورية لسكان المدينة وأيضا للنشاط الزراعي بما يحتاجه من أدوات فلاحية. نظام الطائفة عبّر عن نوع جديد من التنظيم والتخصص وعلى علاقة مزدوجة بين الطائفة والنظام السياسي الملكي من جهة، ومن جهة ثانية على تنظيم منضبط يرمي نمو حرفة ما وتنظيمها العلائقي بين السيد الحرفي وبين الصبية (المتمرنين). لقد تميز النظام الحرفي بتنظيم الأنشطة الحرفية في المدينة وتحديد الأسعار والحفاظ عليها والإشراف على العملية الإنتاجية وضمان استمرارية جودتها وحجمها، ووسائل الإنتاج هي ملكية خاصة وخالصة للحرفي، وله سلطة على العمال غير أن عددهم تحدده الطائفة الحرفية. غير أن محدودية الإنتاج في ظل تنامي متطلبات المجتمع وزيادة ديمغرافيته والتطورات التكنولوجية ونمو التجارة أدت في النهاية إلى اضمحلال هذا النظام في فترة انبثاق النظام الرأسمالي. يمكن القول أن نظام الطائفة الحرفية أسس للإرهاصات الأولى لمفهوم العلاقة المهنية، فقد استطاع تحديد مجال تخصصه وتدخله، وفرض بطريقة قانونية حجم العمل وعدد العاملين وشرّع للعلاقة بين الحرفيين وبين المتمرنين (الصبية).

في العموم شكلت صورة العمل في المجتمع الأوروبي حتى فترة القرون الوسطى مزيجا من المهانة للعمل والاتكالية، فهو غير محبذ للفئات النبيلة التي تسمو عنه بمكانتها الاجتماعية، فيما أن العمل هو أساس استمرار سلطتها الاجتماعية على الأبقان، بما يوفره العمل لها من ثروة وتبعية وطاعة لباقي الفئات الاجتماعية. فحسب "التقاليد اليهودية - المسيحية" نظر إليه كنوع من اللعنة والرحمة، أو كنوع من العقاب والتكليف الإلهي في آن واحد. [...] وحسب نصوص الإصلاحيين كان يُقرأ بين السطور ما يدل على أن العمل عقاب. ويقصد بذلك أن العمل الشاق هو نوع من الكفارة عن خطيئة الإنسان" (علوط 2017: 311)

مع نهاية القرن الخامس عشر، بدأ هذا النظام يعرف حضورا متزايدا لفئات اجتماعية جديدة، اتجهت وجهة التجارة والنشاط البحري، حيث راكمت ثروات هائلة استخدمتها في الولوج إلى المدن والترويج لمنتجاتها (البرجوازية). استطاعت البرجوازية من خلال تمددها المانيفاكتوري أن تعيد رسم علاقة جديدة بين

ديمغرافية الريف والمدينة، فقد كان لنمو الصناعة (الثورة الصناعية) مع التطورات التكنولوجية والاستكشافات الجغرافية والثورة العلمية (عصر الأنوار)، أن أصبحت المدينة مستقطبة لهؤلاء الفلاحين الذين تم اقتلاعهم من الأرياف نتيجة ظروفهم الاقتصادية المتردية إلى المدينة وللنظام المصنعي والذين سيكونون وقودا للتغير الاجتماعي للنظام الإقطاعي وإحلال النظام الرأسمالي مكانه.

هذه الفترة عرفت تحولا فكريا كبيرا، فالعمل الصناعي وانتشاره كان مدفوعا بنقمة مفكرين كثر على النظام الاجتماعي الإقطاعي وما مثله من تخلف وامتهان للسكان، ومفكرون آخرون كما هو حال سميث وريكاردو وسان سيمون وماركس أكدوا على أهمية العمل بالنسبة لنمو الرأسمالية ومن اعتبر هذه الأخيرة مستغلة وممتهنة للبروليتاريا. غير أن الفريقين من المفكرين اتفقا على أن العمل أساس إنتاج الثورة وسبيل التغير الاجتماعي ووسيلة للرفاه الاجتماعي للعمال.

أدى تطور المشروع الصناعي في أوروبا، إلى تشكل يد عاملة كبيرة في قطاعي المناجم والصناعة، في المقابل كانت ظروف هؤلاء تسوء نتيجة عوامل مرتبطة بظروف العمل السائدة آنذاك من جهة، ومن جهة ثانية على ظروفهم الحياتية في المدينة المتضخمة بمشكلاتها الاجتماعية والسكانية المستجدة. فزيادة عدد السكان وتنامي مؤسسات التنشئة الاجتماعية (المدرسة)، أدى في النهاية إلى نقص في الوظائف المعروضة واستفحال البطالة لدى فئات اجتماعية خصوصا المتقدمين في العمر والصغار والنساء. هذا الظرف سمح بتعسف أكبر لأرباب العمل الذين عمدوا إلى تسقيف غير عادل للأجور، زيادة أوقات العمل، عدم إعطاء ضمانات اجتماعية ومالية للعمال، ما أدى إلى مغادرة العمل أو التذمر ورفض العمل لديهم، ما انعكس على استقرار العلاقات المهنية للعاملين الذين أصبحوا ميالين للإحتجاج والاضراب، فيما بدأ المؤسسات تفقد شيئا شيئا التجربة العمالية الناجمة عن توطين العمال في المؤسسة. هذه الظروف هي من جعلت العمال يلجؤون إلى تشكيل تنظيمات غير رسمية هدفت في أول الأمر إلى مقاومة التنظيم الرأسمالي المنتوحش في المؤسسة عبر العنف والاضراب والتخريب، وفي فترة لاحقة انتزعوا من الدولة حقهم في تشكيل تنظيم نقابي يدافع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية.

