

III - نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر : كان للتحويلات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتھا الجزائر ابتداء من تاريخ الاستقلال إلى يوم هذا ، تأثير على النظام القانوني المنظم لمختلف المجالات و الميادين ، بما فيها مجال العمل ، الذي عرف تطورا عبر مجموعة مراحل يمكن أن نحصرھا في 04 مراحل.

المرحلة الأولى : 1962-1971 : شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات بما في ذلك مجال تنظيم علاقات العمل ، و تقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد ، و في انتظار إصدار القوانين الوطنية المناسبة لكل مجال ، قررت الدولة الجزائرية المستقلة الإبقاء على العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية و ذلك بموجب الأمر 62-57 (1)، و بطبيعة الحال ينسحب هذا الأمر أيضا على التشريعات الفرنسية المتعلقة بالعمل التي تبقى سارية المفعول إلى حين إصدار تشريع وطني ، إلا أن هذا الوضع استمر على هذا النحو لمدة 09 سنوات و من دون إصدار أي تشريع أو تنظيم يتعلق بمجال العمل إلى غاية عام 1971 ، تاريخ صدور أول تشريع ذي صلة بالعمل ألا و هو قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

2-المرحلة الثانية 1971-1978 : نتيجة لانتهاج سياسة التنمية الاقتصادية للبلاد عرفت الجزائر ارتفاع في عدد العمال الذين يعملون في القطاع العام و القطاع الخاص ، و من هنا كان هناك ضرورة لوضع تقنين يهتم بتنظيم وضعية العمال في القطاعين العام و الخاص و هو ما تركز من خلال إصدار الأمر 71-47 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي

(1) المادة الأولى من الأمر 62-57 ، المؤرخ في 31-12-1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع الفرنسي

للمؤسسات في القطاع العام (2) ، و كذا الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (3)، فضلا عن الأمر 30-75 المتضمن تحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل (4).

و تجدر الإشارة إلى أن ما يميز هذه المرحلة فيما يتعلق بقوانين علاقات العمل لا سيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال اتسمت بعدم التجانس و الانسجام و هذا نتيجة تعرض العامل لانتهاك حقوقه من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهيكله الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل التي يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات ، إضافة على الاختلافات و التفاوت في الامتيازات بين مختلف القطاعات و المؤسسات ، و ما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار و فوضى في مجال علاقات العمل ، مما أدى بالمشرع للتدخل بالعمل على القضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعامل عام 1978. (5)

3-المرحلة الثالثة: 1978-1990: بحلول سنة 1978 برز التوجه نحو توحيد القواعد التشريعية لمنظومة العمل لتكون شاملة للقطاعين العام و الخاص و الوظيف العمومي ، و في هذا الإطار أصدر المشرع القانون 12-78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل (6) ، حيث نص هذا القانون في الفقرة 03 للمادة الأولى منه على أن هذا القانون يحدد حقوق

(2) الأمر 47-71 المؤرخ في 16-11-1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج ر ، عدد 101

(3) الأمر 31-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ، عدد 29.

(4) الأمر 30-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن ، تحديد المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، ج ر ، عدد 39.

(5) رابع تواريخية ، مرجع سابق ، ص 43.

(6) القانون 12-78 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر ، عدد 32

العامل و الواجبات الملقاة على عاتقه و التي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه .

حيث قام هذا القانون بتوحيد النظام الذي يحكم علاقات العمل ، و بخاصة حقوق و واجبات العمال و ظروف العمل و الأجور و التنظيم العام للعمل و ممارسة الحق النقابي ، كما حكم هذا القانون الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجاتها و المهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيفة العامة.

4-المرحلة الرابعة : ما بعد سنة 1990 : عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات من القرن الماضي تحولات سياسية و اقتصادية عميقة أدت إلى مراجعة التوجه الإيديولوجي الاشتراكي و التوجه نحو النظام الليبرالي ، و الذي تكرر من خلال دستور 1989 ، و الذي ترتب عنه مراجعة مجمل المنظومة القانونية الجزائرية بما فيها تشريعات العمل ، و التي بدأت تتجسد ابتداء من عام 1990 في صورة القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (7)، و كذا القانون المتعلق بمفتشية العمل(8)، بالإضافة إلى القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل (9) و انتهاء بالقانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل (10).

(7) القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ، عدد 02

(8) القانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ، عدد 02

(9) القانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل ، ج ر ، عدد 02

(10) القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم، المتضمن علاقات العمل ، ج ر ، عدد 17

هذا الأخير بصدوره أعاد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد ، حيث جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة و قابلية للتغير و التعديل ، و التكيف مع الواقع المعاش و مساندة للتطور الاقتصادي للبلاد ، و يمكن تحديد مميزات هذا القانون في ما يلي (11):

4-1 من حيث الإطار العام : جاءت القانون تحت عنوان " علاقات العمل " و هو الاصطلاح العام و الحديث الذي يوشي بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة ، و هو ما عبرت عنه المادة الأولى من هذا القانون ، و التي نصت على أنه يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين ، ثم عرفت المادة الثانية منه يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم .

4-2 من حيث البعد الهيكلي و نطاق التطبيق : جاء نص المادة 03 من هذا القانون مقيدا لنطاق تطبيق هذا القانون ، حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه ، و شملت المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون مع الهيئات و الإدارات العمومية ، و يعود ذلك إلى الخصوصية التي تميز وظائفهم ، إذ أن علاقات عملهم يحكمها القانون العام .

(11) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 50.