**تعريف قانون العمل:**

يعتبر قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص وهو تشريع أساسي ينظم علاقات العمل في الجزائر. ويعد أحد الركائز القانونية التي تحكم حقوق وواجبات العاملين وأرباب العمل في القطاعين العام والخاص. وهو القانون الذي يحدد إطار العمل في الجزائر ويعالج جميع المسائل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل بين العامل وأرباب العمل. وهو يهدف إلى حماية حقوق العمال و تحديد واجبات أصحاب العمل.بالاضافة لوضع ضوابط من أجل تنظيم العلاقة بين الطرفين ضمن حدود تشريعية تكفل العدالة الاجتماعية.

ولقد عرف الفقه قانون العمل بأنه " مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين" وهناك من يعرفه بأنه:" مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة الناتجة عن عقد العمل وما يترتب عنها من أثار ومراكز قانونية".[[1]](#footnote-1)

قبل دراسة مفهوم القانون، من المهم النظر في تطوره التاريخي والتشريعي. يمكن تقسيم تطور قانون العمل في الجزائر إلى مرحلتين رئيسيتين:

1-**مرحلة ما قبل الاستقلال ( الاستعمار الفرنسي 1830-1962** ):

نظراً لارتباط الجزائر بالاستعمار الفرنسي. وقد استمر هذا النهج الاستعماري من خلال تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر. في عام 1947، أُصدر قانون يعزز هذا الاتجاه، مما أدى إلى استمرار تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر. بناءً على ذلك، يصعب الحديث عن وجود قانون عمل خاص بالجزائر خلال هذه الفترة، إذ كانت التشريعات الفرنسية هي السائدة.

**2-مرحل ما بعد الاستقلال : وهي بدورها تنقسم إلى ثلاثة مراحل :**

• **المرحلة الأولى من ( 1962-1971 )** :

أصدرت الدولة القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية وتمديد العمل بالقوانين الفرنسية.

صدور أول قانون خاص بالوظيفة العامة. سنة 1966.[[2]](#footnote-2)

 صدر الأمر المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971

الأمر 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال.

**المرحلة الثانية من ( 1971-1975 )**

صدر الأمر 75-31 يحدد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

الأمر 75-32 يتعلق بالعدالة في العمل.

الأمر 75-30 يتعلق بالمدة القانونية للعمل

الأمر 75-33 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

صدور الأمر 78-12 المتضمن القانون الاساسي للعامل

صدور الأمر 82-06 المتضمن علاقات العمل.

**صدور قانون العمل 90-11**

إصدار قانون العمل الجزائري 90-11 جاء نتيجة لعدة أسباب اقتصادية، اجتماعية، وسياسية كانت تؤثر على البلاد في تلك الفترة. إليك أبرز الأسباب التي دفعت إلى إصدار هذا القانون:

لعل أهم التعديلات هي :

1. القانون 92-29 المؤرخ في 21 دسيمبر حيث جاء لتعديل وتتميم المادة 73
2. المرسوم التشريعي 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 الذي جاء وتمم المادة 87 مكرر
3. الأمر 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة ارادية
4. الأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، الذي أضاف المادة 12 مكرر وأضاف المادة 31 و المادة 42 والمادة 45 وعدل وتمم المادة 73/4 وعدل المادة 91.
5. الأمر 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي تمم المادة 52 مكرر1 و2
6. القانون 22-16 الذي تمم المادة 56 مكرر1 و2 و3و4 و5 و6 التي تنظم العطلة الخاصة لانشاء مؤسسة خاصة

**خصائص قانون العمل الجزائري :**

* **الحداثة** : ظهوره يعود إلى السبعينات ومرد ذلك يعود إلى اهتمام السلطة العامة في السنوات السابقة ببناء هياكل تنموية إدارية واقتصادية وسياسية، ثم بدأ الاهتمام ببدء تنظيم العمل في المجال الاقتصادي بدءا بالقانون الاشتراكي
* **التطور السريع والتكيف مع الواقع التنموي** : حيث أنه رغم التأخر استطاع قانون العمل الجزائري التكيف مع متطلبات العمل بدليل التواريخ المتعلقة بإصدار القوانين حسب متطلبات الوضع .

 **نطاق تطبيقه:**

المادة الأولى من القانون 90-11 التي تنص على : " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين".

المادة الثانية بأنه :" يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

**علاقة قانون العمل بالقوانين الاخرى**

1. **القانون المدني:**

يعتبر القانون المدني الشريعة العامة للعقود ومنها قانون العمل الذي يستمد الكثير من أحكامه وبعض المبادئ العامة من القانون المدني، مثل مفهوم العقد والالتزامات بين الأطراف. فالعلاقة بين العامل والمستخدم تشكل عقداً يتم بموجبه تحديد الشروط والحقوق والواجبات،

1. **قانون التأمينات الاجتماعية:**

 قانون العمل يتقاطع مع قوانين التأمينات الاجتماعية، حيث ينظم حقوق العمال في مجال التأمين ضد الحوادث والمرض والتقاعد، بالإضافة إلى تأمينات أخرى. تتطلب بعض أحكام قانون العمل اشتراك العامل في صندوق التأمينات الاجتماعية، وهو مرتبط بشكل وثيق بالقانون الخاص بالتأمينات.

1. **القانون الجنائي:**

هناك علاقة بين قانون العمل والقانون الجنائي في بعض الحالات التي تتعلق بالجرائم المرتبطة بالعمل، مثل العمل القسري، التمييز في العمل، أو الانتهاك لحقوق العمال. في حال ارتكاب أي فعل يعرض حقوق العامل للخطر، قد يكون هناك تطبيق لأحكام القانون الجنائي.

1. **قانون الأسرة:**

يُعتبر قانون الأسرة ذو علاقة بقانون العمل في حال تأثيرات العمل على الأسرة، مثل الحقوق المتعلقة بالإجازات العائلية أو قوانين عمل المرأة، خصوصاً في ما يتعلق بالحقوق المرتبطة بالإنجاب أو رعاية الأطفال.

1. **القانون الدولي:**

يرتبط قانون العمل أيضاً بالقوانين الدولية، خصوصاً الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية (OIT)، التي تُحدد معايير للعمل اللائق، مثل حقوق العمال في الأجر، والوقت العمل، وظروف العمل.

بالتالي، يعتبر قانون العمل جزءاً من منظومة قانونية أكبر، وينبغي التنسيق بينه وبين القوانين الأخرى لضمان حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية.

1. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 35 [↑](#footnote-ref-1)
2. الامر رقم 66- 133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة، ج.ر رقم 55. [↑](#footnote-ref-2)