في القرن العشرين ومع النمو السريع لقطاع الصناعة والخدمات كان العمل في قلب التغير الذي عرفته المؤسسات. فقد كانت ظروف العمل خاصة في قطاع الصناعة والمناجم سيئة جدا وقادت في كثير من الأحيان إلى وفاة العاملين سواء نتيجة حوادث العمل أو بسبب الأمراض التي تسببها أعمالهم. من هنا فقد حاولت المؤسسات والشركات الرأسمالية أن تنمي قدر الإمكان من قدراتها الإنتاجية ما يسمح لها بالتوسع والاستجابة لطلبات المستهلكين من الخدمات والسلع. غير أن النمو المؤسساتي قابله في الواقع زيادة الاستغلال للعاملين، وتدهور لظروف العمل قادت في النهاية إلى كثير من الاضرابات والتخريب.

التفكير في إنشاء المؤسسة وخفض تكاليف الإنتاج وتقسيم العمل وتعظيم الأرباح ومواجهة التمرد العمالي العلني والخفي جعل كثيرا من المفكرين كما هو حال فريدريك تايلور وفورد إلى البحث عن أدوات تسمح باستغلال قدرات العاملين واستيعاد ما هو إنساني لأجل زيادة الإنتاج.

غير أن هذا التنظيم التaylor سرعان ما قابلته الطبقة العاملة بتخفيض للإنتاج لم يستطع التنظيم الرسمي إيجاد حلول له. غير أنه في مراحل لاحقة تطورت النظريات التنظيمية والتي وضعت العامل الإنساني ومن ثم تخفيفه معنويا وماديا ضروريا هدفا لتعزيز اندماجه وولائه للتنظيم.

اليوم تستخدم نظريات التنظيم الحديثة لأجل التماهي مع التغييرات التي جاءت بها الثورة الصناعية الخامسة، "فقد أدت الثورات التكنولوجية إلى تحول من الإنتاج اليدوي إلى الإنتاج القائم على الآلات، وأسفرت عن صناعات ذكية جديدة، وتقنيات قائمة على الذكاء الاصطناعي والروبوتات، وابتكارات أخرى مكّنت من الإنتاج الضخم وزيادة إنتاجية العمل، وسمحت بإنتاج المزيد من السلع والخدمات، مع تداعيات كبيرة على جميع جوانب الرفاهية البشرية" (Ziatdinov, R and All 2024 :02).

من هنا تقوم الثورة الصناعية الخامسة على المزج بين الذكاء البشري وإبداعه وكفاءة الآلات وعلى خلق بيئة عمل يتشارك فيها الأفراد والآلات في شركات التصنيع والإنتاج لأجل تحقيق أعمال وخدمات أكثر جودة، فيما أن العاملين مطالبون هنا بالتحسين المستمر لمهاراتهم التي تدرهم عليها الآلات، وهم بذلك يستجيبون للتغيرات السريعة للاقتصاد في ظل الذكاء الاصناعي. غير أن الملاحظ أن علاقة الأفراد مع العمل تغيرت كلياً عن ما سبق، فقد أصبحت الآلة أكثر تشاركية وتفاعلية، والسييل الوحيد لاتخاذ القرار، كما انتفت اليوم زمنية العمل المحدود حيث انتشرت الأعمال التي تؤدي خارج نطاق المنظمة (العمل عن بعد)، وقد أفادت جائحة كورونا المؤسسات في تعزيز هذا التوجه خصوصا في الأعمال الخدمية. كما أصبحت المعلومات متوفرة بشكل كبير وقابلة للتبادل بين العاملين في المؤسسة أو بينهم وبين العاملين في المؤسسات الأخرى. في نفس الوقت بدأت الطرق التقليدية في المراقبة المهنية في الاختفاء لتحل معها طرق جديدة للتواصل والتفاعل والتفكير والمشاركة والتنفيذ للأعمال، بحيث يكون مقياس النجاح هنا ليس المراقبة للحضور الجسدي للعاملين وإنما مراقبة تنفيذ المهام بكفاءة وجودة. في جانب آخر تغيرت العلاقة التقليدية بين الرئيس والمرؤوس بحيث أصبحت السلطة في المنظمات قائمة على فكرة القيادة والتمكين التنظيمي للعاملين بحيث يؤدي العمل بعيدا عن العوائق التنظيمية في العمل، وبأكثر تشاركية بين العامل وقائده، وهو ما يفيد المؤسسة في زيادة اهتمام العمال بالعمل وتدعيم تشاركتهم في إنجاز المهام بعيدا عن الفردية والانعزالية التي طبعت العمل في السابق.

