

المحاضرة الثانية : إطار مفاهيمي حول قانون العمل

أولا : تعريف قانون العمل و خصائصه

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي و تطور نتيجة للصراعات و التناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل وقد اتخذ عدة تسميات منها التشريع الصناعي ، القانون الإجتماعي ، القانون العمالي و قد استقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل و هو الإصطلاح الأكثر شمولاً و تعبيراً عن مختلف الروابط و العلاقات التبعية التي ينظمها .

أ : تعريف قانون العمل

و في تعريف قانون العمل من طرف بعض الفقهاء الفرنسيين المتأثرين بالفكر الاشتراكي بأنه " القانون الذي ينظم استغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي: و هذا التعريف لم يكن مستساغاً من الناحية العملية لكون العمل تابع لا يقتصر وجوده على النظام الرأسمالي فحسب بل يوجد أيضا في النظام الاشتراكي .

و قد اتجه جانب من الفقه الحديث إلى تعريفه بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية و الجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل و من يعمل تحت توجيههم و إشرافهم و رقابتهم مقابل أجر" ، و لهذا و تأسيسا على ما سبق يمثل قانون العمل وفقا للنظرة الإجتماعية الحديثة "مجموعة الأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية و ما ترتبه من آثار و الناشئة بين العمال و أصحاب العمل في إطار العمل التبعية"

و من المؤكد أن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الإتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات (صناعة، تجارة ، خدمات) إلا قطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستتناة بنص صريح .

ب : خصائص قانون العمل

يمتاز قانون العمل بعدة خصائص تميزه عن غير من القوانين فهو إضافة إلى كونه قانونا حديث النشأة ، يعدد من بين أكثر القوانين تكيفا مع التطورات الاقتصادية ، إضافة إلى كونه قانون حمائي).

1- قانون العمل قانون حديث النشأة

تعتبر علاقات العمل قديمة قدم المجتمعات البشرية لكون لا غنى للإنسان و للمجتمعات من أجل تلبية حاجياتها وإشباع رغباتها وتحقيقها للعيش الكريم؛ إلا علاقات العمل بصورتها الحديثة لم يظهر إلى بعد قيام الثورة الفرنسية ، والاعتراف بالحقوق النقابية للعمال في كل من فرنسا وبريطانيا، حيث أن التشريعات الحالية كانت نتاج عدة تدخلات تشريعية من أجل حماية العمال، وبالتالي فمقارنة ببقية فروع القانون الأخرى كالقانون المدني أو القانون الجنائي أو القانون الدستوري يظهر جليا أن قانون العمل حديث النشأة .

2- قانون العمل سريع التكيف مع المستجدات الاقتصادية

يعد قانون العمل من أكثر القوانين استجابة للتطورات الاقتصادية للمجتمعات، وذلك باعتبار العمل سوقا اقتصادية يساهم في الحركية الإنتاجية للاقتصاد، ولا أدل على هذه الاستجابة مما شهده التطور التنظيمي للجزائر مثلا، فكما اشارت الدراسة بخصوص تطور تشريع العمل في الجزائر، حيث جاءت تشريعات

العمل متماشية والخيارات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر، إذ كان للتجربة الاشتراكية ما يناسبها من قوانين عمالية كالقانون الاساسي للعامل مثلا، وبعد تخلي الجزائر عن هذا الخيار الاشتراكي وسعيها للانفتاح ودخول اقتصاد السوق فقد عدلت من قوانينها الاساسية والتي يعد قانون العمل أحد أركانها من خلال قانون 11/90 المشار إليه.

وترتيا لذلك كان من شأن استجابة قانون العمل في الجزائر للخيارات الاقتصادية للدولة أن انتقل هذا القانون من الطابع التنظيمي اللائحي إلى الطابع التعاقدى وذلك بانتقال الجزائر من النظام الموجه الذي ساد الفترة الاشتراكية إلى النظام الحر الذي يميز اقتصاد السوق.

3- قانون العمل قانون حمائي

تعد هذه الخاصية من أهم خصائص قانون العمل إلم يكن أهما ذلك أن اعتبارات نشأة قانون العمل كما أسلفت الدراسة تعود إلى عدم ملاءمة القواعد العامة المبنية على مبدأ سلطان الإرادة لمقتضيات العمل، مما استوجب تدخل الدولة من أجل حماية فئة العمال وهذا ما ترجمه قانون 11/90 من خلال التعرض إلى عديد جوانب علاقة العمل بداية من ابرام عقد العمل، مدته، الأجر العمل الليلي تشغيل الأطفال، والعديد من المواضيع الأخرى.

كما انه بالمقابل فإنه من أجل ضمان الطابع الحمائي لقانون العمل فقط ربط المشرع احترام أحكامه بجزاءات جنائية في حالة مخالفتها ، إذ ضمن المشرع قانون 11/90 بابا -الباب الثامن- بعنوان الأحكام الجزائية، فنصت مثلا المادة 141 منه على أنه: "يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 4.000 د ج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة."

ثانيا: أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

يحتل قانون العمل ضمن الفروع القانونية المختلفة أهمية متميزة تتجلى في تنوع العلاقات التي ينظمها فهو يتضمن القواعد العامة و القواعد الخاصة التي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها السياسية و الإجتماعية و الاقتصادية إذ يمثل قانون العمل صفة توفيقية بين مطالب العمال المهنية و الإجتماعية و المتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل و المؤسسات المستخدمة .

أ: أهمية قواعد قانون العمل

تبرز أهمية قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي ، والاقتصادي على حد سواء.

1- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون العمل فيما يمكن أن يوفره من حماية للعمال في محيط العمل و ذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع و تتطور تماشيا مع التطور العلمي و التكنولوجي الحديث و من مظاهر الحماية الاجتماعية للعمال التي أوردها قانون العمل :

* تقرير أجر عادل وذلك من خلال ضمان الحد الأدنى الوطني المضمون و هذا ضمانا للمحافظة على القدرة الشرائية للعامل .

* تنظيم مدة العمل من خلال إقرار فترات للراحة الأسبوعية والسنوية وهذا بهدف المحافظة على صحة العامل.

* تقرير أحكام خاصة بالأمن والوقاية الصحية في العمل ، إقرار قواعد من أجل المحافظة على الشغل والتأمين على البطالة .

* إرساء بعض القواعد و الإجراءات الخاصة بالمحافظة على على مناصب العمل و التقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله .

2- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

تبرز الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث سعي المشرع من خلاله في التوفيق بين مصالح مختلفة ومتناقضة للمستخدمين من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى، بحيث يتجلى دور الدولة في تدخلها من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة إلى مصالح مشتركة، ولك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة، من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة وتوزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف حماية القدرة الشرائية للعمال ورفعها من خلال نظام لحماية الأجور.

و تجدر الإشارة في الأخير إلى أن كلا من الأهميتين الإجتماعية و الاقتصادية ترتبطان بصلة وثيقة تنبع من المصلحة المهنية مما يحتم عند كل إصلاح قانوني و تنظيمي ضرورة مراعاة التوازن في علاقات العمل و عدم المبالغة في تقرير الحقوق و الإمتيازات التي تضر بالمصلحة المشتركة للطرفين و ينعكس كل ذلك في النهاية على تحقيق السلم و الأمن الإجتماعيين .

ثالثا: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الأخرى

يرتبط قانون العمل علاقات متشعبة بفروع القانون الأخرى، وذلك بالنظر إلى الأهمية التي يتميز بها، وتتجلى هذه العلاقة فيما يلي:

أ: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

إن علاقات العمل كانت تحكمها إلى وقت قريب القواعد العامة للقانون المدني المستندة على مبدأ سلطان الإرادة، ولم تخرج قواعد قانون العمل عن هذا الإطار إلى في العصر الحديث، بالنظر إلى عدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة في الاستجابة لخصوصيات علاقات العمل التي لا تتساوى فيها مراكز أطراف هذه العلاقة، إذ يعتبر العمال الطرف الأضعف في هذه العلاقة، مما استدعى حيز خاص يراعى فيه هذه الخصوصية.

غير أن العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني لا تقوم على الاستقلالية المطلقة، بل مازال قانون العمل يخضع في جوانب منه إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني، لا سيما تلك المتعلقة بأركان عقد العمل ، و كذا ما يتعلق بإبرام العقود والأهلية، ونظرية عيوب الإرادة و كذا تلك الخاصة بتنفيذ الإلتزامات و التعويضات .

