

المحاضرة الخامسة عشر:

قانون العمل الجزائري

1- نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر:

اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وتبعا لتغير الوضع العام فيها، وعلى العموم فإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة علاقات العمل تمكن من التمييز بين ثلاثة مراحل:

مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل أولها المرحلة الاستعمارية التي تميزت بسيطرة المستعمر الفرنسي على علاقات العمل ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر، حيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، إذ كان العامل الجزائري يفتقد الأدنى من حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة

1-1.أولا: مرحلة ما بين 1962 إلى 1975:

تمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، وهو تاريخ بدء سريان أمر 29/73 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، ويرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال، رغم ما قد يولده هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال، والاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة العمل (الطابع التعاقدي)، بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة على حساب التدخل التشريعي من قبل الإرادة، غير أنه وخلال هذه المرحلة بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادرة في 2 جوان 1966، وكذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

1-2.ثانيا: مرحلة ما بين 1975 إلى 1990:

وهي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 الى تاريخ إصدار قوانين 1990، لا سيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وتتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلائم والاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، والذي تجلى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية أمرة، واستبعاد لدور الارادة فيها، محاولة من المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل. شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدء من الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل، والأمر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، وكذلك الأمر 33/75 المتضمن القانون الأساسي للعامل، والذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل وفي كافة المجالات.

1-3. ثالثا: مرحلة ما بعد 1990:

يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادرت فيها، والتي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال والمستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدية.

2- مفهوم قانون العمل:

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي، وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، وقد اتخذ عدة تسميات " قانون علاقات العمل" على قانون العمل الجزائري الصادر سنة 1990، واختلفت وتباينت التسميات حسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون، سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي، مثل تسميته (بالتشريع الصناعي) و(القانون العمالي) و(القانون الاجتماعي)، وقد استقر الفقه والتشريع حديثا على تسميته (بقانون العمل).

وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيراً عن مختلف الروابط والعلاقات التبعية التي ينظمها.

2-1 تعريف قانون العمل:

وردت عديد من التعاريف بصدد قانون العمل ، غلا أن الاتجاه الغالب في الفقه يعرفه بأنه " مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين " ، وعلى هذا الأساس فإن قانون العمل يتشكل كالآتي:

- من حيث النصوص:

➤ لا يكفي قانون العمل فقط بالتشريعات، وإنما يتعداها إلى الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.

➤ من حيث مجال التطبيق: ينصرف تطبيق قانون العمل الحديث إلى جميع الفئات العمالية، وفي مختلف المجالات: الصناعية، التجارية، والخدماتية، فيما عدا الفئات المستثناة صراحة من الخضوع لقانون العمل لاسيما الموظفين، القضاة، وكذا المنتسبين لقطاع الدفاع الوطني.

- من حيث الجوانب التي ينظمها:

لا يقتصر قانون العمل على تنظيم الحياة المهنية للعمال، أثناء سريان علاقة العمل وعندما يتعداها إلى كل الجوانب التي لها علاقة بالعمل، حتى أثناء انقطاعه أو توقفه مثل وضعية التقاعد والمرض.

3- خصائص قانون العمل:

يتسم قانون العمل بكونه قانون مختلط، إذ يجمع بين قواعد القانون العام والخاص، حيث يصنفه الفقه ضمن فروع القانون الخاص لأنه ينظم منافع ومصالح خاصة تهم عددا كبيرا من أفراد المجتمع، ويتميز قانون العمل بخصائص معينة تميزه عن باقي القوانين نذكر منها مايلي:

3-1. حماية العامل:

لما كانت العلاقة غير متكافئة بين العامل والمستخدم، رغم حرية الإرادة والرضاء، فإن الشك يفسر لصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف، وما تدخل المشرع إلا لمصلحة العامل مع مراعاته توازن العلاقة بينهما، إذ تضمن الدولة فرصة العمل للأجير وفق شروط تراعي كرامته إلا لمصلحة العامل مع مراعاته توازن العلاقة بينهما، إذ تضمن الدولة فرصة العمل للأجير وفق شروط تراعي كرامته، فهي تتدخل في إعداد وتطبيق قانون العمل، بأن تحمي العلاقة التي تنشأ بين العامل والمستخدم حتى في تخلف عقد العمل، تكفي أي قرينة على قيام تلك العلاقة.

3-2. واقعي وعملي:

يهتم هذا القانون بالأوضاع المعيشية ويبتعد عن التجريد، يظهر ذلك من خلال تفصيله لقواعد وإجراءات ونظام العمل (الأجر، المدة، السن...الخ). يعتبر قانونا غير ثابت، يتغير وفق الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، يسعى المشرع إلى إيجاد آليات تراعي هذه الظروف (كإقراره للأجر الثابت والمتغير، مراعاة التركيبة الجسدية للعامل فيميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل).

3-3. قواعده آمرة:

تبرز مظاهر السلطة العامة في هذا القانون وتحد من تلك الإرادة، رغم أن علاقة العمل قوامها الرضا والإرادة، حيث أقر القانون 11/90، وأكد على احترام حقوق العمال كالمساواة في الأجر وممارسة حق الإضراب والعمل النقابي، ودورهم في تشكيل هيئة الحكم، وتدخل الدولة من خلال مفتشيه العمل والقضاء في تنفيذ أحكام القضاء. يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعا وملتزما بقانون العمل، وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلا، ولا يصلح تطبيقه أو تنفيذه. ويجسد قانون العمل نظاما عاما اجتماعيا يحمي العمال من الاستغلال، عبر الاتفاقيات العمل الجماعية التي تقر لهم حقوقا اقتصادية واجتماعية.

3-4. الطابع الجزائي:

قرر المشرع في حالة الإخلال بأحكام قواعد قانون العمل -التي معظمها آمرة- تشمل جزاءات وعقوبات المادة 138 وما يليها من القانون رقم 11/90، لكن التوجه لحماية المؤسسات المستخدمة، باعتماد آليات مرنة تخفف الأعباء عن هذه المؤسسات، بما يمكنها من تحقيق النجاعة، النمو والجودة.

4-تعريف العامل:

كما جاء في القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية فقد عرف العامل في المادة 2: " يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم" .

5-تعريف عقد العمل:

حسب المادة 8 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فعقد العمل عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعينين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل.

6-حقوق والتزامات العامل:

6-1- حقوق العامل:

جاء في قانون العمل مجموعة من الحقوق يتمتع بها العامل وهي تعتبر التزام في ذمة صاحب العمل وهي:

6-1-1. الحق في الأجر:

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل وهو من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل وهي من التزامات المستخدم، فيقصد به ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، أو هو المبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان في العقد وفقا لأسس تحديد الأجرة (قانون 11/90، المادة 8، 1990).

6-1-2. الحق في ممارسة النشاط النقابي:

أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسي نقابة، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 14/90 المؤرخ بتاريخ 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي: "أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

6-1-3. الحق في التكوين والترقية المهنية:

ألزم المشرع في نص المادة 57 من القانون 11/90 صاحب العمل بإجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات وندوات دراسية لمصلحة العمال، لتحسين مستواهم ومؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الاطلاع على أفق جديدة بغية تزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم، وألزم في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

6-1-4. الحق في التقاعد:

يعتبر التقاعد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل، إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لا سيما توفر شرط السن وذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل، أما بالنسبة للمرأة يجوز بناء على طلبها إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة بناء على المادة 06 من القانون 12/83 المؤرخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، فضلا عن ذلك مدة العمل الذي قام به العامل خلال مسيرته المهنية، مع دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق، وهي مقدرة ب32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل.

6-1-5. الحق في الراحة والعطل القانونية:

حسب نص المادة 55/03 من الدستور من حقه مكفول في العطل حسب التشريع المعمول به.

6-1-6. الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:

تتقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل والدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة والمرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي والتي تمتد لفروع العامل وأصوله المكفولين ولزوجه.

أسئلة التقويم:

- ✓ ما المقصود بقانون العمل؟
- ✓ أذكر خصائص قانون مع توضيح باختصار.
- ✓ تحدث عن حقوق والتزامات العامل مع توضيح.