تتميز الثورة الصناعية الخامسة بـ: :: الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، الاتصالات اللاسلكية والشبكات، الإنترنت من الأشياء، البيانات الضخمة، التواصل الإنسان-الآلة. حيث تستهدف الثورة الصناعية " تطوير بيئة صناعية ذكية تعتمد على التكنولوجيا الرقمية والتواصل الفعّال بين الأجهزة والبشر. يتوقع أن تسهم هذه التحولات التكنولوجية في زيادة الإنتاجية والكفاءة وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وتوفير فرص جديدة للابتكار والنمو الاقتصادي. ومع ذلك، تطرح الثورة الصناعية الخامسة تحديات وقضايا مثل الأمان والخصوصية، بالإضافة إلى تأثيرها على سوق العمل والتوظيف." (إيمان السيد محمد عبد الله، 2024: 868).

ب-نشأة قانون العمل وتطوره:

رأينا فيما سبق أن العمل عبر عن تلك العلاقات المهنية غير الرسمية غير المكتملة التي ربطت بين طرفين أو أكثر في كل تشكيلة اجتماعية في مختلف المراحل التاريخية التي عرفها البشر. غير أن العصر الحالي يتميز بانفتاح التأطير القانوني لعلاقة العمل. فالتطور الاقتصادي وتعهده، وسيادة العمل الأجرى جعل قانون العمل ليس تعبيراً لحالة التعاقد الفدرالي والجماعي للعاملين مع المشغلين. ولكنه في جانب آخر تأطير دولاتي للعلاقة المواطن مع الأشكال المؤسسية التي جاء بها التنظيم الرأسمالي.

من المفيد أن نعرض هنا الأسباب التي عطّلت ظهور قانون العمل، والتي نوجزها فيما يلي:

-النظام الاجتماعي القائم على استعباد العبيد:

لقد كان العبيد هم أساس العمليات الزراعية من فلاحه وصيد ورعي وحرف بسيطة، وهؤلاء كانوا مسلوبو الحرية، وينظر إليهم على أنهم سلعة قابلة للتبادل فيما الوقت الذي يقرره السيد. لهذا فقد تشريع الدول أنذاك يعترف بالإنسان الحرف حسب، فيما تم تهميش العبيد على اعتبار أنهم مسؤولية الأشراف وليس الدولة، وأنهم هم من عليهم توفير حاجياتهم الأساسية.

-النظام الإقطاعي:

كان الأقتان (العمال) عند الإقطاعيين مجرد وسيلة عمل لأجل إنتاج الخيرات من الزراعة التي تكون في الأرض التي يملكها الإقطاعي. لهذا فإن علاقتهم التعاقدية مع السيد الإقطاعي افترضت منهم أن يلتزموا بأداء عملهم الفلاحي، وأن يؤديوا وجباتهم نحو الإقطاعي والدولة.

-نظام الطوائف الحرفية:

اعتمد النشاط الحرفي على تنظيم محكم، يجعل العمل فيها مرتبطاً بطائفة متخصصة، حيث تعمل على تحديد الانتاج والعمال والأسعار والوقت الإنتاجي. كما كان نظام الترقى في الحرفة محكوماً بآليات يضبطها شيخ الطائفة تمنع انتشار الحرفة وأسرار العمل بها لدى فئات اجتماعية مغايرة. لم يسمح هذا النظام من تطور الحرفة إلى شكل الإنتاج الموسع بسبب طبيعة تنظيمه وانغلاقه. ففي مقابل تحكمه في الإنتاج وعتاقه وسائله الإنتاجية لم يستطع نظام الحرفة مجازة التغيرات الديمغرافية والتكنولوجية التي جعلته يفقد شيئاً شيئاً هيمنته على السوق. من هنا نستنتج أن تنظيم الطائفة أسس للإرهاصات الأولى لعلاقات العمل من ناحية التنظيم وليس القانون، حيث أن لكل طائفة قانونها الخاص تبعاً للمهنة التي تمثلها.

مهد لقانون العمل عديد الأسباب التي توافرت في القرن التاسع عشر لأجل جعل شرعياً وواجب الوجود في التكوين الاجتماعي الرأسمالي. ففي كنف هذا الأخير سوف تتشكل البنى القانونية والمؤسسية للمجتمع والتي من بينها تنظيم الحياة الاقتصادية وعلاقة المواطنين بالمؤسسات. وكنتيجة لذلك فقد كان العلاقة الفردية للعامل تتضمن أن تنتظم علاقته بالعمل والمصنع وفق تشريع يأخذ في الحسبان مصلحة الرأسمالي والدولة والعمال. إن

قانون العمل لم يكن سوى طريقة للاعتراف بالتعاقد الفردي بين العامل ورب العمل، زتنظيم يسمح بضبط وتحذيب السلوك الإنساني في المصنع لاستخلاص فائض قيمة يعبر عن نجاعة وسائل العمل وقوة العمل. من بين الأسباب التي ساهمت ظهور قانون العمل نجد ما يلي:

– الثورة الفرنسية عام 1789م:

بعدما أطاحب بالنظام الملكي في فرنسا، قامت الثورة بإرساء مبادئ الحرية والمساواة والاحوة ولا حقوق الطبيعية، وسحب مبدأ الحرية واقعيًا على مبدأ حرية العمل الذي يتأسس على سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية. من هنا أصدرت الدولة قانون شابوليي (Loi chapelier) في جوان 1791 الذي حظر على العمال إصدار لوائح بشأن مصالحهم المشتركة وأنه إذا "أبرم مواطنون فيما بينهم اتفاقات تقتضي دفع الغير لثمن لقاء التحاقهم بصنعتهم كانت هذه الاتفاقات غير دستورية".

