



جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



مطبوعة بيداغوجية في مقياس

قانون وعلاقات العمل



لطلبة السنة أولى ماستر

علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية



إعداد الدكتورة كلثوم مسعودي

السنة الجامعية 2023/2022

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
01	فهرس المحتويات
05	فهرس الجداول
06	تقديم المقياس
07	محتوى المقياس حسب عرض الكوئين
08	مقدمة
18-12	المحاضرة الاولى: نشأة وتطور قانون العمل
13	أولا- قانون العمل في العصور القديمة
14	ثانيا- قانون العمل في العصور الوسطى
16	ثالثا- قانون العمل في العصر الحديث
24-19	المحاضرة الثانية: تعريف قانون العمل وتسميته وخصائصه
20	أولا- تعريف قانون العمل
21	ثانيا- تسمية قانون العمل
23	ثالثا- خصائص قانون العمل
37-25	المحاضرة الثالثة: تطور قانون العمل في الجزائر



26	أولاً- مرحلة ما قبل الاستقلال
28	ثانياً- مرحلة من 1962 الى 1965
30	ثالثاً- مرحلة من 1966 الى 1970
30	رابعاً- مرحلة من 1971 الى 1977
32	خامساً- مرحلة من 1978 الى 1982
33	سادساً- مرحلة من 1983 الى 1988
34	سابعاً- مرحلة من 1989 الى الآن
65-38	المحاضرة الرابعة: مصادر قانون العمل الجزائري
39	أولاً- تعريف مصادر قانون العمل
40	ثانياً- المصادر الوطنية
47	ثالثاً- المصادر الخارجية
72-66	المحاضرة الخامسة: الاتفاقيات الجماعية
67	أولاً- ماهية الاتفاقيات الجماعية
70	ثانياً- أنواع الاتفاقيات الجماعية وكيفية التفاوض
71	ثالثاً- تنفيذ الاتفاقيات الجماعية
81-73	المحاضرة السادسة: الاتفاقيات الفردية

74	أولاً- تعريف عقد العمل
76	ثانياً- عناصر وأركان عقد العمل
79	ثالثاً- تعديل عقد العمل
80	رابعاً- تعليق عقد العمل
80	خامساً- انتهاء عقد العمل
89-82	المحاضرة السابعة: منازعات العمل الفردية
83	أولاً- تعريف منازعات العمل الفردية
83	ثانياً- كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل
95-90	المحاضرة الثامنة: منازعات العمل الجماعية
91	أولاً- تعريف منازعات العمل الجماعية
92	ثانياً- الاجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية
93	ثالثاً- اجراءات التسوية من النزاعات الجماعية
102-96	المحاضرة التاسعة: الاضراب
97	أولاً- تعريف الاضراب
98	ثانياً- خطوات اجراء الاضراب

101	ثالثا - اشكال الاضراب
102	رابعا - القطاعات الممنوعة من الاضراب
103	خاتمة
104	قائمة المراجع



فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاتفاقيات الاساسية التي صادقت عليها الجزائر بمنظمة العمل الدولية	51
02	الاتفاقيات ذات الأولوية التي صادقت عليها الجزائر بمنظمة العمل الدولية	52
03	الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها الجزائر بمنظمة العمل الدولية	53
04	الدول الاعضاء في منظمة العمل العربية وسنة الانضمام	61

تقديم المقياس

قانون وعلاقات العمل

عنوان الماستر: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

السداسي: الاول

الوحدة التعليمية: وحدة التعليم للاكتشافية

الأستاذ المسؤول: كلثوم مسعودي



الرصيد: 01

المعامل: 01

أهداف التعليم

يتم خلال هذا المقياس تقوية وتحيين معلومات الطالب عن قانون العمل، وفهم تطوير التشريع الجزائري في مجال قانون العمل، ومعرفة كيفية معالجة والتعامل مع الوضعيات القانونية في مجال العمل.

المعارف المسبقة المطلوبة

القانون، قانون العمل

محتوى المقياس حسب عرض التكوين

مقدمة

1- مدخل

2- تطور قانون العمل في الجزائر

3- الاتفاقيات الجماعية

4- الاتفاقيات الفردية

5- منازعات العمل الفردية والجماعية وكيفية حلها

6- ممارسة الحق النقابي (الاضراب)

خاتمة

طريقة التقييم

إمتحان

مقدمة

مقدمة:

على الرغم من الطبيعة البشرية التي تغلب عليها الصفة الخيرية، وعلى الرغم من وجود المبادئ والقيم التي ينادي بها كل البشر، الا اننا لا نزال نعاني من ازدواجية في التعامل مع من حولنا، حيث نلمس هذه الازدواجية بين ما نؤمن به ويجب العمل به وبين السلوكات التي نمارسها على ارض الواقع، مما خلق نوعا من الفوضى والمشاكل والجرائم، وهذا ما تطلب وجود قوانين ضابطة يمتكم اليها عند الضرورة،

تختلف القوانين التي تنظم حياتنا، فاجتبا، ويتعدد هذه الحاجيات تتعدد هذه القوانين، فهناك القانون المدني، وقانون العقوبات وقانون الاسرة وقانون العمل ... الخ، هذا الاخير الذي ظهر في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، وهو بذلك يعتبر من القوانين الحديثة، وعلى الرغم من حداثة الا انه يعتبر من اهم فروع القانون، وقد اكتسب هذه الاهمية من خلال تنظيمه للعلاقات في مختلف المؤسسات والمنظمات وهو بذلك يخلق بروتوكولات بين الرئيس والمرووس في كل تفاصيل هذه العلاقة، ومن خلال هذه البروتوكولات فهو يخلق نوعا من الامن والسلام داخل هذه المؤسسات والمنظمات.

ان محتويات هذا المقياس موجه بشكل عام الى كل الخريجين الذين يطمحون الى العمل كونه يزودهم بكل ما يحتاجونه عن العلاقة بين الرئيس والمرووس وبشكل خاص الى طلبة السنة اولى ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية خلال السداسي الاول من السنة الجامعية،

وهو يهدف الى:

- التعرف على قانون العمل بشكل عام واهدافه واهميته في المؤسسة او المنظمة
 - التعرف على قانون العمل في الجزائر ومختلف التشريعات القانونية
 - التعرف على الاتفاقيات الجماعية ومجال تطبيقها
 - التعرف على الاتفاقيات الفردية ومجال تطبيقها
 - التعرف على منازعات العمل الجماعية واجراءات الوقاية منها او حلها
 - التعرف على منازعات العمل الفية واجراءات الوقاية منها او حلها
 - التعرف على كيفية ممارسة الحق النقابي خاصة ما تعلق بالإضراب
- ان محتوى هذا المقياس محدد تبعا لمواءمة عرض التكوين ماستر اكايمي تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية كما يلي:

1-مدخل

2-تطور قانون العمل في الجزائر

3-الاتفاقيات الجماعية

4-الاتفاقيات الفردية

5-منازعات العمل الفردية والجماعية وكيفية حلها

6- ممارسة الحق النقابي (الاضراب)

وقد حاولنا في هذا المقياس احترام هذه العناصر، مع اضافة بعض العناصر التي تساعد على فهم الموضوع، خاصة ما تعلق بالمحور الاول المعنون

بمدخل، حيث تم التطرق فيه الى نشأة وتطور قانون العمل بشكل عام، ثم اعطاء
تعاريف لقانون العمل ومحاولة المقارنة بينها ثم بطرق اخرى الى اصل تسمية قانون العمل
ومختلف التسميات التي اخذها وخصائصها ومصادرها



عناصر المحاضرة الاولى: نشأة وتطور قانون



أولاً - قانون العمل في العصور القديمة

ثانياً - قانون العمل في العصور الوسطى

ثالثاً - قانون العمل في العصر الحديث

المحاضرة الاولى: نشأة وتطور قانون العمل

يعتبر قانون العمل من احدث فروع القانون، فقد ظهر في النصف الثاني من التاسع عشر، وبالرغم من حداثة الا انه يعتبر من اهم فروع القانون، وقد اكتسب هذه الهمية من:

- كونه يمس عدد كبير من افراد المجتمع وهي الطبقة العاملة،
- الاثر العميق الذي يتركه في حياتهم، (شواخ محمد الاحمد، 2007، ص:

(17

- الاستخدام الدائم في الحياة العملية
- تحقيق الامن والسلام الاجتماعي من خلال قواعده التي تنظم العلاقة بين العمال واصحاب الاعمال (محمد حسين منصور، 2010، ص: 18)

أولاً- قانون العمل في العصور القديمة:

في تلك العصور كان العبيد خاضعين للأسياد خضوعاً مطلقاً، وعلى الرغم من قيام هؤلاء العبيد بجميع اعمالهم وما اوكل لهم الا انه لم تكن لديهم حقوق تذكر، بل اعتبروا مجرد سلعة يمكن التصرف فيها، لذلك لم يعرف في ذلك الزمان اي تشريع ينظم علاقات العمل بين العبد وسيده (عافلي فضيلة، ص 01)

ثانيا- قانون العمل في العصور الوسطى:

" لقد أطلق على هذه العصور بالعصور المظلمة، حيث كانت أسوأ العصور التي مرت بها البشرية، فقد ساد الجهل والفساد والتعصب الديني، ودخلت المجتمعات في ظلمات التعصب والجهالة، فتدهورت الأوضاع الإقتصادية والاجتماعية وانتشر النفوذ الإقطاعي، وهذا ما انعكس سلبا على نظام العلاقات، فتدهورت وشهدت الانكسار، حيث إن الفلاحين في ظل نظام الإقطاع خضعوا لمعاملة لا إنسانية، وكثر الاستغلال والغش" (كلثوم مسعودي، 2018/2017، ص 53 - 54)، بمعنى أن هذه المرحلة ساد فيها:

- نظام الإقطاع في مجال الزراعة ، فكان هناك.

- نظام الطوائف والحرف في مجال الصناعة،

1- ما هو النظام الإقطاعي؟

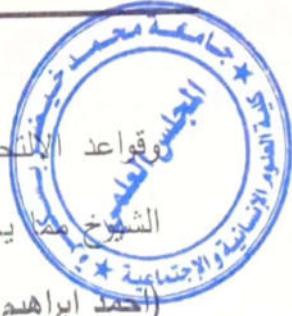
في نظام الإقطاع كان هناك استحواذ وسيطرة على السلطة والثروة من طرف الإقطاع، ولم يكن للعامل حرية التصرف في نفسه، بل إن مالك الأرض - الإقطاع - له سلطة إجباره على العمل بدون مقابل (محمد حسين منصور، 1995، ص: 10)، وقد ظهر هذا النظام في أوروبا عند تفكك وانهيار الإمبراطورية الكارولنجية وبالضبط بعد وفاة شارلمان وابنه لويس، حيث بدأ كل نبيل في ذلك العصر يستقل بنفسه ويأخذ كل الأراضي التي كانت تحت تصرفه ويعتبرها ملكا خاصا له وهذا دون الرجوع للسلطة المركزية آنذاك، ومن جانب آخر فقد وجد الناس الذين



كما يعيشون في هذه الاراضي انفسهم بحاجة الى سلطة او شخص لحمايتهم حتى يزاولوا حياتهم ومعيشتهم، ومن هنا بدأ هذا النظام في التغلغل (احمد ابراهيم الشعراوي، 1974، ص: 03)، بمعنى " أن نظام الاقطاع كان يقوم على اساس النظرة الى الافراد نظرتهم الى الارض في تبعيتها الى صاحب الارض، ومن ثم قامت علاقات من التبعية الدائمة بين صاحب الارض وعمالها، منحت صاحب الارض سلطة تكليفهم بالعمل في ارضه دون مقابل وسلطة منعهم من الخروج منها بحثا عن العمل" (رابح توابحية، 2012، ص 32)، وقد عرف على انه " الاقطاع او النظام الاقطاعي هو نظام سياسي واجتماعي واقتصادي اوجدته الحاجة وفرضته الظروف في غرب اوروا، وكان هذا النظام يتناسب وحاجات الناس في تلك العصور" (احمد ابراهيم الشعراوي، 1970، ص: 03).

2- ما هو نظام الطوائف؟

" ويقصد به ان افراد كل مهنة او حرفة تكون جمعية يشترك بها جميع افرادها، بحيث يرأسها شيخ الطائفة كما يتولى وضع قواعد الالتحاق بها والتدرج في المراتب، وكانت كل طائفة تضع نظاما للتعين والترقية يبدأ بالصبي تحت الاختبار ثم العامل ثم العريف ثم المعلم ثم شيخ الطائفة " (عائلي فضيلة، ص 01)، بمعنى اننا نجد ان اصحاب كل حرفة او صناعة ينتظمون فيما بينهم ويشكلون طائفة خاصة بهم، وكل طائفة تخضع لتنظيم دقيق يتعلق بشروط العمل واحكامه وقواعد الالتحاق والترقي في مختلف المراتب (المعلم، شيخ الطائفة، العريف او العامل، الصبي تحت التمرين)، لذلك فانه يمكن اعتبار نظام الطوائف اللبنة الاولى لتنظيم العمل، الا ان شروط العمل



وقواعد الالتحاق والترقي بأي حرفة او صناعة كانت خاضعة لقيود المعلمين واو الشيوخ مما يحد من حرية العمل، وهذا ما جعل الامر وراثيا وحكرا على افراد اسرهم (أحمد ابراهيم الشعراوي، 1970، ص: 03)،

ثالثا- قانون العمل في العصر الحديث:

في القرن الثامن عشر كان للدعوات الاصلاحية التي سادت في انحاء أوربا، والافكار التي انتشرت حول الحقوق الطبيعية للإنسان والحرية والمساواة ونظام الحكم الديمقراطي التي نادى بها بعض الفلاسفة امثال مونتيسكيو وروسو، اثرا بالغا في قيام الثورة الفرنسية (رابع توابحية، 2012، ص 32)، هذه الاخيرة التي اعتنقت عدة مبادئ كمبدأ حرية التعاقد والمساواة ومبدأ سلطان الادارة ، وهذا ما ادى الى زوال نظام الاقطاع والطوائف وقيام نظام حرية العمل بحيث يحق لكل شخص ان يشتغل بحرية في بيته او في المشغل سواء لحسابه او لحساب غيره (عاقلي فضيلة، ص 01).

لقد كان لهذه الثورة (الفرنسية) اثار اهمها: الحرية السياسية والقانونية والاقتصادية على علاقات العمل:

1- اثار الحرية السياسية على علاقات العمل:

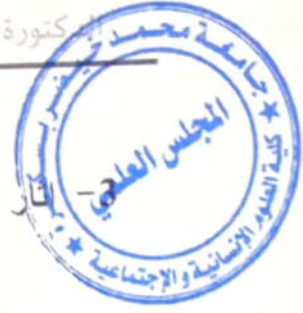
على اثر الحرية السياسية اعلنت الحريات العامة والتي تمثلت في: حرية التنقل، تكوين الاحزاب والانتماء اليها، وما يهمنا هنا هو حرية العمل التي تعني عدم التقيد لمستخدم واحد، وهذا ما جاء في قانون Allarde في مارس 1791 بفرنسا " على ان يكون كل شخص حر في ان يمارس تلك المهنة او الصنعة او الحرفة التي



تستطيع..."، وبموجب قانون le Chapelier في شهر جوان سنة 1791 تم الغاء نظم الطوائف الحرفية الذي كان يشكل عقبة في وجه حرية العمل ويعتبر هذا اولى الاعمال التي قامت بها الثورة الفرنسية، وبهذا اصبح للعامل الحق في اختيار صاحب العمل الذي يعمل لديه، كما يستطيع ان يعمل لدى اخرين في اوقات فراغه، وبالمقابل اصبح صاحب العمل حر في تشغيل من يشاء من العمال (رابع تواجية، 2012، ص 33).

2- اثار الحرية القانونية على علاقات العمل:

" بإعلان مبدأ الحرية القانونية اعلن مبدا سلطان الارادة وقدرته على ترتيب الاثار القانونية الا ما خالف منها النظام العام والآداب، ومن ثم اصبح الافراد هم الذين يحكمون علاقاتهم بأنفسهم دون حاجة الى تدخل المشرع، واصبح العقد هو النموذج الامثل لحكم علاقات الافراد، لان الناس ما داموا احرار ا وما دامت ارادتهم تتعقد على امر من الامور فذلك هو العدل الذي يرتادونه، ومن ثمة كان لا بد من احترام هذا الاتفاق، فساد بعد ذلك مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ومن هنا اصبحت علاقات العمل في ظل هذه الحرية قائمة على علاقات تعاقدية بعد ان كانت قائمة على علاقات تنظيمية، فاصبح عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل هو التنظيم المثالي لأنه انعقد بإرادة الطرفين ووفقا لشروط سوق العمل ومن ثم بات على الدولة الا تتدخل في شؤون العمل الا بفرض الاتفاقيات المبرمة بين العمال واصحاب العمل وفقا لما جاء في عقودهم" (رابع تواجية، 2012، ص 33-34)



الحرية الاقتصادية على علاقات العمل:

ومع الحرية الاقتصادية أصبح للأفراد حرية في ممارسة النشاطات الاقتصادية دون تدخل الدولة أو توجيهها، فقد حددت وظيفة الدولة في حماية الحدود من الاعتداء الخارجي والحفاظ على النظام داخل حدودها، لذلك سميت بالدولة الحارسة، وأصبح الأفراد أحراراً في تنظيم علاقاتهم الاقتصادية بأنفسهم، دون تدخل الدولة في هذا المجال، لقد كان في هذه الفترة السيادة للعقد لا للمشروع، لذلك كانت قوانين الدولة المختلفة خالية من أية إشارة إلى تنظيم علاقات العمل (رابع تواجحية، 2012، ص 34)، " وبعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا وانتشار استعمال الآلات الميكانيكية بدلاً من أيادي العمال، تفاقم عدم التوازن الاقتصادي ما بين العمال وأرباب العمل، فساءت أوضاعهم لانخفاض أجورهم ولتعسف أصحاب العمل وأجحافهم لعمدهم إبرام عقود العمل بشروط تعسفية،... " (عائلي فضيلة، ص 02) مما دفع الدولة للتدخل من أجل تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل، وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين (رابع تواجحية، 2012، ص 36)، وتحول دورها " من حماية الحرية التعاقدية وحرية المقابلة إلى دور يهدف لتوجيه الاقتصاد نحو دعم المراكز القانونية للعمال، وبسط حماية القانون عليهم، وقد ظهرت بوادر هذا التدخل في فرنسا من خلال قانون 21 مارس 1884 الذي يقر حرية العمال وأصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية والنقابات، كما صدر قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، كما سن قانون 09 أبريل 1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمان وحماية العمال ضد حوادث العمل، وقانون التقاعد الصادر سنة 1910 " (محاضرات الاستاذ ساسان)



عناصر المحاضرة الثانية: تعريف قانون العمل وتسميته وخصائصه

أولاً- تعريف قانون العمل

ثانياً- تسمية قانون العمل

ثالثاً- خصائص قانون العمل

المحاضرة الثانية: تعريف قانون العمل وتسميته وخصائصه

أولاً- تعريف قانون العمل:

عرف قانون العمل على انه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل الخاص التابع المأجور " (شواخ محمد الاحمد، 2007، ص: 18)

حسب هذا التعريف فان قانون العمل يهتم فقط بالعمل في القطاع الخاص، وهو بهذا يستبعد العمل في القطاع العمومي اي الحكومي، كما انه يختص بالعمل التابع، اي انه لا يهتم بالعمل المستقل، كما يؤكد على ان يكون العمل مأجوراً، فالعمل المجاني لا يدخل نطاق هذا القانون.

كما عرف على انه " مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف اوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب على هذه العلاقة، من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين " (بن عزوز بن صابر، 2010، 34)

هذا التعريف لم يحدد نوع العمل الذي يختص به هذا القانون، كما انه لم يحدد نوع العلاقات التي ينظمها

تعريف اخر " مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين كل من العمال الاجراء والمستخدمين

عموميين كانوا او خواص، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية " (بن عزوز بن صابر، 2010، 34)

نستطيع القول ان هذا التعريف شامل فقد حدد لنا نوعية العلاقات التي ينظمها قانون العمل (فردية او جماعية)، كما حدد لنا نوعية العمل، اي انه يخضع لقانون العمل حسب هذا التعريف كل من يعمل في القطاع الخاص والقطاع العام. **ثانيا - تسمية قانون العمل:**

لقد مر قانون العمل بعدة تسميات منذ نشأته الى يومنا هذا، وكل اسم اقترح تعرض لانتقادات، الى ان استقر الاسم على قانون العمل، حيث ان كل اسم كان يلاقي اعتراض من المختصين والمهتمين بهذا المجال، كون ان الاسم لا ينطبق على ما يعنيه في التعريف، وفيما يلي سنعرض عليكم هذه التسميات:

1- التشريع الصناعي:

اطلق على هذا الفرع من القانون باسم التشريع الصناعي، كونه ظهر مع نشأة الصناعات الحديثة (محمد حسين منصور، 2010، ص: 23)، حيث يرى البعض انه في بداية الثورة الصناعية كان العمال في هذا المجال يعانون من مشاكل عدة، فنشأ هذا القانون كرد فعل على هذه المعاناة التي كان يعيشها هؤلاء العمال (شواخ محمد الاحمد، 2007، ص: 24)، وقد لاقى هذا الاسم الانتقاد كون ان هذا القانون لا يختص بالعمال الذين في قطاع الصناعة فقط بل يتعداه الى مجالات متعددة فهو يمس قطاع التجارة والزراعة... الخ

2- قانون العمال (القانون العمالي):

وقد استعمله بهذا الاسم جورج سيل في عام 1929، في اعتقاده ان قانون العمل وجد لحناية العمال، لكن هذا الاعتقاد خاطئ لان قانون العمل لا يخاطب العمال وحدهم بل يخاطب حتى اصحاب العمل (شواخ محمد الاحمد، 2007، ص: 25)، لقد جاء لينظم العلاقة بين العمال واصحاب العمل.

3- تشريع العمل:

في بداية الامر اطلق على هذا الفرع من فروع القانون اسم " تشريع العمل"، لكنه لاقى انتقاد واعتراض، فهذه التسمية تحمل في معناها ان مصدر هذا القانون هو التشريع فقط، وهذا غير صحيح فمصادر قانون العمل متعددة ومختلفة، اي ان هناك مصادر غير التشريع، فهذا الاخير من بين مصادره (بن عزوز بن صابر، 2010، ص: 32)

4- القانون الاجتماعي:

اصطلح على هذا الفرع من القانون باسم القانون الاجتماعي، نظرا للدور الاجتماعي الذي يقوم به، (محمد حسين منصور، 2010، ص: 22) لكنه لاقى انتقادات كبيرة ولعل اهمها ان كل القوانين هي قوانين اجتماعية بطبيعتها فهي تنظم العلاقات في المجتمع.

وبعد هذه التسميات استقر الفقهاء والمهتمين بهذا المجال على استخدام مصطلح "قانون العمل" كونه يهتم بطرفي العمل (العمال وارباب العمل) وما بينهما من علاقات العمل.

ثالثا - خصائص قانون العمل:

" يرتكز قانون العمل الى مجموعة من الاسس التي تميز قواعده عن القواعد والاصول الواردة في القانون المدني، ما اكسبه خصائص ذاتية "، (امل شربا، هيثم الطاس، 2018، ص: 13) وفيما يلي بعض هذه الخصائص:

1- الصفة الامرة:

تعتبر هذه الصفة من اهم مميزات قانون العمل، وذلك لأنه ومنذ نشأته يركز على حماية الطرف الضعيف وهو العامل، وليست هناك الية لتفعيل هذه الحماية الا اذا كانت القواعد امرة (امل شربا، هيثم الطاس، 2018، ص 13).

2- ذاتية المصدر:

"يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من اجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص اضافة الى النصوص القانونية احكاما ذات طابع اتفاقي تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الاخذ بمبدأ التفاوض بين ارباب العمل والعمال، والتي لا يكون القانون ازاءها الا مجرد كاشف عن ارادة المخاطبين بأحكامه، عمالا او مستخدمين" (محاضرات الاستاذ ساسان)

3- الاتجاه نحو التدويل:

ان مختلف الانظمة القانونية في العالم تتقارب في احكام قانون العمل، وهذا ما يجعلنا ان نتحدث عن عولمة قانون العمل، او القانون الدولي للعمل، وتبرير

هذا الاتجاه هو وجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية، اللتان تساهمان في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل من خلال الاتفاقيات الدولية والتوصيات والاعمال الاستشارية التي تقدمها الدول (محاضرات الاستاذ ساسان)

4- العقوبة عند مخالفة قانون العمل:

فرض المشرع عقوبات لمن يخالف قانون العمل وذلك لضمان تطبيقه بطريقة فعالة، وهذا ان دل على شيء انما يدل ويؤكد على الصفة الامرة له (امل شربا، هيثم الطاس، 2018، ص 13)

عناصر المحاضرة الثالثة: تطور قانون العمل في الجزائر

أولاً- مرحلة ما قبل الاستعمار

ثانياً- مرحلة من 1962 الى 1965

ثالثاً- مرحلة من 1966 الى 1970

رابعاً- مرحلة من 1971 الى 1977

خامساً- مرحلة من 1978 الى 1982

سادساً- مرحلة من 1983 الى 1988

سابعاً- مرحلة من 1989 الى الان

المحاضرة الثالثة: تطور قانون العمل في الجزائر

الجزائر كغيرها من الدول الاخرى التي اهتمت بقطاع العمل ويظهر هذا الاهتمام من خلال سن قوانين تنظم مختلف جوانب علاقات العمل، وقد مر قانون العمل في الجزائر بعدة مراحل حتى وصل الى ما هو عليه الان، وسنتطرق في هذا العنصر الى هذه المراحل:

أولاً- مرحلة ما قبل الاستقلال:

1- السياسة العامة الفرنسية في الجزائر:

قبل أن نتطرق لتطور قانون العمل في هذه الفترة حري بنا أن نتطرق أولاً للسياسة العامة التي كانت تطبقها فرنسا في الجزائر، وذلك حتى نفهم الأوضاع التي كانت سائدة، وكيف أثرت هذه السياسة مستقبلاً على الأوضاع في الجزائر، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1.1- المجال السياسي:

- ✓ محو الكيان الجزائري وسائر مظاهر السيادة الوطنية (العلم، الإدارة، ...).
- ✓ ادماج الجزائريين واعتبارهم فرنسيين من الدرجة الثانية بناء على مرسوم 1885 وأطلق عليهم الفرنسيين المسلمين.

2.1- المجال الاقتصادي:

- ✓ استخراج الموارد الطبيعية من الجزائر وتحويلها إلى فرنسا.
- ✓ تحويل كل المنتجات الفلاحية من الأراضي الخصبة إلى فرنسا وأوربا.

- ✓ حث اليد العاملة - لانخفاض أجرها - على الهجرة إلى فرنسا للعمل في مصانع الحديد في الشمال الفرنسي واستغلالها في الاعمال الشاقة الأخرى .
- ✓ اعتبار الجزائر مصرفا تجاريا كبيرا للمبادلات التجارية.

3.1- المجال الثقافي والاجتماعي:

- ✓ غلق معظم معاهد ومدارس التربية والتعليم التي كانت موجودة قبل الاستعمار .
- ✓ منع تدريس اللغة العربية والحث على تعليم اللغة الفرنسية.
- ✓ استعمال اللغة الفرنسية في الإدارة وحتى في الأحوال الشخصية والقضاء.
- ✓ محاربة حركة جمعية العلماء المسلمين لتدريسها اللغة العربية في مدارسها ومعاهدها الحرة.
- ✓ تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعلم في مدارسها ومعاهدها شرط أن لا يصلوا إلى التعليم العالي، واستغلالهم كمتترجمين في الادارات والقوات الفرنسية، واستخدامهم لمحاربة الثقافة العربية الاسلامية (بلقاسم سلاطينية، ص: 133).

ولأن الجزائر في ذلك الوقت كانت مستعمرة فرنسية، فإن قوانين العمل التي كانت سائدة هي القوانين الفرنسية (عاقلي فضيلة، ص 02)، الا ان العامل الجزائري كان يفتقد لأدنى حقوقه، ولم يكن امام العمال الجزائريين في تلك الفترة الا المطالبة بالحرية والاستقلال، وظهر ذلك جليا من خلال الإضرابات العديدة التي اكتسبت الطابع الاجتماعي، وحيانا اخرى الطابع السياسي، وهذا ما ادى الى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، الا ان قانون العمل الجزائري لا يمكن الحديث عنه الا بعد الحرية والاستقلال (بن عزوز بن صابر، 2010، ص 18).

ثانيا - مرحلة من 1962 الى 1965:

" وجدت الجزائر نفسها بعد الاستقلال أمام وضع اقتصادي واجتماعي وثقافي منهار، تجلت معالمه في تفشي الامية والجهل وانتشار الأمراض وقلة البنى التحتية، ونقص في الموارد المالية والبشرية التي تكون في مستوى تحدي الأوضاع، ولذلك فقد كان مستقبل البلاد متوقفا على الطريقة المثلى التي ستتبنها الجزائر لمواجهة هذا الإرث الذي اتسم بضعف الاقتصاد الوطني، حيث خلفت فرنسا وراءها حوالي 800 مؤسسة مخرية إن لم تكن معدومة تماما، بالإضافة إلى مغادرة كل الإطارات التقنية وضعف وسائل التحويل وقلة الإطارات المؤهلة، بالإضافة إلى أن أغلبية السكان الجزائريين يقيمون في الأرياف وأمين بنسبة 90 %، إلى جانب عدم التحكم في القطاعات الموروثة عن الاستعمار وقلة الأموال " (كلثوم مسعودي،

2017-2018، ص 83)

تميزت هذه الفترة برسم معالم السياسة الاقتصادية من خلال وضع الركائز الأساسية للنموذج التنموي الذي سيعتمد لاحقا، قصد إخراج البلاد من حلقة الفقر والتخلف من جهة وبعث الوحدات الإنتاجية التي شوهدت من طرف المستعمر من جهة أخرى (ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، 2007، ص: 155)

لقد تبنت الجزائر منذ الاستقلال سياسة هامة لسد الفراغ في الكفاءات واليد العاملة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، وعملت جاهدة على توفير ذلك في وقت قياسي لدفع عجلة التقدم إلى الأمام (كلثوم مسعودي، 2017-2018، ص 84)

كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية الشاملة (بوفلجة غياث، 2002، ص: 80)، وذلك من خلال صدور بعض التشريعات والقوانين التي كانت تهدف اغلبها إلى محو اثر التشريعات السابقة، وقد كانت هذه التشريعات في بداية الامر اقرب إلى الآمال والطموحات العريضة منها إلى الأهداف أو البرامج المحددة (نذير بن يريج، 2010، ص: 66)

وعليه نستطيع القول وامام هذه الاوضاع ان الجزائر في هذه الفترة كانت امام فراغ قانوني وتنظيمي مما جعلها تواصل العمل بالقوانين الفرنسية بعد نيلها استقلالها مباشرة الا ما يتنافى منها مع السيادة الوطنية وذلك في انتظار صدور تشريع عمل جزائري (عائلي فضيلة، ص 02)، وتمثل ذلك بإصدار القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي الا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية (بن عزوز بن صابر، 2010، ص: 19)

- بعض التشريعات التي صدرت خلال هذه الفترة:

- ✓ الامر رقم 20-62 المؤرخ في 24 اوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الاملاك الشاغرة
- ✓ المرسوم رقم 38-62 المؤرخ في 23 نوفمبر 1962 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة
- ✓ المرسوم رقم 88-63 المؤرخ في 18 مارس 1963 المتعلق بتنظيم الاملاك الشاغرة

✓ مراسيم من 22 الى 28 مارس 1963 المتعلقة بتنظيم القطاع المسير ذاتيا.
✓ تبني نظام التسيير الذاتي والغاؤه بتاريخ 19 جوان 1965، واستبداله بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، وقد شهدت هذه المرحلة هيمنة الدولة على هذه المؤسسات والشركات من خلال تدخلها لإعادة هيكلة الوحدات الاقتصادية وتدخلها عبر التخطيط التنموي (المخططات التنموية) (بن عزوز بن صابر، 2010، ص: 19)

ثالثا - مرحلة من 1966 الى 1970:

خلال هذه المرحلة تم اصدار قانون الوظيفة العمومية وهو القانون رقم: 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، ونص على عدة مبادئ تتعلق بالتثبيت والترقية والحماية الاجتماعية والتقاعد ... الخ (عاقلي فضيلة، ص 03)، وما يؤخذ على هذا القانون انه اختص فقط في مجال الوظيفة العمومية واستثنى عمال المؤسسات الاقتصادية (بن عزوز بن صابر، 2010، ص: 19)،

رابعا - مرحلة من 1971 الى 1977:

يعتبر الامر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات اول قانون للعمل في الجزائر المستقلة، حيث كرس هذا القانون مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الانتاج وبذلك اصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد (بن عزوز بن صابر، 2010، ص: 19)، ومع ذلك لم تكن غايته تأسيس قانون ينظم كافة علاقات العمل بسبب عدم

التجانس والاختلاف في الاحكام المطبقة في مختلف القطاعات (عقلي فضيلة، ص 03)

في سنة 1975 تم صدور الامر رقم 71-75 المؤرخ في 19 نوفمبر 1975 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، غير ان هذا القانون كان بعيدا نوعا ما عن الواقع، فالقطاع الخاص كاد يكون منعزلا لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال هذه المرحلة.

في يوم 29 أبريل 1975 صدرت التشريعات التالية: (الجريدة الرسمية، العدد 39، السنة 12)

- الامر رقم 75 - 30 والذي تضمن تحديد المدة القانونية للعمل الاسبوعي، حيث حددت ب 44 ساعة وذلك في كل المصالح العمومية للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي او الثقافي والشركات التعاونية وكذلك في المؤسسات الخاصة

- الامر رقم 75 - 31 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وبموجبه تم تحديد العلاقات الفردية للعمل وعقد التمهين والعلاقات الجماعية للعمل والتكوين المهني وتنظيم الاستخدام واجور العمال وعطلهم وشروط العمل والوقاية الصحية والامن وطب العمل كما تطرق الى اجراءات تسوية النزاعات الجماعية والعقوبات

- الامر رقم 75 - 32 والذي تعلق بالعدالة في العمل، حيث وضع الاجراءات التي يجب اتباعها عند وجود نزاع والذي لا يجب احالته على المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية الا بعد استنفاد اجراءات المصالحة.
- الامر رقم 75 - 33 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية
- المرسوم رقم 75 - 64 يتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة.
- المرسوم رقم 75 - 65 يتعلق بتحديد كفاءات تأسيس وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص محددا الاهداف من هذه اللجان وكذل الصلاحيات المخولة لها واجراءات التسيير
- المرسوم رقم 75 - 66 المتعلق بكفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية

خامسا- مرحلة من 1978 الى 1982:

خلال هذه المرحلة وبالضبط سنة 1978 فقد تم اصدار القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 05 اوت 1978 والذي يتضمن القانون الاساسي العام للعامل، والذي انبثقت كل مواده وبنوده من الميثاق الوطني ودستور 1976 خاصة المادتان 151 و154، وما اقره المجلس الشعبي الوطني، وقد اعتبر هذا القانون مرجعا لكل القوانين في مختلف القطاعات، وهذا ما اقرته المادة 02 منه " تستمد القوانين الاساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون، وتحدد بموجب مرسوم"، اي ان مجال تطبيقه شمل كل العمال (عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص)، وعليه فقد كان مصدرا للعديد من القوانين التي صدرت بعده (القانون رقم 78 - 12)، من بينها:

✓ القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وقد حدد هذا القانون مجمل الاجراءات الخاصة بتسوية الخلافات الجماعية المتعلقة بالقطاع الاشتراكي، كما حدد الاجراءات الخاصة في القطاع الخاص، واجراءات المصالحة امام مفتشية العمل ثم اجراءات المصالحة والتحكيم على المستوى الولائي والوطني (القانون رقم 82 - 05)

✓ في نفس السنة صدر القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 أفريل 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

✓ كما صدر في نفس السنة المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (حيث تضمن بعض الاحكام المفصلة للأحكام العامة الواردة في القانون رقم 82-06 السالف الذكر)

سادسا- مرحلة من 1983 الى 1988:

خلال هذه المرحلة وفي سنة 1983 بالضبط تم صدور بعض القوانين ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي، نذكر منها القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث غطى هذا القانون المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاء.

وقد صدر في نفس السنة القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، حيث حاول هذا القانون توحيد الاحكام المتعلقة بالعمال الاجراء والموظفين في الهيئات والادارات العمومية.

ثم جاء القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وقد كان الهدف منه تأسيس نظام يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يطبق على جميع العمال أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه.

كما تم صدور القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

وتم اصدار القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث قسم هذا الاخير المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الى ثلاث: منازعات عامة ومنازعات طبية ومنازعات تقنية متعلقة بالنشاط الطبي، وقد حددت لكل نوع من هذه الانواع اجراءاته الخاصة.

سابعاً - مرحلة 1989 الى الان:

لقد اثرت الازمة الاقتصادية العالمية على الاقتصاد الوطني، مما ادى بتدهور الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية للطبقة العاملة فكان من الضروري القيام بجولة من الاصلاحات شملت الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما جسده دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996، ومن بين اهم الاصلاحات:

1- في المجال السياسي:

اقرار التعددية الحزبية بدل الحزب الواحد، الا ان انشاء الاحزاب اخضع لجملة من الشروط، حيث تنص المادة 42 من دستور 1989 المعدل بدستور 1996 على أن "حق انشاء الاحزاب السياسية معترف به ومضمون ... لا يجوز

تأسيس الاحزاب السياسية على اساس ديني او لغوي او عرقي او جنسي او مهني او جهوي ... يحظر على الاحزاب السياسية كل شكل من اشكال التبعية للمصالح او الجهات الاجنبية ... لا يجوز ان يلجأ حزب سياسي الى استعمال العنف والاكراه مهما كانت طبيعتها وشكلهما..." (دستور 1996)

2- في المجال الاقتصادي:

انتقال الجزائر من النظام الاقتصادي الموجه القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل الى اقتصاد السوق القائم على قانون العرض والطلب والمنافسة المشروعة وحرية التجارة والصناعة والخصخصة (ارجع للمادة 37 من دستور 1996) (دستور 1996)

3- في اطار علاقات العمل:

لقد كرس الدستور الجديد مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية لم يكن معترف بها من قبل، من اهمها:

- الاعتراف للعمال بالحق في انشاء المنظمات النقابية بعدما كان العمل النقابي حكرا على منظمة نقابية واحدة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (المادة 56 من دستور 1996) (دستور 1996)

- ونظرا لانسحاب الدولة في تنظيم علاقات العمل وتخليها عن حماية الطرف الضعيف والذي هو العامل، فقد منح الدستور الجديد للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة، وذلك من خلال الاعتراف لهم ولأول مرة بحق اللجوء الى الاضراب المشروع (المادة 57 التي تنص على: الحق في الاضراب معترف به،

يمارس في اطار القانون ... (دستور 1996)، مع العلم ان هذا الحق لم يكن مسموحا به في ظل التشريعات العمالية السابقة الا في القطاع الخاص.

- وتماشيا مع هذا التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة، وتطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد، صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، وقد اعتمد المشرع في اصداره لهذا القانون على النصوص التشريعية السابقة الملغاة، منها:

- الامر 71-74 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات
- والامر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص
- والقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له.

وقد الغيت كل هذه القوانين لأنها لم تعد تتماشى والتوجه الاقتصادي الجديد، غير ان هذا القانون هو الاخر لم يعرف الثبات والاستقرار، لكون احكامه وردت عامة تحتاج الى نصوص تنظيمية لتفصيلها وتعديلها حتى تتكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها البلاد، لذلك فقد عدلت بعض احكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لتكون اكثر تماشيا مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، ومن امثلة ذلك:

✓ تعديل المادة 73 المتعلقة بطريقة تحديد الاخطاء الجسيمة بموجب المادة 2 من

القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991

✓ الغاء المادة 72 من القانون رقم 90-11 بموجب المادة 35 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا ارادية ولأسباب اقتصادية.

✓ تعديل المادة 87 من القانون 90-11 بإضافة المادة 87 مكرر بموجب المرسوم التشريعي 94-03 المتعلقة بمكونات الاجر الوطني الادنى (الاجر الاساسي + كافة التعويضات + المنح مهما كانت طبيعتها)، ومع ذلك فان هذه المادة لا تزال محل نقد من طرف الباحثين والمنظمات النقابية للعمال.

✓ تعديل المادة 12 بموجب الامر رقم 96-21 حيث شمل التعديل حالات ابرام عقود العمل المحددة المدة

✓ الغاء المواد من 22 الى 26 من القانون 90-11 بموجب الامر 97-03 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل حيث حدد المدة بموجب هذا الامر 40 ساعة في الاسبوع في الظروف العادية بدل 44 ساعة على ان توزع خلال 5 ايام على الاقل

✓ تعديل المادة 52 من القانون 90-11 بالأمر رقم 97-02

عناصر المحاضرة الرابعة: مصادر قانون العمل

أولاً- تعريف مصادر قانون العمل

ثانياً- المصادر الوطنية

ثالثاً- المصادر الخارجية

المحاضرة الرابعة: مصادر قانون العمل الجزائري

أولاً- تعريف مصادر قانون العمل:

" يقصد بمصادر قانون العمل مجموعة القواعد التي تتضمن الاحكام النازمة لعلاقات العمل، وتتميز هذه المصادر بأصالتها وتعددتها، ويمكن تقسيم مصادر العمل الى نوعين: مصادر وطنية ومصادر دولية، وثمة تراتبية تحكم القواعد القانونية، والقاعدة العليا ترجح على القاعدة الأدنى التي لا يسعها ان تخالفها، وفي قانون العمل تحتل القواعد الدولية المكانة العليا، وبعد القواعد الدولية تأتي القواعد الرسمية، ويليه اتفاقيات العمل الجماعية ولوائح النظام الداخلي، ثم في درجة تالية العرف العمالي، ويليه اجتهادات المحاكم " (امل شربا، هيثم الطاس، ص: 18).

من خلال هذا التعريف فإننا نميز بين نوعين من المصادر، مصادر وطنية ومصادر دولية، وان هذه الاخيرة لها مكانة على المصادر الوطنية التي تحمل في طياتها مصادر رسمية واتفاقيات العمل الجماعية ولوائح النظام الداخلي والاعراف والتقاليد العمالية ثم اجتهادات المحاكم.

وعليه فإن اغلب المهتمين بمجال قانون العمل يتفقون على ان هناك نوعين من المصادر، مصادر وطنية واخرى دولية، وهاته المصادر تنقسم بدورها الى اقسام، وسنذكر اهم هذه المصادر:

ثانيا - المصادر الوطنية:

ويطلق عليها مصادر داخلية، وهي بدورها تقسم الى نوعين: مصادر رسمية واخرى مهنية او غير رسمية، حيث تشتمل الاولى على كل ما يصدر من الهيئات الرسمية في الدولة، اما الثانية فتشمل القواعد التي نشأت واتبعت في اوساط العمل (امل شربا، هيثم الطاس، ص 19)، من خلال (الاتفاقيات الجماعية، العرف السائد، العادات المهنية، ...)

1- المصادر الرسمية:

1.1- الدستور:

يلعب الدستور دورا اساسيا في مجال قانون العمل، ويعتبر المصدر الاساسي لكل التشريعات، غير ان المبادئ التي جاء بها تحتاج الى اصدار نصوص تشريعية وتنظيمية لتوضيحه وتفصيله، وقد صدرت في الجزائر عدة دساتير، وهي:

أ- دستور 1963:

لقد جاء دستور 1963 في فترة استثنائية وحرجة اعتمدت فيها الجزائر سياسة سد الفراغ، ومع ذلك كانت له بعض المواد التي خدمت قانون العمل، حيث اعترف ببعض الحقوق الاساسية للعمال، غير ان تلك الحقوق كانت جماعية لا فردية، منها الحق النقابي ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات وهذا ما جاء في المادة 20 من الدستور، اي انه لم يتكلم عن الحقوق الاساسية الفردية للعامل (كالحق في الراحة والحماية والامن والوقاية الصحية داخل اماكن العمل ..)

ب- دستور 1976:

لقد جاء دستور 1976 ببعض الحقوق خاصة تلك التي لم يتناولها او اغفلها دستور 1963، وكأنه جاء ليصححها، حيث تضمن الحقوق الاساسية الفردية للعامل (كالحق في الراحة والحماية والامن والوقاية الصحية داخل اماكن العمل، بالإضافة الى الحق في الاضراب في القطاع الخاص شريطة ان يمارس في اطار القانون).

ج- دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996:

لقد جاء دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 ليساير التحولات العالمية، ولتكريس مجموعة من الاصلاحات في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وقد اعترف للعمال الاجراء بجملة من الحقوق الفردية والجماعية، منها: لكل مواطن الحق في العمل، ومقارنة مع دستور 1976 فإن الدولة اصبحت غير مسؤولة على توفير منصب شغل لكل فرد بل اصبحت دورها تهيئة الظروف والوسائل وعلى المواطن استغلالها لاختيار العمل الذي يناسبه، هذا وقد اقر هذا الدستور التعددية النقابية، اي الحق في تأسيس المنظمات النقابية وفقا للشروط القانونية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

2.1- النصوص التشريعية:

" التشريع هو مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور، وتحتل هذه القواعد المرتبة الاولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث " (بشير هدي، 2003، ص 33)، وقد جاءت

لتفصل وتوضح الاحكام والمبادئ العامة في الدستور، حيث " لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي، و ممارسة الحق النقابي، و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل" (محاضرات الاستاذ ساسان)

من اهم النصوص التشريعية التي كانت مصدرا لقانون العمل في الجزائر

نذكر ما يلي:

- القانون رقم 90-02 المعدل والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الذي الغى جميع الاحكام الواردة في القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات في العمل وتسويتها، كون هذه الاحكام لم تعد تساير الواقع الاقتصادي والاجتماعي، كما جاء هذا القانون ليوسع مجال الحريات الاساسية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم واهمها الاعتراف بالحق النقابي لمجموع المواطنين عمالا كانوا او اصحاب عمل.
- القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والذي الغى احكام الامر رقم 75-33 المؤرخ في 23 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

- القانون رقم 90-04 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والذي ألغى أحكام الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل.
- القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل والذي ألغى:
 - ✓ أحكام الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،
 - ✓ أحكام الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،
 - ✓ أحكام القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل
- القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وبموجب هذا القانون الغيت أحكام القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- القانون رقم 90-34 المؤرخ في 27 جوان 1990 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، وبموجب هذا القانون الغيت الأحكام المتعلقة بالتمهين الواردة في الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ... الخ

3.1- النصوص التنظيمية:

"إن تنوع واختلاف مجالات العمل وطابعه الواقعي المرن يحتم اصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف هذه الجوانب، وتتولى الهيئة التنفيذية عملية اصدار هذه النصوص والاحكام عن طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية، ثم رئيس الحكومة بواسطة المراسيم التنفيذية طبقا لنص المادة 125"

(بشير هدي، 2003، ص 33)، وهذا ما تؤكدته المادة 143 من دستور 1996 في فقرتها الاولى، حيث نصت على ما يلي: " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون"، اما الفقرة الثانية منها فقد نصت على ما يلي: "يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الاول" (دستور 1996)، وبهذا فقد اعطت للوزير الأول صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية والإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية، وعليه فانه يمكننا القول ان النصوص التنظيمية يقصد بها:

- المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية .

- المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول.

ومن بين النصوص التنظيمية التي صدرت في اطار علاقات العمل الفردية

والجماعية نذكر منها:

- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 يوليو 1997.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين واعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 يوليو 1992 المتعلق بكيفيات تنظيم

4.1- الأحكام القضائية:

" اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، وإن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه، مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية، إضافة أرباب العمل و العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني المبادئ القضائية، حرصا على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل، كما أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعزف القضاء عن الفصل في النزاع المطروح أمامه، حتى في الوضع الذي يتعذر فيه وجود نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، و ذلك تحت طائلة اعتبار القاضي مقترفا لجريمة إنكار العدالة" (محاضرات الأستاذ ساسان)

2- المصادر المهنية (غير الرسمية):

"وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل" (بشير هدي، 2003، ص 35)، ومن بينها نجد:

1.2- العرف و العادات المهنية:

" لم تزل للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، بل أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف و العادات المهنية، و من هذه الأحكام ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، و الحق في الإجازة المدفوعة الأجر" (محاضرات الأستاذ ساسان)

2.2- الاتفاقيات الجماعية:

" وتدعى عقد العمل الجماعي، و هي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، و بين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، و يشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف و مزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع " (محاضرات الأستاذ ساسان)، وتعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم مصادر قانون العمل وهذا لأنها تأتي من ارادة اطراف علاقات العمل (العمال من خلال ممثليهم وارباب العمل) حول شروط العمل والتشغيل من خلال التفاوض (امل شربا، زهير حرح، 2014-2015، ص 50)

3.2- النظام الداخلي للمؤسسة (اللائحة الداخلية):

استخدمته المؤسسات في فرنسا منذ زمن بعيد وكان يطلق عليه في البداية نظام العمل ثم تغير واصبح نظام الورشة واخيرا اصبح النظام الداخلي، وهي تسمية اطلقها الفقه والقضاء الفرنسيين ثم تبناه المشرع

ويقصد بالقانون الداخلي تلك " التعليمات التي يصدرها صاحب العمل وتحكم سير العمل داخل المؤسسة، من النواحي الادارية والفنية والامنية والصحية، وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخليا بهدف المحافظة على الاستقرار والامن في محيط العمل مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية السارية وعدم مخالفة احكامها، واشراك العمال في وضع هذه اللوائح والتنظيمات" (بشير هدي، 2003، ص 37).

اما المشرع الجزائري فقد عرف النظام الداخلي في المادة 77 من قانون علاقات العمل على انه: " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والامن والانضباط، كما يحدد في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ " (القانون رقم 90 - 11)

ثالثا - المصادر الخارجية:

ان تشابه الظروف ومختلف المعطيات للعمل والعمال على المستوى الدولي جعل مختلف الدول تسعى الى ابرام اتفاقيات ثنائية ومتعددة الاطراف في مجال العمل والتشغيل، وهذا ما ادى الى انشاء تنظيمات دولية واخرى اقليمية للعمل، هذه الاخيرة التي سعت الى وضع قانون عمالي مشترك ومن ثم اثناء مختلف القوانين الداخلية للدول التي تنتمي اليها (بشير هدي، 2003، ص 37)، فبالإضافة الى المصادر الداخلية تأتي المصادر الخارجية المستوحاة من هذه الاتفاقيات، وهي لا تقل اهمية عن المصادر الداخلية، ومن بين المصادر الخارجية نجد: المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية او منظمة العمل العربية، بالإضافة الى الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الاطراف بين الدول

1- منظمة العمل الدولية:

1.1- التعريف بالمنظمة:

هي منظمة تابعة للأمم المتحدة، مهمتها وضع معايير العمل الدولية من اجل تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية، تأسست في اكتوبر 1919، يقع مقرها

الرئيسي بجنيف في سويسرا بالإضافة الى 40 مكتبا ميدانيا حول العالم، ويعمل بها 2700 موظفا ينتمون الى اكثر من 150 دولة، تضم 187 دولة عضو، وقد حددت المعايير المميزة للمجتمع الصناعي والتي كان ابرزها تحديد ثماني ساعات للعمل كما حددت السياسات التي تتعلق بالسلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة <https://ar.wikipedia.org/wiki/> ، ويتمثل دورها الاساسي في توحيد تشريعات العمل في جميع الدول وذلك عن طريق الاتفاقيات والتوصيات التي تصدرها (بشير هدي، 2003، ص 39)

2.1- هياكل المنظمة:

تتكون منظمة العمل الدولية من الهياكل التالية: مؤتمر العمل الدولي، مجلس الادارة، مكتب العمل الدولي

أ- مؤتمر العمل الدولي:

يتكون من جميع ممثلي الدول الاعضاء في المنظمة، حيث يمثل ان كل دولة يمثلها اربعة مندوبين (مندوبين عن الحكومة ومندوب عن العمال واخر عن اصحاب العمل)، بالإضافة الى مجموعة من المستشارين الفنيين، ويعتبر مؤتمر العمل الدولي اعلى هيئة بالمنظمة، حيث يختص بوضع الاستراتيجية العامة لها بالإضافة الى اقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها عند الضرورة، ويعقد هذا المؤتمر دوراته مرة واحدة في السنة (بشير هدي، 2003، ص 39)

ب- مجلس الإدارة:

يتشكل مجلس الإدارة من 56 عضوا موزعين كما يلي: 28 عضوا ممثلين عن الحكومات من بينهم 10 اعضاء يمثلون الدول الصناعية الكبرى في العالم، و 14 عضوا يمثلون العمال و 14 عضوا يمثلون اصحاب العمل، ويعتبر مجلس الإدارة هيئة تنفيذية، يتمثل دوره في تحضير جدول اعمال المؤتمر والمراقبة الصارمة في التنفيذ، ويجتمع ثلاث مرات في السنة (امل شربا، 2019 - 2020، ص 43)

ت- مكتب العمل الدولي:

يتمثل دوره في جمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بالشؤون العمالية وانظمة العمل، كما يعمل على اجراء التحقيقات والاتصالات مع الدول واوساط العمل، بالإضافة الى تحضير اعمال المؤتمر واعداد الوثائق اللازمة له، ومراقبة تنفيذ الاتفاقيات الدولية للعمل، وعليه فهو يمثل السكرتارية الدائمة للمنظمة (بشير هدي، 2003، ص 39)

3.1- قائمة الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية:

الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية
في شباط/ فبراير ٢٠١٩ (١٨٧)



كوستاريكا	سانت لوسيا	بيلاروس
كولومبيا	سانت فنسنت وجزر غرينادين	تایلند
الكونغو	ساوتومي وبرنسيب	تركمانستان
الكويت	سري لانكا	تركيا
كيريبياتي	السلفادور	ترينيداد وتوباغو
كينيا	سلوفاكيا	تشاد
لاتفيا	سلوفينيا	توغو
لبنان	سنغافورة	توفالو
لكسمبرغ	السنگال	تونس
ليبيريا	السودان	تيمور - ليشتي
ليتوانيا	سورينام	جامايكا
ليسوتو	السويد	الجبل الأسود
مالطة	سويسرا	الجرانر
مالي	سيراليون	جزر البهاما
ماليزيا	سينغال	جزر سليمان
مدغشقر	شيلي	جزر القمر
مصر	صربيا	جزر كوك
المغرب	الصومال	جزر مارشال
المكسيك	الصين	جمهورية أفريقيا الوسطى
ملاوي	طاجيكستان	جمهورية إيران الإسلامية
مملكة تونغا	العراق	جمهورية بالاو
المملكة العربية السعودية	عمان	الجمهورية التشيكية
المملكة المتحدة	غابون	جمهورية تنزانيا المتحدة
منغوليا	غانا	جمهورية جنوب السودان
موريتانيا	غرينادا	الجمهورية الدومينيكية
موريشيوس	غواتيمالا	الجمهورية العربية السورية
موزامبيق	غيانا	جمهورية غامبيا الإسلامية
ميانمار	غينيا	جمهورية فنزويلا البوليفارية
ناميبيا	غينيا الاستوائية	جمهورية كوريا
النرويج	غينيا - بيساو	جمهورية الكونغو الديمقراطية
النمسا	قاتو	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
نيجال	فرنسا	جمهورية مقدونية الشمالية
النيجر	الفلبين	جمهورية ملديف
نيجيريا	فنلندا	جمهورية مولدوفا
نيكاراغوا	فيتنام	جنوب أفريقيا
نيوزيلندا	فيجي	جورجيا
هايتي	قبرص	جيبوتي
الهند	قطر	الدانمرك
هندوراس	قيرغيزستان	دولة بوليفيا المتعددة القوميات
هنغاريا	كابو فيردي	دومينيكا
هولندا	كازاخستان	رواندا
الولايات المتحدة	الكاميرون	رومانيا
اليابان	كرواتيا	زامبيا
اليمن	كمبوديا	زامبيا
اليونان	كندا	ساموا
	كوبا	سان مارينو
	كوت ديفوار	سانت كيتس ونيفيس

4.1- الجزائر واتفاقيات منظمة العمل الدولية:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/>

حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فإن الجزائر صادقت منذ سنة 1962 على 60 اتفاقية، من بينها 53 اتفاقية سارية المفعول، ويمكن تقسيم هذه الاتفاقيات كما يلي:

- الاتفاقيات الأساسية: حيث نجد 08 اتفاقيات من اصل 08 اتفاقيات
 - الاتفاقيات ذات الاولوية: حيث نجد 03 اتفاقيات من اصل 04 اتفاقيات
 - الاتفاقيات التقنية: حيث نجد 49 اتفاقية من اصل 177 اتفاقية
- وفيما يلي قائمة اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر منذ الاستقلال:

أ- الاتفاقيات الأساسية:

جدول رقم 01 يبين الاتفاقيات الأساسية التي صادقت عليها الجزائر بمنظمة العمل الدولية

الاتفاقية	تاريخ التصديق	وضعية الاتفاقية	ملاحظة
اتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري، 1930	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور، 1951	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	

اتفاقية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957	12 جوان 1969	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958	12 جوان 1969	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن، 1937	أبريل 1984 30	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	فبراير 2001 09	سارية المفعول	

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي (<https://www.mtess.gov.dz/ar/>)

ب - الاتفاقيات ذات الأولوية:

جدول رقم 02 يبين الاتفاقيات ذات الأولوية التي صادقت عليها الجزائر بمنظمة العمل الدولية

الاتفاقية	تاريخ التصديق	وضعية الاتفاقية	ملاحظة
اتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل، 1947	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة، 1964	12 جوان 1969	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية - معايير العمل الدولية، 1976	12 جويلية 1993	سارية المفعول	

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي (<https://www.mtess.gov.dz/ar/>)

ج - الاتفاقيات التقنية:

جدول رقم 03 يبين الاتفاقيات التقنية التي صادقت عليها الجزائر بمنظمة العمل الدولية

الاتفاقية	تاريخ التصديق	وضعية الاتفاقية	ملاحظة
اتفاقية رقم (3) بشأن حماية الأمومة، 1919	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم (6) بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة، 1919	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 10 بشأن الحد الأدنى للسن (الزراعة) ، 1921،	19 أكتوبر 1962	غير سارية المفعول	إلغاء تلقائي بتاريخ 30 أبريل 1985 بموجب الاتفاقية رقم 138
اتفاقية رقم 11 بشأن حق التجمع (الزراعة) ، 1921،	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 13 بشأن استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء، 1921	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 14 بشأن الراحة الأسبوعية -الصناعة-، 1921،	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 17 بشأن التعويض عن حوادث العمل، 1925	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 18 بشأن الأمراض المهنية ، 1928	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	
اتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملة- التعويض عن حوادث	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول	

			العمل - ، 1925
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 24 بشأن التأمين الصحي - الصناعة ، 1927
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 32 بشأن وقاية عمال الموانئ من الحوادث -مراجعة- ، 1932
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 42 بشأن تعويض إصابات العمل - الأمراض المهنية - مراجعة ، 1934
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 44 بشأن البطالة، 1934
ستعتبر هذه الاتفاقية ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 56 بشأن التأمين الصحي - البحارة - ، 1936
إلغاء تلقائي بتاريخ 30 أبريل 1985 بموجب الاتفاقية رقم 138	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 58 بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري) ، 1936
إلغاء تلقائي بتاريخ 30 أبريل 1985 بموجب الاتفاقية رقم 138	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 62 بشأن تدابير الأمن في البناء، 1937
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 63 بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل، 1938
ستعتبر هذه الاتفاقية	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 68 بشأن الغداء وتقديم

ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل البحري 2006.			الوجبات - أطقم السفن - ، 1946
ستعتبر هذه الاتفاقية ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 69 بشأن شهادة كفاءة طباطخي السفن ، 1946
النظام غير معمول به	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 70 بشأن الضمان الاجتماعي - البحارة - ، 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 71 بشأن معاشات البحارة ، 1946 ،
النظام غير معمول به	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 72 بشأن العطل المدفوعة الأجر للبحارة ، 1946
ستعتبر هذه الاتفاقية ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 73 بشأن الفحص الطبي للبحارة ، 1946
ستعتبر هذه الاتفاقية ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 74 بشأن شهادة كفاءة البحار ، 1946

البحري 2006.			
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث - الصناعة - ، 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للأحداث - المهن غير الصناعية - ، 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 80 بشأن مراجعة المواد الختامية ، 1946
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 88 بشأن إدارات التوظيف ، 1948
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلا - النساء - مراجعة ، 1948
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 91 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر - البحارة - مراجعة ، 1949
ستعتبر هذه الاتفاقية ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل البحري 2006.	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 92 بشأن إقامة الأطقم - مراجعة - ، 1949
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 94 بشأن شروط العمل - العقود العامة - ، 1949
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور ،
إلغاء تلقائي بتاريخ 06 يونيو 2007 بموجب	غير سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 96 بشأن مكاتب التشغيل الذين يشتغلون بالأجور

الاتفاقية رقم 181			
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين -مراجعة-، 1949
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 99 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور -الزراعة -، 1951
	سارية المفعول	19 أكتوبر 1962	اتفاقية رقم 101 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر -الزراعة-، 1952
	سارية المفعول	13 أوت 1991	اتفاقية رقم 108 بشأن وثائق هوية البحارة، 1958
	سارية المفعول	12 جوان 1969	اتفاقية رقم 119 بشأن الوقاية من الآلات، 1963
	سارية المفعول	12 جوان 1969	اتفاقية رقم 120 بشأن القواعد الصحية -التجارة والمكاتب-، 1964
	سارية المفعول	12 جوان 1969	اتفاقية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للوزن، 1967
	سارية المفعول	06 جوان 2006	اتفاقية رقم 135 بشأن ممثلي العمال ، 1971
	سارية المفعول	26 جانفي 1984	اتفاقية رقم 142 بشأن تنمية الموارد البشرية،
ستعتبر هذه الاتفاقية ملغاة ابتداء من 22 يوليو 2017 تاريخ سريان اتفاقية العمل	سارية المفعول	27 جوان 2006	اتفاقية رقم 147 بشأن الملاحاة التجارية -المعايير الدنيا-، 1976

البحري 2006.			
	سارية المفعول	26 جانفي 1984	اتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل، 1978
	سارية المفعول	06 جوان 2006	اتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين، 1981
	سارية المفعول	06 جوان 2006	اتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء، 1988
	سارية المفعول	06 جوان 2006	اتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، 1997
ستدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ ابتداء من 22 يوليو 2017 ، وابتداء من هذا التاريخ ، ستعتبر سبعة اتفاقيات العمل البحري التي صدقت عليها الجزائر من قبل ملغاة	غير سارية المفعول	22 يوليو 2016	اتفاقية العمل البحري 2006 ، طبقا للفقرات 2 و 10 من المعيار أ 4، 5 ، فإن الحكومة قد حددت فروع الضمان الاجتماعي التالية: الفحوص الطبية، التأمين على المرض، التأمين على البطالة، التقاعد (منحة الشيخوخة) ،التأمينات في حالة حادث عمل أو مرض مهني ،الأداءات العائلية، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز والتأمين على الوفاة .

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي (<https://www.mtess.gov.dz/ar/>)

2- منظمة العمل العربية:

1.2- التعريف بالمنظمة:

تعتبر اول منظمة عربية خاصة بمجال العمل والعمال على الصعيد القومي، وتعمل في نطاق جامعة الدول العربية، ويرجع تاريخ فكرة انشاء منظمة العمل العربية الى 12 يناير 1965، حين انعقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد، وخلال هذا المؤتمر تم الاتفاق على الميثاق العربي للعمل، وبتاريخ 8 يناير 1970 تم الاتفاق على مشروع دستور منظمة العمل العربية، وقد تم الاعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب المنعقد بالقاهرة سنة 1971 <https://alolabor.org/aboutalo/#About1>، "وبمقتضى المادة الثانية من دستور المنظمة يعتبر أعضاء في المنظمة الدول المنظمة لجامعة الدول العربية والمصادقة على هذا الدستور، واي دولة عربية اخرى تحصل على استقلالها وتطلب الانضمام" (بشير هدي، 2003، ص 42)

2.2- اهداف منظمة العمل العربية:

من خلال ميثاق منظمة العمل العربية انبثقت الاهداف الاساسية لها، وفيما يلي نذكر بعض اهدافها:

- تنسيق الجهود في مجال العمل والعمال على المستوى العربي والمستوى الدولي
- تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية
- تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل الى أطراف الانتاج الثلاثة في الدول الاعضاء

- العمل على توحيد وتطوير التشريعات الخاصة بالعمل في الدول الاعضاء
- العمل على تحسين الظروف والشروط الخاصة بالعمل في الدول الاعضاء
- تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

- تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الانتاجية
- اعداد دليل ووضع اسس التصنيف والتوصيف المهني وتعريب مصطلحات

العمل والتدريب المهني [/https://alolabor.org/aboutalo](https://alolabor.org/aboutalo)

3.2- الدول الاعضاء:

ايماننا منها بأهمية التعاون وتكاتف الجهود في ميدان العمل من اجل تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان حقوق الانسان العربي في حياة كريمة، فان منظمة العمل العربي تعمل بنظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على اساس اشراك كل الاطراف الفاعلة في مجال العمل في كل نشاطات المنظمة واجهزتها الدستورية والنظامية، وهي تضم في عضويتها جميع الدول العربية دون استثناء

<https://alolabor.org/aboutalo/#MainAs>، وفيما يلي قائمة الدول العربية

المنظمة مع سنة انضمامها :

جدول رقم 04 يبين الدول الاعضاء في منظمة العمل العربية وسنة الانضمام

الرقم	اسم الدولة	سنة الانضمام
01	جمهورية العراق	1965
02	الجمهورية العربية السورية	1965
03	جمهورية السودان	1966
04	جمهورية مصر العربية	1966
05	دولة الكويت	1968
06	الجمهورية اليمنية	1968
07	المملكة الاردنية الهاشمية	1969
08	دولة ليبيا	1970
09	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	1971
10	الجمهورية اللبنانية	1971
11	دولة الإمارات العربية المتحدة	1972
12	دولة فلسطين	1972
13	دولة قطر	1972
14	الجمهورية التونسية	1973
15	المملكة المغربية	1973
16	الجمهورية الإسلامية الموريتانية	1974
17	جمهورية الصومال	1974

الرقم	اسم الدولة	سنة الانضمام
18	المملكة العربية السعودية	1976
19	مملكة البحرين	1977
20	جمهورية جيبوتي	1978
21	سلطنة عُمان	1983

المصدر: <https://alolabor.org/aboutalo/#MainAs>

3.3- التنظيم الهيكلي:

تتكون منظمة العمل العربية من الاجهزة التالية: المؤتمر العام، مجلس

الادارة، مكتب العمل العربي

أ- المؤتمر العام:

يعتبر اعلى هيئة في المنظمة، وعلى غرار منظمة العمل الدولية فإن المؤتمر العام يتشكل من ممثلين عن الحكومة من كل دولة، و ممثل واحد عن النقابة الأكثر تمثيلاً للعمل في الدولة، و ممثل واحد عن اصحاب العمل، ويختار المؤتمر مكان عقد دوراته في اي دولة، والتي تكون مرة في السنة (بشير هدي، 2003، ص 42)، ومن اختصاصاته:

- رسم سياسة المنظمة لتحقيق اهدافها
- تحديد الخطوط الاساسية لعمل المنظمة
- تقديم النصح والمشورة في مجال العمل والعمال التي تحتاجها جامعة الدول العربية

- السهر على دراسة التقارير السنوية المرسلة بصفة دورية من الدول الاعضاء
- تعيين المدير العام والمدير المساعد والمستشار لمكتب العمل العربي
- العمل على تشكيل كل من: مجلس الادارة واللجان النظامية والدستورية
- العمل على المصادقة والموازنة على خطط عمل المنظمة وبرامجها

[/https://alolabor.org/aboutalo](https://alolabor.org/aboutalo)

ب- مجلس الادارة:

حسب دستور المنظمة فإن مجلس الادارة يطلق عليه لجنة المتابعة، لأنه يسهر على متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر، وحددت عهده بثلاث سنوات، يتكون من مندوبين عن الحكومات ومندوب واحد عن العمال ومندوب واحد عن اصحاب العمل، (بشير هدي، 2003، ص 42)، ومن اختصاصاته:

- متابعة سير العمل بالمنظمة
- السهر على تنفيذ استراتيجيات المنظمة المعتمدة
- مراقبة التصرفات المالية للمنظمة
- دراسة وموازنة وكذا اجراء التعديلات اللازمة على مشروعات خطط عمل المنظمة ورفعها للمؤتمر للبت فيها
- الدعوة الى عقد دورة غير عادية للمؤتمر وذلك اذا دعت الضرورة

[/https://alolabor.org/aboutalo](https://alolabor.org/aboutalo)

ت - مكتب العمل العربي:

وهو عبارة عن امانة دائمة للمنظمة يرأسه مدير عام الذي يقوم بتعيين مجموعة من الموظفين، ويساعد المدير العام في تأدية مهامه ثلاثة مديرين مساعدين يقوم المؤتمر بتعيينهم، (بشير هدي، 2003، ص 42)، ومن اختصاصاته:

- اعداد ونشر البحوث المتعلقة بالعمل
- العمل على تقديم النصح والمشورة والمعونة لحكومات الدول الاعضاء
- بطلب من المؤتمر العام يقوم المكتب العربي بالاستقصاءات، وكذا جمع وتوزيع البيانات المتعلقة بالعمال في الوطن العربي
- التحضير لدورات مؤتمر العمل العربي ومجلس الإدارة واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء من خلال اعداد جميع الوثائق المدرجة عللا جدول الاعمال
- القيام بكل اعمال السكرتارية [/https://alolabor.org/aboutalo](https://alolabor.org/aboutalo)

4.2- الجزائر واتفاقيات منظمة العمل العربية:

" أصدرت منظمة العمل العربية (19) اتفاقية و(9) توصيات عمل عربية، نظمت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل؛ لتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطراف العمل الثلاث، وهدف معايير العمل العربية هو النهوض بتشريعات العمل وتطويرها وتحقيق التماثل بينها، ومن خلال تفتيش العمل يتم ضمان التطبيق السليم لأحكام التشريعات ومعايير العمل المصادق عليها"

<https://alolabor.org/conventions-and-recommendations>،

والجزائر من بين الدول التي صادقت على البعض منها، وحسب وزارة العمل والتشغيل

والضمان الاجتماعي فإن الجزائر صادقت منذ انضمامها الى منظمة العمل العربية

على 03 اتفاقيات <https://www.mtess.gov.dz/ar/> :

✓ الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس

1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، احتوت على 20 مادة، تضمنت احكاما

خاصة بالسلامة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته،

✓ الاتفاقية العربية رقم 13 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بينغازي

في 17 مارس 1981 المتعلقة ببيئة العمل، وقد احتوت على 14 مادة، وبموجب هذه

الاتفاقية تلتزم كل دولة عربية صادقت عليها بحماية وتحسين بيئة العمل، وذلك من

خلال اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها، وحماية عمال هذه المنشآت من

اخطار البيئة المجاورة لاماكن العمل

✓ الاتفاقية العربية رقم 17 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان

في أفريل 1993 المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين، وقد احتوت على 34 مادة

تضمنت مواضيع مختلفة منها تعريف المعوق وتأهيل المعوقين وتشغيل المعوقين

وادماج المعوقين وامتيازات خاصة بالمعوقين واخيرا التعاون العربي في مجال رسم

سياسة موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم

[/https://alolabor.org/conventions-and-recommendations](https://alolabor.org/conventions-and-recommendations)

عناصر المحاضرة الخامسة: الاتفاقيات الجماعية

أولاً - ماهية الاتفاقيات الجماعية

ثانياً - أنواع الاتفاقيات الجماعية

ثالثاً - تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المحاضرة الخامسة : الاتفاقيات الجماعية

اولا- ماهية الاتفاقية الجماعية:

1- تعريف الاتفاقية الجماعية

"تنشأ الاتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين اصحاب العمل وممثلي العمال، بغية تحسين شروط العمل وظروفه، وتحقيق منافع أكثر للعمال، ... التفاوض والمساومة لتحقيق المطالب العمالية في شكل إتفاق يسري على الجميع، ويتمتع بالصفة الالزامية في التطبيق" (بشير هدي، 2003، ص 192)

وحسب المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فإن

الاتفاقية هي " اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيها يخص فئة او عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين او تنظيم او عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، او تنظيم او عدة تنظيمات نقابية للعمال من ناحية اخرى"

(القانون 90-11)

كما تعرف على انها " اتفاق بين طرفين متعاقدين، احدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديد بها بصورة جماعية" (بشير هدي، 2003، ص

(194

وحسب المادة 115 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل فإنه يمكن للاتفاقية الجماعية ان تكتسي طابعا محليا او جهويا او وطنيا، كما تحدد الاتفاقية مجال تطبيقها المهني والاقليمي، وكما قلنا سابقا فإنها يمكن ان تخص فئة واحدة او عدة فئات اجتماعية مهنية او عدة هيئات مستخدمة (القانون 90-11) وتجدر الاشارة هنا الى ان قانون علاقات العمل نجده قد ميز بين الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي، فالمفهوم الاول يعالج مجموع شروط العمل والتشغيل وكذا الضمانات الاجتماعية، بينما المفهوم الثاني يعالج عنصرا او بعض العناصر من مجموع هذه الشروط (بشير هدي، 2003، ص 195)

2- مدة الاتفاقية الجماعية:

اما فيما يخص مدة هذه الاتفاقية فإنه وحسب المادة 117 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فيمكن ان تكون محدودة المدة او غير محدودة المدة، وفي حالة انتهاء المدة وعدم وجود شروط مختلفة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة سارية المفعول كاتفاقية او اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

بناء على المادة 119 تلتزم كل الهيئات المستخدمة بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في اماكن تواجد جماعات العمال المعنيين كما توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية تحت تصرف العمال (القانون 90-11)

3- محتوى الاتفاقية الجماعية:

لقد حدد المشرع الجزائري محتوى للاتفاقيات الجماعية، وحسب المادة 120 من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل فان للاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون السابق، يمكنها ان تعالج العناصر التالية:

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
- الاجور الاساسية الدنيا المطابقة
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل
- كفايات مكافأة فئات العمال
- تحديد النفقات المصرفية
- فترة التجريب والاشعار المسبق
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة او التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
- التغيبات الخاصة
- اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب
- ممارسة الحق النقابي

- مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها او مراجعتها او نقضها

ثانيا - انواع الاتفاقيات الجماعية وكيفية التفاوض:

1- انواع الاتفاقيات الجماعية:

حسب المادة 121 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل فإنه يوجد نوعين من الاتفاقيات، حيث يمكن لكل هيئة مستخدمة ان تتوفر على اتفاقية جماعية خاصة بالمؤسسة، كما يمكنها ان تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة، حيث ان هذه الاخيرة يمكن ان تكون بمجرد ان تتفاوض في شأنها او تبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي او المهني او الاقليمي لتلك الاتفاقيات (القانون 90-11)

2- دواعي المفاوضة الجماعية:

هناك العديد من القضايا والاشكالات التي تهم العمال او اصحاب العمل، وتستدعي الوقوف عندها من خلال المفاوضة الجماعية، منها:

- وجود خلافات او نزاعات على المصالح
- الشعور بالقلق أو الظلم أو عدم الأمان
- الاقتناع بأن المفاوضة ستقدم بعض الحلول للأطراف مما يحدث الراحة بدلا من التوتر
- تفهم كل طرف لدور واحتياجات الطرف الآخر ليكون مستعدا لتبادل اختيار الحلول في محاولة للوصول الى اتفاق

- وجود هدف مشترك لطرفي التفاوض بمعنى أن كليهما يحتاج للآخر ولا يستطيع تجاهل دوره أو تأثيره
- شعور كل طرف بمصالحه وأهدافه ومحاولة تحقيقها من خلال المفاوضة
- يجب ان يتوفر لدى الطرفين الحافز على التعاون بدلا من المنافسة (مجدي عبد الله شرارة، 2003، ص 60)

3- كيفية التفاوض في الاتفاقيات الجماعية:

لقد حدد المشرع الجزائري موضوع التفاوض وكيفية حدوثه في اطار الاتفاقية الجماعية، حيث وحسب المادة 123 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فان التفاوض تقوم به لجان متساوية الاعضاء، حيث تتكون هذه الاخيرة من ممثلين عن العمال وهم النقابيين ومن ممثلين عن المستخدمين، ويشترط ان يكون تعداد الطرف الاول مساو لتعداد الطرف الثاني، ويتراوح عددهم ما بين 03 الى 07 اعضاء لكل طرف، هذا في حالة الاتفاقيات الخاصة بالمؤسسة، اما في حالة الاتفاقيات الاعلى درجة فان الممثلين لا يتجاوز 11 عضوا، ويجب على كل طرف تعيين رئيسا يعبر عن راي الاغلبية حتى يتم سير المفاوضات الجماعية (القانون 90-11)

ثالثا - كيفية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية:

يتم تسجيل الاتفاقية الجماعية وذلك من خلال تقديمها من طرف احد طرفي التفاوض الجماعي او من طرف الطرف المستعجل الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة اذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة
- في مقر البلدية اذا كلن مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية او عدة بلدات من الولاية الواحدة
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات او بين الفروع

وفي حالة النقض:

- لا يجوز النقض الا بعد مرور 12 شهرا التي تلي التسجيل
- يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية كليا او جزئيا
- النقض يكون برسالة مسجلة تبلغ الى الطرف الاخر مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل التي سجلت بها الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها
- بعد تبليغ النقض يلتزم الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف 30 يوما لإبرام اتفاقية جديدة، مع العمل بالاتفاقية القديمة الى غاية ابرام اتفاقية جديدة
- في حال وجد مفتش العمل ان اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، او يمكن ان تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة المختصة (القانون 90-11)

عناصر المحاضرة السادسة: الاتفاقيات الفردية

أولاً- تعريف عقد العمل

ثانياً- عناصر وأركان عقد العمل

ثالثاً- تعديل عقد العمل

رابعاً- تعليق علاقة العمل

خامساً- إنهاء علاقة العمل

المحاضرة السادسة: الاتفاقيات الفردية (علاقة عمل فردية)

اولا- تعريف عقد العمل:

بالرجوع للقانون الجزائري نجد ان المشرع الجزائري لم يعطي تعريف لعقد العمل على الرغم من خوضه فيه، ولكن المهتمين بهذا الجانب وضعوا تعريفات لعقد العمل نذكر منها:

يعرف عقد العمل على انه " عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل حيث يتعهد هذا الاخير بموجبه ان يعمل تحت ادارة صاحب العمل واشرافه مقابل اجر" (ايهاب عيد، ص 14)

يبين لنا هذا التعريف طرفي عقد العمل وهما صاحب العمل والعامل، بالإضافة الى مضمون العقد وهو الاجر للعامل والاشراف لصاحب العمل

كما يعرف على انه " اطار قانوني ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية من خلال مجموعة من الاحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الاجور والعلاوات والتعويضات والتقاعد ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توقيف العقد ومختلف الحقوق والواجبات" (نصر قاسيمي، 2011، ص 89)

يعتبر هذا التعريف اكثر شمولية او اكثر تحديد، فهو يبين لنا مضمون العقد اكثر من التعريف الاول، هذا الاخير الذي اكتفى بعملية الاشراف والاجر في حين نجد ان التعريف الثاني حدد المضمون كما يلي: الاجر والعلاوات والتعويضات

والنقاع ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توقيف العقد ومختلف الحقوق والواجبات

وحسب القانون رقم 90-11 في مادته رقم 8 فان علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي، او غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وقد حدد بعض الحيثيات:

- ان عقد العمل يتم حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة
- يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محدودة الا اذا كان نص على غير ذلك كتابة،
وفي حال انعدام عقد عمل مكتوب فالمفروض ان علاقة العمل قائمة لمدة غير مددة

- يمكن ابرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها:

- ✓ عند توظيف عامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير متجددة
- ✓ استخلاف عامل مثبت تغيب مؤقتا
- ✓ عندا يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع
- ✓ تزايد العمل او اسباب موسمية

وفي هذه الحالات المذكورة اعلاه يجب ان يسجل في عقد العمل مدة علاقة العمل واسباب المدة المقررة،

- كما يمكن ابرام عقد عمل لمدة غير محدودة ولكن يكون بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل اي بالتوقيت الجزئي ولا يمكن ان يقل الوقت

الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل، ويكون حسب الحالتين التاليتين:

- ✓ إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت
- ✓ إذا طلب العامل الممارس لذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم (القانون 90-11)

ثانيا - عناصر وركان عقد العمل:

1- عناصر عقد العمل:

من خلال التعاريف المقدمة لعقد العمل نستنتج ان هذا الاخير يتشكل او يتكون من ثلاث عناصر هي: (العمل، الاجر، التبعية)

1.1- العمل:

ويقصد به الجهد سواء البدني او الفكري الذي يبذله العامل لمصلحة صاحب العمل بناء على توجيهات هذا الاخير واهدافه (محاضرات الاستاذ ساسان)

2.1- التبعية:

ويقصد بها سلطة صاحب العمل في الاشراف على العامل وتوجيه الاوامر التي تعد من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لصاحب العمل في اطار علاقة العمل (محاضرات الاستاذ ساسان).

3.1- الاجر:

الاجر هو المقابل الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل الجهد المبذول وهذا على اختلاف هذا الجهد (بدني او فكري) (ايهاب عيد، ص 15)

2- اركان عقد العمل:

حتى يصبح عقد العمل صحيحا يجب ان يتوفر على مجموعة من الاركان، نوجزها فيما يلي:

1.2- الاهلية:

ويقصد بها بلوغ كلا الطرفين (صاحب العمل والعامل) السن القانونية للعمل اي بلوغ سن الثامن عشر ، ومع ذلك فقد اجاز للقاصر الذي لم يبلغ بعد سن العمل بشرط موافقة وليه او الوصي عليه (ايهاب عيد، ص 25)، ويمكن التمييز في اهلية صاحب العمل بين حالتين:

أ- في حالة صاحب العمل شخص طبيعي: ويشترط في هذه الحالة اهلية اداء

كاملة على اعتبار ان عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر

ب- في حالة صاحب العمل شخص معنوي: تتحقق اهلية الشخص المعنوي في

هذه الحالة بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الانظمة الداخلية والتقسيم

العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية

ابرام عقود العمل، مثل ان يكون مدير الموظفين او مدير المنشأة (محاضرات

الاستاذ ساسان)

2.2- الرضا في عقد العمل:

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، بمعنى انها تتعقد بمجرد ابداء القبول من الطرفين، ويجب ان يتم التراضي على عدة امور منها: مدة العقد والاجر

3.2- التراضي على مدة العقد:

على الرغم من ان مدة العقد ليست شرطا اساسيا لانعقاد اي عقد عمل، الا ان التراضي على المدة يعتبر من اركانه لكن في عقود العمل محددة المدة بحيث تراضي طرفاه على مدة زمنية محددة لانتهائه، لأنه يمكن ان نجد عقود عمل محدد المدة كما يمكن ان نجد عقود عمل غير محدد المدة، وفي حالة عدم الاتفاق على مدة انتهائه فان هذا الركن يسقط، كما يمكن ان يسقط في حالة انتهاء المدة المتفق عليها وبقاء العامل في العمل (ايهاب عيد، ص 24)

4.2- التراضي على الاجر:

يشترط في انعقاد عقد العمل ان تتجه ارادة صاحب العمل في دفع الاجر للعامل الذي تتجه ارادته في الحصول على الاجر في مقابل العمل الذي يقوم به، اما اذا كانت ارادة المتعاقدين (العامل وصاحب العمل) ان يتم العمل مجانا وبدون مقابل فان العقد لا يعد عقد عمل، لان الاجر يعتبر من العناصر الاساسية في اي عقد عمل،

ان التراضي على الاجر يتطلب تعيينه في عقد العمل او وضع الاسس التي يقوم عليها، وإذا تم تعيينه فلا يمكن تغييره الا بعلم الطرفين ورضاهما، اما اذا لم يحدد او يشار الى الاجر في عقد العمل فان العقد ينعقد ويفترض في اداء الخدمة

باجر اذا كان قوام هذه عملا لم تجر العادة علي التبرع به، اي اذا لم تنص عقود العمل علي الاجر الذي يلتزم به صاحب العمل اخذ الاجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الاجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فان لم يوجد تولت اللجنة المختصة تقدير الاجر وفقا لمقتضيات العدالة (ايهاب عيد، ص 23)

5.2- المحل او السبب في عقد العمل:

يعتبر عقد العمل من العقود التبادلية الملزمة للطرفين، حيث يجعل من محل التزام احد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني، فنعتبر الاجر هو محل التزام رب العمل هو نفسه سبب التزام العامل، كما ان الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام صاحب العمل بدفع الاجر، على ان يكون العمل مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة (بشير هدي، 2003، ص 68)

ثالثا- تعديل عقد العمل:

لقد اقر المشرع الجزائري حالتين يتم فيهما تعديل عقد العمل، وحسب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل فإن حالتي تعديل عقد العمل هي:

- يتم تعديل عقد العمل وشروطه وطبيعته بناء على موافقة طرفي علاقة العمل.
- يتم تعديل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل

(القانون 90-11)

رابعاً - تعليق علاقة العمل:

لقد اقر المشرع الجزائري حالات يجوز فيها تعليق علاقة العمل، ويستفيد العامل من اعادة الادماج بعد فترة التعليق، وحسب المادة 64 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل فقد تمثلت هذه الحالات فيما يلي:

✓ الاتفاق المتبادل بين طرفي علاقة العمل (العامل والمستخدم)

✓ العطل المرضية او ما يشابهها

✓ أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب

في إطارها

✓ ممارسة مهمة انتخابية عمومية

✓ حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي

✓ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة

✓ ممارسة حق الاضراب

✓ عطلة بدون أجر (القانون 90-11)

خامساً - انتهاء علاقة العمل:

لقد اقر المشرع الجزائري حالات يجوز فيها انتهاء علاقة العمل، وحسب المادة 66 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل فقد تمثلت هذه الحالات فيما يلي:

✓ البطلان أو الالغاء القانوني

✓ انتهاء مدة عقد العمل ذي المدة المحدودة

- ✓ استقالة المعني
- ✓ العزل
- ✓ العجز الكامل عن العمل
- ✓ تسريح بعض العمال
- ✓ انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
- ✓ التقاعد
- ✓ الوفاة (القانون 90-11)

عناصر المحاضرة السابعة: منازعات العمل الفردية

أولاً- تعريف منازعات العمل الفردية

ثانياً- كيفية معالجة النزاعات الفردية

المحاضرة السابعة: منازعات العمل الفردية

كثيرا ما تنشأ بعض الصدامات او الصراعات بين أحد العمال والمستخدم حول بعض الامور المتعلقة بعلاقة العمل، خاصة من حيث مدى الالتزام من احد طرفي العلاقة، مما يؤدي الى نزاعات بين الطرفين، وحتى يتم فض هذا النزاع فقد وضع المشرع الجزائري اجراءات واليات قانونية يتم من خلالها تسويتها، وهذا ما أقره القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

أولاً- تعريف منازعات العمل الفردية:

يعرف القانون رقم 90-04 منازعات العمل الفردية كما يلي: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة" (القانون رقم 90 - 04)

ثانيا - كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل:

من اجل معالجة النزاعات الفردية في العمل فقد وضع المشرع الجزائري طريقتين، الاولى يطلق عليها التسوية الودية والتي تتم بطرق ودية والثانية يطلق عليها التسوية القضائية والتي لا تتم إلا بعد فشل الطريقة الاولى

1- التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل:

" تتفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الاخرى بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا انه مع ذلك يستوجب على المدعي وقبل الوصول الى المحكمة أن يثبت مروره على بعض الاجراءات الهادفة الى تسويته بطريقة ودية " (احمية سليمان، ص 58)

وحسب القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإننا نجد حالتين، الاولى تتم داخل المؤسسة وتسمى المعالجة الداخلية، والثانية تتم خارج المؤسسة وتسمى المصالحة

1.1- المعالجة الداخلية :

حسب القانون 90-04 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإن التسوية الداخلية تتم داخل أجهزة المؤسسة، وهذا:

- ✓ بالرجوع اولا الى المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل،
- ✓ وفي حالة عدم التطرق في هذه الاتفاقيات لمثل هذه النزاعات يقدم العامل طلبه الى رئيسه المباشر الذي يلتزم بالرد عليه خلال ثمانية ايام من تاريخ اخطاره،
- ✓ في حالة عدم الرد من طرف الرئيس المباشر، او عدم رضى العامل بالرد، يرفع هذا الاخير أمره الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين او المستخدم اللذين يلتزمان بالرد عليه كتابيا عن اسباب رفض كل أو جزء من الموضوع، والرد لا يتجاوز 15 يوما بداية من تاريخ الاخطار

✓ بعد انتهاء كل اجراءات المعالجة الداخلية يمكن للعامل التوجه الى الحل الثاني

من التسوية الودية وذلك بإخطار مفتش العمل (القانون رقم 90 - 04)

2.1- المصالحة:

"هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، وقد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، والنصف الثاني ممثلاً لأرباب العمل، ويتولى أمانتها مفتش للعمل، وتنتم المصالحة من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر يحرره رب العمل المختص، والمصالحة شرط جوهري لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سبباً لرفض الدعوى القضائية شكلاً" (محاضرات الاستاذ ساسان)

أ- تشكيل مكتب المصالحة:

حسب المادة 06 من القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإن مكتب المصالحة يتشكل من اربعة اعضاء، عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، وتكون الرئاسة بالتداول بينهما كل ستة اشهر.

بعد اجراء الانتخابات يقوم رئيس المجلس القضائي المختص محليا بتعيين اعضاء مكتب المصالحة لمدة ثلاث سنوات، مع اضافة ممثلين احتياطيين لكل طرف يخلفون الممثلين الاصليين في حالة الغياب او في حالة حدوث مانع (القانون رقم 90

- 04)

ب- إجراءات المصالحة:

تتم إجراءات المصالحة في بداية الامر بعريضة مكتوبة يودعها المدعي لدى مفتش العمل، أو بالحضور الشخصي للمدعي والإدلاء بأقواله أمامه، ويقوم مفتش العمل بتحرير محضرا بتصريحاته، وخلال ثلاثة أيام يتم تبليغ مكتب المصالحة بالإخطار ليتم استدعاء الاطراف لحضور الاجتماع، وبعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء يتم الاجتماع بحضور الاطراف، وفي حالة غياب المدعي بلا عذر او مانع شرعي يمكن للمكتب شطب الدعوى وهذا حسب المادة 28 من القانون رقم 90 - 04، أما إذا لم يحضر المدعى عليه يتم استدعاؤه مرة ثانية لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يحضر محضر بعدم المصالحة يسلم للمدعي لأجل مباشرة الدعوى القضائية، أما إذا لم يتغيب الطرفان وعقد الاجتماع وتمت المصالحة وتم الاتفاق على كل او جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة، وفي حالة عدم الاتفاق يحضر محضرا بعدم المصالحة من طرف المكتب والذي يمكن بواسطته مباشرة الدعوى القضائية (القانون رقم 90 - 04)

ت- تنفيذ اتفاق المصالحة:

لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون (محاضرات الاستاذ ساسان)

2- التسوية القضائية:

ان اللجوء الى التسوية القضائية لا يتم الا بعد استنفاد كل اجراءات المعالجة الداخلية وكذا اجراءات المصالحة وعدم الوصول الى حل لهذا النزاع، أي فشل الطريقتين، وقبل الخوض في اجراءات التسوية القضائية للنزاعات الفردية في علاقات العمل حري بنا ان نتطرق لبعض المفاهيم التي لها علاقة بهذا العنصر، وذلك من أجل تحديدها وإزالة أي لبس يشوبها، ومن بين هذه المفاهيم:

1.2- تحديد المفاهيم:

أ- تعريف قضاء العمل:

" هو قضاء مختص بالمنازعات التي تنثور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، وهو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، وممثلين منتخبين عن أرباب العمل" (محاضرات الاستاذ ساسان)

ب- المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية :

" وهي المحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية، وهي عبارة عن أقسام وغرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوي الابتدائية، وإلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوى النقض، إلا أن الاختلاف البارز بين مختلف هذه المستويات هو كفاءات تشكيل هذه الاقسام والغرف، حيث يتشكل القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، بينما

تتشكل الغرف الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا من قضاة فقط " (احمية سليمان، ص 61)، وحسب المادة 08 من القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإن محكمة العمل تتشكل من قاضي يرأس المحكمة يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، حيث يتم انتخاب هؤلاء المساعدان من بين العمال و المستخدمين كل حسب صفته، ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل طرف، وفي حالة غياب احد الطرفين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر حضور المساعدان الاحتياطيين يتم استبدالهم بقاض او قاضيين يعينهما رئيس المحكمة (القانون رقم 90 - 04).

وتقر مختلف التشريعات بأن للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية اختصاصات لا يمكن اغفالها وهي: الاختصاص الاقليمي والاختصاص النوعي

- الاختصاص الإقليمي:

حسب المادة 24 من القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل كل دعاوى النزاعات الفردية تحال على المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو محل إقامة المدعي، وعند تعليق أو انقطاع علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني في هذه الحالة يتم رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي (القانون رقم 90 - 04)

- الاختصاص النوعي:

حسب المادة 20 من القانون 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تبت في القضايا التالية:

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد التكوين بالتمهين،
- كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي .

2.2- إجراءات التقاضي:

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموماً، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، ويتم رفع الدعوى القضائية من الطرف الذي له مصلحة وذلك من خلال عريضة مكتوبة تودع لدى المحكمة المختصة، مع إرفاقها بنسخة من محضر عدم المصالحة، ويتم تحديد أول جلسة خلال 15 يوماً بعد إيداع العريضة، ويتم استدعاء المعنيين لحضور الجلسة، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول فيقضى في غيابه، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرراً فيستدعى من جديد" (محاضرات الاستاذ ساسان).

عناصر المحاضرة الثامنة: منازعات العمل الجماعية

أولاً- تعريف منازعات العمل الجماعية

ثانياً- الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية

ثالثاً- إجراءات التسوية من النزاعات الجماعية

المحاضرة الثامنة: منازعات العمل الجماعية

اولا- تعريف النزاعات الجماعية:

يعرفها أحمية سليمان على انها " تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو المسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية" (أحمية سليمان، ص 129)

يعرفها المشرع الجزائري على انها" كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين " (القانون رقم 90 - 02)

من خلال التعاريف المقدمة اعلاه يتضح لنا ان النزاعات الجماعية هي الخلافات التي يشترك فيها مجموع العمال، ويتدخل ممثل العمال او النقابة الممثلة طرف في هذا النزاع، وهي بهذا تختلف عن النزاعات الفردية، كون هذه الاخيرة تتعلق بأحد العمال.

وما يمكن ان نستخلصه أن مجموعة النزاعات الفردية لا يمكن ان نعتبرها نزاع جماعي، كون الاولى تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بينما الثانية هي نزاع واحد من حيث الهدف او السبب، أي يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال (أحمية سليمان، ص 130)

ثانيا - الاجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية:

ان الهدف من الاجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية هو تفادي الدخول في نزاع بين صاحب العمل وممثلو العمال وما ينجر عنه من أضرار لمصالح الطرفين، وقد اعطى المشرع عناية كبيرة لهذا النوع من النزاعات لان استمرارها قد يؤدي الى شلل في العمل، قد يعطل مصالح كثيرة بطريقة مباشرة او غير مباشرة، وتعتبر هذه الاجراءات الوقائية اولى الخطوات لحل اي نزاع، وقد حددها المشرع في:

- التفاوض المباشر:

ويكون من خلال عقد لقاءات واجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة، حيث تحدد دورية هذه الاجتماعات في الاتفاقيات الجماعية او العقود المبرمة بينهما (القانون رقم 90 - 02)،

ان الهدف من هذه اللقاءات والاجتماعات الدورية هو بقاء طرق التواصل والحوار لتكون هناك فرص للتشاور والتعاون الفعال بين الاطراف، من اجل حل او القضاء على اي إشكال قد يؤدي الى خلاف او نزاع، بالإضافة الى ان هذه الاجتماعات تؤدي الى عرض وطرح مختلف التصورات والاقتراحات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها، كما تبرز حدود التنازلات التي يجب تقديمها من كل طرف قصد تفادي أي تأزم أو توتر بشأن علاقات العمل بين الطرفين (احمية سليمان، ص 131).

ثالثا - اجراءات التسوية من النزاعات الجماعية:

1- المصالحة:

عند فشل المفاوضات المباشرة يتم اللجوء الى المصالحة، وذلك من خلال تدخل طرف اجنبي محايد قد يكون قاضيا او مفتشا للعمل او حتى موظفا، من اجل تقريب وجهات النظر بين الطرفين والوصول الى حل لهذا النزاع.

وهناك اختلاف بين تشريعات الدول بشأن تنظيم اجهزة المصالحة وتحديد صلاحياتها في حل النزاع، اما المشرع الجزائري فقد اوكل هذه المهمة إما الى لجان تتشكل من العمال واصحاب العمل من خلال الاتفاقيات الجماعية، وإما الى مفتشية العمل اذا لم يتفق حول اللجان الاولى (بشير هدي، 2003، ص 214)، وحسب المادة 05 من القانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب فإن المصالحة تتم بالشكل التالي:

- رفع الخلاف الجماعي الى مفتشية العمل المختصة اقليميا، ويكون من طرف المستخدم أو ممثلو العمال
- يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة اولى للمصالحة، ويكون هذا خلال 08 أيام بعد الاخطار، وهذا من أجل سماع وجهة نظر كل طرف حول المسائل المتنازل عليها والقيام بتسجيلها
- الزامية حضور طرفي النزاع الى جلسات المصالحة المنظمة من طرف مفتش العمل

- لا يمكن ان تتجاوز اجراءات المصالحة 15 يوما بداية من تاريخ الجلسة الاولى
- بعد انتهاء اجراء المصالحة يعد مفتش العمل محضرا تسجل فيه كل المسائل المتفق عليها والمختلف حولها ويوقعه الطرفان، حيث ان المسائل المتفق عليها تصبح نافذة بداية من يوم ايداعها لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، ويقوم بالإيداع الطرف الاكثر استعجالا
- وفي حالة فشل اجراء المصالحة على كل أو بعض الخلاف الجماعي في العمل فإن مفتش العمل يعد محضرا بعدم المصالحة.
- بعدها يلجأ الطرفان الى حل آخر وهو الوساطة أو التحكيم (القانون رقم 90 - 02)

2- الوساطة:

تعتبر الوساطة أعلى درجة في المصالحة، حيث وطبقا للمادة 10 من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها يتدخل طرف محايد يقوم بتعيينه طرفا النزاع، وتعرض عليه حيثياته، ويتلقى جميع المعلومات الضرورية، ويستمع للأطراف المتنازعة حول هذا النزاع، ويقوم هذا الاخير بدراسة كل المعطيات والوثائق المقدمة اليه خلال الآجال المحددة من قبل الاطراف المتنازعة، وبعدها يقدم لهما ولمفتش العمل اقتراحه في شكل توصية، وعلى هذه الاطراف قبولها او رفضها (بشير هدي، 2003، ص 215 - 216).

3- التحكيم:



بعد استنفاد الطرق السابقة الذكر والتي تعتبر طرق ودية لتسوية النزاع وعدم الوصول الى حل يتم بعدها اللجوء الى التحكيم الذي يأخذ الصفة القضائية للفصل في هذا النزاع، وبعد التحكيم اختياري، ويترتب على الطرفين المتنازعين اختيار كل منهما حكما عنه، ويقوم المحكمان باختيار وتعيين حكم مرجح من بينهما، وبعدها يتم الاتفاق على التحكيم الذي يثبت بمحضر او عقد رسمي او عرفي تحدد فيه موضوعات النزاع وأسماء المحكمين، وغير ذلك يعتبر باطلا، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين يرجع الامر الى الجهة القضائية الواقع في دائريتها محل العقد والتي تعنى بتعيين المحكمين بعد ايداع عريضة، ويصدر القرار في اجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ تعيين المحكمين (بشير هدي، 2003، ص 216 - 207)



عناصر المحاضرة التاسعة: الاضراب

أولاً- تعريف الاضراب

ثانياً- خطوات إجراء الاضراب

ثالثاً- أشكال الإضراب

رابعاً- النشاطات الممنوعة من الإضراب

المحاضرة التاسعة: الاضراب

يلجأ الى الاضراب كآخر حل بعد استنفاد جميع الاجراءات والطرق الودية والعلاجية لتسوية النزاع، وعلى الرغم من أن الاضراب حق كفله الدستور الجزائري إلا أن اللجوء اليه يكون وفق أطر قانونية إذا لم تحترم قد تؤدي الى عقوبات تسلط على المضربين.

أولاً- تعريف الاضراب:

يعرف الاضراب على انه التوقف الجماعي عن اداء العمل مع إثبات الحضور في مكان العمل بغية تحقيق مجموعة من المطالب، ويكون معلنا مسبقا وبالتنسيق مع جميع العمال.

كما يعرف على أنه "التوقف الجماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل، أو ترك منصب العمل، تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى الى تحقيق غرض مشترك" (بشير هدي، 2003، ص 219)

ثانيا - خطوات اجراء الاضراب:

لا يمكن بأي حال من الاحوال دخول العمال في إضراب دون اشعار مسبق للهيئة المستخدمة، وقد حدد المشرع الجزائري خطوات اجراء الاضراب وفقا للقانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب كما يلي:

1- موافقة العمال:

بعد استمرار الخلاف والنزاع بين طرفي علاقة العمل (ممثلو العمال والمستخدم) يتم:

- اعلام المستخدم بعقد جمعية عامة
- استدعاء العمال الى جمعية عامة في مواقع العمل ويشترط في الحضور نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمل على الاقل
- اعلام العمال بما توصلت اليه الاجراءات الودية التي تم اجراؤها وتحديد النقاط المتفق عليها وكذا النقاط المختلف او المتنازع حولها
- البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل
- الاستماع الى رد الهيئة المستخدمة
- اجراء الاقتراع السري للموافقة على الاضراب
- الموافقة تكون بالأغلبية الحاضرة

2- الاشعار المسبق:

بعد الانتهاء من عقد الجمعية العامة والتي يتم فيها الموافقة بأغلبية العمال على الاضراب يتم:

- الاتفاق على مدة الاشعار المسبق بالإضراب عن طريق المفاوضة، والتي لا يمكن أن تقل 08 أيام
- ايداع طلب الاشعار المسبق بالإضراب لدى المستخدم
- اعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا بالإشعار المسبق بالإضراب
- التزام المستخدم وممثلو العمال بضمان الامن والمحافظة على المنشآت والاملاك من خلال تعيين عمال يتكفلون بهذه المهام

3- الدخول في الاضراب:

بعد انتهاء مدة الاشعار المسبق بالإضراب يدخل العمال في اضراب حسب ما اتفق عليه في الجمعية العامة مع ضمان حد ادنى من الخدمة يلتزم بها العمال، وخلال مدة الاضراب:

- يمنع التوظيف قصد استخلاف العمال المضربين
- يمنع تسليط اي نوع من العقوبات على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني احترام الشروط المنصوص عليها
- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل عن طريق التهديد او العنف او الاعتداء
- يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم
- تقديم خدمة اجبارية في القطاعات التالية:

- المستشفيات والمصالح الاستعجالية وتوزيع الادوية
- مصالح الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة
- مصالح الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء وما يرتبط بها من نقل وتوزيع
- مصالح البلدية لرفع القمامة
- مصالح المراقبة الصحية النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ
- المصالح البيطرية العامة والخاصة
- مصالح التطهير
- مصالح انتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية
- مصالح سير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للاشارة
- مصالح العلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية
- مصالح انتاج المحروقات ونقلها عبر الشحن والنقل الجوي وبين السواحل
- مصالح الشحن والتفريغ بالمطارات والميناء ونقل المنتجات الخطيرة والسريعة التلف او المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل

- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح
- وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة
- مصالح الدفن والمقابر
- مصالح مراقبة المرور الجوي
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم (القانون رقم 90 - 02)

ثالثا - اشكال الاضراب: (بشير هدي، 2003، ص 220 - 221)

عناك عدة اشكال او اساليب للإضراب يمكن ان يتخذها العمال، تتمثل

فيما يلي:

1- الاضراب التقليدي:

يعتبر من اكثر الاساليب انتشارا، وهو التوقف الجماعي عن العمل مع اتباع كل الخطوات المذكورة سابقا مع ضمان حد ادنى من الخدمة

2- الاضراب بالتناوب (الجزئي):

ويتطلب هذا النوع من الاضراب تنظيما دقيقا، لأنه يقوم على اضراب فئة من العمال بعد الاخرى حسب تخصصها في العمل

3- الاضراب المتكرر والقصير:

ويكون بالبدا المتأخر عن العمل، او البدء في الوقت والتوقف عن العمل لمدة ساعة او ساعتين



4- الاضراب البطيء:

ويتعلق هذا الاضراب بوتيرة الانتاج، حيث يتم بتخفيض في وتيرة الانتاج

بشكل ارادي وملموس

5- الاضراب الايجابي أو المبالغة في النشاط:

وهذا النوع من الاضراب يتعلق ايضا بوتيرة الانتاج، حيث يتم بالزيادة

المفرطة في الانتاج

رابعا- القطاعات الممنوعة من الاضراب:

حسب المادة 43 من القانون رقم 90 - 02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب فإن المجالات والنشاطات التي

يؤدي توقفها الى الاضرار بحياة أو أمن أو صحة الموانين أو الاقتصاد الوطني كما قد

يعرضه للخطر يمنع فيها الاضراب، وتتمثل هذه النشاطات:

➤ القضاة

➤ الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج

➤ أعوان مصالح الأمن

➤ الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية

➤ أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون

الخارجية

➤ الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك

➤ عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه المطبوعة الالمام قدر الامكان بكل المعلومات حول قانون العمل بشكل عام، وقانون العمل في الجزائر، وتحيين معلومات الطلبة من خلال اعطائهم فكرة عن تطور التشريع في الجزائر في مجال قانون العمل، وتم الاستناد في كثير من المحاضرات على اغلب القوانين المسيرة، خاصة القانون رقم 90 - 11 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا القانون 90 - 02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب والقانون 90 - 04 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل



قائمة المراجع

أولا- الكتب:

- 01- احمد ابراهيم الشعراوي (1970)، الاقطاع واوروبا في العصور الوسطى، المطبعة العالمية، القاهرة
- 02- بشير هدي (2003)، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر
- 03- بن عزور بن صابر (2010)، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية
- 04- بوفلجة غياث (2002)، التربية والتكوين بالجزائر، الكتاب الثاني، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران
- 05- رابع توابحية (2012)، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012
- 06- شواخ محمد الاحمد (2007)، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، علاقات العمل الفردية، ج11، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، سوريا
- 07- مجدي عبد الله شرارة (2003)، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، مؤسسة فريدريش إيبتر، مصر
- 08- محمد حسين منصور (2010)، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان
- 09- ——— (1995)، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت

- 10- ناصر بن علي عدون، عبد الرحمان العايب (2010)، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 11- ناصر بن علي (2011)، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 12- نذير بن يريش (2010)، التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر

ثانيا - القوانين:

- 13- دستور 1963
- 14- دستور 1976
- 15- دستور 1989
- 16- دستور 1996
- 17- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 39، السنة 12
- 18- القانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990
- 19- القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل



القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الاضراب

القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 05 عشت سنة 1978 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل

القانون رقم 82-05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13 فبراير سنة 1982 يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها

ثالثا- الاطروحات:

23- بلقاسم سلاطونية (1995-1996)، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر

24- كلثوم مسعودي (2017-2018)، التكوين والادماج المهنيين في الجزائر، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر

ثالثا- مواقع الانترنت:

25- احمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نقلا عن الموقع <https://www.scribd.com/document/488351164/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A7%D8%AA->

[%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-](#)

[%D9%81%D9%8A-](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D](#)

[8%B9](#)

[%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D](#)

[8%B1%D9%8A-pdf](#)



26- امل شربا، زهير حرح، قانون العمل، 2014-2015، نقلا عن الموقع

https://www.spu.edu.sy/downloads/files/1577105020_Social%20Regulations%20Labor%20Law%20Sharba%20Harh%201.pdf

27- امل شربا، هيثم الطاس، قانون العمل، منشورات الجامعة الافتراضية السورية،

نقلا عن الموقع: <http://pedia.svuonline.org/>

28- ايهاب عيد، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، نقلا عن الموقع

<http://faculty.ksu.edu.sa/ar/eheid/course/117061>

29- فصيلة عاقل، دروس في مقياس تشريع العمل، نقلا على الموقع

<https://economie.univ-batna.dz/index.php/2016-09-18-08-11-44>

30- ساسان، محاضرات في قانون العمل الجزائري، نقلا عن الموقع:

<http://dr.sassane.over-blog.com/article-97108526.html>

31- منظمة العمل العربية <https://alolabor.org>

32- وزارة العمل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/>

33- <https://ar.wikipedia.org/wiki/>