

عنوان الدرس: تطوّر قانون العمل في الجزائر



مقدمة

لقد مرّ قانون العمل في الجزائر بعدة مراحل متميزة، حيث اهتم المشرع الجزائري بسنّ التشريعات والتنظيمات المختلفة التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل، وقد اختلفت وتباينت هذه التشريعات حسب اختلاف مراحل تطوّر المعطيات والظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بها الجزائر.

أولاً-مرحلة ما قبل الاستقلال:

هي المرحلة الممتدة من 1830 إلى 1962، حيث أن اغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا كانت تطبق في الجزائر، وذلك على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا، لهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة، لأنه في الواقع كان هناك قانون فرنسي واحد يطبّق في البلدين.

ثانياً-المرحلة من بداية الاستقلال إلى غاية سنة 1978:

لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغاً قانونياً وتنظيمياً في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وتفادياً لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية وفي انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية، بادرت الدولة الجزائرية في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلّا ما يتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية 5 جويلية 1975 (القانون رقم 62-157، مؤرخ في 31 ديسمبر 1962).¹ وقد اعتبر هذا الإجراء انتصاراً للتيار الليبرالي في الجزائر آنذاك والذي كان مناهضاً للتيار الاشتراكي، حيث تمّ تمديد العمل

1- القانون رقم 62-57، مؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

بقانون العمل الفرنسي (قانون 4 فيفري 1959) الذي فصل بين فئة العمال في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص و فئة الموظفين العموميين.

وكانت أول محاولة لتنظيم العمل في **قطاع الوظيفة العمومية** بصدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966 (أمر رقم 66-133، مؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹)، والذي لم يستثن من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية، غير أن عملية توحيد العمل فشلت، لأن تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الاقتصادية (الشركات الوطنية) نص على شروط تحدد عن طريق التنظيم، حيث لم يصدر هذا المرسوم التنظيمي الموعود به، واستمر من الناحية العملية التفرقة في تطبيق القواعد والأحكام المنظمة لعالم الشغل بين المجال المخصص العمال ومجال الموظفين العموميين.

ثالثا-مرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978:

تبدأ هذه المرحلة منذ 4 أوت 1978 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للعامل، والذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقاً للتطوّر الاجتماعي والاقتصادي للبلاد آنذاك، حيث وضع هذا القانون الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل، وذلك في محاولة لتوحيد أهم معالم وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه (عام أو خاص إداري أو اقتصادي)، هذا التوحيد يتجلى خصوصاً فيما يلي:

1- من حيث علاقة العمل: يظهر هذا التوحيد من خلال تعريفه (أي قانون 78-12) للعامل في المادة الأولى فقرة 2 " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال"، و عليه فقد أكد على تعميم أحكامه لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات الإدارية والاقتصادية (سواء قطاع اقتصادي عام أو خاص) ، و قد أستتبع ذلك الأخذ بالمفهوم الواسع لعلاقة العمل، مع الاحتفاظ بالفصل التقليدي بين العلاقة القانونية التنظيمية والعلاقة التعاقدية.

2- من حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل : إن الصيغة العامة لأحكام هذا القانون، شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الانطباع أن المشرع قد توخى الربط بين

1- أمر رقم 66-133، مؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر والعمل الواجب تأديته.

رابعا- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

لقد فرض ازدياد عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث سنّ التشريعات والأنظمة التي تكفل لهم الحماية والرعاية اللازمة، حيث كانت أول محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل تتماشى مع المفهوم الاشتراكي بصدر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (أمر رقم 47-71، مرخ في 11 نوفمبر 1971، المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (ملغى))¹، والذي بمقتضاه أصبح العامل "منتجًا ومسيرًا" في نفس الوقت، وهو الطرح الذي تجاوز نظام الأجرة المعبر عن علاقة سلعية والذي لا ينسجم مع النظام الاشتراكي. وقد كرّس هذا القانون في المادة التاسعة منه، مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال، والاعتراف لهم بالحق النقابي، والترقية الاجتماعية والثقافية، والمساهمة في تسيير المؤسسات.

غير أن هذه الأحكام والنصوص لم تصل إلى درجة التنظيم الموضوعي والاجتماعي لعلاقات العمل بشكل كامل، بسبب الاختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة، فالقطاع الخاص ظلّ خاضعًا لأحكام خاصة ومتميزة وفقًا للأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، وهو ما دفع بمؤسسات القطاع العام إلى تطبيق بعض النصوص الصادرة في شأن تنظيم القطاع الخاص مثل الأحكام الخاصة بالأجور والاتفاقيات الجماعية.

خامسا- مرحلة ما بعد سنة 1990:

لقد كان للإصلاحات الاقتصادية والتطوّرات السياسية المترتبة عن دستور 1989، الأثر البالغ على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي، وكذا استقلالية التي أصبحت تتمتع بها المؤسسات العمومية منذ 1988، وتكرّس الفصل بين النشاط الإداري للدولة والنشاط الاقتصادي للمؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية.

حيث أقر هذا الدستور مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، وذلك من خلال التأكيد على مبدأ حرية العمل وحمايته، ونتيجة لهذا الوضع صدرت عدة تشريعات

1- أمر رقم 47-71، مرخ في 11 نوفمبر 1971، المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (ملغى).

للعمل، والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعمل، ومن هذه القوانين:

■ القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب (ملغى بموجب القانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب).

■ القانون رقم 90-04، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل.

■ القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

هذه القوانين، اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية الخاضعة للقانون الخاص، وبين قطاع الوظيفة العمومية، وهي بذلك تعود لتكريس المبدأ التقليدي في الفصل بين مجال تطبيق قانون العمل، ومجال تطبيق القانون الإداري.

ولقد صدر قانون العمل ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقاً للتوجه الليبرالي الجديد للدولة، وجاءت نصوصه مسيطرة للتطوّر الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، ويمكن تحديد مميزات هذا القانون في:

1- من حيث الإطار العام: جاءت تسمية القانون "علاقات العمل" وهو الاصطلاح العام والحديث الذي يوحي بشمولية كل أنواع علاقات العمل المأجورة، وهو ما عبرت عنه المادة الأولى من هذا القانون بقولها: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين".

2- من حيث مجال التطبيق: لقد جاء نص المادة 3 من القانون رقم 90-11 مقيداً لنطاق تطبيق هذا القانون، حيث استثنى من مجال تطبيقه بعض الفئات الخاصة، وذلك لأنه أخرج فئة موظفي الدولة والإدارات والمؤسسات العمومية أو ما يعرف بقطاع الوظيفة العمومية من مجال تطبيق قانون العمل، وبالتالي إلغاء فكرة الشمولية التي كرسها القانون الأساسي العام للعامل 78-12، والإبقاء على القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (المرسوم رقم 85-59) مؤقتاً، إلى غاية صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية، هذا الأخير صدر بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتمم.