أما مرسوم أالارد (Décret d'Allard) عام 1791 فقد نص على أن "كل شخص حر في أن يمارس المهنة أو الصنعة التي أو الوظيفة التي يراها مناسبة له".

وقد أصدرت الجمعية الوطنية في عام 1789 قانونا يتعلق بنظام الإقطاع، يتضمن "تخليص ملكية الأرض من جميع الامتيازات التي كانت ثابتة للإقطاعيين، و جعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض، مع التزامه بدفع مبالغ محددة لصاحب الملكية الأصلية".

في الواقع لم تكن أوضاع الصناعة في القرن التاسع عشر مهيأة لتطبيع مبدأ حرية التعاقد وسلطان الإرادة في مجتمع يعرف توحشا للرأسمالية، حيث أن العمال في ذلك الوقت لم تسمح لهم ظروفهم الحياتية السيئة من الاستفادة من تفاوض رابح-رابح، وبالعكس من ذلك فقد كانت مزايا التعاقد تعود بالنفع على الرأسمالي الذي هو من يحدد الأجر، ومدة العمل، وظروف العمل، ونوع العمل، وغيرها. إن تنامي هذه العلاقة التعاقدية غير المنصفة جعل من الثورات العمالية حالة مزمنة في التكوين الاجتماعي الأوروبي خاصة الفرنسي، وبالنظر إلى التهديد الذي كانت تمثله هذه الثورات العمالية على استقرار النظام السياسي والاجتماعي، فقد ركنت الدولة إلى مهمة المتدخل في العالم الاقتصادي لأجل فض هذه المنازعات في أطر قانونية وتنظيمية.

تطور وظيفة الدولة:

أدى تكريس مبدأ سلطان الحرية بنتائج سلبية على العمال في المصانع، وهنا ظهرت أصوات تنادي بضرورة نقل الدولة من وظيفة الحارس والضامن للحقوق السياسية والاقتصادية، إلى دور المتدخل والضابط والحكم فيما يخص القضايا التي تحصل في عالم العمل. ومن شأن هذه الوظيفة الجديدة أن تعزز للدولة حفظ النظام الاجتماعي من الهزات الاجتماعية، وأيضًا ضمان ديمومة النشاط الاقتصادي الرأسمالي دون معوقات تحد من نموه في ظل تنافس على الأسواق الداخلية والخارجية.

وبذلك فقد برزت للوجود أفكار جديدة تخص حق العمال في التأمين من حوادث العمل، وتدخل الدولة لصمان حياة كريمة للبطالين أو الذين وجدوا أنفسهم لأسباب متعددة مهمشين من الإنتاج الرأسمالي. ففي فرنسا مثلاً

صدر قانون 22 مارس 1841 الذي يحظر تشغيل الأطفال، خصوصا منع العمل لهم في الليل، كما صدر قانون آخر ألغي في السنة التي تليها وهو قانون 1848 الذي يضمن الحق في العمل ويحدد مدة العمل بـ 10 ساعات يوميا وهو استجابة اجتماعية للدول نحو الظروف الاجتماعية للعمال. من هنا سنشهد دعوات من مفكرين اجتماعيين واقتصاديين وسياسيين تلح على "ضمان أجر أدنى مناسب، والخفض من سعر الفائدة الذي يمكن من الرفع من وتيرة الاستثمار، الذي يمكن بالتبعية من توفير فرص الشغل".

على أرض الواقع أصدرت الدولة في القرن العشرين تشريعات قانونية لحماية العمال في العمل، وحفظ حقوقهم، بالموازاة مع دعم وحماية المشاريع المقاولاتية. ففي فرنسا صدر قانون 21 مارس عام 1884 الذي يعترف بحرية العمال وأرباب العمل في تكوين كونهيدراليات مهنية ونقابية، وبعد ذلك صدر قانون 09 أبريل 1898 الذي يُلزم أرباب العمل بحماية العمال من حوادث العمل. في نفس الاتجاه صدر تشريع آخر لم يكن من قبل وهو الإقرار بالعطلة الأسبوعية في القانون الصادر في 13 جويلية 1906، ليحصل العمال بعد ذلك بحق التقاعد وفقا للقانون الصادر في 1910.

