

المحاضرة 02: تطور تشريعات العمل في الجزائر.

تمهيد:

كان استقلال الجزائر العام 1962 حدثا تاريخيا مهما للشعب الجزائري، فقد أفلت معه مرحلة من الغبن والفقر والتمييز ومن مصادرة لحقوق الجزائريين في العيش الكريم. مع السنوات الاولى للاستقلال كانت الوضعية الاقتصادية تشير إلى تهالك لقطاعات الصناعة والزراعة والتجارة، حيث أن معظم المؤسسات الموجودة آنذاك في غالبيتها أشبه بمانيفككتوريات تتميز بضعف مردودها الاقتصادي. أما نشاط الزراعة فقد هيمن عليه الرأسمال الكولونيالي الذي كان يحوز على أجود الأراضي، فيما بقيت التجارة مرهونة لأعمال الاستيراد. أما في قطاع الصناعة البترولية فقد هيمنت عليه الشركات الفرنسية. عموما تشير الوضعية الاقتصادية عطالة كبيرة لقوة العمل الجزائرية، وهو ما جعل خط الهجرة من الجزائر إلى فرنسا بالخصوص يتزايد بشكل ملحوظ.

اعتبر قانون العمل الفرنسي ساري المفعول في الجزائر المستعمرة، حيث استفاد العمال المعمرون من مزايا القانون فيما ظل الجزائريون محرومون منها. وعلى العموم فإن العمال الجزائريون سواء في قطاعي الفلاحة والصناعة والخدمات كانوا يعملون في أغلبهم في مهن تنفيذية شاقة، ويشكلون نسبة قليلة مقارنة بالمعمرين، ونفس الوضع يمكن سحبه على العمال الجزائريين في المهجر الفرنسي حيث أنهم كانوا يعملون بالخصوص في قطاع البناء والأشغال ومهن أخرى. في ظل هذه الظروف فقد استطاع العمال الجزائريون أن ينقلوا اهتمامهم إجحاف علاقة العمل في النظام الاستعماري إلى وعي بضرورة الحرية والاستقلال حيث تأسس في العام 1956 الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أسند ثورة التحرير بالإضرابات وإقفال المحال التجارية في عديد المرات للتعبير عن مساندة العمال للثورة.

تتميز مرحلة الاستقلال بضعف في التأطير حيث يقل عدد الجزائريين الذين يملكون مؤهلات تكوين عالية، وبالتالي ينعكس على ذلك على تواجدهم في مناصب التسيير التي همشوا منها، إضافة إلى مغادرة المستوطنين للجزائر تاركين عديد المؤسسات الخدمية والمانيفاكتورية في وضعية تعطل. بالنتيجة كان هذا الظرف موجبا للدولة لإنشاء قاعدتها المادية (الاقتصادية) كمستثمر ومنتج تؤدي واجباتها نحو الجماهير المتطلعة لتحسين ظروفها المعيشية. لقد تبنت الدولة منذ الاستقلال خيارات سياسية واقتصادية متكيفة مع الوضعين المحلي والدولي، لهذا فقد كان قانون العمل متغيرا وفقا لتغير هذه الخيارات. على العموم يمكن التمييز بين ثلاثة مراحل لتطور التشريع المتعلق بعلاقات العمل:

المرحلة الأولى 1962-1975:

تتميز هذه الفترة بفرغ قانوني في مجالات عديدة، وبظرف مؤسسي واقتصادي قاهر بسبب المغادرة الجماعية للمعمرين، وعليه فقد صدر القانون 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي يمدد "العمل بالقوانين الفرنسية التي كان معمولاً بها، وبالطبع مع إيراد بعض الاستثناءات، فقد جاء في المادة الأولى منه "يمدد التشريع المعمول به إلى غاية 1962/12/31 باستثناء النصوص المخالفة للسيادة الوطنية" كما نصت المادة الثانية على أنه "تعد باطلة جملة النصوص التي تمس سيادة الدولة الداخلية والخارجية والتي لها طابع استعماري أو عنصري، وكذلك تعد باطلة النصوص التي تمس الحريات الديمقراطية"(محمد القطبي، الإطار المفاهيمي للأملاك الشاغرة في القانون الجزائري 2022: 438-439).

وبسبب مغادرة المعمرين للجزائر سنة 1962 الذين تركوا وراءهم العديد من المزارع والمصانع ممن دون استفادة الدولة منها اقتصادياً، فقد أصدرت الدولة العديد من القوانين لتنظيم وتسيير الاملاك الشاغرة من بينها "المرسوم 02/62 المؤرخ في 1962/10/22 المتعلق بإنشاء لجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة، بحيث يتم التسيير في المؤسسات الزراعية التي تشغل أكثر من عشرة عمال من قبل لجنة من ثلاث أعضاء على الأقل يتم انتخابهم من طرف مجموع العمال الذين يعملون عادة في المؤسسة، وفي النهاية فإن لجنة التسيير وبمجرد اعتمادها فإن رئيسها يتولى المهام المحددة للمدير المسير بموجب المادة 11 من الأمر 20/62 بتاريخ 24 أوت 1962 المتعلق بحماية وتسيير الاملاك الشاغرة"(محمد القطبي، 2022: 443).

أُسندت للعمال مهام تسيير أملاك ومؤسسات الشاغرة وفقاً للأمر رقم 62-20 الصادر في 24 أوت 1962. وحتى العام 1971 صدر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تضمن في ديباجته أن الأمر 71-74 جاء ليحدد حقوق العمال وليس ليعبط علاقات العمل، فالعامل "الذي أصبح منتجا ومسيرا وساعيا في سبيل تنوير المجتمع الحق الأساسي في العمل والاستقرار وفي حماية عمله، كما أن له الحق في تغيير وضعه بكيفية جذرية في الصعيد الإنساني... ولكي يكون العامل أهلا للتمتع بتلك الحقوق وللقيام بهذه الواجبات، يلزمه ان يبذل مجهودا دائما لتحسين وعيه السياسي ... على هذه النقابة أيضا أن تقوم بتنظيم العمال وبإثارة وعيهم السياسي.... وفي القطاع الاشتراكي تكون حقوق العمال مضمونة بحسب نوع المؤسسة وتمارس هذه الحقوق على الخصوص بواسطة الاشراك المباشر في التسيير" (الجريدة الرسمية 1971 العدد 101: 1732)

أما الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات (الجريدة الرسمية 1971 العدد 101). والذي يعطي للعمال أحقية المشاركة في التسيير. ويعرف العامل بأنه: كل شخص يعيش من حاصل عمله

ولا يستخـم لمصلحته عمالآ آخريـن في نشاطه المهني" (الجريدة الرسمية 1971 العدد101: 1736). ويستفيد العامل من:

-دخـل أدنى تبعـا لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد

-الحقوق المتعلقة بالأمن والتأمينات الاجتماعية وفي ضمنها المنح العائلية

-علاوات عن قابلية الإنتاج

-شروط ملائمة متعلقة بحفظ الصحة والأمن

-الحق في جزء من الأرباح الحاصلة من نشاط المؤسسة

-الحق النقابي

-الحق في التكوين المهني والتربية الاجتماعية الثقافية

وبالنظر إلى توجس الدولة من البرجوازية ومن أن تتحول لحليف محتمل للإمبريالية العالمية فقد حاولت الضبط ضبط عمل القطاع الخاص الوطني على الرغم من هامشيته في الاقتصاد الوطني، حيث أصدرت الدولة الأمر 71-75 المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص.

في إطار تدعيم التوجه الإيديولوجي والاقتصادي للدولة، خصوصا في علاقة الدولة مع الجماهير ومع التحديات التي تخص التشغيل، إشراك العمال في الجهد الوطني للتنمية، الرفع من نسب التكوين في قطاعات التربية والتعليم والتكوين المهني، بما يتماشى مع مقتضيات الاقتصاد الوطني الذي أريد له أن يحرق مراحل النمو في سبيل تحقيق التقدم. الثورات الثلاث (الصناعية-الزراعية-الثقافية)، في ظل مشروع وطني متقدم، والتفاف جماهيري واسع ونمو ديمغرافي أصبح يلامس نسب عالية تصل إلى حالة الانفجار السكاني، وما يترتب عنه زيادة احتياجات السكان، فقد افترض كل من الدولة تنظيم وتقنين الحياة المهنية. على هذا الأساس كانت سنوات سبعينيات القرن العشرين حبلـى بالقوانين وم بينها:

*الأمر رقم 75-30 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، وقد جاء في

مبررات هذا الأمر ما يلي:

"نظرا للضرورة الأكيدة لتوسيع وتعزيز الطاقات الإنتاجية للبلاد بقصد تلبية مستلزمات تنميتها الاقتصادية والاجتماعية وضمان نجاح الثورة الاشتراكية. ونظرا للاتساع الاستثنائي للجهود المترتبة على الامة لإنجاز أهداف التشييد الوطني وبناء مجتمع اشتراكي. وحيث أن تعبئة العمال وحدها لتحسين الإنتاج والإنتاجية خليقة بضمان التنمية المستمرة والحررة للبلاد وكفيلة بترقيتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية". وقد نصت المادة الاولى على أنه "تحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي بـ 44 ساعة وذلك في المصالح العمومية للدولة والجامعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية

والمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي أو الثقافي والشركات التعاونية وكذلك المؤسسات الخاصة" (الجريد الرسمية 1975 العدد 526:39). والملاحظ هنا أن هذا الأمر عام وملزم في تطبيقه على جميع الأعمال سواء كانت عمومية أو خاصة.

*الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

جاء هذا الأمر ليضع حدا لكل أشغال الاستغلال والمساومة أو الخضوع التي يمكن ان يتعرض لها العامل في القطاع الخاص. وهذا الأمر هو تكفل دولاتي بحقوق المواطنين العاملين في هذا القطاع، وهو في جانب آخر يمثل شكلا حمائيا لحقوقهم ولظروفهم في العمل، كما أن هذا الأمر استجاب لكل الأوضاع التي يمكن أن يكون عليها العامل في القطاع الخاص، والتي يكفلها الأمر بنفس التساوي مع العمال في القطاع العمومي. تنص المادة الاوئل على أن احكام هذا الأمر تطبق "على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا وعلى كل عامل متدرب من كلا الجنسين فيلا القطاع الخاص" (الجريد الرسمية 1975 العدد 527:39). يتضمن هذا الأمر 362 مادة، موزعة على كتب وأبواب وفصول وأقسام وفقرات، ويمكن تلخيصها في الجدول الموالي:

محتوى الامر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975			
الكتاب الأول: علاقات العمل			
الباب الاول: العلاقات الفردية للعمل			
الفصل الأول: عقد وعلاقة العمل			
القسم الأول: التكوين والإثبات والقواعد العمدة لعلاقة العمل	القسم الثاني: وقف علاقة العمل: الخدمة الوطنية/المرض/السنة النوافس/الوكالات/الإضراب/إغلاق محلات العمل	القسم الثالث: انتهاء علاقة العمل: الانتهاء القانوني لعلاقة العمل/إنهاء علاقة العمل بفعل العامل/التسريح الفردي/التسريح الجامعي/أحكام مشتركة	
الفصل الثاني: عقد التمهين			
القسم الأول: الاحكام المتعلقة بتمهين القصر: أحكام عامة/إتزمات صاحب العمل/التزامات العامل المتدرب/فسخ عقد التمهين/	القسم الثاني: الاحكام المتعلقة بتمهين الأشخاص الراشدين		
الفصل الثالث: أحكام خاصة ببعض أصناف العمال			
القسم الأول: العمال في المنزل	القسم الثاني: الممثلون التجريون	القسم الثالث: رجال البحر	
الفصل الرابع: الاتفاقيات الجماعية			
القسم الأول: القواعد العامة	القسم الثاني: الإجراء المتعلق بإعداد الاتفاقيات الجماعية	القسم الثالث: اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية	القسم الرابع: تنفيذ الاتفاقية
الكتاب الثاني: التكوين المهني وتنظيم الاستخدام			
الباب الأول: التكوين المهني			
الباب الثاني: نظام الاستخدام			

الفصل الاول: القواعد العامة		الفصل الثاني: القواعد المتعلقة باليد العاملة الأجنبية	
الكتاب الثالث:أجور العمال			
الباب الأول: التحديد القانوني للحد الادنى المضمون للأجر الوطني			
الباب الثاني: الحماية القانونية للأجور			
الفصل الأول: الوسائل ودورية الأجور وإثبات دفعها			
الفصل الثاني: الاقتطاعات من الأجور غير الاقتطاعات المتممة بعنوان الضرائب والتريع الخاص بالضمان الاجتماعية:			
القسم الأول: الاقتطاعات المتممة من صاحب العمل والكفالة	القسم الثاني: مخازن التوريدات	القسم الثالث: ضمان الاجور وامتيازاتها	الفصل الرابع: حماية الأجور وتقادم دعوى الأداء
الفصل الخامس: أحكام خاصة متعلقة بمراقبة وتوزيع الأموال الخاصة بانتفاع العمال في المطاعم والفنادق والنشاطات المماثلة			
الكتاب الرابع: شروط العمل			
الباب الأول: شروط العمل			
الفصل الأول: سن القبول في العمل		الفصل الثاني: مدة العمل:	
القسم الأول: القطاع غير الفلاحي/القسم الثاني: القطاع الفلاحي / القسم الثالث: العمل الليلي / الراحة الأسبوعية/القسم الخامس: أيام الاعياد			
الباب الثاني: عطل العمل			
الفصل الأول: العطل السنوية			
القسم الأول: القواعد العامة	القسم الثاني: جمع العطل أو تأجيلها أو تجزئتها	القسم الثالث: تعويض العطلة	القسم الرابع: صناديق العطل المدفوعة الأجر
الفصل الثاني: العطل الخاصة			
الفصل الثالث: العطل المرضية			
الباب الثالث: الوقاية الصحية والأمن وطب العمل			
الفصل الأول: القواعد العامة			
القسم الأول: التدابير العامة للحماية الصحية وسلامتها		القسم الثاني: الاحكام الخاصة بعمل النساء والأولاد	
الفصل الثاني: هيئات حفظ الصحة والأمن			
القسم الأول: اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بحفظ الصحة والأمن		القسم الثاني: أحكام مختلفة	
الفصل الثالث: طب العمل			
القسم الأول: القواعد العامة	القسم الثاني: الهيئات	القسم الثالث: الاحكام المطبقة على الأطباء الذين يمارسون طب العمل	القسم الرابع: الالتزامات المشتركة بين جميع الوحدات فيما يخص طب العمل
القسم الخامس: الأماكن والادوات			
الفصل الرابع: أحكام خاصة			
الباب الرابع: تسوية النزاعات الجماعية			
الفصل الاول: المصالحة		الفصل الثاني: التحكيم	

الكتاب الخامس: التصريح بالافتتاح والسجلات الإلزامية ولصق الإعلانات			
الباب الأول: التصريح بالافتتاح			
الباب الثاني: الإعلانات الملصقة والسجلات			
الكتاب السادس: العقوبات			
الباب الأول: أحكام عامة			
الباب الثاني: أحكام خاصة			
الفصل الأول: علاقات العمل			
القسم الأول: عقد العمل وعلاقة العمل	القسم الثاني: عقد التمهين	القسم الثالث: النظام الداخلي	القسم الرابع: الاتفاقيات الجماعية
الفصل الثاني: التكوين المهني وتنظيم الاستخدام			
القسم الأول: التكوين المهني		القسم الثاني: تنظيم الاستخدام	
الفصل الثالث: أجور العمال			
القسم الأول: التحديد القانوني للأجور		القسم الثاني: الحماية القانونية للأجور	
الفصل الرابع: شروط العمل			
القسم الأول: سن القبول في العمل	القسم الثاني: مدة العمل - العمل الليلي - أيام الأعياد الرسمية - الراحة الأسبوعية	القسم الثالث: عطل العمل	القسم الرابع: حفظ الصحة والأمن وطب العمل
الفصل الخامس: النقابات والعلاقات الجماعية للعمل			
القسم الأول: النقابات		القسم الثاني: القسم النقابي	
الفصل السادس: النزاعات الجماعية			
الفصل السابع: مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية			
الباب السابع: أحكام ختامية			

*الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل: يعالج هذا الأمر حالات تدخل العدالة في نزاعات العمل، والإجراءات الخاصة بفض هذا النزاع. وتشير المادة الأولى من هذا الأمر إلى أن "كل نزاع ناتج عن عقد عمل أو علاقة عمل أو عقد تدريب مهني بين صاحب العمل والعامل غير خاضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يحال إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية. ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليمياً ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم. وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية إلا إذا استنفذت طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية" (الجريدة الرسمية 1975 العدد 39: 566-567)

*الامر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية:

إن تنامي الطبقة العاملة في الجزائر، سيكون له بالتأكيد نتائج على مستوى المشكلات التي ستطرح على مستوى المؤسسات العمومية والخاصة، وهي من شاكلة النزعات الفردية والجماعية، شروط العمل، ... وعليه فقد نصت المادة الأولى من هذا الامر على "أن مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل رب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا ومن قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكي مسير ذاتيا أو تاعوي حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال او متدربون من الذكور والإناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية"(الجريدة الرسمية 1975 العدد39: 568). لا يطبق هذا الامر على الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤسسات الدولة التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع الوطني والركاب المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد.

المرحلة الثانية 1976-1985:

* القانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل:

يعتبر أهم قانوني أخذت الدولة على عاتقها ضمان حقوق العمال وواجباتهم، وحمائهم وتوضيح علاقة العمل، كما انه المرجع الأساسي الذي تستمد منه جميع القوانين الأساسية النموذجية المطبقة في مختلف قطاعات النشاط. ما يميز هذا القانون أنه يغطي جميع العمال النشطين في القطاعين العمومي والخاص. لهذا فقد كانت خاصية هذا القانون التوحيد لجميع قطاعات النشاط وللتقسيم القانوني للمؤسسات، وللشمول بحيث انه ينسحب على جميع العاملين في كل القطاعات ماعدا أولئك الذين يعملون لصالحهم الخاص جاء في المادة الأولى منه أن تعريف العامل في هذا القانون يستند إلى الميثاق الوطني والدستور، حيث "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي او الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه. يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه"(الجريدة الرسمية 1978 العدد32: 724). ونصت المادة الثالثة منه ان علاقة تخضع "للقانون الأساسي العام للعامل والقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمستمدة منها وللمجموع الأحكام القانونية او التنظيمية المتعلقة بها"(الجريدة الرسمية 1978 العدد32: 724) يمكن إيجاز أهم الأحكام والقضايا التي عاجلها هذا القانون في الجدول التالي:

محتوى القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978		
أحكام تمهيدية		
الباب الأول: المبادئ العامة لحقوق العامل وواجباته		
الفصل الأول: حقوق العامل		
الفصل الثاني: واجبات العامل		
الفصل الرابع: الاتفاقيات الجماعية		
الباب الثاني: علاقات العمل		
الفصل الأول-شروط التوظيف وكيفية		
الفصل الثاني- بعض حالات النشاط		
الفصل الثالث- مدة العمل والغيابات والعطل		
الفرع الأول: مدة العمل	الفرع الثاني: الغيابات	الفرع الثالث: العطل
الفصل الرابع: النظام الداخلي والمصالحة والطعن		
الفرع الأول: النظام الداخلي		الفرع الثاني: المصالحة والطعن
الفصل الخامس: انتهاء علاقة العمل		
الباب الثالث: مناصب العمل		
الفصل الأول: تعريف منصب العمل		
الفصل الثاني: ترقية منصب العمل		
الفصل الثالث: الرتبة		
الفصل الرابع: المناصب والإطارات العليا		
الفرع الأول: الإطارات العليا للمؤسسة المستخدمة	الفرع الثاني: الوظائف العليا للحزب والدولة	الفرع الثالث: الغطارات العليا للأمم
الباب الرابع: أجر العمل		
الفصل الأول: نالاجر		
الفصل الثاني: أجر المنصب		
الفصل الثالث: تعويض المنطقة		
الفصل الرابع: الحوافز الجماعية والمشاركة في النتائج		
الباب الخامس: الترقية والحماية الاجتماعية		
الفصل الأول: التكوين		
الفصل الثاني: الخدمات الاجتماعية		
الفصل الثالث: الحماية الاجتماعية		
الباب السادس: العقوبات		
الباب السابع: أحكام مختلفة		

على ضوء القانون الأساس العام للعمل صدرت مجموعة تشريعات تنفيذية، كما هو حال قانون 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. ويحاول هذا النص القانوني ضبط الحالات التي يتم وصفها بأنها خلاف جماعي بين العمال وصاحب العمل، ويحدد الطرق الكفيلة بتسوية الخلاف. من هنا فقد جعل المشرع "كل مسألة لا يبت فيها في إطار الاجراءات المحددة في المواد 6 و 7 و 8 و 9، من الباب الثاني من هذا القانون تعد خلافا جماعيا في العمل" (الجريدة الرسمية 1982 العدد 7: 337). تنظر في هذه الخلافات وتسويتها كل من:

- الهيئات المكونة قانونا داخل المؤسسات صاحبة العمل

- مفتشية العمل المختصة إقليميا

- لجنة البلدية الخاصة بالمكلفة بالمصالحة في الخلافات الجماعية في العمل

- اللجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها

- اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .

ولأجل تفادي وقوع خلافات جماعية في العمل، حدد المشرع صيغا تسمح للمؤسسة خلق علاقات عمل تشاركية حافظة لحقوق العمال ووجباتهم، وتُعيد المؤسسة عن الأزمة التي قد تؤدي إلى أخطار مالية واقتصادية عليها. من بين هذه الصيغ نجد:

- يتعين على "صاحب العمل أن ترمج اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعمال، للعمل بالاشتراك على النظر في كل مسألة ذات الصلة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والإنتاجية وبالانضباط وبحياة المؤسسة صاحبة العمل بوجه عام تسويتها" (الجريدة الرسمية 1982 العدد 7: 338).

من الملاحظ أن هذا القانون يحدد الحالات التي يمكن وصفها بخلاف جماعي في العمل، ويضع الطرق الكفيلة بتسويتها، وأيضا يعين الهيئات المكلفة بها بشكل متدرج، من المؤسسة نفسها وصولا إلى اللجنة الوطنية. كما يتميز القانون بشموله جميع العمال في القطاعية العمومي والخاص.

تماشيا مع تطبيق المبادئ القانونية الواردة في القانون الأساسي العام للعامل، صدر القانون 82-06 مؤرخ في 27 فبراير 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية، حيث أن موضوعه هو:

- حكم "كل علاقة عمل قائمة بين العامل والمؤسسة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتميان إليه" (الجريدة الرسمية 1982 العدد9: 357).

- كل علاقة قائمة بين عامل جزائري ومؤسسة مستخدمة أجنبية أو مؤسسة دولية تعمل في التراب الوطني ما لم توجد أحكام مخالفة تم اتخاذها بمقتضى اتفاقيات دولية

- كل علاقة قائمة بين عامل أجنبي ومؤسسة مستخدمة جزائرية عندما تقع علاقة العمل بالجزائر، وذلك طبقا لأحكام التشريع الجاري به العمل.

يقرر القانون أنه عند ثبوت مدة التجريب بالقبول، يتم اثبات علاقة العمل بواسطة رسم نظامي أو عقد عمل تضعه المؤسسة المستخدمة وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

ويلزم القانون المؤسسة المستخدمة فور توظيفها للعامل بأن تسلمه "وثيقة التعهد التي تبين على وجه الخصوص تاريخ بدلية أثر علاقة العمل، والفترة التجريبية، ومنصب العمل المعروض والاجر المتعلق به. وفي جميع الحالات تنشأ علاقة العمل بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة" (الجريدة الرسمية 1982 العدد9: 357)

يمكن تلخيص القضايا التي يعالجها هذا القانون كما يلي:

محتوى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982
الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق
الباب الثاني: أحكام عامة
الباب الثالث: أحكام خاصة تتعلق بصغار العمال والنساء في العمل
الفصل الأول: الأحكام المتعلقة بصغار العمل
الفصل الثاني: الأحكام المتعلقة بالنساء في العمل
الباب الرابع: القواعد العامة المطبقة عند التوظيف
الباب الخامس: علاقات العمل المحددة المدة
الفصل الأول: الاحكام المشتركة المتعلقة بالعمل المؤقت والعمل الموسمي
الفصل الثاني: العمل المؤقت
الفصل الثالث: العمل الموسمي
الباب السادس: حالات النشاط
الفصل الأول: الانتداب
الفصل الثاني: الإحالة على الاستبداد
الفصل الثالث: الحماية الاجتماعية
الباب السابع: انتهاء علاقة العمل
الفصل الأول: انتهاء علاقة العمل غير المحددة المدة
الفصل الثاني: انتهاء علاقة العمل المحددة المدة
الفصل الثالث: الاحكام المشتركة المتعلقة بانتهاء علاقة العمل
الفصل الرابع: الفصل ذو الطابع التأديبي
الفصل الخامس: حالات البطالة
الباب الثامن: العقوبات
الفصل الأول: الأحكام العامة
الفصل الثاني: الأحكام الخاصة
الباب التاسع: الاحكام الختامية

أيضا تعزز تشريع العمل بنصوص تطبيقية للقانون لعام للعامل، وهي:

* القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يونيو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية:

وهو يهدف إلى إنشاء نظام موحد للتأمينات الاجتماعية، والتي تغطي " المخاطر التالية المرض، الولادة، العجز،

الوفاة (الجريدة الرسمية 1983 العدد 28: 1792). يستفيد من أحكام هذا القانون:

- العمال سواء أكانوا أجراء او ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري

عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

-الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا او تجاريا أو حرفيا أو

فلاحيا

يغطي هذا القانون الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه (الجريدة الرسمية 1983 العدد28: 1793).

***القانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يونيو 1983 يتعلق بالتقاعد:**

هدف هذا القانون تأسيس نظام وحيد للتقاعد لجميع العمال والموظفين، وفقا للمبادئ التالية:

-توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق

-توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات

-توحيد التمويل" (الجريدة الرسمية 1983 العدد28: 1803)

يستفيد العامل من معاش التقاعد بعد استيفاءه للشرطين التاليين:

-"بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة

-قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل"(الجريدة الرسمية 1983 العدد28: 1804).

***القانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يونيو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية:**

هدف القانون تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويطبق على جميع العمال مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه.

***القانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يونيو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي:**

يلزم هذا القانون صاحب العمل:

- توجيه تصريح بالنشاط في ظرف 10 أيام التالية للشروع في النشاط إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا

-توجيه طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف العشرة أيام التي تلي توظيف العامل

-توجيه تصريح اسمي بالأجور والأجراء إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة في ظرف 30 يوما التي تلي انتهاء سنة

مدنية، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة

***القانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 يونيو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي:**

يهدف القانون إلى تعريف طبيعة المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وتسويتها، وتشمل المنازعات في مجال

الضمان الاجتماعي، المنازعات العامة والمنازعات الطبية والمنازعات التقنية المتعلقة بالنشاط الطبي

*** القانون رقم 83-16 مؤرخ في 2 يونيو 1983 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية:**

تتمثل أهداف الصندوق فيما يلي:

- "المساهمة في القضاء على الفوارق في مجال الخدمات الاجتماعية بتنفيذ السياسة الاجتماعية والثقافية المحددة والهادفة إلى توزيع عادل للخدمات الاجتماعية

- إقامة تضامن شامل بين جميع العمال بالنسبة لكافة قطاعات النشاط" (الجريدة الرسمية 1983 العدد 28: 1831)

المرحلة الثالثة بدءاً من 1986:

تمثل هذه الفترة مرحلة الأزمة التي مرت بها الجزائر، خاصة ما تعلق بتسيير المؤسسات، وتراجع مداخيل المحروقات. افترض هذا الوضع ان تتدخل الدولة بجملة من الإصلاحات للتقليل من أثر هذه الأزمة على الشرائح الاجتماعية وخصوصاً الطبقة العاملة. افترض التدخل أن يكون إعادة النظر في تسيير المؤسسات وسن قوانين لأجل دعم استقلاليتها. في جانب آخر تم اقتراح إدخال تعديلات على القانون الأساسي العام للعامل.

كرّس دستور 1989 حق الدفاع عن المصالح الاجتماعية والقانونية للعمال من خلال تنظيماتهم النقابية، كما ضمن لهم الوسائل التعبيرية للممارسة حقوقهم خاصة منها الاضراب (أنظر المادة 05 من دستور 1989). والملاحظ أن اعتماد الدولة على تنظيم نقابي واحد يمثل العمال (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) كما في السابق غير متاح في الظرف الحالي، اعتباراً للديمقراطية التي جرى إعمالها في الحياة السياسية ويجري تنفيذها في عالم الاقتصاد.

تماشياً مع دستور 1989 تم إصدار مجموعة من النصوص القانونية حاول المشرع أن يوازن بين الجانبين الاجتماعي (الذي يعني العمال) والجانب الاقتصادي الذي يهم الدولة والقطاع الخاص، وتتمثل هذه القوانين فيما يلي:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العامل، عدل لاحقاً على مرتين في سنتي 1991 و 1996

- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب

- القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

- القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل والمعدل والمتمم بموجب قانون 91-28 المؤرخ في 1991

- القانون 90-14 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي

جاء القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العامل، في ظل التوجه الليبرالي للدولة، وقد استخدم المشرع لفظ علاقات العمل كاصطلاح حديث يشمل جميع أنواع علاقات العمل المأجور. وقد نصت المادة الأولى منه "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين" (الجريدة الرسمية 1990 العدد 17: 562). فيما عرفت المادة الثانية منه العمال بأنهم "كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب. في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم". (الجريدة الرسمية 1990 العدد 17: 562).

أما فيما يخص لنطاق تطبيقه، فقد استثنت المادة الثالثة "المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة" (الجريدة الرسمية 1990 العدد 17: 562)

فيما أجاز القانون في المادة الرابعة منه "لبعض فئات العمال من أن تكون لهم أحكام خاصة تنظم مهنتهم علاوة على هذا القانون. ومن ثم فقد كرس مبدأ التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمال، لاسيما الفصل التقليدي بين قطاع الوظيفة العامة، والقطاع الاقتصادي، خلافا للقانون الأساسي العام للعامل الملغى الذي توخى الشمولية والتوحيد"(هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل 2010: 50-51).

صدرت بمناسبة القانون 90-11 نصوص تنظيمية تشرحه وتفصل فيه، ونجد من بينها:

-المرسوم التنفيذي رقم 290-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية:

جاء هذا المرسوم ليعيد جاء "لكي يبين كيفية تعيين مسيري هذه المؤسسات حقوقهم والتزاماتهم وإعطاء استقلالية أكبر للمؤسسة ومسيرتها لكي تتأقلم مع القواعد التي تملئها السوق ولتتمكنها من أن تكون منافسة"(رزوق رابح 2020: 483). لقد منح هذا المرسوم صفة المسير الاجير على مديري الشركات وحسب المادة 3 فإنه يرتبط "بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخولها إياها جهاز الإدارة" الجريدة الرسمية 1990 العدد 42: 1319)، كما حددت المادة 6 "نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ماعدا الاحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله". ويُسجل ان هذا المرسوم "صدر في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي شملت المؤسسات العمومية إلا أنه لم يعرف تطبيقا واسعا في الحياة العملية دون أن يتعدى إلى مسيري المؤسسات الخاصة. منح صلاحيات للمسير إلى إبرام عقود عمل مع مساعديه، يجعل من التناقض قائم، كيف لعامل يرتبط بعقد مع عامل آخر؟(رزوق رابح 2020: 487).

القانون رقم 29-91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم للقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل:

جاء هذا القانون ليحدد بشكل دقيق الأفعال التي توجب التسريح للعامل، فتم تعديل المادة 37 من القانون 90-11 لتصبح على النحو الموالي: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة"(الجريدة الرسمية 1991 العدد 68: 2655). ويعرف المشرع بشكل حصري الأفعال التي توصف بأنها أخطاء جسيمة، وهو بذلك نزع من المسيرين صلاحية تقدير هذه الأخطاء.

المرسوم التشريعي 94-03 مؤرخ في 11 أبريل سنة 1994، يتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل:

جاء هذا المرسوم التشريعي ليتمم أحكام القانون 9011 الواردة في المادة 87 مكرر منه، واعاد صياغتها لتصبح "يشمل الاجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل"(الجريدة الرسمية 1994 العدد 20 : 5). وقد جاء هذا التعديل استجابة لمطالب النقابات العمالية لأجل تحسين الاجور، وهي نفس الوقت تمثل تكفلا للدولة بحماية القدرة الشرائية للعمال.

المرسوم التشريعي 94/09 مؤرخ في 26 مايو سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية:

ألغى هذا المرسوم المادة 72 من القانون 90-11 التي تنص أن "للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة". وقد هدف المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل ويحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية" (الجريدة الرسمية العدد 34 : 3)

الأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 يوليو سنة 1996 يعدل ويتمم القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل:

جاء في المادة الأولى منه، تعديل المادة 12 من القانون 90-11 التي تحدد حالات إبرام عقد محدد المدة، بإضافة حالة خامسة وهي "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها" (الجريدة الرسمية 1996 العدد 43 : 7)، بينما منحت المادة 3 لمفتش العمل المختص إقليميا بكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، التأكيد "من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل" (الجريدة الرسمية 1996 العدد 43 : 7-8).

الأمر رقم 97/03 مؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل:

ألغى هذا الأمر في مواده 2 و 3 و 8 المواد 22 إلى 26 من القانون 90-11، وقد حدد المدة القانونية الأسبوعية "بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية. توزّع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل" (الجريدة الرسمية 1997 العدد 3 : 8). أما تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها فقد حددها المشرع في المادة 3 "عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. ويتم تحديدهما عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية" (الجريدة الرسمية 1997 العدد 3 : 8)

قانون رقم 22-16 مؤرخ في 20 يوليو 2022 يعدل ويتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل:

"جاء هذا القانون في ظل النظرة الجديدة للمشرع الجزائري من خلال استحداثه لما يعرف بالمؤسسات الناشئة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-254، والمقصود بالمؤسسة الناشئة هي كل مؤسسة ريادية تسعى إلى تحقيق معدلات النمو من خلال القيام بالأعمال التجارية في زمن قصير" (رحوي فؤاد، 2022 : 42)

منح هذا القانون للعامل حق في "الاستفادة مرة واحدة (1) خلال مساره المهني من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة. كما يحق اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما" (الجريدة الرسمية 2022 العدد 49 : 11). تحدد مدة العطلة بسنة واحدة قابلة للتمديد لستة أشهر إضافية. حيث تعلق علاقة العمل قانونا ويعلق معها أيضا راتبه ولا يستفيد من حقوقه المتعلقة بالأقدمية والترقية. فيما منح المشرع للعامل الحق في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي.