نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر : إن فكرة العمل نشأت وتطورت مع تطور الإنسان , لكن نظرة الإنسان لهذه الفكرة أخذت عدة صور وأشكال خاصة من حيث قيمة العمل ونطاقه. 1-مرحلة ما قبل الاستقلال (الاستعمار الفرنسي 1830-1962): هي الفترة التي نشأ فيها وتطور قانون العمل في فرنسا حيث أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا تطبق في الجزائر على أساس أن الجزائر تابعة لفرنسا لكن بنظرة استعمارية. القانون الذي صدر في 1947 دعم هذا الاتجاه القوانين الفرنسية في الجزائر ونتيجة لذلك لا يمكن الحديث عن قانون العمل الخاص بالجزائر خلال هذه الفترة. 2-مرحل ما بعد الاستقلال : وهي بدورها تنقسم إلى مرحلتين مرحلة القانون التشريعي ومرحلة القانون الاتفاقي ● مرحلة القانون التشريعي : من 1962 الى غاية 1989 تميزت هذه المرحلة بسن قوانين تشريعية تخص قانون العمل وبدورها انقسمت الى عدة مراحل ● المرحلة الأولى من (1962-1973) : الجزائر خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال تعاني فراغ قانوني في جميع المجالات بما فيها علاقات العمل. و في مختلف النشاطات بانتهاج سياسة الارض المحروقة مما جعلت الجزائر تواجه مشاكل متعددة خاصة تلك المتعلقة بالتشريع بشكل عام وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية وفي انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية قامت الدولة بإصدار قانون يقضي بتمديد القوانين الفرنسية إلى ما تعارض مع السيادة الوطنية. وهو حقا ما جاء به القانون رقم 62/157 المؤرخ في 31/12/1962 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية . في سنة 1966 صدر قانون الولاية والبلدية والوظيفة العامة الذي خص المؤسسات والإدارات العمومية فقط. أما علاقات العمل فبقيت كذلك , في سنة 1971 صدر القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971. المرحلة الثانية من (1974-1978) : سنة 1975 هي سنة الانطلاق لسن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل , حيث صدر قانون أمر 75-31 المؤرخ في 29/04/1975 يحدد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. وكذلك الأمر 75-32 المؤرخ في 29/04/1975 يتعلق بالعدالة في العمل. وكذلك الأمر 75-30 يتعلق بالمدة القانونية للعمل. وكذلك الأمر 75-33 يتعلق ب تحديد اختصاصات مفتشية العمل ملاحظة: إن هذه النصوص وظفت أساسا لتطبيق القطاع الخاص مع إمكانية تطبيقها في القطاع العام. هذه الفوضى وعدم الاستقرار هي الدافع وراء إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1975 لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص. و في سنة 1978 صدر القانون رقم 78/12 في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل. جاء انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حققها الميثاق الوطني ودستور 1976 . 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 . المؤرخ في 05 أوت 1975 . التطبيق العملي لهذا القانون ترتب عنه إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في مختلف المجالات حيث بلغت أكثر من 20 نص تشريعي (قانوني) وأكثر من 100 نص تنظيمي (مراسيم). ومن بين المسائل التي تناولتها : (المدة القانونية للعمل , العطل , تشغيل الأجانب , تنظيم الأجور والمرتبات , الضمان الاجتماعي والتكوين المهني . الخ. 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 , إداري أو اقتصادي . وبعد ذلك صدر القانون رقم 82/06 في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية حيث كان يسود في هذه الفترة نظام تعاقدي لعلاقات العمل بعد ان كان تفاوضي اتفاقي مع مبدأ حرية التعاقد وسلطان الارادة. المرحلة الثالثة من (1978-1989): إبتداءا من هذه السنة بدأت الجزائر تدخل في نظام جديد وهو نظام التسيير الاداري لعلاقات العمل إلى غاية 1989 مع صدور الدستور الجديد في 23/02/1989 * مرحلة القانون الاتفاقي : مرحلة مابعد 1989: جاءت استجابة للمرحلة الانتقالية من التسيير الإداري لعلاقات العمل إلى التسيير الاتفاقي بموجب دستور سنة 1989 هي المرحلة التي بدأ فيها التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات وتقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22 /12/1986 , 1-ضرورة إثراء وتحسين ق. أ.ع. 2-تم تكليف لجان جهوية و وطنية من أجل تقييم القانون الأساسي العام للعامل وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغاءه واللجنتين اللتين وكّلتا بتقييم هذا القانون نشرت دراستين : ـ الأولى: في جانفي 1988 بعنوان: القانون الأساسي العام للعامل في إطار استقلالية المؤسسات . ـ الثانية : في فيفري 1988 : تعديلات القانون الأساسي العام للعامل . ـ أهم السلبيات التي تقدمت بها هذه المجموعات (اللجنتين) 1-فشل هذا القانون في وضع ميكانيزمات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة . 2-ثقل الإجراءات وجمود القوانين بسبب فرض المساواة الشكلية . 3-

Summarized by © lakhasly.com

ضعف الحوافز والقضاء على روح المبادرة بالنسبة للعامل وروح المنافسة بالنسبة للمؤسسات . نتيجة لهذه السلبيات تقدمت مجموعات العمل باقتراحات لتكييف هذا العمل وتعديله في خطة عمل يتم تطبيقها وفق ثلاثة 3 مراحل : ـ المرحلة الأولى (1988-1989): تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه . ـ المرحلة الثانية (1990): هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد . ـ المرحلة الثالثة (1990-1994): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة بقطاع العمل . ـ 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 . 3-دور الدولة ينحصر في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل . 4- ضرورة إعادة النظر في المسائل الهامة التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل : (الأجور وربطها بالإنتاج ـ 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 . ـ اعتماد الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية . ـ 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 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

Summarized by © lakhasly.com