ج-مضمون قانون العمل:

يبتسم مضمون قانون العمل بما يلي:

مضمون النص: يحتوي قانون العمل على الاحكام التشريعية والقواعد التنظيمية والانظمة الداخلية التي يقرها أصحاب العمل والعمال في إطار التفاوضات الجماعية

مجال تطبيقه: يتميز قانون العمل بشموله لجميع العاملين مهما كان قطاع نشاطهم، وقد نجد في بعض الدول استثناءات تخص بعض المهن التي تخضع لقوانين خاصة كمثل العسكريين والقضاة وغيرهم

الجوانب التي ينظمها قانون العمل: يخص بالأساس علاقة العمل، وينسحب على الأوضاع والظروف التي يكون عليها خلال مساره المهني من بداية التوظيف وحتى الترقية ثم التقاعد. كما أنه يأخذ في الحسبان ضرورات تدعيم الحياة المهنية للمؤسسات بإيعاز لهيئات الدولة ومؤسساتها ولأرباب العمل للتكفل بمهام خارج المؤسسة كما هو حال التكوين المستمر للعاملين، التكوين المهني، التأمين على البطالة، الضمان الاجتماعي، الأمن والسلامة والمهنية.

2- تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه:

أ-تعريف قانون العمل:

يعتبر القانون المصدر الأساسي للتشريع، وهو يعرف بأنه "كل عمل صادر عن السلطة التشريعية وهذه القواعد ملزمة، فالمعيار الذي يأخذ بعين الاعتبار هو السلطة أو الجهة التي يصدر عنها نص القانون. لكن ومن وجهة نظر مادية أكثر اتساعا من المعنى الأول، فالقانون هو كل أمر أو قرار له طابع الإلزام صادر عن أي سلطة مختصة ". وعليه فإن القانون يعتبر معيارا للحكم على مدى احترام الشخص لما تفرضه القاعدة القانونية أو انتهاه أو

تحدّره (الجزاء)، وبذلك يمكن القول أن القانون هو " هو مجموعة القواعد العامة الجبرية التي تصدر عن إرادة الدولة وتنظم سلوك الأشخاص الخاضعين لهذه الدولة أو الداخلين في تكوينها" ويأخذ القانون معنيين:

- أحدهما يشير إلى "مجموعة القواعد القانونية الملزمة التي تحكم سلوك الأفراد وتنظم العلاقات فيما بينهم في المجتمع بشكل ملزم، وبغض النظر عن الجهة التي أصدرته، أو أنها مكتوبة أو غير مكتوبة.

- أما المعنى الثاني للقانون فهو التشريع "الذي يمثل مجموعة القواعد القانونية العامة والمجردة التي تصدر من السلطة التشريعية والتي تهدف إلى تنظيم علاقة الأفراد والأشخاص داخل المجتمع والمقتزنة بجزاء توقعه السلطة المختصة في حالة مخالفتها. وهو أيضا "مجموعة القواعد القانونية المكتوبة الصادرة عن السلطة المختصة في الدولة وهي "السلطة التشريعية" التي تقوم بتنظيم كل جوانب الحياة في المجتمع. ف نجد القانون الجنائي أو القانوني المدني، أو قانون العمل، قانون المحاماة، قانون المستهلك، القانون التجاري.... الخ. وغيرها من القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية".

وبذلك فإن القانون يمكن تعريفه بأنه: " مجموعة القواعد الملزمة التي تنظم علاقات الأشخاص في المجتمع تنظيمًا عادلاً يكفل حريات الأفراد ويحقق الخير العام ". وهو أيضا " مجموعة القواعد العامة الجبرية التي تصدر عن إرادة الدولة وتنظم سلوك الأشخاص الخاضعين لهذه الدولة أو الداخلين في تكوينها".

عرف قانون العمل عديد التسميات منها:

القانون الصناعي: ومثلما تشير إليه تسميته، فإن مجال اختصاصه هو الصماعة حيث يهتم التشريع هنا بتلك العلاقات التعاقدية بين العامل ورب العامل في قطاع الصناعة مستثنيا بذلك العمال في قطاعات الفلاحة، التجارة، البنوك وغيرهم.

القانون الاجتماعي: غاية هذا القانون هي ليس تنظيم علاقات العمل في قطاعات النشاط، ولكن تحقيق المرامي الاجتماعية المتمثلة في الأمن والسلم الاجتماعيين. فهذه التسمية تعترف بالظروف السيئة للعمال، وتحاول أن تجعل من المزايا المالية الجزية التي ينبغي على أرباب العمل تحقيقها لصالح العمال جالبة للدولة والمجتمع الاستقرار المطلوب لاستمرار العمل الإنتاجي.

* يعرف قانون العمل بأنه:

- "القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل التابع التي تنشأ بين صاحب العمل والعمال الذي يعمل تحت إدارته إشرافه، ويبين حقوق والتزامات كل من طرفي هذه العلاقة"

- " القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين".

- " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"

- "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت إشرافه ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين"

يتفرع نظام العمل إلى شطرين: عمل مستقل وعمل تابع. حيث أن النوع الأول يقوم العامل بأداء عمل لصاحب عمل وذلك تحت إشرافه وتوجيهه ورقابته مقابل الحصول على أجر، أما العامل المستقل فهو أن لا يخضع الشخص لأي سلطة توطر أو توجه أو ترأب عمله كما هو حال التاجر، الطبيب، الموثق، المحامي...

