

علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإفرازاتها
في ظل التحول إلى اقتصاد السوق

أونيس عبد المجيد

أستاذ بجامعة التكوين المتواصل - الجزائر

am_ounis@yahoo.fr

الملخص

لقد اقتضت الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر، تغييرا جذريا لعلاقات العمل قصد إعطائها محتوى يتطابق مع التغييرات التي أدخلت تلك الإصلاحات في تنظيم المجتمع و خاصة في مجال الحريات الفردية و الجماعية للمواطنين، وعلى الخصوص الفرد العامل كالحق في الإضراب و الحق النقابي، و كذا كيفية تسيير و تنظيم الاقتصاد، خاصة مع دخول قوانين استقلالية المؤسسات حيز التطبيق و عملية إعادة النظر في القوانين المعمول بها في ميدان العلاقات الاجتماعية.

Résumé :

Les réformes politiques économiques et sociales en Algérie ont engendré un changement radical dans les relations de travail, en vue de leur donner un contenu correspondant aux changements apportés par ces réformes dans l'organisation de la société, en particulier les libertés individuelles et communes des citoyens. Surtout en ce qui concerne le travailleur comme le droit à la grève et l'activité syndicale, ainsi que les modalités de gestion et d'organisation de l'économie avec les nouvelles lois de l'autonomie des entreprises mises en application et la modification des textes régissant les relations sociales.

مقدمة :

رغم اعتماد الجزائر منذ الاستقلال لأساليب تسييرية و تنظيمية معينة، كالتسيير الذاتي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات، و اعتمادها لطرق و أساليب علمية، ثم إعادة هيكلة المؤسسات و استقلاليتها، و ما تبع ذلك من إصلاحات و تعديلات هيكلية، إلى التشريعات الجديدة للعمل و ما تحمله من تغيرات جوهرية في علاقات العمل و كفاءات قيامها و ممارستها، و تحقيقها للأهداف المرجوة منها و هي تحسين المردودية و زيادة الكفاءة الإنتاجية و تحقيق أهداف العمال و أصحاب العمل من مؤسسات و إدارات. و ما هي الجزائر الآن تتحول شيئا فشيئا إلى اقتصاد السوق و اعتماد الخصوصية، و ما يلحق ذلك من تحرير للتجارة الداخلية و الخارجية و للمبادرات، و فتح الطريق أمام المنافسة. إلا أن المشكل الأساسي الذي لا يزال مطروحا هو كيفية استغلال و تنمية الطاقات

أونيس عبد المجيد

والموارد البشرية الهائلة التي تتمتع بها الجزائر، وتوجيهها الوجهة الصحيحة للتأثير في تحديد الإنتاجية من خلال اعتماد علاقات عمل تماشي والعلاقات الإنسانية ومبادئها التي أرسنها الأبحاث والدراسات الميدانية في مجال الصناعة والإنتاج.

وعليه فقد كان من وراء إعادة هيكلة المؤسسات وإعطائها استقلاليتها هو إعادة هذه المؤسسات إلى اختصاصاتها ومهامها وقدراتها المرتبطة أساسا بوظيفتها الاقتصادية الإنتاجية التي هي الهدف من وجودها، حيث أعيدت هيكلتها لتحريرها من الضغوط الهيكلية التي عرفتها في السابق نتيجة توسعها بدرجة كبيرة إلى أن أصبحت لا تتحكم بصورة دقيقة في أنشطتها وأهدافها التي تنوعت واختلفت كذلك، هذا إلى جانب الظواهر السلبية الأخرى كالبيروقراطية والإهمال واللامبالاة.

ضف إلى ذلك أن الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية قد اقتضت تغيرا جذريا لعلاقات العمل قصد إعطائها محتوى يتطابق مع التغيرات التي أدخلت على تلك الإصلاحات في تنظيم المجتمع وخاصة في مجال الحريات الفردية والجماعية للمواطن وعلى الخصوص العامل، كالحق في الإضراب والحق النقابي، وكذا كيفية تسيير وتنظيم الاقتصاد، وخاصة مع دخول قوانين استقلالية المؤسسة حيز التطبيق وعملية إعادة النظر في القوانين المعمول بها في ميدان العلاقات الاجتماعية.

