

عالم الشغل في الجزائر بين النظام التعاقدي والنظام اللائحي

*The world of labor in Algeria between contractual system
and regulatory system*

علام بن عودة *

كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة وهران 2 (الجزائر)

allam.benaouda@univ-oran2.dz

تاريخ الإرسال: 2019/10/13 * تاريخ القبول: 2019/11/12 * تاريخ النشر: 2020/01/01

ملخص:

تنصب هذه الدراسة على مجال الشغل في الجزائر باعتباره يتوزع على نظامين، أي كل من النظام التعاقدي والنظام اللائحي. بحيث تستهدف هذه الورقة الوقوف على مضمون كل من النظامين السابقين الذكر وأسباب وكيفيات تبني كل منهما في الجزائر وكذا تطبيقاتهما في ساحة الشغل الجزائرية. تبعا لذلك ولأجل بلوغ الغرض المنشود من هذه الدراسة ارتأينا اتباع المنهج التحليلي، وكذا إعمال المنهج المقارن؛ ولعل أهم ما يمكن استنتاجه من هذه الدراسة هو أن الجزائر تحابي النظام المغلق اللائحي على حساب النظام التعاقدي، وهي- والحالة هذه- مطالبة أكثر من ذي قبل بتعديل تشريعها العمالي والوظيفي بما يتماشى والعولمة الإقتصادية، من خلال منح مجال أفسح لإرادة الأطراف في علاقات العمل والوظيفة.

الكلمات المفتاحية:

علاقات الشغل، النظام التعاقدي، لنظام اللائحي، قانون 90-11، قانون 06-03.

Abstract:

This study focuses on the employment field in Algeria; this latter oscillates between the contractual system and the regulatory system. The aim of this paper is to identify the content of the systems above mentioned and the reasons and methods of adopting these systems in Algeria, their applications in the Algerian labor arena.

In order to achieve the purpose of this study, we followed the analytical approach by analyzing a number of relevant legal texts, as well as the comparative approach by focusing on the differences that have characterized each one of the systems. We conclude from this study that Algeria favors the closed system at the expense of the contractual system in labor relations, which is, in this case, demanded more than before to amend its work legislation in line with economic globalization, by giving wide range to the will of parties in labor relations and putting more flexibility in the civil service law.

Keywords:

Labour relations, regulatory system, contractual system, law of 90-11, law of 06-03.

مقدمة:

لا يمكن لأحد منا إنكار حقيقة مفادها أن الشغل يلعب دورا حاسما في حياة الفرد، كون هذا الأخير يقضي معظم وقته في النشاط و العمل. علما أنه كان في بداية الأمر يعمل لأكثر من ثلثي يومه، حتى يضمن بقاءه ويحفظ حدا أدنى من عيشه. غير أنه وبمرور الزمن تهذبت مدة العمل تلك في إطار القوانين المسنونة في العصر الحديث والتي راعت بشكل كبير الجانب الإجتماعي للطبقة الشغيلة. هذه القوانين صدرت متأثرة بتيارات فكرية وفلسفية، لاسيما التيار الرأسمالي والتيار الاشتراكي (بلعبدون، 2017، صفحة 46)؛ بحيث ينادي التيار الأول (الرأسمالي) بسلطان الإرادة (معزیز، 2015-2016، صفحة 4) في كل العلاقات والتصرفات القانونية، الأمر الذي انعكس تباعا على مجال الشغل كونه لا يخرج عن دائرة هذه التصرفات القانونية، لذلك نجد أن أغلب الدول الرأسمالية - وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية- تتبنى أنظمة تشغيلية ترتكز على نظام البنية المفتوحة القائم على التعاقد والتفاوض في علاقات العمل (أحمية، 2004، صفحة 59).

أما التيار الاشتراكي فركز على تغليب المصلحة العامة (إرادة الدولة) على حساب المصلحة الخاصة (إرادة الأفراد)، ونادى بالملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، ونظرا لكون العمل عنصرا من عناصر الإنتاج، فإن العامل أو الموظف في ظل هذا النظام ما هو إلا أداة في يد الدولة تستخدمها لتجز بها مخططاتها الإقتصادية والإجتماعية على وجه الخصوص. لذا نجد الطبقة الشغيلة بمختلف فئاتها عمالا أو موظفين في هذا النظام لا تملك حرية الإرادة لأجل التعاقد والتفاوض في علاقاتها مع هيئاتها المستخدمة، بل كل ما في الأمر أنها علاقات إذعان، والتيار الاشتراكي ينحاز بصورة كبيرة إلى نظام البنية المغلقة القائم على تحكيم علاقات العمل إلى القوانين والتنظيمات الصارمة، التي تعبر بصورة جلية عن سيادة الإرادة المنفردة للإدارة العمومية.

بيد أن الواقع العملي يثبت أنه لا يمكن تبني سياسة تشغيلية قائمة على أحد النظامين دون الآخر، وذلك نظرا لما تمليه الضرورات الواقعية التي تصادف كل دولة على حدى و ما تفرضه المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية وحتى السياسية في الدولة، وحسب درجة التطور الإقتصادي كذلك. والجزائر على غرار باقي الدول تتبنى - حاليا- كلا من النظامين التعاقدى واللائحي، ولكن بإفراد كل فئة شغيلة بنظام خاص بها. ففئة الموظفين تخضع حصرا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المصطبغ بنظام البنية المغلقة، أما فئة العمال فتخضع للتشريع العمالي، لاسيما قانون علاقات العمل والمرتكز على التفاوض والتعاقد في إطار مفتوح.

من كل ما سبق، يمكننا طرح التساؤل التالي: ما فحوى كل من النظامين التعاقدى واللائحي؟ وما هي الآثار المترتبة عن التطبيقات العملية لكل من النظامين في الجزائر؟

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مضمون كل من النظامين المفتوح والمغلق ومسببات وكيفيات تبني كل منهما في الجزائر وكذا تطبيقاتهما في ساحة الشغل الجزائرية، وكذا أنها تسعى إلى استقصاء محاسن و مثالب كل من النظامين.

