

الدرس الثاني:

خصائص قانون علاقات العمل:

لقد بلغ قانون العمل مكانة متقدمة من الاستقلالية و التكامل، جعلت من نصوصه وقواعده تتميز بعدة خصائص وصفات أصبحت تشكل الهوية الخاصة التي تفرق بينه وبين القواعد القانونية الأخرى حيث يتفق الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

أولاً- الصيغة الأمرة المفوضية إلى تأسيس فكرة للنظام العام الاجتماعي:

نلاحظ أن قانون علاقات العمل الجزائري تارة تتجه أحكامه نحو التنظيم اللائحي أو القانوني للعلاقة، وهذا ما جعل فقهاء القانون حينئذ يصنفون قانون العمل الجزائري القديم (القانون الأساسي العام للعامل) ضمن فروع القانون العام، لما كان يتضمنه من قواعد أمرية كثيرة. بينما قانون العمل الحالي يولي أهمية للتنظيم التعاقدية- الاتفاقية، حيث أصبحت كثيرا من قواعده مصدرها ليس المقنن (أي ليست اللوائح) وإنما أطراف العلاقة الذين يضعون من الأحكام ما يناسب مصالحهم الخاصة (من خلال الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل والنظام الداخلي)، أي قواعد اتفاقية تكمل تلك النصوص التشريعية، ما جعل قانون العمل الساري المفعول (وعلى رأسه القانون 90-11) يصنف كفرع من فروع القانون الخاص.

إلا أن الهدف الرئيسي الذي يسعى إليه أي قانون عمل هو حماية الطرف الضعيف من تعسف الطرف القوي، فكان من الضروري تأسيس نظام عام اجتماعي (كلمة القانون الاجتماعي تعني قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي)، بفرض مجموعة من القواعد الأمرة التي تعبر عن ضمانات دنيا لا يمكن تعديها وإلا اعتبر من يخالفها مرتكباً لفعل إجرامي قد يعاقب عليه بسلب الحرية (قد تصل مدة الحبس عن مخالفة بعض أحكام قانون العمل إلى سنتين حبس).

فمعنى النظام العام الاجتماعي، مجموعة القواعد الأمرة الموجهة لحماية الأجير في حدودها الدنيا، كما هو الحال مع الأجر الوطني الأدنى المضمون، والراحة، والعمل الليلي، وعمل النساء والقصر وعقود العمل المحددة المدة ... الخ. تتولى هيئات عامة كمفتشية العمل الرقابة في مدى تطبيق واحترام هذا النظام العام الاجتماعي- أي بعدم مخالفة القواعد الأمرة.

إلا أن هذا النظام العام الاجتماعي يتميز عن النظام العام في الشريعة العامة، أن الأجراء يمكنهم مخالفته وفق مبدأ "تطبيق ما هو أصلح أو أفيد للعامل" عن طريق عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية.

كما أن قواعد قانون العمل وفق هذا المفهوم تخضع لها كل الهيئات المستخدمة في إطار علاقاتها مع العمال، أي تطبيق مبدأ الإقليمية واستبعاد فكرة تنازع القانون الوطني مع القانون الأجنبي. حتى ولو اعتبرنا أن قانون العمل هو قانون خاص.

ملاحظة: هناك معايير أخرى يمكن الاستناد عليها لاعتبار قانون العمل قانونا خاصا، ومن ذلك أطراف العلاقة (حتى لو كانت الدولة تملك المؤسسة الاقتصادية إلا أنها تنزل إلى مرتبة الشخص العادي) وتعداد وأهمية القواعد الاتفاقية التكميلية والمعيار المالي حيث أن الأجور لم تعد تدفع من الخزينة العمومية....

ثانيا- قانون علاقات العمل حديث النشأة: عندما نتحدث عن قانون علاقات العمل بأنه يتميز بالحدثية، هذا لا يعني أن علاقات العمل لم تكن موجودة، وإن كانت موجودة أن لم يكن هناك أحكاما قانونية تنظمها.

فيجدر التنويه، أن هذه العلاقات كانت تخضع للشريعة العامة (القانون المدني) وبدأ يستقل بقانون خاص فقط لما كثرت وتعقدت هذه العلاقات عند قيام الثورة الصناعية، وما بدأت تسببه من آثار وانعكاسات ليس فقط على صعيد أطراف علاقات العمل، بل على كيان الدولة ومجتمعها.

هذا الذي استدعى من الدولة التدخل سريعا لوقف تلك الاضطرابات وإخراجها من دورها كدولة حارسة إلى دولة متدخلة ومدافعة عن الطرف الضعيف من استغلال الطرف القوي له استغلالا فاحشا ولا إنسانيا.

وهكذا جاء قانون علاقات العمل بالإضافة إلى هدف التنظيم للعلاقات التي تربط العمال وأرباب العمل، أن يقرر مجموعة من المبادئ التي تكرر النظام العام الاجتماعي، الذي يهدف إلى توفير الحماية لمن يحتاجها.

ولما عانت الجزائر من ويل الاستعمار واضطهاده لكل طبقة ضعيفة، سارع المقنن الجزائري إلى إصدار التشريعات التي ترجع كرامة المجتمع الجزائري وفئات العمال أولهم (مثال: توحيد الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي وغير الفلاحي).

ثالثا- خاصية التطور والتأقلم مع الظروف والتغيرات: دائما فيما يتعلق بالدولة ودورها في تنظيم العلاقات، ومن ذلك علاقات العمل، فلما كانت الدولة حديثة باستقلالها- بعد 1962، ظهر تأثير المشرع جليا بتسريع العمل الفرنسي، لاسيما الشمولية وطريقة التقنين وجمع النصوص في قانون واحد (الأمر رقم 31/75). ولما تم تبني النظام الاشتراكي (المؤسسة العمومية المسيرة ذاتيا أو الموجهة، العامل منتج ومسير) صدر قانون آخر يلغي ما سبقه من تشريع (قانون رقم 12/78). وأخيرا وليس آخرا ما لبث أن تغير هذا الاتجاه أيضا فبمجرد صدور القوانين الجديدة لتنظيم الاقتصاد الحر في أواخر الثمانينات استتبع مباشرة ذلك صدور تشريعات العمل المختلفة ذات الطابع الليبرالي.

رابعا- قانون متعدد النصوص: إن تنوع علاقات العمل وتشعبها استلزم من المشرع الجزائري التسريع في الأحكام والنصوص لتشمل عدة مجالات، حتى أصبحت مسألة

كذلك الأمر يعني الهيئات المستخدمة التي تشغل ولو عاملا واحدا ضف إليها تلك التي تشغل لديها آلاف العمال كالمصانع...، فالذين يشتغلون لحسابهم الخاص كالأطباء والمحامين نجد أن أغلبيتهم يخضعون لقانون علاقات العمل بحكم تشغيلهم في عياداتهم أو مكاتبهم أشخاصا آخرين يكونون تحت إشرافهم وإدارتهم ويمنحون لهم مقابل ذلك أجورا. وهذا ما يثبتته الميدان، وكذا محاضر المخالفة المحررة ضدهم من لدن مفتشي العمل كونهم طرفا في علاقة تسمى "علاقة عمل".

سادسا- قانون العمل يهدف إلى الحماية: إن طبيعة علاقة العمل غير المتوازنة من حيث قوة كل طرف فيها، جعلت دائما من الاحتجاجات والمطالب سمة في هذا القانون للحد من اللاتوازن. فلهذا جاء ظاهر للعيان أن قانون علاقات العمل يتوخى دائما الحماية لطرف (هو الأجير) اتجاه آخر (هو رب العمل).

فالأكد أن قانون علاقات العمل لا يخاطب طرفي العلاقة باعتبارهما متساوون اتجاه القانون، وأن قواعده تكرر لمبدأ المعاملة بالمثل، كحالة إنهاء علاقة العمل، نجد أن المشرع لا ينص على نفس الأحكام، فإذا سمح القانون لرب العمل بتسريح العامل إنما يكون ذلك وفق شروط وإجراءات مشددة، أما إذا تعلق الأمر بإنهاء علاقة العمل فللعامل الاستقالة بدون أن يلتزم في ذلك بتقديم مبرر.

كما أنه قانون لا يطرح نفس الأسلحة لكل طرف ما يسمى بـ "توازن القوى"، فالإضراب حق للعمال وغلق المؤسسة من طرف صاحب العمل كإجراء تأديبي "Lock-out" ممنوع.

وبنفس الأمر ما يتعلق بمصادر قانون العمل، وتطبيقا لمبدأ "تطبيق ما هو أصلح للعامل" قد تلغى إن صح القول قاعدة اتفاقية جماعية نصا تشريعيًا، أو بند في عقد عمل فردي أحكاما في الاتفاقية الجماعية.

ولو أننا نشهد تراجعاً لهذه السياسة الحمايية مؤخرًا من خلال توسيع نطاق التشغيل بعقود العمل محددة المدة، وقد يكون وراء ذلك الحفاظ على مناصب الشغل وتقوية شأن المؤسسات الحديثة النشأة بسبب تقشي ظاهرة البطالة.

سابعا- تدويل علاقة العمل: قانون العمل محور رئيسي ضمن التغييرات الحاصلة في العالم من تطور وسائل الاتصال وتواجد الشركات الكبرى في جميع البلدان، أن لا بد لهذا القانون أن يتكيف ويبحث عن الطرق والوسائل التي يتمكن بها المجتمع من مواكبة هذا التطور، حتى تزداد وتيرة جلب الاستثمارات الخارجية والشركات الكبرى متعددة الجنسيات، التي تحمل معها كثيرا من العلاقات المتميزة سواء ما يتعلق بتشغيل اليد الأجنبية، وحجم الأجور وطرق وإجراءات تسوية النزاعات الاجتماعية.

ولازال قانون العمل الجزائري أحد معوقات انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة.