

المحاضرة الثالثة: تطور قانون العمل في الجزائر

الجزائر كغيرها من الدول التي اهتمت بقطاع العمل، ويظهر هذا الاهتمام من خلال سن قوانين تنظم مختلف جوانب علاقات العمل، وقد مر قانون العمل في الجزائر بعدة مراحل حتى وصل الى ما هو عليه الان، وسنتطرق في هذا العنصر الى هذه المراحل:

1- مرحلة ما قبل الاستقلال:

السياسة العامة الفرنسية في الجزائر:

قبل أن نتطرق لتطور قانون العمل في هذه الفترة حري بنا أن نتطرق أولا للسياسة العامة التي كانت تطبقها فرنسا في الجزائر، وذلك حتى نفهم الأوضاع التي كانت سائدة، وكيف أثرت هذه السياسة مستقبلا على الأوضاع في الجزائر، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- المجال السياسي:

- ✓ محو الكيان الجزائري وسائر مظاهر السيادة الوطنية (العلم، الإدارة، ...).
- ✓ ادماج الجزائريين واعتبارهم فرنسيين من الدرجة الثانية بناء على مرسوم 1885 وأطلق عليهم الفرنسيين المسلمين.

- المجال الاقتصادي:

- ✓ استخراج الموارد الطبيعية من الجزائر وتحويلها إلى فرنسا.
- ✓ تحويل كل المنتجات الفلاحية من الأراضي الخصبة إلى فرنسا وأوربا.
- ✓ حث اليد العاملة - لانخفاض أجرها - على الهجرة إلى فرنسا للعمل في مصانع الحديد في الشمال الفرنسي واستغلالها في الاعمال الشاقة الأخرى .
- ✓ اعتبار الجزائر مصرفا تجاريا كبيرا للمبادلات التجارية.

- المجال الثقافي والاجتماعي:

- ✓ غلق معظم معاهد ومدارس التربية والتعليم التي كانت موجودة قبل الاستعمار.
- ✓ منع تدريس اللغة العربية والحث على تعليم اللغة الفرنسية.
- ✓ استعمال اللغة الفرنسية في الإدارة وحتى في الأحوال الشخصية والقضاء.
- ✓ محاربة حركة جمعية العلماء المسلمين لتدريسها اللغة العربية في مدارسها ومعاهدها الحرة.

✓ تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعلم في مدارسها ومعاهدها شرط أن لا يصلوا إلى التعليم العالي، واستغلالهم كمتترجمين في الإدارات والقوات الفرنسية، واستخدامهم لمحاربة الثقافة العربية الإسلامية.

وعليه فالجزائر في ذلك الوقت كانت مستعمرة فرنسية لذلك فقد كانت القوانين الفرنسية هي التي تطبق على علاقات العمل، إلا أن العامل الجزائري كان يفتقد لادنى حقوقه، ولم يكن أمام العمال الجزائريين في تلك الفترة إلا المطالبة بالحرية والاستقلال، وظهر ذلك جليا من خلال الإضرابات العديدة التي اكتسبت الطابع الاجتماعي، وأحيانا أخرى الطابع السياسي، وهذا ما أدى إلى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، إلا أن قانون العمل الجزائري لا يمكن الحديث عنه إلا بعد الحرية والاستقلال

2- مرحلة من 1962 إلى 1965:

وجدت الجزائر نفسها بعد الاستقلال أمام وضع اقتصادي واجتماعي وثقافي منهار، تجلت معالمه في تفشي الأمية والجهل وانتشار الأمراض وقلة البنى التحتية، ونقص في الموارد المالية والبشرية التي تكون في مستوى تحدي الأوضاع، ولذلك فقد كان مستقبل البلاد متوقفا على الطريقة المثلى التي ستبناها الجزائر لمواجهة هذا الإرث الذي اتسم بضعف الاقتصاد الوطني، حيث خلفت فرنسا وراءها حوالي 800 مؤسسة مخربة إن لم تكن معدومة تماما، بالإضافة إلى مغادرة كل الإطارات التقنية وضعف وسائل التحويل وقلة الإطارات المؤهلة حيث هاجر حوالي: 350000 إطار عال و35000 إطار متوسط و100000 عامل موظف، بالإضافة إلى أن أغلبية السكان الجزائريين يقيمون في الأرياف وأمينين بنسبة 90 %، إلى جانب عدم التحكم في القطاعات الموروثة عن الاستعمار وقلة الأموال

لقد تميزت هذه الفترة برسم معالم السياسة الاقتصادية من خلال وضع الركائز الأساسية للنموذج التنموي الذي سيعتمد لاحقا، قصد إخراج البلاد من حلقة الفقر والتخلف من جهة وبعث الوحدات الإنتاجية التي شوهدت من طرف المستعمر من جهة أخرى

لقد تبنت الجزائر منذ الاستقلال سياسة هامة لسد الفراغ في الكفاءات واليد العاملة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، وعملت جاهدة على توفير ذلك في وقت قياسي لدفع عجلة التقدم إلى الأمام كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسسية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية الشاملة، وذلك من خلال صدور بعض التشريعات والقوانين التي كانت تهدف أغلبها إلى محو اثر التشريعات السابقة، وقد كانت هذه التشريعات في بداية الامر اقرب إلى الامال والطموحات العريضة منها إلى الأهداف أو البرامج المحددة

وعليه نستطيع القول وامام هذه الاوضاع ان الجزائر في هذه الفترة كانت:

- امام فراغ قانوني وتنظيمي مما جعلها تواصل العمل بالقوانين الفرنسية بعد نيلها استقلالها مباشرة الا ما يتنافى منها مع السيادة الوطنية وذلك في انتظار صدور تشريع عمل جزائري، وذلك بإصدار القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي الا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية

- بعض التشريعات التي صدرت:

✓ الامر رقم 20-62 المؤرخ في 24 اوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الاملاك الشاغرة

✓ المرسوم رقم 38-62 المؤرخ في 23 نوفمبر 1962 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة

✓ المرسوم رقم 88-63 المؤرخ في 18 مارس 1963 المتعلق بتنظيم الاملاك الشاغرة

✓ مراسيم من 22 الى 28 مارس 1963 المتعلقة بتنظيم القطاع المسير ذاتيا

- تبني نظام التسيير الذاتي والغاؤه بتاريخ 19 جوان 1965، واستبداله بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، وقد شهدت هذه المرحلة هيمنة الدولة على هذه المؤسسات والشركات من خلال تدخلها لاعادة هيكلة الوحدات الاقتصادية وتدخلها عبر التخطيط التنموي (المخططات التنموية)

3- مرحلة من 1966 الى 1970:

خلال هذه المرحلة تم اصدار قانون الوظيفة العمومية وهو القانون رقم: 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، ونص على عدة مبادئ تتعلق بالثبوت والترقية والحماية الاجتماعي والتقاعد ... الخ، وما يؤخذ على هذا القانون انه اختص فقط في مجال الوظيفة العمومية واستثنى عمال المؤسسات الاقتصادية

4- مرحلة من 1971 الى 1977:

- يعتبر الامر رقم 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات اول قانون للعمل في الجزائر المستقلة، حيث كرس هذا القانون مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الانتاج وبذلك اصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد، ومع ذلك لم تكن غايته تاسيس قانون ينظم كافة علاقات العمل بسبب عدم التجانس والاختلاف في الاحكام المطبقة في مختلف القطاعات

- وفي سنة 1975 تم صدور الامر رقم 71-75 المؤرخ في 19 نوفمبر 1975 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، غير ان هذا القانون كان بعيدا نوعا ما عن الواقع، فالقطاع الخاص كاد يكون منعزلا لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال هذه المرحلة
- في نفس السنة صدر الامر رقم 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،
- كما صدر في نفس السنة الامر رقم 75-32 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل
- وصدر من نفس السنة الامر رقم 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

5- مرحلة من 1978 الى 1982:

- في سنة 1978 تم اصدار القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل الذي جاء تكريسا للمبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976، وقد جاء هذا القانون بمبدأين هامين هما:
- مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد، وظهر ذلك جليا من خلال مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال سواء في القطاع العام او في القطاع الخاص وفي المؤسسات الاقتصادية او في المؤسسات او الادارات العمومية، ومن خلاله صدرت عدة قوانين ومراسيم نذكر منها:
- ✓ القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وقد جاء هذا القانون ليعين الاجراءات الخاصة بتسوية النزاع الجماعي المطبقة في المؤسسات الاشتراكية، والاجراءات الخاصة المطبقة في القطاع الخاص، واجراءات المصالحة المتبعة امام مفتشية العمل ثم اجراءات المصالحة والتحكيم على المستوى الوطني
- ✓ في نفس السنة صدر القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 افريل 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية
- ✓ كما صدر في نفس السنة المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (حيث تضمن بعض الاحكام المفصلة للاحكام العامة الواردة في القانون رقم 82-06 السالف الذكر)

6- مرحلة من 1983 الى 1988:

- خلال هذه المرحلة وفي سنة 1983 بالضبط تم صدور اهم القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي، نذكر منها القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث غطى هذا القانون المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاء،

- وقد صدر في نفس السنة القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، حيث حاول هذا القانون توحيد الاحكام المتعلقة بالعمال الاجراء والموظفين في الهيئات والادارات العمومية
- ثم جاء القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، وقد كان الهدف منه تاسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، يطبق على جميع العمال أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه
- كما تم صدور القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي
- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث قسم هذا الاخير المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الى ثلاث: عامة وطبية ومنازعات تقنية متعلقة بالنشاط الطبي، وقد حددت لكل نوع من هذه الانواع اجراءاته الخاصة ما يلاحظ هو:

- ان القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الصادرة خلال هذه الفترة استطاعت ان تساير النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي انتهجته الجزائر انذاك
 - المبالغة في تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل
 - نظرة المشرع للعامل كانت اجتماعية اكثر منها اقتصادية
 - معالجة مشكلة البطالة بطرق غير عقلانية، حيث عملت الدولة على خلق اكبر عدد ممكن من مناصب العمل متجاهلة امكانيات وقدرات المؤسسة المالية والاقتصادية
- مرحلة 1989 الى الان:

- لقد اثرت الازمة الاقتصادية العالمية على الاقتصاد الوطني، خاصة بعد انخفاض قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فلم تعد خزينة هذه الاخيرة قادرة على تدعيم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات الاقتصادية العمومية، وازدادت الاوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة تدهورا فكان من الضروري القيام بجملة من الاصلاحات في شتى الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية وهذا ما جاء في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996، ومن بين اهم الاصلاحات:
- في المجال السياسي: التعددية الحزبية بدل الحزب الواحد، الا ان انشاء الاحزاب يخضع لجملة من الشروط (المادة 42 من دستور 1989 المعدل بدستور 1996 حيث تنص على " حق انشاء الاحزاب السياسية معترف به ومضمون ... لا يجوز تأسيس الاحزاب السياسية على اساس ديني او لغوي او عرقي او جنسي او مهني او جهوي ... يحظر على الاحزاب السياسية كل شكل من اشكال التبعية للمصالح

او الجهات الاجنبية ... لا يجوز ان يلجأ حزب سياسي الى استعمال العنف والاكراه مهما كانت طبيعتها وشكلهما ...")

- في المجال الاقتصادي: انتقال الجزائر من النظام الاقتصادي الموجه القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل الى اقتصاد السوق القائم على قانون العرض والطلب والمنافسة المشروعة وحرية التجارة والصناعة والخصخصة (ارجع للمادة 37 من الدستور)

- في اطار علاقات العمل:

✓ فقد كرس الدستور الجديد مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية لم يكن معترف بها من قبل، من اهمها الاعتراف للعمال بالحق في انشاء المنظمات النقابية بعدما كان العمل النقابي حكرا على منظمة نقابية واحدة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (المادة 56 من دستور 1989)

✓ نظرا لانسحاب الدولة في تنظيم علاقات العمل وتخليها عن حماية الطرف الضعيف والذي هو العامل فقد منح الدستور الجديد للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة وذلك من خلال الاعتراف لهم ولاول مرة بحق اللجوء الى الاضراب المشروع (المادة 57 التي تنص على: الحق في الاضراب معترف به، يمارس في اطار القانون ...)، مع العلم ان هذا الحق لم يكن مسموحا به في ظل التشريعات العمالية السابقة الا في القطاع الخاص

تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة وتطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أفريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، وقد ارتكز المشرع في اصداره لهذا القانون على النصوص التشريعية السابقة الملغاة منها

- الامر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات

-والامر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص

- والقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له

علما ان هذه القوانين كلها الغيت ولم تعد تتماشى والتوجه الاقتصادي الجديد

لكن هذا القانون هو الاخر لم يعرف الثبات والاستقرار لكون احكامه وردت عامة تحتاج الى نصوص تنظيمية لتفصيلها وتعديلها حتى تتكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها البلاد، لذلك فقد عدلت بعض احكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لتكون اكثر تماشيا مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، ومن امثلة ذلك:

- ✓ تعديل المادة 73 المتعلقة بطريقة تحديد الاخطاء الجسيمة بموجب المادة 2 من القانون 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991
- ✓ الغاء المادة 72 من القانون رقم 11-90 بموجب المادة 35 من المرسوم التشريعي 09-94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا ارادية ولاسباب اقتصادية
- ✓ تعديل المادة 87 من القانون 11-90 باضافة المادة 87 مكرر بموجب المرسوم التشريعي 03-94 المتعلقة بمكونات الاجر الوطني الادنى (الاجر الاساسي+ كافة التعويضات + المنح مهما كانت طبيعتها) ومع ذلك فان هذه المادة لا تزال محل نقد من طرف الباحثين والمنظمات النقابية للعمال
- ✓ تعديل المادة 12 بموجب الامر رقم 21-96 حيث شمل التعديل حالات ابرام عقود العمل المحددة المدة
- ✓ الغاء المواد من 22 الى 26 من القانون 11-90 بموجب الامر 03-97 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل حيث حدد المدة بموجب هذا الامر 40 ساعة في الاسبوع في الظروف العادية بدل 44 ساعة على ان توزع خلال 5 ايام على الاقل
- ✓ تعديل المادة 52 من القانون 11-90 بالامر رقم 02-97