ب- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي:

تظهر هذه العلاقة بصورة واضحة من خلال كون قانون العمل ينظم علاقة مالكي رأس المال بالعمال في حين أن القانون الاقتصادي ينظم العلاقة بين مالكي رأس المال ببعضهم البعض و بين العمال مما يجعل

العلاقة تكاملية بين القانونين ، إذكما يشترك قانون العمل والقانون الاقتصادي في كونهما ينظمان ظاهرتان تشغلان نفس الحيز، والمتمثل في السوق الاقتصادي، إذ يهتم قانون العمل بالجانب الاجتماعي بصورة أساسية للعمال داخل المؤسسات الاقتصادية، بينما يهتم القانون الاقتصادي في الدور الاقتصادي لهذه المؤسسات، وبالتالي تبرز العلاقة التكاملية بين القانونين من أجل ضمان حركية اقتصادية منتجة والتي تعود بالنفع على جميع الفاعلين الاقتصاديين، مستخدمين أو عمالا .

فقانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقه المادية و المعنوية و مشاركتهم في تنمية الثروة الاقتصادية و هو نفس هدف القانون الإقتصادي الذي يضع الإطار التنظيمي للنهوض بالإقتصاد الوطني .

ج- علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

لقد نشأ قانون العمل في الأصل في نطاق القانون الخاص مما جعل قواعده لا تتصل بفكرة السلطة العامة إلا أن التدخل التدريجي للدولة في مجالات العمل أدى إلى اعتماد لائحة من الجزاءات التي تضيف الحماية على قواعده لذلك فإن العلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجزائي الذي بدأت تتخذه أحكام قانون العمل و التي تركز عن طريق نوعين من الجزاءات هي جزاءات مالية تأخذ شكل الغرامات و جزاءات بدنية تشمل عقوبات حبس قصيرة المدة حسب جسامة المخالفة و قد يتم الجمع بين الجزائية في بعض الحالات .

و من أهم خصائص قانون العمل خاصية الحماية أي أنه في سبيل ضمان احترام قواعد هذا القانون الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، فإن المشرع قرن مخالفة أحكامه بجزاءات جنائية .

رابعا : مصادر قانون العمل

تعود عملية نشوء قواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل في النصوص القانونية و التنظيمية و مصادر خارجية تشكل قواعد قانون العمل التي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات و اتفاقيات .

أ : مصادر قانون العمل الداخلية

و يأتي ترتيب هذه المصادر وفقا لتدرج القوانين فتأتي المبادئ الدستورية في أعلى الهرم تليها النصوص التشريعية ثم النصوص و الأحكام التنظيمية و أخيرا الأحكام القضائية .

1- المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل

تتمثل المصادر الداخلية الرسمية في مجموعة القانونين والتشريعات المنظمة للعمل وتختلف أو تقسم بحسب قوتها الإلزامية، ابتداء من الدستوري بوصفه التشريع الأساسي للدولة، الذي يتضمن المبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع، فقد تضمنت الدساتير الجزائية المتعاقبة العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل مثل الحق في العمل، الحق النقابي، وكذا الحق في الاضراب.

كما تعتبر النصوص التشريعية الصادرة عن السلطة التشريعية بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل في التشريع، مصدرا مهما من مصادر قانون العمل في العصر الحديث ، و قد صدرت عدة نصوص تشريعية تضبط مجال العمل على غرار قانون علاقات العمل و القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الفردية ، قانون مفتشية العمل وغيرها من القوانين ذات الصلة بموضوع العمل .

وفي مقابل النصوص التشريعية هناك العديد من النصوص التنظيمية التي تصدر عن السلطة التنفيذية، والتي تتعلق بالعمل سواء فيما يخص الجانب التنفيذي للنصوص التشريعية، أو تلك تختص فيها السلطة التنفيذية فيما يخص الجانب التنظيمي، إذ يشكل النص التنظيمي وسيلة مرنة وفعالة لسد عجز النصوص التشريعية .

كما يلعب القضاء دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده و اعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها باسم الشعب و لكون القاضي ملزم بالبحث عن الحل في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها .

2- المصادر الداخلية غير الرسمية

و هي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام قانون العمل حيث تساهم المصادر غير الرسمية في تفسير قواعد قانون العمل وتتمثل على وجه الخصوص في الفقه من خلال الدراسات الفقهية التي تتناول قوانين العمل بالشرح والوقوف على الجوانب الغامضة فيها واقتراح الحلول اللازمة لها على المشرع ، و قد ساهمت الآراء و الدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام و النظم القانونية ذات الأبعاد الإجتماعية منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل و التخلي عن أحادية مبدأ سلطان الإرادة في السيطرة على العلاقات المهنية .

كما تعتبر الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي من شأنها إنشاء قواعد قانونية متميزة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتميز بها هذه الأعراف و عليه فإن الأعراف و الممارسات المهنية يمكن إن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع أو اعتمادها من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها .

وإلى جانب هذين المصدرين هناك الاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، ، إذ تعتبر الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الهامة لكونها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل حيث أن أحكام هذه الإتفاقيات أصبحت مكملة للقواعد القانونية و التنظيمية .

كما تحتل اللوائح و الأنظمة الداخلية التي يصدرها صاحب العمل من أجل تسيير العمل داخل مؤسسته من قبل المصادر التي تبناها المشرع الجزائري حيث عرف قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في المادة 77 منه النظام الداخلي على أنه: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزموا، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. و يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ "

و من ثم فإن طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر احتياطي للحكم في النزاع المعروض عليه كما يمكن أن تستمد منه بعض الأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية و هو ما يجعلها مصدرا مكملا للمصادر الرسمية و التفسيرية لقانون العمل .

ب: مصادر قانون العمل الدولية

نظرا لتشابه ظروف عمل العمال حيثما كانوا، سعت العديد من المنظمات الدولية إلى العمل من أجل حث الدول على إبرام معاهدات دولية بخصوص العمل وتتمثل أبرز هذه المنظمات في:

1- منظمة العمل الدولية

أنشئت بمقتضى معاهدة فارساي سنة 1919 بعد الحرب العالمية الأولى تهتم بتوحيد التشريعات العمالية ووضع تشريع دولي بشأنه، كانت تابعة لعصبة الأمم المتحدة ثم الأمم المتحدة بعدها كجهاز مستقل تابع لها.

2- المجلس الأوروبي

يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942، وتضم 40 دولة أوروبية، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الأطراف في أوروبا بشأن العمل .

3- منظمة العمل العربية

تم الإعلان الرسمي على قيام هذه المنظمة في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971 و هي وكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، حيث قامت بوضع عدة اتفاقيات وتقديم عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وتنقل اليد العاملة، والمرأة العاملة وغيرها من المسائل التي تهتم بها العمال .

وتبعاً لذلك تقوم هذه الهيئات بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية بحيث تصادق عليها الدول ومن بينها الجزائر، وتسعى إلى ضمان مواكبة تشريعاتها الوطنية لها مع العمل على توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية بقدر الإمكان .

خامساً : نشأة و تطور تشريعات العمل في الجزائر

إن المبادئ التي تمخضت عن الثورة الفرنسية وفي مقدمتها مبدأ حرية العمل كأحد أبرز الامتيازات التي تحصل عليها العمل جراء هذه الثورة سرعان ما أدى إلى نتائج عكسية، إذ أن ما ترتب عن قيام الثورة الصناعية من تطور في آلات الإنتاج ومن استعمال الآلات الميكانيكية واستعمال للطاقة البخارية كبديل للعمل البشري، أدى ذلك كله إلى زيادة كبيرة في نسب البطالة كما أن التوازن الذي سعت مبادئ الثورة الفرنسية إلى إقراره في العلاقات القانونية، لم يتجسد في إطار العلاقات العمالية نتيجة عدم التوازن الاقتصادي الصارخ بين العمال وأرباب العمل، إذ صار العمال يتحملون ضغوط أرباب العمل نتيجة النفوذ الاقتصادي الذي يمتلكونه في مقابل نقص فرص العمل، ما أدى بهم إلى قبول الشروط المجحفة التي تُملى عليهم .

أما على الصعيد القانوني فقد انعكس مبدأ حرية العمل من خلال مبدأ سلطان الإرادة الذي تضمنته معظم القوانين الحديثة ، الذي يقتضي ويفترض وجود مساواة قانونية في المراكز القانونية تستند على مساواة فعلية بين أطراف العلاقات القانونية تتمثل في المساواة في المراكز الاقتصادية.