بناء على ذلك فإن قانون العمل يغطي حالة العامل التابع، ويعترف بذلك بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور بين العمال وأصحاب العمل الذين يتولون الإشراف والرقابة"(جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري 1984)

نستنتج من خلال التعاريف أن قانون العمل يقوم على علاقة بين عامل ورب عمل، وأن العلاقة بينهما تحكمها تشريعات واتفاقيات. كما أنه يتسم بشموله لجميع العمال مهما كان قطاع نشاطهم ودون أي تمييز عرقي أو جنسي أو ديني، وقد يستثني هذا القانون بعض الفئات وذلك بحسب التنظيم القانوني لكل دولة.

كما ان قانون العمل يحمل حقوقا وواجبات للعمال وأرباب العمل في داخل المؤسسة، وقد يتعدى إلى خارجها كما هو حال الخدمات الاجتماعية(جودة الحياة)، وتستمر تغطية القانون للعامل حتى في إثناء المرض، حادث مهني، الاستيداع، التقاعد،...

مثلا بينا سابقا في التعريف، فإن قانون العمال ينظم علاقة التبعية بين العامل ورب العمل، والمقصود بها خضوع العامل لسلطة رب العمل في الإشراف وتوجيه الأوامر، وفي تنفيذ ما هو مطلوب وفقا لما هو محدد في عقد العمل. والتبعية هنا تقوم على مبدئين: الأول وجوب أن ينفذ العامل تعليمات رب العمل. وثانيا خضوع العامل لسلطة رب العمل التأديبية في حال الإخلال ببند عقد العمل أو التسبب في خطأ مهني معين.

تمكن علاقة التبعية لرب العمل من أن يتمتع بشكل شرعي بثلاثة حقوق في المؤسسة وهي الحق في الإشراف، الحق في الرقابة والحق في التدبير(الإدارة والتسيير).

ب-خصائص قانون العمل:

يقوم قانون العمل على فكرة العدالة الاجتماعية وحماية الحقوق الأساسية للإنسان، وتمثل أهم خصائصه في:

الطابع العملي: أي أن قانون العمل يتميز بقدرته على مجارة التغيرات التي تحصل في عالم العمل والإنتاج، كما انه يشمل في تطبيقه كل العاملين في المؤسسات الموجودة على تراب دولة ما، وهو أيضا دائم التطبيق ما لم يتم تعديله، ويتضمن رؤية تأخذ في الحسبان الاختلافات والفروق بين الأشخاص، كمثل الرجال والنساء، المهارات، المؤهلات، طبيعة الاعمال الشاقة وغير الشاقة ...

ذاتي المصدر: أي أن نصوصه القانونية تعتمد ليس فقط التشريع السائد في دولة ما، ولكنه أيضا ينهل من الاحكام ذات الطابع الاتفاقي، إذ أن "الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات والاتحادات المهنية مع أصحاب

العمل مصدرا أساسيا لقانون العمل، يستقي منها هذا الأخير العديد من الأحكام التي تصب في مصلحة العامل" (بن عزوز بن صابر 2010: 27)

الطابع التدويلي: كثيرة هي نصوص قانون العمل التي تنهل من القوانين الدولية التي تصدرها منظمة العمل الدولية (ILO) على سبيل المثال، أو الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدولة مع شركاء سواء كانوا دولا أو منظمات. فقانون العمل اليوم يستفيد من التجارب الدولية التي تعالج كثيرا من الحالات الطارئة والمتغيرة الناتجة عن التطور السريع للاقتصاد العالمي خصوصا في الدول المتقدمة.

الصيغة الآمرة: القواعد الآمرة لقانون العمل تأتي من رغبة الدول حماية حقوق ومصالح العمال، إذ إن طرقي علاقة العمل العامل ورب العامل يحوزان في عقد العمل على دورين، الأول واجب أداء العمل وحق تحصيل معاش أجري من العامل، فيما يحق لرب العمل مراقبة ومجازاة أي إخلال للعلاقة. ولا يمنح قانون العمل لصاحب العمل فرصة الاختلاف على مواده ونصوصه، حتى لا يتعسف في استخدام سلطته كما هو حال الأجر، مدة العمل، العطل، وغيرها. الصيغ الآمرة لقانون العمل تتدخل في تنفيذها ومراقبتها إدارة المؤسسة وأيضا مفتشية العمل، لذا لا يجوز مخالفتها "والدليل على ذلك تلك الجزاءات التي رتبها المشرع على مخالفتها، تتراوح ما بين الغرامات والحبس" (بن عزوز بن ناصر 2010: 41-42)

3- مصادر قانون العمل

تنقسم المصادر إلى نوعين: مصادر وطنية ومصادر دولية

3-1- المصادر الوطنية:

يطلق عليها المصادر الداخلية، وتنقسم إلى نوعين مصادر رسمية متمثلة في المبادئ الدستورية والنصوص التشريعية والتنظيمية. أما المصادر التفسيرية تتمثل في الفقه والقضاء والأعراف المهنية والانظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية

أ- المصادر الرسمية:

انطلاقا من مبدأ التدرج في التشريع نورد هذه المصادر على النحو الموالي:

الدستور:

يعتبر الدستور المصدر الأول في التشريع، وعليه فقد حملت جميع نصوص دساتير الجزائر منذ 1963، 1976، 1989، 1996، 2016، و 2020 مبادئ وأحكام تخص العمل والعمال، وحماية الحقوق، ودور العمال في المجتمع. فالمادة 66 من الدستور الصادر في 30 ديسمبر 2020، نصت على أن "العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر، ضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والامن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعية". كما تنص المادة 69 على أن "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون. وقد ضمنت المادة 70 أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون" (الجريدة الرسمية 2020 العدد 82: 17).

