

غياب النصوص والقوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات ذلت القطاع العام مما يدفع بالمؤسسات إلى تطبيق الأحكام المتعلقة بالمؤسسات الخاصة في القطاع العام . عدم الاستقرار هو الدافع وراء إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1975 لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص. هذه المبادئ هي ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق الحقوق والالتزامات . هدفه وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل بمعنى الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل في البلاد وفي مختلف قطاعات النشاط أي يحكم الفئات العمالية باختلاف أصنافها ودرجاتها والوظائف التي تمارسها أو المهن أو القطاعات التي تنتمي إليها. بما في ذلك قطاع الوظيفة العامة وهو ما أكدته المادة 02 من القانون 75-12 . القانون الأساسي العام للعامل سعى إلى وضع الأسس والقواعد التي يقوم عليها عالم الشغل محاولة منه توحيد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع عام أو خاص , الواضح أن هذا القانون وحد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان نوع القطاع أو صفة العامل حيث نص على : ((كل شخص يعيش من ناتج عمله اليديوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني)) . هذا هو المفهوم الذي حدده القانون الأساسي العام للعامل مع استثناء الأشخاص الذين يشتغلون لحسابهم الخاص . ع والمراسيم التطبيقية له وذلك من خلال مخطط يهدف إلى تطوير الأجور وتنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسات وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة المختصة في تقديم تقرير حول نجاعة القانون الأساسي العام للعامل جاء فيها بصفة عامة : أن هذا الأخير لن يحقق الأهداف المرجوة منه التي وضع من أجلها وعليه يتعين اتخاذ إصلاحات بخصوص هذا القانون وتكييف قواعده مع الأحكام المرتبطة بالمحيط الاقتصادي الجديد واللجنتين اللتين وكلتا بتقييم هذا القانون نشرت دراستين : - الأولى: في جانفي 1988 بعنوان: القانون الأساسي العام للعامل في إطار استقلالية المؤسسات . - أهم السبلات التي تقدمت بها هذه المجموعات (اللجنتين) : 3-ضعف الحوافز . نتيجة لهذه السبلات تقدمت مجموعات العمل باقتراحات لتكييف هذا العمل وتعديله في خطة عمل يتم تطبيقها وفق ثلاثة 3 مراحل : - أهم المبادئ التي ركزت عليها : 1-مبدأ التعاقدية : ضرورة وضع مبدأ تعاقد بين العامل وصاحب العمل سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية . 2-وضع أجهزة جديدة لتنظيم علاقات العمل : أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب بكل حرية واستقلالية . 4- ضرورة إعادة النظر في المسائل الهامة التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل : (الأجور وربطها بالإنتاج - المردودية والكفاءة) . نتيجة : هذه الاقتراحات وجدت قبول من قبل السلطات الرسمية والتشريعية (سنة 1990) عرفت صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد . قانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل صدر في أفريل 1990 . -إلغاء فكرة تسييس القوانين تطبيقا لأحكام دستور 1989 وترتب عن ذلك صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي بحت مثل : (قانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية - قانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب - قانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل) ما يميز هذه المرحلة أن قوانينها والمبادئ التي تقوم عليها اعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة وقطاعات الوظيفة العامة من جهة أخرى . 1-الحداثة : ظهوره يعود إلى السبعينات ومرد ذلك يعود إلى اهتمام السلطة العامة في السنوات السابقة ببناء هياكل تنموية إدارية واقتصادية وسياسية , 2-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 . هذا الحياد لا يعني فراغه من أي صفة ملزمة حيث نجد أن الكثير من الأحكام والقواعد الموجودة في قانون العمل تتسم بها لصفة ملزمة وتهدف للحد من الصراع بين مالكي وسائل الإنتاج ومالكي قوة العمل . الجوانب التي يتطرق إليها قانون العمل في الفقه الرأسمالي عموما هي : 2-القواعد التي تتضمن الامتيازات المدنية للعامل (الزيادة في الأجور) أو اكتسبها أو التي حققها عن طريق المطالب و الحركات العمالية الجماعية . خلاصة القول : قانون العمل في النظم الرأسمالية لا يوضع إلا عندما تفرضه Sad حتمية اقتصادية أو يطالب به العمال ويكتسبونه عن طريق النقابات العمالية وبهذا يمكن إعطاء مفهومه في الفقه الرأسمالي مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال في ظل مبدأ حرية التعاقد وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي حماية للمصلحة العامة من جهة ومصالح كلا الطرفين من جهة أخرى)) . تعريف قانون العمل في الفقه الاشتراكي : طالما أن الطبقة العاملة هي المالكة لوسائل الإنتاج فإن مهمة قانون العمل في المجتمعات الاشتراكية هو تحديد وتنظيم التزامات وحقوق العمال بين المجموعة العمالية على اعتبار أن المصلحة للجماعة . حيث يعرف بأنه : ((مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن

عمل تابع للعمال المؤجرين)) . المفهوم الراجع : 3- من حيث الجوانب التي ينظمها , التوسع في المواضيع التي يتناولها قانون العمل وإنما كل ما يتعلق بالعمال (أجور وترقيات) . خصائص ومميزات قواعد قانون العمل : قانون العمل بلغ درجة متقدمة من الاستقلالية والتكامل جعلت أحكامه أو قواعده تتميز بجملة من الخصائص أصبحت تشكل هوية خاصة به تميزه عن بقية القواعد القانونية الأخرى . - مبدأ سلطان الإرادة هو القانون المطبق على كافة العلاقات التعاقدية في شتى المجالات ويترتب عليه إجحاف وإسقاط في مصالح وحقوق العمال . - تدخل الدولة بتنظيم مجال العمل وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل عن طريق وضع قواعد منظمة لعلاقات العمل بصفة آمرة ويترتب عنها عدم السماح لأطراف العلاقة يتجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها . أ- الأحكام والمبادئ التي تضمنها قانون العمل وتهدف بصورة أساسية إلى حماية الطبقة العاملة ومنها على سبيل المثال : فكرة البطلان الذي يقتصر فقط على الأحكام التي يكون فيها مصلحة للعمال (المادة 135 من قانون 90-11 يكون Sad المعدل والمتمم) . (تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به . المادة 136 باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية)) . ومن أمثلة ذلك من المادة 80 إلى المادة 90 تحت عنوان : أجرة العامل .) . المادة 140 : (يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و 2000 دينار جزائري على توظيف كل عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية للعمل)) . 2- ذاتية المصدر : نتيجة حتمية للدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع أحكام وقواعد قانون العمل ترتب عنه اعتماد قانون العمل على متطلبات وظروف تميز بها قطاع النشاط إلى جانب قطاع العمال . وهذا ما يفسر مرور قواعد قانون العمل بمرحلتين من حيث التكوين والتطوير : المرحلة الأولى : تميزت بتراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون وذلك بوضع قواعد قانونية مرتبطة بالنظام العام وتحاول تحقيق المساواة بين العمال وأصحاب العمل من حيث الحقوق والواجبات . - بمفهوم بسيط ذاتية المصدر يقصد بها اعتماد المصادر التابعة من محيط وظروف العمل . 3- الواقعية وتنوع الأحكام : اختلاف مجالات العمل وذلك نتيجة لاختلاف طبيعة المهن والنشاطات اضافة إلى اختلاف الحالات الفردية للعمال فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يترتب عنه حتما اختلاف أحكام القانون بمعنى قواعد قانون العمل ليست قواعد عامة ومجردة بعيدة عن الواقع العملي وما يتطلبه وإنما هي انعكاس لهذا الواقع وترجمة حقيقية لما يتطلبه من إجراءات تنظيمية ومعطيات خاصة بكل نشاط وبكل مهنة وخصوصية كل فئة عمالية . - المشرع الجزائري انتهج أسلوبين معا مع فرق في المراحل . في المرحلة الأولى اعتماد الأسلوب الإداري لتطبيق القانون الأساسي العام للعامل . التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصال وتداولها (وتطورها) وتبادل التجارب والبحوث وظهور منظمات دولية وما يصدر عنها من اتفاقيات كذلك إضافة إلى التعاون النقابي بين مختلف النقابات وما تقوم به من نشاط مكثف . وهو الدافع وراء الاتجاه نحو التدويل الذي يمتاز به هذا القانون عن بقية فروع القانون الأخرى وإن كان من الناحية النظرية مقبولا إلا أنه عمليا هناك بعض التحفظات المرتبطة بظروف وشخص العامل ذاته . اطار تطبيق قانون العمل : قانون العمل وإن كان ينظم كافة العلاقات بين المستخدم والعامل أيا كان القطاع أو الأداة القانونية التي تربطهما إلى أن الواقع العملي أفرز استثناءات تقضي بضرورة التضييق من نطاق تطبيق قانون العمل وحصره على العمل التابع فقط . 2- معيار التبعية الاقتصادية . التبعية هي : قيام العامل بجميع الأعمال المتعلقة بنشاطه تحت إدارة وإشراف رب العمل . - فكرة التبعية تأخذ صورتين : تبعية قانونية وتبعية اقتصادية . 1- التبعية القانونية : يقصد بها العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينهما حيث يجعل العامل في مركز تابع لصاحب العمل يعطي الحق لهذا الأخير (صاحب العمل) حق إصدار الأوامر والتعليمات بشأن تنفيذ العمل ومراقبة العامل أثناء قيامه بعمله وتوقيع الجزاءات إذا لم يراعي العامل تلك الأوامر وأهمل تنفيذ العمل . - من صور التبعية القانونية : التبعية الفنية : وهي خضوع العامل لصاحب العمل خضوعا تاما من حيث كيفية أداء هذا العمل ومراقبة حسن أدائه وحق صاحب العمل في التدخل كلما تبين له تقصير أو إهمال من جانب العامل . وهذه التبعية تفترض ضرورة إلمام العامل بالأصول الفنية للعمل ومعنى ذلك وضع العامل في منصب يتناسب ومؤهلاته ومدى خبرته وهو ما يعبر عنه عادة بالمستوى المهني للعامل . التبعية الإدارية والتنظيمية : ومقتضاها أن يشرف صاحب العمل على العمال في الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل , هذه التبعية لا تتطلب إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية لمهنة العامل طالما يكفي بالإشراف التنظيمي فقط . يترتب على هذا النوع من التبعية أن كافة النتائج المترتبة عن العمل الذي يقوم به العامل أثناء قيامه بعمله يتحملها صاحب العمل طالما يؤديها العامل وفقا لأوامره وتوجيهاته وهو ما تقضي به المادة 129 من ق. يرى بعض الفقهاء ضرورة إيجاد معيار آخر يضاف إلى معيار التبعية القانونية حتى يتحقق الهدف وهو تحديد مجال تطبيق قانون العمل خاصة وأن هذه النظرية وجدت لها انتقادات : ● تعتمد على مبدأ المساواة الشكلية بين العمال وفي نفس الوقت علة

مبدأ سلطان الإرادة بالرغم من تراجع هذا المبدأ بعد تدخل الدولة بواسطة قوانين وتنظيمات تنظم علاقات العمل . ● هناك العديد من الفئات التي تعمل في إطار التبعية القانونية ورغم ذلك لا يحكمها قانون العمل . 2- التبعية الاقتصادية : مفادها ومضمونها أن يستفيد صاحب العمل بنشاط ومجهود عامل مقابل أجر يعتبر بالنسبة للعامل المورد الوحيد لرزقه . - هذا المعيار لا يهتم بسلطة التوجيه والرقابة التي تمثل أساس الرقابة القانونية وإنما تستند إلى اعتبارات مفادها أن صاحب العمل قد لا يكون في حاجة إلى متابعة ومراقبة نشاط العامل وتوجيهه وإنما يهتم فقط باستثمار أموال معينة يكلف العامل باستغلالها وتسييرها دون الحاجة إلى إخضاعه لرقابة أو توجيه . منع تشغيل فئات معينة (القصّر) . نطاق تطبيق قانون العمل في الجزائر : هذه المعايير مرت بثلاثة مراحل : ● المرحلة الأولى من (1962-1978) : كان تطبيق قانونين : الأول قانون علاقات العمل الفردية والثاني قانون المؤسسات الاشتراكية ● المرحلة الثانية من (1978-1989) : بدأ بتطبيق القانون الأساسي العام للعامل ويشمل جميع قطاعات الوظيفة العامة والعمال في جميع المجالات المختلفة سواء كان قطاعا إداريا أو اقتصاديا . أصبح هذا القانون هو قانون عام , تنظم عن طريق المراسيم والقرارات التنظيمية وبالتالي في ظل هذه المرحلة لا وجود هنا لمعيار تطبيق قانون العمل طالما أنه يطبق على جميع القطاعات . - عند التحليل نجد أن المشرع أخذ بمعيار التبعية القانونية والاقتصادية في نفس الوقت . يقصد بمصطلح التنظيم التوجيه والإشراف , والمادة 07 من هذا القانون تؤكد ضرورة قيام العامل بعمله تحت سلطة رب العمل ومعيار التبعية الاقتصادية يظهر من خلال تنظيم الأجر في هذا القانون . - استبعد المشرع الجزائري صراحة من مجال قانون العمل الموظفون العموميون والقضاة والعسكريون وعمال الهيئات والإدارات العمومية التابعة للدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري . مصادر قانون العمل : مصادره كمبدأ عام وكهدف أساسي تهدف إلى تحسين معيشة الأجير . 1- القانون واللوائح أو (التشريع) و النصوص التنظيمية : ● الأمر رقم : 97-02 المؤرخ في 01 نوفمبر 1997 . ● وكذلك قانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في العمل معدل ومتمم بموجب الأمر 91-22 . كمرسوم : 90-416 و 90-418) . 2- المصادر المهنية : 3- الأحكام القضائية : تلعب دورا كبيرا في صياغة قواعد قانون العمل وذلك بترسيخ بعض المبادئ بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية وهو ما يتعلق بالأحكام الحائزة على حجية الأمر المقضي فيه . ومن أهم المسائل التي نشأت بالعرف : فالقانون يعتبر المصدر الرسمي , أما الأحكام القضائية والاتفاقيات والعقد . والعرف فتعتبر كمصادر احتياطية لقانون العمل .