غير أن هذا الافتراض لم يتحقق على أرض الواقع حيث بقيت التشريعات مقررّة للمساواة القانونية في حين لم تتحقق المساواة الفعلية أو المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وأرباب العمل، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال، وإخراجهم من الأطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة .

وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا، حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من سنة 1841، تهدف تارة إلى حماية الأطفال العمال، أو أخرى تهدف إلى تحقيق العدل الاجتماعي .

ويعزو الفقه ظهور التشريعات العمالية بصورتها الحديثة إلى عدة عوامل تتمثل في:

أ: العوامل المؤثرة في نشأة التشريعات العمالية

إن أهم الإعتبارات المؤثرة في نشأة قانون العمل مردها إلى عوامل اقتصادية و اجتماعية و اخرى سياسية .

1- الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية:

تتمثل الاعتبارات الاجتماعية في كون العمل ليس سلعة في سوق، وذلك بأن يضع العامل عمله في خدمة رب العمل، بل إن العمل لصيق بحياة العامل إذ يضمن له مستوى من العيش الكريم، لذا ليس من العادل اجتماعيا أن يخضع العامل -في سبيل سعيه إلى هذا العيش- إلى شروط عمل مجحفة، كما أنه من الناحية الاقتصادية فإن تحكم أرباب العمل في دواليب الاقتصاد جعل العمال في وضع تابع لهم تبعية اقتصادية من خلال الأجر الممنوح لهم، لذا ليس من الصائب ترك هذا الأمر بيد أرباب العمل مما استدعى تدخل الدولة من أجل ضبط الأجر من خلال تحديد حد أدنى لها.

2- الاعتبارات السياسية:

كان من أثر إقرار حق الانتخاب العام أن جعل من العمال قوة سياسية كبيرة سعت الأحزاب إلى ضمها واستمالتها من خلال انخراط هؤلاء العمال فيها، أو حتى من خلال تشكيلهم لأحزاب مستقلة تمثلهم، وهذا ما كان له الأثر الكبير على السياسات التشريعية للدول فيما يخص صون حقوق العمال، وذلك بسن نصوص قانونية تنظم العمل تتمثل فيما اصطلح عليه بقانون العمل .

ب: تطور قانون 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- تطور تشريعات العمل منذ الإستقلال إلى 1989 .

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

* قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

صدر هذا القانون سنة 1971، مؤكدا 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 هذا 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.

* القانون الأساسي للعامل

لقد هدف القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978 (الملغى) تلافي النقائص التي شابت النصوص السابقة له، خصوصا 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 بنصها على أنه: " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليديوي، 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 هدي 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.

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 اعطاء 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 ينص عليها القانون."

2- تطور تشريعات العمل منذ 1989 إلى يومنا هذا .

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.

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 و القانون 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 استنتجت 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.

و إلى جانب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل عرفت هذه المرحلة العديد من تشريعات العمل على غرار القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها. و القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

سادسا : نطاق تطبيق قانون العمل

عملا بأحكام القانون 11/90 فإن قانون العمل يطبق على علاقات العمل الفردية و الجماعية بين العمال و المستخدمين سواء كان المستخدمون أشخاص طبيعيين أو معنويين عموميين أو خواص، غير أن هناك بعض الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام هذا القانون .

حيث أوردت المادتين 03 و 04 من قانون 11/90 فنتين لا تخضعان لقانون العمل ، الفئة الأولى تشمل كل من :

- المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني .

- القضاة .

- الموظفون و الاعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الجماعات الإقليمية .

-مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

إذ تخضع هذه الفئة لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة بها وفقا لأحكام المادة 03 من قانون 11/90 .

أما الفئة الثانية فتشمل كل من :

- مسيرو المؤسسات .

- مستخدمو الملاحة الجوية و البحرية

- مستخدمو السفن التجارية و مستخدمو الصيد البحري

-العمال في المنزل

- الصحفيون

- المسرحيون و الممثلون التجاريون

- رياضيو النخبة

- مستخدمو البيوت

إذ تخضع هذه الفئة لأحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم عملاً بأحكام المادة 04 من القانون 11/90