ومنه فإن هذه الدراسة أردناها أن تكون إسقاطا على الواقع الذي تعيشه وتتواجد فيه حاليا أغلبية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وكذلك الإدارات العمومية، ومنه حاولنا التطرق للعوامل السياسية والاقتصادية المساعدة على تطور علاقات العمل، إضافة إلى العوامل الاجتماعية والمهنية، وأراء الخبراء والدارسين لمختلف علاقات العمل وإسقاطها على الواقع الميداني للعمال والمؤسسات في ان واحد. ثم نشأة وتطور علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتأثرها بالعلاقات الإنسانية، وأخيرا علاقات العمل والأحكام الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية ومدى إبرازها للعلاقات الإنسانية من خلال الجوانب التنظيمية لظروف العمل وكيفية تأثيرها على تحسين الإنتاجية من خلال المشاركة في التسيير وفي النتائج.

المبحث الأول: العوامل المتحكمة والمساعدة على تطور علاقات العمل داخل المؤسسات

إن التطور الذي شهده النظام الاقتصادي والاجتماعي في شتى مجالاته، والعمليات المصاحبة لهذا التطور وتشابكها وتضاربها أحيانا أخرى أدى إلى ضرورة البحث والتفكير لإيجاد الحلول لمسايرة هذا التطور، ومحاولة وضع ضوابط وأحكام تساعد كل الأطراف.

لأن الإفراط في اعتماد مبدأ سلطان وقوة وميزة الإدارة وحرسها في التعاقد وإقامة وإبرام علاقات العمل، أدى إلى إجحاف كبير وهدر لحقوق العمال، مما زاد في سوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية، ودفعهم إلى

أونيس عبد المجيد

الدخول في صراع مرير مع أرباب وأصحاب العمل من اجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية وإشباع لحاجاتهم المادية والمعنوية.

المطلب الأول: العوامل السياسية والاقتصادية المساعدة على تطور علاقات العمل

إن تدخل الدولة في وضع قواعد قانونية أمره في مختلف المجالات التي تناولتها علاقات العمل، كان له الوقع الأثر الحسن في الطبقة العمالية خاصة إن تمكنت هذه الأخيرة من أن تصبح قوة مؤثرة في الأحداث، وفي صنع السياسة العامة والاجتماعية بوجه خاص، في مجال التوظيف وقطاع الشغل بصفة عامة، حيث أصبحت هذه التجمعات العمالية بدورها تشارك بصفة مباشرة في صنع هذه القوانين لتحقيق مطالبها ومصالحها.

هذا ولم يكن تدخل الدولة فقط من اجل رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي كان يمارسه أصحاب العمل على الطبقة العمالية، بل انه بالإضافة إلى هذا، كان بدافع أسباب وعوامل أخرى خفية وظاهرية، تتمثل على الخصوص في تخوف الحكومات والقوى السياسية الحاكمة من زحف الطبقات العمالية نحو السلطة، لاسيما بعد أن بدأت هذه الطبقات العمالية في تنظيم نفسها وتنسيق جهودها ومناهج عملها¹

وهو ما يفسر الطابع الإلزامي والإجباري لبعض الإجراءات التي أقرتها النصوص القانونية التي إتخذتها هذه الحكومات، مثل حماية الأجور، وإجبارية الضمان الاجتماعي، والحماية الصحية، وتوفير الأمن والوقاية في أماكن العمل... الخ²

الفرع 1: اتجاه الدولة نحو التوجيه والتخطيط الاقتصادي.

اتجهت الدولة نحو التوجيه والتخطيط الاقتصادي، وتأميم بعض المؤسسات الصناعية الكبرى التي تحتوي على أكبر عدد من اليد العاملة، أو المؤسسات ذات الطابع الاستراتيجي، وبالتالي تحول الدولة نفسها إلى صاحبة العمل، وهو ما أدى إلى تحولها من دور الحكم الذي يسهر على تطبيق القانون، والتدخل عند حدوث الخلافات والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل، إلى طرف في علاقة العمل، الأمر الذي أدى إلى تحول الكثير من علاقات العمل من الطابع التعاقدية إلى الطابع القانوني والتنظيمي.

الفرع 2: تخوف النظم الرأسمالية من تأثير المد الاشتراكي:

هذه الأفكار الاشتراكية والشيوعية التي بدأت تعرف انتشار واسع بعد نجاح الثورة البلشفية سنة 1917، واعتماد النظريات والمناهج الاشتراكية في التنظيم الاقتصادي كالتخطيط، واشتراك العمال بصفة مباشرة في إدارة واستغلال وسائل الإنتاج، ومنحهم الامتيازات وصلاحيات واسعة جعلتهم المنتجين والمسيرين والمستفيدين من مختلف الممتلكات ووسائل الإنتاج الموضوعة تحت تصرفهم.

et autres (le Droit capitaliste du travail) coll. critique de droit, 5P.U de Grenoble ¹ F.collin, R.Dhoquois 1980 pp35-40

² -د/ جلال مصطفى القريشي (شرح قانون العمل الجزائري) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984 ص18

أونيس عبد المجيد

ومن هنا يظهر أن تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل قد تحكمت فيه عدة عوامل سياسية واقتصادية مباشرة وغير مباشرة مما جعل أحكام قانون العمل وعلاقات العمل المتمخضة عنها تتطور بسرعة كبيرة، ومتفاوتة من بلد إلى آخر، نظرا للتأثيرات المتفاوتة في كل دولة، ونظرا لمدى اهتمام كل دولة بالطبقة العمالية من مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

المطلب الثاني: العوامل الاجتماعية والمهنية

لقد لعبت الطبقة العمالية دور هاما في وضع وتطوير قوانين العمل منذ البداية، بحيث كان للضغوط التي مارسها العمال على أصحاب العمل، وعلى الدولة عبر مختلف المراحل، عن طريق الاضرابات وغيرها، كان لها أثرا مباشرا على تدخل الدولة لوضع هذه القوانين والنظم، حيث تدرجت مطالب العمال بصورة مستمرة ومتتالية من المطالب الأساسية التقليدية إلى المطالب الاجتماعية الحديثة.

الفرع 1 المطالب الأساسية التقليدية:

فيما يتعلق بهذه المطالب فقد انحصرت في بادئ الأمر بصفة خاصة في:³

- 1- حماية الأجر والمحافظة على القدرة الشرائية للعامل، والعمل على تحسينها باستمرار.
 - 2- ضمان استمرار الدخل بنفس المستوي في حالة تخفيض مدة العمل، أو المرحلة الأولى لفقد منصب العمل.
 - 3- حماية العامل عن طريق الرقابة الصارمة ضد التسريح الفردي أو الجماعي التعسفي، وضد الفسخ الانفرادي لعقود العمل.
 - 4- العمل على تحسين ظروف وشروط العمل، سواء من حيث مدة العمل اليومية، أو إيجاد تنظيمات عملية لصالح العمال، مثل العمل التناوبي، وتقسيم العمل، وربط ظروف العمل بظرف الحياة العامة للعامل، وتوفير النقل والسكن والترقية المهنية والمادية.... الخ من الإجراءات العملية الأخرى.
- وهي المطالب التي تعتبر الحد الأدنى من الضمانات الاجتماعية والاقتصادية التي يجب أن يتوفر عليها العامل، هذه المطالب التي شكلت أرضية الانطلاق نحو مطالب أخرى أكثر تطورا، وأكثر حساسية تتمثل على وجه الخصوص في المطالبة بتحسين ظروف العمل في شتى المجالات، وربط الأجر بالسياسة العامة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، والتسيير الفعال للمؤسسات المستخدمة، وضرورة وضع برنامج ومخططات واضحة وجدية في مجال التشغيل والتكوين، والعمل المتواصل لخلق مناصب العمل، لاسيما في المناطق التي تعاني ضعف التشغيل، وانتشار البطالة، إلى جانب العمل على الحد من استغلال العمال في المؤسسات التي تعاني صعوبات مادية واقتصادية.

3 MENTRI Messaoud (Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algerie)
O.P.U. 1986 P.8

الفرع 2: المطالب الاجتماعية الحديثة:

لقد انتقلت مطالب العمال مع مرور الزمن إلى المطالب بالمشاركة في التسيير وصنع القرار على مستوى المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية التي يعملون بها، بغض النظر عن طبيعتها القانونية والعلائقية أكانت عامة أو خاصة، وذلك عن طريق اعتماد أساليب تسيير تمكن العمال من المشاركة الفعلية في التسيير العام للمؤسسة، كأسلوب التسيير الذاتي، هذا المطلب الذي لم يبق محصورا في المؤسسة المستخدمة فقط، بل تجاوز ذلك إلى المؤسسات العليا للدولة، بل وحتى على المستوى الدولي⁴ حيث أصبح العمال يطالبون بأحسن تقسيم للعمل لاسيما مبعد بروز ما يعرف بالشركات المتعددة الجنسيات، وهذا كله من اجل إحداث تطور موازي لكفاءات العامل ورضاه الوظيفي وار ساءا لعلاقات عمل ذات طابع إنساني محفزة ومحركة لمعنوياته من اجل تحسين أدائه ومنه تحسين إنتاجيته، الأمر الذي نتج عنه حتمية الاعتراف بالحق في التكوين المستمر للعامل في مختلف التخصصات وفي مختلف الدول .

المطلب الثالث: العوامل التي تعود إلى آراء الخبراء والدارسين لمختلف جوانب علاقات العمل:

هذه العوامل التي حاول ضبطها الخبراء والباحثين والدارسين لمختلف جوانب علاقات العمل، وذلك عن طريق البحوث والدراسات النقدية والاجتماعية منها والقانونية والاقتصادية، جاءت لتعطي دفعا جديدا لعلاقات العمل وكيفية تطور قانون العمل مع تطور اقتصاد السوق وبرز الخوصصة في شكلها المعاصر. فجاءت عن طريق ما أبرزته البحوث والدراسات من مساوئ النظم القانونية لتلك العلاقات، ودرجة عدم التكافؤ في الحقوق والالتزامات بين العمال وأصحاب العمل، وما قدمه الفقه من اقتراحات لتصحيح هذه الأوضاع وإيجاد الحلول المناسبة لها.

المبحث الثاني: إرساء و تطور علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ومدى تأثيرها بالعلاقات الإنسانية.

يعتبر قانون العمل الضابط و المسطر لعلاقات العمل في الجزائر من القوانين الحديثة جدا بالرغم من أهميته الكبرى و ضرورته القصوى إلا أنه مع ذلك يمتد بمجذوره التاريخية إلى الفترة الإستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العامل الجزائري.

و هو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الاستقلال، الأمر الذي جعل قانون العمل الجزائري يتأخر نوعا ما عن بقية الفروع القانونية الأخرى.

إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع و اللحاق بالقوانين الأخرى كما لم يمنعه من التميز عن هذه القوانين بمحائص و مميزات ذاتية جعلته يقترب من قانون العمل في مختلف الدول الحديثة مع المحافظة على الطابع الوطني الذي يميز مختلف القوانين الأخرى المنظمة لمختلف الحياة الاقتصادية و الاجتماعية.

4 G.H. Camerlynck (Droit du travail) 2eme édition , Dalloz P170

أونيس عبد المجيد

و من أجل الوقوف على حقيقة تطور هذا القانون و علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية سنتطرق بنوع من التفصيل لنشأة و مراحل التطور التي عرفها قانون العمل و علاقات العمل المصاحبة له، ثم نبين مختلف الخصائص و المميزات التي تميز بها و ما يحمله في طياته من مبادئ و أسس العلاقات الإنسانية التي توصلت إليها الدراسات و الأبحاث الميدانية في البلدان المتقدمة و المتطورة في المجال الصناعي و الإنتاجي.

المطلب الأول: مراحل تطور قانون علاقات العمل في الجزائر.

لقد عرف قانون العمل في الجزائر و كذا علاقات العمل التي صاحبه و الواردة في بنوده و أحكامه، عرف عدة مراحل و فترات كل واحدة منها تعكس البيئة و المحيط الذي كانت تنشط فيه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من خلال طبيعة الملكية و العلاقات القائمة بين الإدارة و العمال.

الفرع 1: المرحلة ما بين 1962-1977:

لقد شهدت السنوات الأولى للإستقلال فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، و تقاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات الوطنية.⁵ عملت الدولة على إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية و استمر العمل به إلى غاية 05 جويلية 1975.

هذا و قد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971، حيث أنه طول هذه الفترة لم يظهر في الجزائر أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل، باستثناء قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 2 جوان 1966، و بعض النصوص التنظيمية التطبيقية له.

و بالرغم من أن القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو فاتحة قوانين العمل في الجزائر لا سيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم العامل⁶ و تكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق و الالتزامات⁷. و لذلك فإن ما يميز هذه المرحلة هو أن علاقات العمل أثناءها لا سيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال قد اتسمت بعدم التجانس و الانسجام فيما يخص القوانين و النظم المطبقة في هذا القطاع نتيجة العوامل التالية:

1- أن المؤسسات العمومية لم تتوحد في نظرتها و تطبقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل. مما نتج عنه تعرض علاقات العمل في الكثير من الأحيان إلى الفسخ ألتحكيمي لهذه العلاقات. و تعرض حقوق العمال إلى الانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهيكله الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل الذي

⁵ - القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

⁶ - المادة 8 من الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، المبردة الرسمية العدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص 1736.

⁷ - المادة 09 و المواد من 10 إلى 18 من الأمر المذكور 71-74.

أونيس عبد المجيد

يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات إلى جانب غياب القوانين الرادعة التي يمكن أن تحمي حقوق هؤلاء العمال.

2- أن غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام جعل هذه الأخيرة تلجأ إلى الاستعانة بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص في بعض الحالات،
الفرع 2: المرحلة ما بين: 1978-1989.

لقد جاء القانون الأساسي العام للعامل انطلاقاً من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني والدستور الصادرين سنة، 1976، جاء بمبادئ وأحكام ذات طابع سياسي واجتماعي لا سيما فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات⁸،

الفرع 3: مرحلة استقلالية المؤسسات ابتداءاً من سنة 1990:

هذه المرحلة التي بدأ التحضير لها ابتداءاً من نهاية سنة 1986، أي مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية التي تقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال و لوائح الندوة الرابعة للتنمية و ما جاء في لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة عن هذه الندوة.⁹
و من ضمنها ضرورة إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل، و المراسيم التطبيقية له قصد الوصول من خلال تأطير منقطع لتطوير الأحرار التي تنظم المرتبات و الحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة و تشجيع الإبداع و الاختراع.¹⁰
و هذا كله يرمي و يهدف إلى إرساء لأسس العلاقات الإنسانية ولو في بعض الجوانب منها خاصة التحفيزية لرفع إنتاجية العمل و تقوية أداؤه.

و من بين أهم المبادئ التي ركزت عليها اقتراحات هاتين الدراستين، مبدأ العلاقات التعاقدية، سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية، و تعويض القوانين الأساسية النموذجية الصادرة بمقتضى نصوص تنظيمية مركزية باتفاقيات جماعية، و اتفاقات جماعية للمؤسسات، على أن تكون هذه الاتفاقيات الأخيرة خاضعة للأولى، إلى جانب وضع أجهزة و ميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل، قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال و أصحاب العمل في كافة الجوانب و المسائل، بكل حرية واستقلالية، على أن ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة و الميكانيزمات في ضمان تطبيق القوانين و النظم المعمول بها، و توجيه الأطراف ضمن إطار التوجهات السياسية و الاقتصادية العامة للمخططات الوطنية للتنمية، و السياسة الاقتصادية و الاجتماعية العامة.¹¹

⁸- القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المبريدة الرسمية، العدد 33 المؤرخ في 3 أوت 1978، الصفحة 724.

⁹- الندوة المنعقدة في قصر الأمم يومي 21 و 22 ديسمبر 1986، التي ألقى فيها أكثر من 26 تقريراً حول مختلف جوانب التنمية الوطنية، أهم اللوائح الصادرة يمكن الإطلاع عليها (في جريدة الشعب) العدد 7212 المؤرخة في 23 ديسمبر 1986، ص 6 إلى ص 8.

¹⁰- لائحة إستقلالية المؤسسات، جريدة الشعب (المرجع السابق) ص 8.

¹¹- تعديلات ق أ ع فيفري 1988 (المرجع السابق) ص 194.

المطلب الثاني: مقارنة بين علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل وعلاقة العمل

الخاضعة لقانون الوظيف العمومي.

هناك عدة اعتبارات جعلت من علاقة العمل التي تحكم القطاع الاقتصادي تختلف عن علاقة العمل التي تحكم قطاع الوظيف العمومي، وذلك نتيجة لعدة فوارق قانونية وتنظيمية ومبدئية بينهما. ولذا رأينا أنه لا بد من توضيح هذه الفوارق والنظر إليها لفهم ميكانيزمات وحركية كل علاقة وما يحكمها ويتحكم فيها في الأصل من حيث الأحكام والمبادئ وذلك كما يلي:

الفرع 1: من حيث أداة التوظيف وانعقاد علاقة العمل:

علاقة التعاقد نسبية، وذلك بواسطة عقد يبرم بين العامل والإدارة أي صاحب العمل على أساس توافق الإرادتين، بغض النظر عن الجانب الشكلي، حيث قد يكون العقد مكتوبا أو غير مكتوب، كما أن شروط التوظيف والتشغيل في ظل أحكام هذا القانون لا تخضع لقواعد أو أحكام محددة مسبقا لا قانونيا ولا تنظيميا، فهي تخضع في الغالب للتنظيمات التي يحددها صاحب العمل، سواء أكان شخصا معنويا أو خاصا.

بينما يختلف قطاع ونظام الوظيف العمومي كليا عما هو عليه الحال في نظام قانون العمل، حيث أن وسيلة إبرام علاقة العمل، تتمثل فيما يعرف بقرار التعيين أو وثيقة تعهد أو التزام، و هما مصطلحين يعبران عن وثيقة تصدرها الجهة المكلفة بالتوظيف أو بالتعيين، بصورة منفردة دون أي تدخل من العامل المعني بالأمر، أو مشاركته في إعدادها، وهو ما يجعلها عملا من الأعمال المنفردة للإدارة، أي قرار إداري كما هو متفق على تعريفه لدى فقهاء القانون الإداري.

الفرع 2: من حيث طبيعة العلاقة بين العامل والإدارة أو المؤسسة.

إن العلاقة بين العمل والإدارة أو المؤسسة هي في الأساس علاقة تعاقدية ضمن حدود وإطار الأحكام العامة التي تضعها الدولة قصد ضمان الاستقرار في الوظائف والمساواة في الحقوق والالتزامات، وحماية العمال من تعسف الإدارة.

الفرع 3: من حيث طبيعة العمل في حد ذاته.

كذلك من بين عناصر التمييز بين مجال قانون العمل ومجال قانون الوظيف العمومي، هناك طبيعة العمل ونوعيته، وكذلك طبيعة وأبعاد المسؤولية المترتبة على نتائج العمل، سواء أكانت إيجابية أو سلبية، وكذلك طرق و حدود حماية الإدارة أو المؤسسة للعامل، حيث نجد أن طبيعة العمل ونوعيته في مجال قانون العمل لا تتعدى الأعمال المادية أو الفكرية التي تنتهي آثارها عند إدارة المؤسسة فقط، سواء كانت مؤسسة عامة أو خاصة.

الفرع 4: من حيث كيفية تحديد الأجر.

أونيس عبد المجيد

فيما يخص القطاع الاقتصادي الذي يحكمه قانون العمل فإن المفاوضات بين كلا من العامل وإدارة المؤسسة هي التي تلعب دورا هاما في تحديد الأجرور والعلاوات والحوافز الملحقة و المرتبطة بها، و ذلك حسب القواعد و الأساليب التعاقدية المتعلقة سواء بالعقود الفردية أو الجماعية و هذا بالنسبة لعلاقات العمل التي تحكم هذا القطاع، بينما لا توجد هذه الإمكانية بالنسبة للموظف في مجال الوظيف العمومي، لأن الأجرور في هذه الحالة تحدد على أساس تحديد مناصب العمل بصورة مسبقة فيما يتعلق بشروط شغل هذه المناصب أو حقوقها و التزاماتها و أجرورها و امتيازاتها المادية، و بالتالي فالوظيفة أسبق من الموظف.

الفرع 5: من حيث تسوية المنازعات الفردية و الجماعية.

من أجل عدم تعرض مصالح و مرافق المجتمع الحيوية للتوقف أو الفوضى أو التأخر في تقديم خدماتها و إنجازها مهامها، هو وجوب سير المرافق و المؤسسات العامة بصورة دائمة و منتظمة، و هذا يرتب مسؤولية الدولة بصفة مباشرة، على كل النتائج التي تنجر عن أي توقف أو اضطراب في تقديم الخدمات، و عليه فإن التشريع الجزائري مثله مثل تشريعات الدول الأخرى وضع أنظمة خاصة لحل المنازعات الفردية و الجماعية في قطاع الوظيف العمومي، كما وضع عدة قيود على ممارسة حق الإضراب بالنسبة لبعض قطاعات الوظيف العمومي بلغت حد منع بعض الفئات من الموظفين العموميين من ممارسة حق الإضراب¹².

الخلاصة و النتائج:

يمكننا القول أن الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، قد اقتضت تغييرا جذريا لعلاقات العمل قصد إعطائها محتوى يتطابق مع التغييرات التي أدخلت تلك الإصلاحات في تنظيم المجتمع و خاصة في مجال الحريات الفردية و الجماعية للمواطن، و على الخصوص الفرد العامل كالحق في الإضراب و الحق النقابي، و كذا كيفية تسيير و تنظيم الاقتصاد، خاصة مع دخول قوانين استقلالية المؤسسة حيز التطبيق و عملية إعادة النظر في القوانين المعمول بها في ميدان العلاقات الاجتماعية.

و عليه أتضح لنا مايلي:

النتيجة الأولى: أن التطور السريع و المستمر لقانون العمل لم يأتي نتيجة عامل واحد، بل كان نتيجة عدة عوامل مختلفة الأهداف و الأبعاد، اجتمعت من أجل صياغة قانون عمل حديث يراعي مبادئ العلاقات الإنسانية و آدمية الإنسان قبل أي اعتبار آخر.

النتيجة الثانية: استخلصنا أن تحديد المدة القصوى للعمل هي من صلاحيات الدولة لأنه يتعلق بحق من الحقوق الفردية و الجماعية للفرد اذ :

¹² - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 الجريدة الرسمية العدد 06 المؤرخ في 07 فيفري 1990 المادتين 43 و 44.

أونيس عبد المجيد

1- له تأثيرات عامة وخاصة على المجتمع و الفرد على السواء من حيث المعنويات و العمل و المثابرة و زيادة المردودية والإنتاجية،

2- زاد من تحسين وتوطيد علاقات العمل و العلاقات الإنسانية القائمة بين كل الأطراف، خاصة بين العمال و اصحاب العمل من مؤسسات و إدارات.

النتيجة الثالثة : سجلنا من ناحية أخرى أن العمال في ظل القوانين الحديثة لم يبقوا مجرد إجراء يبيعون قوتهم و جهدهم لصاحب العمل لقاء أجر أو ثمن معينين دون أن يكون لهم حق التدخل أو الاهتمام بما يجري داخل المؤسسة التي يعملون بها بل أصبحوا جزءا من هذه المؤسسة يؤثرون و يتأثرون بما يجري فيها من أنماط و أساليب التسيير و الإنتاج و ما إلى ذلك من العمليات .

النتيجة الرابعة : وهي آخر ما أستنتجناه من هذه الدراسة و هو ما يتعلق بالمساهمة في نتائج المؤسسة ،اذ أن القوانين الجزائرية الاقتصادية منها و العمالية، نظمتها الدولة الجزائرية بما يتلاءم و طبيعة كل مرحلة من مراحل التنمية الاقتصادية الوطنية،

قائمة المراجع

أولا: باللغة العربية

- 1) مكتب العمل الدولي (المبادئ الأساسية في دراسة العمل) ترجمة مركز التنمية الصناعية للدول العربية، الطبعة المنقحة، القاهرة، 1971.
- 2) احمد محمد محرز (مشكلات الجمع بين علاقة العمل وعضوية إدارة الشركة) دار النهضة العربية القاهرة 1990.
- 3) ضياء مجيد الموسوي (الخصوصية والتصحيحات الهيكلية، آراء واتجاهات) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995.
- 4) جلال مصطفى القريشي (شرح قانون العمل الجزائري) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984.

ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية

A- Les ouvrages

1. Omar AKTOUF (les Sciences de la gestion et les ressources humaines) une analyse critique O.P.U. Alger 1986.
2. Omar AKTOUF (Le travail industriel contre l'homme) O.P.U. Alger 1986
3. Philippe BAYART (Les relations dans l'entreprise) Paris 1979

أونيس عبد المجيد

4. Abdelkader BENMAROUF (Théorie de la négociation collective approche par les relations industrielles et l'analyse économique) Doctorat d'Etat 1979, Université de Paris – 1979.

B/ Les revues

1. «Expérience de la privatisation en Algérie» (B. CHOUAME) Revue Algérienne d'économie et de gestion, N° 02 Mai 1997.
2. «Les techniques des privatisations» (Abdelkader GLIZ) Revue algérienne de comptabilité et d'audit, N° 15 ,3^{ème} Tr, 1997.
3. «Régulation politique salariale en Algérie» (Abderrahman LELLOU), Revue Economie Appliquée et développement, N° 18 2^{ème} Tr, CREAD Alger1999.
4. «Les spécificités des privatisations en Afrique» Revue marchés tropicaux, 16 Mars 1992.