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في دوافع تبني المشرع الجزائري للنظام التعاقدى بصورة تدريجية، بعد أن كان يركز أساسا على النظام اللائحي، نتيجة من الظروف الإقتصادية والإجتماعية التي حتمت تبني مثل هكذا نظام في ظل الإصلاحات التي جاء بها دستور 1989.

ضمن متطلبات هذا البحث، كان من الأصلح اقتفاء المنهج المقارن من أجل إبراز وجه الخلاف بين كلا النظامين المتبعين، لاسيما من حيث الفلسفة القائم عليها كل نظام والنتائج المترتبة عن تطبيق كل منهما؛ وكذا اتباع المنهج التحليلي كوننا قمنا بتحليل بعض النصوص القانونية التي ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة.

إرتأينا أنه من الأنجع تقسيم الدراسة إلى مبحثين؛ المبحث الأول عُني بدراسة العلاقة التعاقدية بما تضمنته من تقييد لعلاقات العمل في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فتناول تحرير علاقات العمل. أما المبحث الثاني فخصص لدراسة العلاقة اللائحية المطبقة في قانون الوظيفة العمومية الحالي، حيث كُرس المطلب الأول لدراسة

سيادة القوانين واللوائح في قانون الوظيفة العمومية، ومن ثم أسلوب التعاقد كاستثناء في توظيف الأعدان المتعاقدين كمطلب ثان.

المبحث الأول: النظام التعاقدى في قانون العمل الجزائري بين التقييد والتحرير

عرفت الجزائر على غرار معظم الدول النامية حقبة استعمارية حتمت عليها تقفي أثر مستعمرها، في العديد من المجالات لاسيما القانونية منها، بحيث خلفت الإدارة الإستعمارية ترسانة قانونية لا يُستهان بها في مجالات شتى، وبالأخص مجال الشغل.

المطلب الأول: مرحلة تقييد التعاقد

من المعلوم أن الجزائر بعد حصولها على الإستقلال السياسي بتاريخ 05 جويلية 1962 وجدت نفسها أمام فراغ قانوني هائل على مختلف الأصعدة: السياسية؛ الإقتصادية؛ الإجتماعية... إلخ. الأمر الذي حتم عليها تبني سياسة الأمر الواقع من خلال تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية عن طريق إصدار القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، ومن ثم تم تطبيق قانون العمل الفرنسي لسنة 1959 (هدفي، 2009، صفحة 45) والذي دام لأكثر من عقد من الزمن في تنظيم المسائل العمالية التي افترقت إلى قانون وطني محض يراعي الطابع الإقتصادي والإجتماعي للعامل الجزائري (عزوز، 2008، صفحة 42)، إلى حين إصدار القانون المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات (قانون 71-74، 1971)، والذي يعتبر بمثابة الخطوة التشريعية الأولى في مجال العمل في الجزائر والذي كرس جملة من المبادئ ونص على مجموعة من الحقوق والواجبات.

إن الهدف الأسمى من هذا القانون هو تجسيد الطابع الإشتراكي للمؤسسة الإقتصادية من خلال إشراك العمال في تسيير مؤسساتهم الإقتصادية؛ ويُفهم من ذلك أن هذا القانون لا يشكل مرجعية لتنظيم علاقات العمل، بل كان يُبتغى من وراءه فقط تجسيد النزعة الإشتراكية للمؤسسة الإقتصادية في تلك الفترة (بن عزوز، صفحة 20). الأمر الذي يرسخ فكرة حداثة قانون العمل في الجزائر بتأخره عن الظهور، بيد أن ذلك لم يثنه عن التقدم ومسايرة التطور القانوني الحاصل على الصعيد الدولي في مضمار قانون العمل (واضح، 2005، الصفحات 28-29).

غير أنه وبصدور القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (أمر 75-31، 1975) بدأت تتضح معالم تأطير قانون الشغل، ثم تلتها في ذلك قوانين عديدة تستهدف تنظيم ذات المجال، كالقانون المتعلق بالعدالة في العمل (أمر 75-32، 1975) وغيرها العديد من القوانين اللاحقة والتي تحدد مجال تطبيقها في القطاع الخاص ثم ليتوسع تطبيقها إلى القطاع العام ولكن بصورة اعتباطية، حيث أنه ونظرا لغياب الأحكام القانونية التي تنظم علاقات الشغل في القطاع العام تم الإستعانة بلقوانين الناظمة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

الأمر الذي كرس عدم الإستقرار واللاتناسق في القطاع (أحمية، الصفحات 46-74)، ما دفع إلى إصدار القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (قانون 78-12، 1978)، والذي جاء منشعبا بقيم سياسية واقتصادية واجتماعية ذات الصبغة الإشتراكية وفقا لما كرسه الميثاق الوطني وكذا دستور 1976 (بن عزوز، صفحة 22). حيث أن قانون 78-12 أرسى مبدأي الشمولية والتوحيد بحيث لم يميز بين فئة العمال والموظفين بل جعلهم في مصف واحد، وكذا أنه أخضع كافة علاقات العمل في كل القطاعات التشغيلية، سواء في القطاع العام أو الخاص (بن عزوز، صفحة 23) إلى أحكامه وقواعده دون استثناء قطاع الوظيفة العمومية من نطاق تطبيقه (أحمية، صفحة 50). بالتالي يمكن القول بأن قانون 78-12 قام بتوحيد عالم الشغل ونستشف ذلك من أحكام المادة الثانية (2) (قانون 78-12، 1978) من ذات القانون في

تعريفها للعامل: "كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاطه المهني".

يجدر التنويه إلى أنه تم إصدار القانون المحدد لكيفيات تطبيق أحكام الأمر 12-78 ألا وهو القانون 06-82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والذي تُطبق أحكامه على كافة الفئات الشغيلة (عمال/موظفين)، وقد صدر في ذات السنة المرسوم رقم 302-82 (مرسوم 302-82، 1982) المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، وهذا المرسوم هو الآخر شمل فئة العمال والموظفين على السواء، وقد فصل في بعض أحكام القانون 06-82 (قانون 06-82، 1982)، نذكر منها تحديد مضمون وثيقة الإلتزام التي تعدها الهيئة المستخدمة بمجرد تشغيل العامل؛ وتحديد فترة التجربة التي يخضع لها العامل في أي صنف مهني كان؛ وكذا كيفيات تثبيت العامل بعد اجتياز فترة التجربة بنجاح (بن عزوز، صفحة 24).

إن هذا القانون مثل دستورا لكل علاقات العمل التي كانت قائمة في تلك الفترة والمتسمة بالطابع الإشتراكي الذي كان سائدا في الدولة الجزائرية، بحيث لم يكن يسمح بالترقية بين العامل والموظف بأي حال من الأحوال، ذلك أن كليهما يقدمان خدمة لصالح الأمة، ومن ثم كانا يعتبران مسخران لتحقيق المصلحة العامة للوطن. بيد أنه مما يُعاب على هذا القانون أنه عرى علاقات العمل من طابعها التعاقدى وأضفى عليها الطابع التنظيمي عنوة، إذ جعل من القانون والتنظيم المصدر الوحيد لحكم وتنظيم هذه العلاقات العمالية والوظيفية على حد سواء. ذلك ما أفضى إلى تفشي البيروقراطية المتوحشة وبروز حالات الإنسداد في علاقات العمل، بسبب من تقييد الدولة لإرادة العمال وأصحاب العمل بأحكام هذا القانون وإصدار تنظيمات عديدة ومتعددة من أجل ضبط والتحكم في أي شاردة وواردة قد تطرأ في علاقات العمل هذه (بلعبدون، صفحة 56).

هذا، وقد كان يُنظر إلى العامل نظرة اجتماعية من طرف المشرع دونما مراعاة للجانب الإقتصادي والمتعلق بالربحية وازدهار المؤسسة الإقتصادية باعتباره في ذيل اهتمامات المشرع الإجتماعي، وقد تجلّى ذلك كله في القوانين الأنفة الذكر، حيث كان كل اهتمام المشرع في تلك المرحلة هو بلوغ أقصى عتبة تشغيلية ممكنة بالقضاء شبه الكلي على البطالة من خلال خلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، دون الإلتفات لقدرات المؤسسة التشغيلية والمالية (بن عزوز، صفحة 26)، وقد كان لذلك آثاره الكارثية، لاسيما بعد نفاذ خزينة الدولة وعجزها عن الإنفاق العمومي إثر أزمة 1986.

المطلب الثاني: مرحلة حرية التعاقد

بعد استعراضنا في المطلب السابق لحالة الخناق والتضييق التي كانت تعرفها ساحة العمل في الجزائر بسبب الطابع التنظيمي الذي تميز به قانون 12-78 الأنف الذكر، فإنه يمكن القول أن المشرع الجزائري تدارك هذا الأمر سنة 1990 وقام بتعديلات عديدة في مجال علاقات العمل مدارها حرية التعاقد والتفاوض في علاقات العمل، بما يتماشى ونظام اقتصاد السوق الذي تم تبنيه بموجب دستور 1989 (واضح، صفحة 45)، والذي كرس حرية التعاقد هذه بصورة جلية، وإن كانت لازالت لا ترقى إلى النظام التعاقدى الذي تعرفه الدول المتقدمة.

في ذات السياق، يجدر الذكر بأن التعديلات التشريعية العديدة والمتسارعة التي عرفتها الجزائر في نهاية ثمانينيات القرن الماضي لم تصدر عن رحابة صدر، وإنما أملت لها متطلبات المرحلة، هذا إذا علمنا أن الجزائر مرت بوضعية اقتصادية صعبة جدا، لاسيما بعد انهيار أسعار البترول إلى أدنى مستوياته بما أدى ذلك إلى الضائقة المالية التي دفعت بالجزائر إلى طرق باب صندوق النقد الدولي، أين فتحت الجزائر باب جهنم على نفسها حين طلبت الإسنادة والإقتراض من هذه المؤسسة الإمبريالية التي لا تنظر إلى دول عالم الثالث إلا على أساس أنها مجرد أسواق اقتصادية يُقتضى إدامة تبعيتها لنادي هذا الصندوق.

ذلك أن هذا الأخير فرض جملة من الشروط التي يجب احترامها حرفيا وحرمة من الإجراءات التي يُقتضى تطبيقها فوراً، حتى يتسنى للجزائر الحصول على هذا الإقراض، ومن بين هذه الشروط هي، إلزامية تبني اقتصاد حر (اقتصاد السوق في الجزائر) قائم على حرية التصرف في كافة المعاملات التي مصدرها سلطان الإرادة (إبرام عقود والتفاوض بشأنها؛ إنشاء مؤسسات؛ إنشاء نقابات... إلخ)، أما فيما يخص أخطر الإجراءات المفروضة من طرف هذه المؤسسة الرأسمالية (ص.ن.د) ألا وهو التسريح الجماعي لعمال المؤسسات العمومية وبيع هذه الأخيرة بالدينار الرمزي. الأمر الذي كان له انعكاسات سلبية مدمرة على مختلف الصعد، لاسيما على الصعيد الاجتماعي، أين فقدت عائلات العمال مصدر رزقها الوحيد.

تجلى ذلك بالخصوص في إصدار القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل (قانون 90-11، 1990) الذي صدر استجابة لمشروطية الإستدانة التي نادى بها صندوق النقد الدولي من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي أقرتها أحكام دستور 1989 والتي تنادي بحرية التجارة والصناعة (المادة 37، دستور 1989) والتي تنص على أن: "حرية التجارة والصناعة مضمونة، وتُمارس في إطار القانون"، وكذا حرية إنشاء النقابات (المادة 57، دستور 1989) والتي تنص على ما يلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" لاسيما العمالية التي تمثل الفئة الأكبر التي يمكنها أن تطالب بحقوقها العمالية المشروعة من خلال وسيلة الإضراب المقررة دستورياً، بعد أن كانت هناك نقابة واحدة ووحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين (بن عزوز، الصفحات 27-28) حيث تم فتح المجال أمام الحرية النقابية من أجل إضفاء البعد الاجتماعي بصورة أكبر على علاقات العمال بأرباب عملهم. حيث أن هذا القانون فتح الباب على مصراعيه أمام حرية التعاقد، بل وجعل منه مبدأ يُفترض إعماله في أي علاقة عمل قد تنشأ بين صاحب العمل والعامل سواء على الصعيد الفردي (عقد العمل)، أو على الصعيد الجماعي (اتفاقيات العمل الجماعية) (أحمية، 2004، صفحة 19).

هذا، ونجد أن المشرع الجزائري قد أطلق العنان لإرادة الأطراف المتعاقدة في علاقة العمل لإدراج ما يروونه مناسباً من قواعد رضائية واتفاقية في عقودهم واتفاقياتهم بمناسبة تحديد شروط العمل أو ظروفه أو حتى الآثار المترتبة عن علاقة العمل المبرمة، ولا أدل على ذلك من المادة السابعة (7) من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي أحالت عملية تنظيم علاقات العمل في جانبها التقني والإجرائي إلى الإتفاقية الجماعية للعمل. بالتالي يمكن القول بأن نظرة الدولة تغيرت إلى العامل من كونه مجرد أداة بشرية تسري عليها القوانين بصورة آلية دونما حق في الاعتراض أو المناقشة وتستخدمها لإنجاز مشاريعها وتحقيق برامجها، إلى كونه أصبح كائناً فعالاً له الحق في المبادرة بمقترحات تهدف إلى تحسين وضعيته والمطالبة بحقوقه بواسطة نقابته، وحق إشراكه في صنع القرار داخل مؤسسته، حسب ما أقره دستور 1989 من ضمانات اجتماعية.

حيث أن قانون 90-11 الذي كرس هذا التحول من النظام القانوني التنظيمي إلى النظام التعاقدى الحر، نتج عنه في فترة قياسية جدا عقد الآلاف من الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية بين المؤسسات المستخدمة أو ممثليها المهنيين من جهة، والمنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى وتتعدد أنواع هذه الإتفاقيات ما بين إتفاقيات قطاعية (تخص قطاع النشاط) ومهني (تخص مهنة معينة) وأخرى إقليمية (على المستوى المحلي؛ على المستوى الولائي؛ على المستوى الوطني) (أحمية، صفحة 4).

إن هذه الإتفاقيات الجماعية تعد الوسيلة المثلى لتحقيق الديمقراطية الاجتماعية التي تعطش لها بشدة أطراف علاقة العمل في الجزائر، كونها تعمد إلى التوفيق بين مصلحتين متعارضتين، المصلحة الاقتصادية والمالية لأصحاب العمل من جهة، والمصلحة الاجتماعية للعمال من جهة أخرى (أحمية، صفحة 11)؛ بحيث تشكل هذه الإتفاقيات مصدراً تنظيمياً هاماً لعلاقات العمل أضفى عليه المشرع صفة الرسمية بعد إخضاعها لجملة من الإجراءات (أهمها الكتابة والتوقيع من أطراف العلاقة: صاحب العمل والنقابة) وتميرها عبر قنوات (الإيداع والتسجيل بمفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة) (بن عزوز، صفحة 179).

وفي ذات الصدد، فإن الإتفاقية الجماعية لا تعقد إلا من خلال أسلوب التفاوض بصورة حصرية، عن طريق اجتماع أرباب العمل بممثلي العمال في إطار نقابي من أجل إيجاد حلول لإشكالات تعترض سير علاقة العمل، أو معالجة مسألة اجتماعية تهم العمال، كتحسين ظروف العمل أو الرفع من منحة المردودية... إلخ، ولا ننسى في ذات المقام أنه بإمكان صاحب العمل تحضير المشروع الأولي للإتفاقية سواء بإشراك النقابة أو بالإستعانة بموثق أو محام، ويخضع هذا المشروع وجوبا -بطبيعة الحال- للدراسة والمناقشة من قبل الأطراف المعنية، حتى يتم رعاية مصالح كلا الطرفين بصورة ترضي الطرفين، وذلك حسب مقتضيات المادة مائة وثلاثة وعشرون (123) من قانون 90-11 لعلاقات العمل، والتي تنص على أنه: " يكون التفاوض في الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض ، تتكون من عدد متساو من الممثلين النقابيين لعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم، ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه".

بيد أن آثار الإتفاقية هذه لا تلزم الأطراف الموقعة عليها فقط ، بل يمتد أثرها إلى كل عامل ينتمي للنقابة أو التنظيم الذي ينوب عنه في مثل هذه المسائل التي فوضها النيابة عنه فيها بالتفاوض والتشاور بشأنها بما يخدم المصلحة الإجتماعية والإقتصادية لجميع الأطراف المشاركة، ومادامت الحال هذه، فإن الإتفاقية تعتبر وكأنها أبرمت من قبل الجميع، سواء كانوا عمالا أو أصحاب عمل، ومن ثم تحوز على قوة إلزامية في مواجهة جميع الأطراف المشاركة في إبرامها (أهمية، صفحة 21).

الأمر الذي يوحي بأن المشرع قام بدور المؤطر العام لعلاقة العمل من خلال تحديد إطارها القانوني، وضبطها وفق مقتضيات المصلحة العامة والنظام العام السائد، وترك المسائل الفنية والتقنية لأطراف علاقة العمل (صاحب العمل/ العامل) كونهم أدري بطبيعة العمل وظروفه وملابساته، ذلك ما يترك انطبعا بأن الدولة انحسر دورها بصورة كبيرة في المجال الإقتصادي والإجتماعي، مفسحة المجال أمام المبادرات الفردية والجماعية، كما هو الحال بالنسبة للتفاوض الجماعي عند إبرام اتفاقيات جماعية، بحيث يتم التشاور والتباحث بين طائفتين، تتشكل الأولى من العمال عن طريق تمثيلهم من نقابة العمال، والثانية من صاحب أو أصحاب العمل في مجلس واحد حول مسألة أو مجموعة من المسائل التي تهم مصلحة الطرفين - وإن كانت في الأصل تشكل مصلحتين متعارضتين- تُترجم في شكل مطالب ومقترحات لتُتوج في نهاية المطاف بالخروج بحلول ترضي الطرفين على أساس ما يقدمانه من تنازل (أهمية، صفحة 20) لكليهما تلافيا لأي تعارض أو تصادم قد يقع في المستقبل في صورة نزاع فردي أو جماعي (أهمية، 2010، صفحة 88).

بيد أن قانون 90-11 لم يكن مثاليا، حيث عرفت أحكامه عدم الإستقرار والإختلال في بعض أحكامه، حيث صدرت العديد من القوانين التي عدلت في بعض مواده، كما هو الحال بالنسبة للقانون 91-29 (قانون 91-29، 1991) الذي عدل المادة الثالثة والسبعون (73) المتعلقة بتحديد الأخطاء الجسيمة بالمادة الثانية (2) منه عن طريق حصر المشرع لحالات التسريح بسبب من ارتكاب أخطاء جسيمة، وكذا إلغاء المادة الثانية والسبعون (72) من قانون 90-11 بمقتضى المرسوم التشريعي 94-09 (قانون 94-09، 1994) وتعويضها بالمادة الخامسة والثلاثون (35) والمتعلقة بالتعويض عن التسريح لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية، حيث طال التعديل والإلغاء أيضا عديد مواد القانون 90-11، كما هو الحال بالنسبة للمادة السابعة والثمانون (87) المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)؛ تعديل المادة الثانية عشر (12) المتعلقة بإبرام العقود محددة المدة؛ إلغاء المواد (من المادة الثانية والعشرون (22) إلى المادة السادسة والعشرون (26))؛ تعديل المادة الثانية والخمسون (52) المتعلقة بتسديد العطلة السنوية (بن عزوز، الصفحات 30-31-32).

المبحث الثاني: النظام اللائحي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

قبل الخوض في الحديث عن نظام البنية المغلقة في قانون الوظيفة الجزائري، يجب التنويه إلى أن الوظيفة العمومية تمثل مجموعة الإختصاصات والصلاحيات القانونية التي يجب أن يمارسها صاحبها لتحقيق الصالح العام (بدرى، 2014-2015، صفحة 5)، و بمفهوم آخر فالوظيفة العمومية يُقصد بها مجموع مستخدمي الإدارة الخاضعين بدورهم إلى نظام قانوني منسجم نوع ما ومتنوع، هذا من جانب عضوي. أما من الجانب المادي الموضوعي، فإن الوظيفة العمومية تمثل نشاطا أصيلا يتميز بالتنسيق المهني الدائم مع عمل السلطات العمومية للإدارة، لا سيما من حيث تخصصها بممارسة المسؤوليات السياسية البحتة مقارنة بباقي نشاطات القطاعات الأخرى (مقدم، 2013، الصفحات 46-47).

المطلب الأول: سيادة القوانين واللوائح في قانون الوظيفة العمومية

إن نظام الوظيفة العمومية في العالم لا يخرج عن مجالين اثنين، فهو إما يتعلق بأحكام رئيسية يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية في مجتمع ما، أو لارتباطها بماهية وطبيعة الحقوق والإلتزامات المتمتع بها والخاضع لها الموظف العمومي. أو بمعنى آخر، فإن نظام الوظيفة العمومية ينحصر في نوعين من النظم: وظيفة عمومية ببنية مفتوح "open system"؛ ووظيفة عمومية ببنية مغلقة (مقدم، الصفحات 99-100) "closed system".

إن نظام البنية المفتوحة أو ما يُعرف بـ"نظام المناصب"، والذي يعتبر الوظيفة العمومية مهنة مثلها مثل باقي المهن الأخرى تخضع لقواعد قانون العمل، والوظيفة في هذا الصدد هي بمثابة مشروع يمكن أن يُسير من طرف الدولة، كما يمكن أن يُسير من طرف الخواص وفق ما تقتضيه المصلحة (بدرى، صفحة 6) ، ويسري هذا النظام في العديد من الدول الأنجلوساكسونية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية، ومبرر ريادة النظام التعاقدى المفتوح في الو.م.أ يرجع لعدة أسباب، من أهمها (بدرى، الصفحات 6-7):

- النظرة السلبية للمجتمع الأمريكي إلى الإدارة، من منطلق أنها تشكل خطرا على الحريات ومبادئ العدالة والديمقراطية
- التخوف من تغول الإدارة العامة من خلال تطبيق امتيازات السلطة العامة المخولة قانونا بصورة قد تُهدر معها الحقوق المشروعة للمواطن الأمريكي.
- تخوف الرأي العام في أمريكا من هيمنة حكومة الموظفين، الأمر الذي يؤدي إلى ارتباط مصير الوظائف العمومية بنتيجة الانتخابات الرئاسية.

وقد تمخض عن الأخذ بهذا النظام في المجتمعات الأنجلوساكسونية، عدة مبادئ من أهمها: مبدأ تأقيت الوظيفة والقاضي بضرورة إتاحة فرصة أكبر للمواطنين في الإلتحاق بالوظائف، وتجلّى ذلك في إصدار قانون السنوات الأربع لنهاية العمل « The four years tenure act » الصادر سنة 1820، وكذا مبدأ الدورية في الوظائف العامة والذي مفاده رفض بقاء الموظف في وظيفته بصورة دائمة، وإنما يتعين عليه بعد انتهاء مدة الوظيفة العودة إلى الحياة مستفيدا مما اكتسبه من خبرة وظيفية في الحكومة (بدرى، الصفحات 6-7).

وكما هو معلوم فإن لكل نظام خصائص، ومن ثم فإن النظام التعاقدى المفتوح يتسم بجملة من الخصائص تميزه عن النظام الأئحي المغلق، حيث يقوم النظام الوظيفي المفتوح على خاصية العرضية والإستمرارية، حيث تُمارس الوظيفة العمومية حسب فلسفة هذا النظام بصورة مؤقتة وكأنها مجرد عمل ينتهي بانتهاء المدة المحددة له؛ وكذا أن هذا النظام لا يعترف بقانون خاص يُعنى بتسيير حياة الموظفين المهنية كما هو الحال بالنسبة للنظام المغلق، بل أن الموظف هنا يخضع لما يخضع له العامل دونما ضمانات إضافية. كما أن الإدارة العمومية المستخدمة لا تحظى بامتيازات تجعلها في مرتبة ممتازة عن الخواص؛ وعلاقة الموظف بالإدارة في هذا النظام هي علاقة تعاقدية قائمة على المصلحة المشتركة؛ وكذلك الحركة الوظيفية في هذا النظام قائمة على قانون

العرض والطلب، بحيث لا يمكن تصور وظيفة دائمة داخل هذا النظام بما من شأنه أن يتعارض والتطور المرغوب من خلال ديناميكية هذا النظام (مقدم، الصفحات 61-62).

مما سبق، نستشف أن هذا النظام المفتوح يقوم على التعاقد الحر بين أطراف علاقة الشغل، سواء تعلق الأمر بالعمل أو بالوظيفة العمومية، بل أنه لا يراعي بالا لهذه الأخيرة كونه يعتبرها عملا مثل باقي الأعمال في القطاعات الأخرى والتي لا تسترعي تقديسا من قبل المشرع الأنجلوساكسوني ودون بذل أدنى جهد في إصدار قوانين خاصة بها، وذلك بما يتوافق وروح هذا النظام القائم على النزعة التحريرية "دعه يعمل، دعه يمر" - مبدأ وضعه آدم سميث من أجل تكريس الحرية الاقتصادية في العالم، ويعتبر من أهم منظري الفكر الرأسمالي على الإطلاق- وتبعاً لذلك فلا يمكن غلق الطريق أمام المبادرات والحريات عن طريق القوانين التي من شأنها أن تكسر الجمود وتقضي على المبادرات الفردية، وذلك حال قوانين الوظيفة العمومية السائدة في النظام المغلق.

على النقيض من ذلك تماماً، فإن النظام اللائحي أو ما يُعرف بـ"نظام السلك الوظيفي الدائم" والسائد في معظم الدول الأوروبية ووج الدول العربية، فإنه يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة خاصة ولمنتميتها مسار مهني خاص بهم مغاير تماماً عن ذلك الخاضع له العمال، وهذا المسار المهني في الوظيفة العمومية له نصوصه التشريعية والتنظيمية الخاصة به بدءاً من تعيين الموظف العام في منصبه بمقتضى محضر التنصيب إلى غاية انتهاء علاقته الوظيفية بإدارته المستخدمة بإحدى الأوجه المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية.

إنه في ظل النظام اللائحي المغلق للوظيفة العمومية، فإن الموظف العام يعد ملتحقاً بحياة مهنية « professional carrier » قابلة للتنوع، حيث أن الموظف العمومي لا يشترط فيه أن يتجمد في وظيفة واحدة طوال مسيرته المهنية، ولكن حسب ما تقتضيه المصلحة العامة في الدولة، ذلك أن الإدارة العمومية يمكنها أن تستخدم هذا الموظف في عدة وظائف ومهام وفق مخطط تسيير تضعه الإدارة العمومية المستخدمة بما تمليه حاجات وضرورات المصلحة العامة، ويُشترط في شاغلي هذه الوظائف من الأعوان العموميين أن يكون لديهم كفاءة وتأهيل تقني ومؤهلات بدنية وعقلية تسمح لهم بتقديم خدمات نوعية للمواطنين.

يُفهم مما تقدم في الفقرة السابقة أن النظام اللائحي التنظيمي يهدف إلى جعل الموظف العمومي يكرس حياته في خدمة مرافق الدولة تحقيقاً للصالح العام، بعدم السماح له بالتنقل الحر بين قطاعات النشاط، أو بالأحرى عدم السماح له بالانتقال من قطاع الوظيفة العمومية إلى قطاعات الشغل الأخرى، من منطلق أن النظام الوظيفي يتميز بطابع الديمومة على عكس النظام الأول المتميز بالعرضية والتأقبت.

إن خاصية الديمومة التي تتميز نظام السلك الوظيفي الدائم هي الخاصية البارزة التي تميز هذا النظام، حيث أن بموجبها يحظى الموظفون العموميون بضمانة أكبر، ما يمنحهم شعوراً بالإرتياح والطمأنينة من منطلق أن مستقبلهم الوظيفي غير مهدد على الأقل من الناحية الزمنية. والحكمة من صفة الدائمة هذه هو تحقيق الإستقرار وإعمال مبدأ سيرورة المرافق العامة بانتظام وإطراد داخل قطاع الوظيفة في حد ذاته، وكذا تحقيق استقرار وظيفي للعون العمومي، حتى يتسنى له اكتساب خبرة أكبر في منصب عمله بما ينعكس إيجاباً على أدائه الوظيفي، ونجد خاصية الديمومة هذه منصوصاً عليها صراحة في نص المادة الرابعة (4) من أمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "كل عون عُين في وظيفة عمومية دائمة".

ويتميز النظام الوظيفي المغلق بكونه يشتمل على قانون أساسي للموظفين، والذي يُقصد به جملة القواعد النوعية المحددة سلفاً من قبل السلطة التشريعية أو التنظيمية، المطبقة على الأعوان العموميين طيلة حياتهم المهنية، أي منذ ولوجهم إلى حقل الوظيفة العمومية بصدور قرار التعيين في الوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية بما هو منصوص عليه قانوناً، حيث أن قواعد القانون الأساسي هذا تهدف إلى توضيح مكونات النظام الأساسي الذي يخضع له الموظفون العموميون، وكذا تبيان كيفيات تسيير الحياة المهنية لهؤلاء الموظفين (مقدم، صفحة 73).

هذا، وتطبع النظام اللائحي المغلق خاصية أخرى، ألا وهي فكرة الحياة المهنية للموظفين، والتي هي فكرة متمخضة عن الطبيعة التنظيمية الدائمة للمسار المهني للموظفين القائمة على السلمية أو الهرمية في التنظيم والسلك الوظيفي القائم على الإستقرار في مدة زمنية أطول، من خلال الوضعية الممنوحة للأعوان بمجرد التحاقهم بالوظيفة العمومية؛ والتطور الدائم للإمتيازات المادية التي هي من حق الموظف. حيث أن الحياة المهنية تعزز ارتباط الموظفين بمتطلبات المرافق العمومية الراحية للمصلحة العامة، من خلال تقوية واجباتهم المهنية حسب ما تقتضيه أخلاقيات المهنة من حقوق وواجبات، على أساس الوضعيات الاقتصادية والاجتماعية التي تفرضها ممارسة الوظيفة العمومية واحترام المركز الاجتماعي؛ وفي الترقية في الدرجات والوظائف؛ وصولاً إلى التقاعد عبر محطات مهنية متنوعة ومحكمة (مقدم، صفحة 74).

والجزائر على غرار الدول الأوروبية والعربية اعتنقت نظام البنية المغلقة (بدري، صفحة 63) تأسيا بالنظام الوظيفي الفرنسي، حيث أنه بإعمال قانون 62-57 السالف الذكر، فإن الوظيفة العمومية في الجزائر كانت تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية الفرنسي الصادر في سنة 1959 إلى أن صدر قانون 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري، والذي جاء متأثراً بنظيره الفرنسي، كونه كرس النظام اللائحي، لاسيما من خلال المادة السادسة (6)، وبقي المشرع الجزائري متمسكاً بالنظام اللائحي حين إصداره لقانون الوظيفة العمومية الساري المفعول حالياً، أي الأمر 06-03، لاسيما في مادته الرابعة (4) والتي تنص على ما يلي: "يعتبر موظفاً كل عون عُيِّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسم في رتبة في السلم الإداري". تجدر الإشارة إلى أن العلاقة التنظيمية المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية تهدف إلى تحقيق استقرارية الموظف العام في منصبه تفادياً لحدوث اختلالات واضطرابات في المرافق العامة للدولة، بما من شأنه المساس بمبدأ سيرورة المرافق العامة بانتظام وإطراد وعرقلته تسيير الشؤون العمومية على المستويات المركزية واللامركزية (ليباد، 2011، صفحة 51).

هذا، وتعد العلاقة التنظيمية واللائحية بين الموظف العام وإدارته المستخدمة علاقة مقدسة لا يمكن تغييرها أو تعديلها بأي حال من الأحوال، كونها ترجع إلى نصوص قانونية وتنظيمية، فبالتالي لا يمكن الإتفاق على مخالفتها كونها تشكل جزءاً من النظام العام الإداري في الجزائر. إلا أن هذه العلاقة سُجِّل عليها العديد من الإنتقادات، ككونها تقضي على حرية الموظف العام في التنقل بأريحية فيما يختاره من وظائف ومهن؛ وفي كونها تنسم بالجمود، كما أنها تؤثر مالياً على خزينة الدولة نظراً لما تتكبدته من مصاريف ونفقات على بعض القطاعات التي تعد غير منتجة.

إن هذا النظام كسابقه النظام المفتوح، سُجِّل عليه العديد من الإنتقادات، أبرزها (بدري، صفحة 64):

- نظام قانوني معقد يضمن تحقيق التوازن بين الحقوق والضمانات التي يتمتع بها الموظف، والإلتزامات الملقاة على عاتقه.
- يكلف الإدارة العمومية المستخدمة مبالغ مالية هامة حيال تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- عدم اهتمام الموظف العام بالمصلحة العامة بما قد يضحى بها مستغلاً وظيفته لحسابه الخاص.
- الروتين الذي يقتل روح المبادرة لدى الموظف العام وتفشي ظاهرة البيروقراطية المتوحشة التي ترهب المواطن.

الأمر الذي حدا بالمشرع الجزائري إلى الخروج عن القاعدة العامة، وترتيب استثناء مفاده التوظيف عن طريق التعاقد، وذلك ما سنوضحه فيما يلي من هذه الدراسة.

المطلب الثاني: التعاقد كأسلوب استثنائي في الوظيفة العمومية

سبق القول بأن الإدارة العمومية لا تلجأ إلى التعاقد إلا في حالات خاصة، وذلك حسب ما هو وارد في أحكام المادة العشرون (20) من الأمر 06-03 السالف الذكر المتضمن قانون الوظيفة العامة، بحيث أفردتها المشرع

في إطار الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية، بأحكام المرسوم الرئاسي رقم 308-07 (مرسوم 308-07، 2008)، لاسيما المواد من (19) إلى (25) من ذات المرسوم والمتعلقة بتعيين الأعوان المتعاقدين في إطار التعاقد وكذا حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم (مقدم، صفحة 211).

ونظرا لكون هذه العلاقة تتميز بنوع من الخصوصية بين الإدارة والعمال، فإنه كان من اللازم إسناد هذه العلاقة إلى نصوص تشريعية وتنظيمية تتواءم وطبيعة هذه العلاقة (بن عزوز، صفحة 68). ويقتضي أسلوب التعاقد هذا ارتباط العمال (الأعوان المتعاقدون) بإدارتهم المستخدمة بموجب عقود محددة المدة (CDD) أو غير محددة المدة (CDI)، كما يشترط في هذه العقود أن تكون مكتوبة لزاما وإلا عُدت باطلة، بحيث تتضمن تحديد تتضمن تحديد المنصب المراد شغله؛ مدة عقد العمل؛ تاريخه نفاذ عقد العمل، كيفية العمل (دوام كلي/جزئي)؛ تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب، الفترة التجريبية (بن عزوز، صفحة 69).

يحسن التنبيه إلى أن فترة التجربة هذه، تختلف مدتها حسب طبيعة العقد المبرم ما بين العون المتعاقد والإدارة العمومية المستخدمة له، بحسب ما منصوص عليه في المرسوم الرئاسي 308-07، إذ يتعين على العون المتمرن خلال هذه الفترة أن يجتاز فترة التجربة المنصوص عليها في هذا المرسوم بنجاح، والمقدرة كالتالي:

- ستة (6) أشهر بالنسبة للعقود غير محددة المدة
 - شهران (2) بالنسبة للعقود التي تساوي مدتها سنة (1) أو أكثر
 - شهر واحد (1) بالنسبة للعقود التي تتراوح مدتها ما بين سنة (6) أشهر وسنة واحدة (1).
- ويعتبر العون المتمرن خلال هذه الفترة التجريبية بنفس الحقوق ويخضع لنفس واجبات الأعوان المتعاقدين المثبتين (مقدم، الصفحات 211-212). أما فيما يتعلق بتمديد فترة العقود المحددة المدة المبرمة ما بين العون المتعاقد والإدارة العمومية المستخدمة، فإن المدة في هذه الحالة لا يجوز أن تتجاوز سنة واحدة (1) قابلة للتجديد لمدة سنة واحدة على الأكثر، بما يتوافق ومبدأ توازي الأشكال طبقا لأحكام المادة الثامنة (8) من مرسوم 07-308.

بذا، يمكن القول بأن التوظيف على أساس التعاقد ما هو إلا استثناء تجنح إليه الإدارة العمومية لتشغيل الأعوان المتعاقدين في حالات عارضة فقط ووفق ما تملبه الحاجة الملحة على الإدارة العمومية (مقدم، صفحة 212)، حيال الإستعانة بطاقم بشري إضافي من أجل تعزيز وسائلها البشرية بغية تنفيذ مهام ظرفية، نتيجة من تزايد الأعباء الملقاة على عاتقها، فهي لا تستطيع الوفاء بكل ذلك إلا بطاقم بشري مكثف، مع ما تطرحه عملية توظيف الأعوان العموميين من بطء في الإجراءات وتعقيدها.

خاتمة:

مما سبق نخلص إلى نتيجة مفادها أن الجزائر تنتهج كلا النظامين، التعاقدى واللائحي في تنظيمها لعلاقات الشغل، ففئة العمال تحظى بحرية أكبر في علاقاتها مع أصحاب عملها حسب ما يقره النظام التعاقدى من تفاوض وتشاور بين الأطراف المعنية في صيغة اتفاقية خالصة؛ وإن كانت تشريعات العمل الجزائرية لازالت لا ترقى إلى المستوى المطلوب مقارنة بالدول الأخرى التي تركز ضمانات أكبر لعمالها وبعيدة المنال عن طموحات العامل الجزائري الذي لازال لم بمستوى اجتماعي محترم.

على عكس النظام اللائحي المغلق القائم على القوانين والتنظيمات الصارمة الذي يعاني من تبعاته الموظف العمومي الجزائري، من منطلق أن هذا الأخير لا يتسنى له أن يشارك لا من قريب ولا من بعيد في إعداد القوانين التي تمس حياته المهنية، بل أنه يعتبر ملكا للإدارة العمومية تسخره متى شاءت تحت مبرر المصلحة

العامة مع عدم أحقيته في الإعتراض على أوامرها، وإلا عُد مخالفا لالتزاماته الوظيفية بما قد يعرضه ذلك لعقوبات تأديبية جزائية أحيانا. كما أنه لا يحظى بأدنى قدر ممكن من الحرية في تغيير منصبه طيلة مسيرته المهنية، إلا وفق إجراءات قانونية طويلة الأمد ومعقدة التطبيق.

إن طرح النظام اللائحي هو طرح قديم قد تجاوزه الزمن، كونه لا يستجيب للتطورات الإقتصادية والإجتماعية التي يعرفها عالم اليوم من سرعة في التعاملات والتخصص الدقيق في المهن وروح المبادرة والإبداع في مختلف قطاعات النشاط. الأمر الذي يحتم على المشرع الجزائري ضرورة الإسراع في إعادة النظر في قانون الوظيفة العمومية وإدراج أحكام أكثر ديناميكية ومرونة من سابقتها. والأمر لا يتوقف عند قانون الوظيفة العمومية، بل حتى تشريعات العمل يتعين إعادة تحيينها حتى تتماشى وأفاق التنمية الإقتصادية والإجتماعية في البلاد، بما من شأنه أن يدفع عجلة الإقتصاد الوطني بقوة بسواعد جزائرية.

قائمة المراجع:

أولا: الكتب

- أحمية، سليمان. (2004). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمية، سليمان. (2004). قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: مبادئ قانون العمل، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمية، سليمان. (2010)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- ليباد، ناصر. (2011). الأساس في القانون الإداري، الجزائر: دار المجدد للنشر والتوزيع.
- مقدم، سعيد. (2013). الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد لبشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- هدفي، بشير. (2009). الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
- واضح، إلياس. (2005). علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، الجزائر: دار هومة.

ثانيا: الدوريات والمحاضرات

- بلعبدون، عواد. (2017). تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري. مجلة قانون العمل والتشغيل. العدد الثالث، الصفحات 46-68.
- بدري، مباركة. (2014-2015). محاضرات في الوظيفة العامة، الجزائر: جامعة سعيدة.
- معزیز، عبد السلام. (2015-2016). محاضرات في قانون العمل، الجزائر: جامعة بجاية.

ثالثا: القوانين والتنظيمات

- قانون 89-18 (1989). المتضمن نص تعديل الدستور. ج.ر عدد 9 مؤرخة في أول مارس 1989.
- قانون 71-74 (1971). المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات. ج.ر عدد 17 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
- قانون 71-74 (1971). المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات. ج.ر عدد 17 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
- قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (1978). ج.ر عدد 32 مؤرخة في 08 أوت 1978
- قانون 82-06 (1982). المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 09 مؤرخة في أبريل 1982.
- قانون 90-11 (1990). المتعلق بعلاقات العمل. ج.ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 22 أبريل 1990.
- قانون 91-29 (1991). المتضمن قانون علاقات العمل. ج.ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- قانون 94-09 (1994). المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء. ج.ر عدد 34 مؤرخة في 01 يونيو 1994.
- أمر 75-31 (1975). المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ج.ر عدد 39 لسنة 1975.

- أمر 75-32. (1975). المتعلق بالعدالة في العمل. ج.ر عدد 39 لسنة 1975.
مرسوم 82-302. (1982). المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 37
مؤرخة في 13 ديسمبر 1982.
مرسوم 07-308. (2008). المتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين وجقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم
والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم. ج.ر عدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.