

رابعاً: 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، ومرحلة الانفتاح الاقتصادي، 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.

1/ تنظيم علاقات العمل في المرحلة الاشتراكية

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

أ- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

صدر هذا القانون سنة 1971، مؤكداً 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 هذه 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.

ب- القانون الأساسي للعامل

لقد هدف القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978 تلافي النقائص التي شابت النصوص السابقة له، خصوصاً 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 على أنه: "كل شخص يعيش من حاصل عمله اليومي، 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".

2/ تنظيم علاقات العمل في ظل الانفتاح الاقتصادي

لقد شهدت الجزائر نهاية الثمانينات بداية تحول جذري في الفلسفة التي تقوم عليها الدولة على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والتي تجسدت في دستور 04-02-1989.

على أنه تجدر الإشارة أن انطلاق الإصلاحات الاقتصادية بدأ قبل صدور هذا الدستور وذلك من خلال قانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية 01/88، والذي حاول فيه المشرع إعطاء مؤسسات الدولة الاقتصادية المزيد من الاستقلالية، وذلك بمنحها صفة الشركات التجارية كشركة المساهمة مثلا، إذ نصت المادة الثانية من هذا القانون على أن: "المؤسسات العمومية الاقتصادية، هي مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي بنص عليها القانون".

وتبعاً لذلك فإنّ التوجه الجديد للمشرع الجزائري الذي تضمنته المبادئ التي أقرها دستور 1989، نتج عنه صدور العديد من القوانين العمالية الهادفة إلى تكريس حقوق العمال، كقانون علاقات العمل والقانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الإضراب

وترتبطا على ذلك فقد جاءت أحكام هذا التوجه الحديث لتساير الخطوات الاقتصادية المنتهجة والرامية إلى دخول اقتصاد السوق، إذ حددت المادة الأولى من قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الإطار العام لهذا القانون حيث قضت بأنه: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين" لتعرف بعدها المادة الثانية منه العمال بنصها على أنه: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

كما استثنت المادة الثالثة من ذات القانون بعض الفئات من الخضوع لهذا القانون، محددة بذلك نطاق تطبيقه، بحيث تشمل هذه الفئات المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية، كما أوردت المادة الرابعة

حالات خاصة لبعض الفئات العمالية بحيث قضت أنه: " تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به"، ويأتي هذا التمييز لضمان أكبر مرونة لأحكام هذا القانون.