النصوص التشريعية:

بالنظر إلى أن المبادئ الدستورية تأخذ صفة العمومية، فقد فتح الدستور الباب لاستصدار تشريعات تنظيمية، تصدر هذه النصوص اعتباراً للصلاحيات التي أقرها دستور عام 1989 للمجلس الشعبي الوطني، كما هو وارد في المادة 113 "لكل من رئيس الحكومة وأعضاء المجلس الشعبي الوطني حق المبادرة بالقوانين" (دستور 1989)، أما المادة 115 فقد نصت على أن "يشرع المجلس الشعبي الوطني في المجالات التي حولها إياه الدستور. ويدخل كذلك في مجال القانون [الفقرة 19] القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي" (دستور 1989). ولأن دستور 1989 جاء في ظرف سياسي واقتصادي صعب، وسمح بالتعددية السياسية وبحرية تشكيل الجمعيات، فقد نقل التشريع المتعلق بالعمل من تدخل الدولة المباشر إلى عملية اتفاقية وتفاوضية تحمل المؤسسات والنقابات والحكومية لأجل اقرار سلسلة من القوانين تتماشى مع تحولات الاقتصاد الوطني ومع الظروف الاجتماعية التي يعيشها العمال في قطاعات النشاط المختلفة. لهذا فقد صدر القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. أما دستور 1996 فقد أقر في المادة 122 أن "البرلمان يشرع في الميادين التي يخصصها له الدستور، وكذلك في المجالات الأتية [الفقرة 18] القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي" (دستور 1996). ونفس الشيء اعتمدته دستور 2020 في المادة 139 الفقرة 18 من أن البرلمان يشرع في "القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي"

النصوص التنظيمية:

النص التنظيمي هو نص يصدر عن السلطة التنفيذية ممثلة برئيس الجمهورية والوزير الأول أو رئيس الحكومة أو الإدارات العمومية في شكل مراسيم وقرارات ومقررات، لتوضيح كفاءات وإجراءات تطبيق النصوص التشريعية. النص التنظيمي يستمد روحه من القانون ولا يمكن أن يخالفه. تشرح وتحدد هذه النصوص كيفية تطبيق النصوص التشريعية التي تتسم بالعمومية. مثلما هو وارد في دستور 2020، حيث تنص المادة 91 الفقرة 6 أن رئيس الجمهورية "يتولى السلطة التنظيمية". وجاء في المادة 141 أن "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون. يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول أو لرئيس الحكومة، حسب الحالة".

الأحكام القضائية:

تدون في قانون العمل والاتفاقيات الجماعية الإجراءات التأديبية والجزائية والتي تكون محل تدخل السلطة القضائية. حيث أن كثيراً من الطرق في حل النزاعات يعود الفصل فيها إلى القضاء الذي يتدخل تحت طائلة القانون إلى إعادة الاستقرار إلى علاقة العمل التي تؤثر على سير عمل المؤسسة (كما هو حال الاضراب، تخريب، العنف في محل العمل)

ب- المصادر التفسيرية:

ترتكز قواعد قانون العمل إلى واقع علاقة العمل في المؤسسة، حيث أن كثيرا من السلوكات أو المهام أو المسؤوليات يعود تحديدها بالأساس إلى إرادة أطراف علاقة العمل. من هنا نجد من بين المصادر التفسيرية:

* العرف والعادات المهنية:

يستند العرف على التصرفات المهنية الواقعية للعمال وأصحاب العمل التي يجري ممارستها خلال عملية العمل، فتصبح واجبة الاتباع وعرفا آمرا. وهذه الأعراف والممارسات تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدى ويمكن أن تصبح إلى قواعد تشريعية رسمية إذا أخذ بها المشرع. "وقد نشأت العديد من الأعراف والعادات المهنية بصفة واقعية قبل الاعتراف بها رسميا من طرف المشرع، كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، والنقابات المهنية وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل، مثل مهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء عقد العمل، والتعويض عن التسريع التعسفي. ويلاحظ أن العرف المهني يكون في الغالب عرفا خاصا بمهنة معينة أو مكان معين ويندر أن يكون عرفا عاما" (بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل 2001 : 36)

* الاتفاقيات الجماعية:

مصدرها الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، وهي تنشأ نتيجة عملية تفاوضية بين ممثلي العمال وأصحاب العمل "حول شروط العمل والتشغيل حيث تصبح أحكامها مكملية للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة والتي عادة ما تحيل في المسائل التفصيلية والإجرائية إلى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية" (بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل 2001 : 36)

* النظام الداخلي:

هو تعليمات تصدرها المؤسسة هدفها تنظيم العمل من النواحي الادارية والفنية والأمنية والصحية، وهو يعنى بضبط السلوكات المهنية والمسؤوليات والعلاقة بين مختلف الرتب والمصالح بغرض تحقيق فعالية أكبر في العمل. يستند النظام الداخلي للقواعد التشريعية والتنظيمية السارية المفعول. وما يميزه أنه غير قابل للتعميم حيث أن كل مؤسسة لها نظامها الداخلي الخاص بها. وقد أوجب قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا وأكثر أن يعد نظاما داخليا، وتعرفه المادة 77 أنه "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ" (الجريدة الرسمية 1990 العدد 17: 569). وقد منح المشرع للمستخدم حرية وضع القواعد التنظيمية التي يراها مناسبة ومتوافقة مع طبيعة عمل المؤسسة، على أن تخالف صراحة القوانين السارية المفعول، على أن تتم المصادقة عليه بإشراك العمال أو ممثليهم.

في العموم بقدر الاهمية التنظيمية للنظام الداخلي في المؤسسة، فإنه معترف به من خلال مصادقة مصالح مفتشية العمل التابع لها المؤسسة إقليمياً. حيث يعود إليه مفتش العمل والقاضي لفض المنازعات التي تنشأ بين عمال ومستخدم

3-2- المصادر الدولية:

تشابه الاوضاع العمالية والمؤسسية بين الدول، من هذا المنطق فإن قانون العمل بخصايته الدولية يرمي إلى أن يأخذ ويستفيد من التجارب الدولية في إعداد وصياغة تشريعات تخص العمل. كما ان الجهود التي تبذلها منظمات دولية وإقليمية لأجل توحيد المعالجة التشريعية لحقوق العمال وتحقيق عمل لائق، ومحاربة التمييز الجنسي، وتحسين الظروف المهنية، وتشجيع الحوار بين منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال، لعبت دورها في تطوير قوانين العمل في كثير من الدول تتماشى مع التحولات التي تعرفها المجتمعات.

*منظمة العمل الدولية:

هي وكالة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة يقع مقرها في مدينة جنيف السويسرية، تأسست عام 1919، تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لدفع نهج محوره الإنسان لمستقبل العمل من خلال خلق فرص العمل، والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. تقوم المنظمة بأربعة مهام أساسية هي:

- إعداد وترقية المعايير والمبادئ الأساسية وحقوق العمل
 - خلق فرص للنساء والرجال للحصول على وظيفة ودخل لائق
 - تحسين التغطية وفعالية الحماية الاجتماعية للجميع
 - تعزيز الشراكة الثلاثية(الحكومة-منظمات أرباب العمل-منظمات العمال) والحوار الاجتماعي
- تهدف المنظمة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وفق رؤية معاصرة في ظل العولمة، وتسعى المنظمة إلى إضفاء " صبغة مؤسسية على مفهوم العمل اللائق ويعبر عن الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية ألا وهي:
- العمال؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ومن خلال إعلان منظمة العمل الدولية لعام 2022 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، " تعبيراً عن التزام الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالارتقاء بالقيم الإنسانية الأساسية - وهي قيم حيوية لحياتنا الاجتماعية والاقتصادية. ويؤكد هذا الإعلان على التعهدات والالتزامات المتأصلة في عضوية منظمة العمل الدولية، ألا وهي: (أ) الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ (د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (هـ) إرساء بيئة عمل آمنة وصحية" (<https://www.ilo.org>)

صادقت منظمة العمل على عديد الاتفاقيات من بينها(أنظر الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي [:https://www.mtess.gov.dz/ar](https://www.mtess.gov.dz/ar))

- الاتفاقية رقم (42) بشأن تعويض إصابات العمل -الأمراض المهنية- مراجعة (1934) بتاريخ 1962/10/19
 - الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948) بتاريخ 1962/10/19
 - الاتفاقية رقم (95) بشأن حماية الأجور (1949) بتاريخ 1962/10/19
 - الاتفاقية رقم (155) بشأن السلامة والصحة المهنتين (1981) بتاريخ 2006/06/05
 - الاتفاقية رقم (167) بشأن السلامة والصحة في البناء (1988) بتاريخ 2006/06/06
- وقد صدّقت الجزائر على 60 اتفاقية منها 53 اتفاقية سارية المفعول، من بينها:

- اتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري، 1930
- اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948
- اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949
- اتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور، 1951
- اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن، 1937
- اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999

*منظمة العمل العربية:

تابعة لجامعة الدول العربية، انشأت في 12 يناير 1965، تضمن لجان متخصصة كممثل لجنة الخبراء القانونيين التي تهتم بدراسة دراسة جميع التشريعات والتقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها حول تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية . ولجنة الحريات النقابية التي تعمل على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي . ولجنة شؤون عمل المرأة تختص بتنمية عمل المرأة وحمايتها وتنشيط مشاركتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيدين القومي والقطري . وقد صادقت الدول على الأعضاء في المنظمة على عديد الاتفاقيات بلغت 21 اتفاقية منذ العام 1966 وحتى عام 2024، من بينها(منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية (2024):

- الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
- الاتفاقية العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل
- الاتفاقية العربية رقم 20 لعام 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل