المحاضرة 3: مجال تطبيق قانون العمل

مقدمة:

يعد قانون العمل رقم 11/90 من أهم التشريعات التي تهدف إلى تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل في الجزائر. ويُعنى بتنظيم شروط العمل في مجالات محددة. ما يجعلنا نتساءل عن نطاق تطبيق هذا القانون وما هي الاستثناءات الواردة عليه.

أولا: مجال تطبيق قانون العمل 11/90:

تنص المادة 01 من القانون 90-11 على أنه:" يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين الأجراء والمستخدمين".

عبارة " العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين الأجراء والمستخدمين" تشير إلى أن قانون العمل ينظم نوعين من العلاقات بين طرفين رئيسيين في بيئة العمل: الأجراء (وهم العمال في القطاع الخاص أو الاقتصادي العمومي) والمستخدِمين (وهم أصحاب العمل أو المؤسسات).

- **العلاقات الفردية:** تتعلق بالعلاقة بين كل عامل وصاحب العمل بشكل فردي. هذه العلاقات تشمل التعاقدات، الأجور، ساعات العمل، العطل، الحقوق والواجبات التي تنشأ بين العامل والمستخدم بناءً على العقد الفردي بينهما. ويمكن أن تتضمن أيضًا مسائل أخرى مثل تسوية المنازعات الفردية بين العامل وصاحب العمل.
- **العلاقات الجماعية:** تتعلق بالعلاقات بين العمال كجماعة أو النقابات العمالية من جهة وأصحاب العمل أو الاتحادات العمالية من جهة أخرى. في هذه الحالة، ينظم القانون المفاوضات الجماعية بشأن شروط العمل (مثل الأجور، ساعات العمل، شروط السلامة المهنية)، وكذلك الاتفاقيات الجماعية التي قد تُبرم بين النقابات وأرباب العمل. كما تشمل هذه العلاقات التنظيمات الخاصة بالاحتجاجات أو الإضرابات، والحوار الاجتماعي بين الأطراف المعنية.

إذن، قانون العمل لا يقتصر فقط على العلاقة الفردية بين العامل وصاحب العمل، بل يمتد ليشمل أيضًا التنظيمات الجماعية التي تسعى لتحسين أوضاع العمل بشكل عام لجميع العاملين. كما يحدد القانون القواعد العامة التي يجب اتباعها في جميع أنواع العمل التي تتم ضمن علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل.

ثانيا: الفئات المستثناة من تطبيق القانون 11/90

تنص المادة 03 من قانون العمل على أنه:" يخضع 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".

بتحليل هذه المادة نلاحظ أن قانون العمل الجزائري استثنى فئات معينة من الخضوع للأحكام العامة المنصوص عليها في قانون العمل، ووضع لهذه الفئات نظامًا قانونيًا خاصًا. بمعنى أن هذا القانون لا يطبق على عدة فئات من المستخدمين، وهم:

1. **المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني**

تشمل هذه الفئة العاملين في قطاعات الدفاع الوطني، سواء كانوا في وظائف مدنية أو عسكرية. هؤلاء المستخدَمين يخضعون لنظام قانوني خاص ينظم ظروف عملهم وحمايتهم ولا يتبعون الأحكام العامة لقانون العمل الذي ينطبق على باقي العاملين في القطاعات الأخرى. هذا الاستثناء يرجع إلى طبيعة العمل في قطاع الدفاع الذي يتطلب تنظيمات متخصصة نظرًا للمسؤوليات والأدوار الحساسة التي يشغلها هؤلاء الأفراد.

2. **القضاة**

القضاة الذين يعملون في النظام القضائي الجزائري هم موظفون عموميون، وجزء من السلطة القضائية، ويخضعون لهيكل قانوني مستقل يختلف عن النظام الذي يحكم باقي الموظفين العموميين. هذا الاستثناء يؤكد على استقلالية القضاء في الجزائر، حيث لا يتماشى نظام عملهم مع قواعد قانون العمل العادية، بل يخضعون للقوانين الخاصة بالسلطة القضائية.

3. **الموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية**

هؤلاء هم العاملون في القطاع العام، مثل موظفي الوزارات، الولايات، البلديات، والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري. على الرغم من أنهم يعملون في إطار هيئات عامة تمولها الدولة، إلا أن نظام عملهم يخضع لقوانين خاصة، تختلف عن تلك التي تحكم الموظفين في القطاع الخاص. تتعامل الدولة مع هؤلاء العاملين عبر قوانين وإجراءات تنظيمية تحدد حقوقهم وواجباتهم، والتي تتضمن شروط التوظيف، الترقية، الفصل، والأجور.

ويتم اللجوء لنظام التعاقد في المناصب التي تشمل أنشطة الحفظ والصيانة والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية تخضع لنظام التعاقد. ويتم تحديد قائمة المناصب المعنية بهذه المادة من خلال التنظيمات المعمول بها. كما يمكن استثنائيًا اللجوء إلى توظيف أعوان متعاقدين في المناصب المخصصة للموظفين في بعض الحالات، مثل الانتظار لحين تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض الشغور المؤقت في أحد المناصب. وأحياناً يتم توظيف أعوان متعاقدين استثنائيًا، وذلك للقيام بأعمال ذات طابع مؤقت.

4. **مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري**

المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري هي المؤسسات التي تديرها الدولة وتخضع لسياساتها الخاصة. على الرغم من أن هذه المؤسسات تتعامل مع موظفين في إطار علاقة عمل، إلا أنهم يخضعون لقوانين خاصة بهذه المؤسسات، وليست تلك التي تطبق على القطاع الخاص أو حتى باقي القطاعات العامة.