

جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس والفلسفة والأرسطوفونيا

# مقاييس قانون العمل

الموجه لطلبة سنة ثالثة ليسانس  
تخصص علم نفس العمل والتنظيم

إعداد: د. عبد المجيد بکای  
بالعتماد على:  
محاضرات د. هشام مصطفى  
كتاب الوجيز في قانون العمل أ.د بشير هدفي



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس والفلسفة والأدروطوفونيا



# مقاييس قانون العمل

الموجه لطلبة سنة ثلاثة ليسانس  
تخصص علم نفس العمل والتنظيم

السداسي الخامس

وحدة استكشافية

الرصيد: 1

المعامل: 1

طريقة التقييم: امتحان كتابي

المعرف المسبقة: المبادئ الأولية في علم نفس العمل والتنظيم

أهداف التعليم:

- يتعرف الصالب على المبادئ الأساسية لقوانين العمل
- التعرف على التاريخ النسأة وتطور القوانين المنظمة للعمل

# المحتوى المؤسسي

## مقدمة

1. مفهوم قانون العمل
2. تطور قانون العمل
3. مراحل تطور قانون العمل في الجزائر
4. أهمية قانون العمل
5. علاوة قانون العمل بالفرع الأخرى
6. مصادر قانون العمل
7. عقد العمل
8. علاقات العمل الفردية
  1. أنواع العقود
9. منازعات العمل الفردية
10. علاقات العمل الجماعية
11. الاتفاقيات الجماعية
12. المنازعات الجماعية
13. ممارسة الحق النقابي



# ١- مفهوم قانون العمل

تم تسمية قانون العمل بألقاب مختلفة على مر الزمن، بدأ من "قانون العمل الصناعي" الذي كان ينطبق على العمل في القطاع الصناعي

تم استخدام مصطلح "قانون العمل" لذاته يشمل العلاقات بين العامل وأصحاب العمل بشكل عام، على الرغم من وجود انتقادات تجاه هذا المصطلح بسبب افتراضه بأنه يتعامل فقط مع شؤون العمال دون النظر إلى أصحاب العمل.

نم تحريم مصطلح "القانون الاجتماعي" ليشمل قانون العمل، وهو انتقال يتعارض مع وجوب نظر محترف بها في علم القانون بأن كل قاعدة قانونية هي في الأساس قاعدة اجتماعية.

# ١- مفهوم قانون العمل

قانون العمل يهدف إلى تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل لحفظ حقوقهم ومصالحهم، وتحقيق التوازن والتعايش السلمي بينهم

بصفة عامة، يُعرف قانون العمل على أنه **مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية** والتقنيات التي تنظم العلاقات بين **العمال وأصحاب العمل** وتحدد **حقوقهم** والالتزاماتهم والحقوق القانونية التي تنشأ عن هذه العلاقة

# الليل قارب الفجر

هذا النشأة والتطور نفوًّداً لفهم تطور قانون العمل وأسباب ظهوره، يتعين علينا استعراض المجتمعات البشرية في الأمد القريب تنظيم بشكل يخدم غالباً الصيقات الأكبر قانون العمل نشأ وتطور على مر العصور حيث كانت العلاقات العملية في

- في الحصور القديمة، كان هناك نظام يعتمد على الرق والعبودية، حيث يكون العبد ملكاً لسيده بشكل تام ودائم.
  - في هذا النظام، لا يمكن التفكير في وجود علاقات عمل كما نعرفها اليوم، حيث يتم تنظيم حقوق 99 واجبات العمل وأصحاب العمل، لأنّ.
  - القانون لا ينظم العلاقات بين الأشخاص (العمال) وأصحاب العمل، وإنما بين الأشخاص والممكلات (السيّد)

## ٢- تطور قانون العمل

### في المجتمع الزراعي

- في العصور الوسطى، النظام الاقتصادي كان يعتمد على نظام الإقطاع، حيث تم تقسيم المجتمع إلى اثنين:
  - الأقطاعيين والأقنان
- **الإقطاعيون** هم المالك الكبير للأراضي الزراعية، بينما **الأقنان** هم الفلاحون الذين يعملون على الأرض المملوكة للإقطاعيين.
- ملكية الأقنان تغير عندما تنقل ملكية الأرض التي يملكون عليها.
- النظام الزراعي هذا يسمح للأقنان بامتلاك وسائل الإنتاج ومسكنهم الشخصي.
- المالك القطاعي يتحكم في الأقنان من خلال امتلاكه للأرض واستخدام القوة والقوانين ل السيطرة على منتجات الفلاحين.
- تفرض الضرائب والرسوم على الفلاحين.
- نظام الحواجز المادية يتم استخدامه لتحفيز الفلاحين على زيادة كفاءة عملهم للتحسين مستوى محبيتهم.

## 2- تحليل قانون العمل

### في المجتمع الصناعي

- في المجتمع الصناعي، تميز وجود نظام الطوائف حيث قام أفراد كل مهنة أو حرفة بتكوين جماعات أو طوائف تشمل جميع أفراد المهنّة.
- هذه الجماعات والطوائف وضعت قواعد للنضمام والتقدم في الرتب المختلفة، بما في ذلك تحديد حد أقصى لساعات العمل وتحريم العمل ليلا.
- كان لكل طائفة قائد رئيس يرتبط به معلم وعريف وعامل وصبي تحت التدريب.
- هذا النظام لم يتمكّن مجال لقانون العمل كما هو معمول به حاليا، حيث لم يكن هناك قانون ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل.
- في المجتمع الصناعي القديم، كان هناك نظام يُعرف بنظام الطوائف حيث قام أفراد المهن والحرف بتشكيل جماعات أو طوائف تنظم العمل والعلاقات الاجتماعية. هذه الجماعات والطوائف وضعوا قواعد للتحقّق بها وتقديم الأعضاء فيها، وحددت ساعات العمل ومنع العمل ليلاً. وكانت لكل طائفة قيادتها مع مراتب مختلفة. لم يكن هناك قانون ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل في هذا النظام

## 2- تطور قانون العمل

### في المجتمع الحديث

- ظهور مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد نتيجة للثورة الفرنسية قضى على نظام الإقطاع والطواوف التقديم.
- هذا المبدأ منطقي ومشتق من مفاهيم الحق الطبيعي التي ازدهرت في القرن التاسع عشر.
- بعدها من القرن التاسع عشر، تدحورت أوضاع العمال في فرنسا، حيث انخفضت الأجور بشدة وزادت مدة ساعات العمل.
- الظروف الصحية والمهنية كانت ضعيفة والنظام القانوني كان يعاقب العمال بشدة.
- ظهور مذاهب مناهضة للمذهب الفري وضرورة وضع تنظيم قانوني دقيق لحل الصراعات بين العمال وأصحاب العمل.

### 3- مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

#### المرحلة الأولى : 1962- 1971 بعد الاستقلال

- شهدت الجزائر تغييرات قانونية في مختلف المجالات، بما في ذلك تنظيم العلاقات العمومية.
- لمنع تحطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلد، قررت الجزائر الاستقلالية الاحتفاظ بالقوانين الفرنسية في معظم المجالات، باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية.
- هذا الوضع استمر لمدة تسع سنوات حتى عام 1971 دون إصدار تشريع وطني متعلق بمجال العمل.

### 3- مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

#### المراحل الثانية : 1971- 1978 التسيير الاشتراكي للمؤسسات

الأمر 47-1971 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971: قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. هذا القانون كان

يهدف إلى:

- تنظيم وتنسيق الأنشطة الاشتراكية في المؤسسات العامة والقطاع العام.
- تحديد دور الموظفين والعمال في هذه المؤسسات وحقوقهم وواجباتهم.
- تحديد الآليات والإجراءات المتعلقة بتنظيم العمل وتوجيهه.
- تحديد القوانين المتعلقة بالعمل والأجور والتأمين الاجتماعي وغيرها.

### 3- مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

#### المرحلة الثانية : 1971- 1978 التسيير الاشتراكي للمؤسسات

بصفة عامة فإن هذه المرحلة تميزت بـ:

- زاد تعداد العمال في القطاعين العام والخاص نتيجة لسياسة التنمية الاقتصادية.
- طلبت هذه الزيادة وجود تشريعات تنظم وضع العمال في القطاعين.
- صدور عدة أوامر (30-75 / 31-75 / 47-71) متعلقة بتنظيم القطاع العام والخاص وتحديد ساعات العمل الأسبوعية والعمل على الترتيب.

هذه التشريعات ساهمت في تنظيم القوانين المتعلقة بالعمل في الجزائر وحماية حقوق العمال في

القطاعين العام والخاص

### 3- مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

#### المراحل الثالثة : 1990- 1978 توحيد قوانين العمل

- توحيد القوانين التشريعية المتعلقة بالعمل في القطاع العام والخاص، بالإضافة إلى الوظيفة العمومية.
- إصدار القانون 12-78 المعروف باسم القانون الأساسي للعامل.
- تحانس الحقوق والواجبات بين العمال بغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه
- قام القانون أيضاً بتنصيم أحكام تتعلق بعمارة الحق النقابي.

**سahmet في تحسين وتوحيد القوانين المتعلقة بالعمل وضمان حقوق العمال والعدالة في العلاقات العملية**

**في الجزائر**

### 3- مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

#### المرحلة الرابعة : 1990 فما بعد قانون العمل 11-90

- شهدت الجزائر تحولات سياسية واقتصادية عميقه.
- دستور عام 1989 الذي نص على التوجه نحو النظام الليبرالي.
- ابتداء من عام 1990 ظهور القوانين التي تركزت على تنظيم علاقات العمل في البلاد.
- قام القانون أيضا بضممين أحكام تتعلق بعمارة الحق النقابي.

**قانون 11-90** هذا القانون قام بضبط وتحديد العديد من القواعد واللوائح التي تدير علاقات العمل في

**الجزائر** والتي تماش مع التوجه الليبرالي الجديد الذي اعتمدته البلاد بعد دستور.

### **3-مراحل تطوير قانون العمل في الجزائر**

المرحلة الابتدائية : 1990 فما بعد قانون العمل 11-90

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،  
بمقدار الفالون التالي نصه :

رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، تتضمن  
القانون الأساسي العام للعامل.

ପାତ୍ର  
ନାମ  
କାଳୀ

## أ-أهمية قانون العمل

### من الناحية الاجتماعية

- التوازن بين مصالح أصحاب العمل والعمال
- تحويل المصالح المتضاربة إلى مصالح مشتركة
- بيئة عمل عادلة وآمنة للعمال
- تحسين ظروف العمل والسدمة
- الحفاظ على مناصب العمل وتقليل فصل العمال.

### من الناحية الاقتصادية

- حديد الأجر بشكل عادل SMING
- تحديد دج / 40 سسا/ الأسبوع
- تحديد فترات الراحة
- الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال
- حماية حقوق العمال
- تعزيز الشفقة بين أطراف العمل والدستقرار الاقتصادي

## 5- علاقة قانون العمل بالفرع الخرى

### 1-5 علاقه قانون العمل بالقانون الخاص:

- القانون المدني: جوانب العلاقات المتعلقة بالعمل تنظم بواسطة مبادئ وأحكام القانون المدني. يتميز هذا القانون بمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد. ولا تزال بعض الجوانب التي تحكم علاقة العمل تخضع لمبادئ واحكام القانون المدني.
- القانون التجارى: الشركة التجارية هي مجال مشترك بين قانون العمل والقانون التجارى، كما أن القوانين تتقاطع في مجموعة من الجوانب، منها تحديد أولوية دفع أجور العمال في حالة إفلاس الشركة واستخدام التسوية القضائية لتسوية الديون المتعلقة.

## ٥- علاقتہ قانون العمل بالفرع الخرى

### ١- علاقتہ قانون العمل بالقانون الخاص:

- قانون الإجراءات المدنية والادارية: وتمثل العلاقة في التقاطعات بين هذين القانونين في حالات النزاعات الفردية اذ يلزم هذا القانون اطلاق النزاع في العمل بإجراءات مدنية بعدها من رفع الدعوى في حالة عدم التسوية الودية وصولاً إلى صدور الحكم والاستئناف.

## ٥- علاقة قانون العمل بالفرع الخرى

### ٢-٥ علاقة قانون العمل بالقانون العام:

- قانون الجنائي -العقوبات: تشمل فرض غرامات مالية على الأفراد أو الجهات التي تخالف أحكام قانون العمل، بالإضافة إلى أنه يتضمن عقوبات بدنية مثل الحبس لفترة محددة وتنفرض في حالات خطيرة تؤثر بشكل كبير على حقوق العمال.

## 6- مصادر قانون العمل

### 1- مصادر داخلية:

#### مصادر رسمية:

- الدستور يسلط الضوء على القواعد الأساسية لعلاقات العمل، من بين هذه المبادئ، يؤكد الدستور الجزائري على حقوق العمل مثل حق العمل والحماية والأمن كما يتضمن الدستور حقوقاً أخرى مثل حق الراحة وحق التنظيم النقابي وحق الإضراب، -المادة 69 من الدستور الجزائري
- النصوص والقواعد التشريعية: تم صدور عدة قوانين ولوائح لتنظيم مجال العمل وعلاقات العمل. وتشمل هذه النصوص القوانين المتعلقة بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل والعديد من المواضيع الأخرى ذات الصلة بالعمل وال العلاقات العمالية، القوانين-90 02-90 04-90 11-90

## 6- مصادر قانون العمل

### ١- مصادر داخلية:

مصادر رسمية:

- النصوص واللوائح التنظيمية: تم صدور هذه النصوص عبر المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية، ثم يقوم رئيس الحكومة بالشراف على إصدارات التنفيذية ومن أهمها المرسوم التنفيذي ٩١-٤٨١ المحدد لكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل، ١٢٠-٩٣ المتعلق بالوقاية الصحية والآمن وطريق العمل.

## 6- مصادر قانون العمل

### ١- مصادر داخلية:

#### مصادر غير رسمية:

- **الفقه القانوني:** يعتبر عنصراً مهماً في وضع وفهم قوانين العمل حسب احتياج المجتمع عن طريق الأبحاث والمستشارات حيث يمكن أن يلجأ لها المشرع لتفسير وفهم واستخلاص مبادئها.
- **الأعراف والعادات المهنية:** تطور الممارسات المترافق عليها في العمل، أو ما يُعرف بالعرف والعادات المهنية، لتحول إلى قوانين رسمية ملزمة. يمكن أن يحدّث هذا التحول إما عن طريق تشريع قوانين جديدة تختلف بهذه الحالات، أو من خلال اعتمادها من قبل القضاء في أحكامه،

## 6- مصادر قانون العمل

### 1- مصادر داخلية:

#### مصادر غير رسمية:

- الاتفاقيات الجماعية: تمثل هذه الاتفاقيات نتيجة لتفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، حيث تستند إلى إرادتهم المشتركة وحيثهم في اتخاذها.
- اللوائح والأنظمة الداخلية: هي تعليمات يصدرها صاحب العمل في المؤسسة تهدف إلى تنظيم سير العمل وضمان الاستقرار والأمن داخل المؤسسة، ويجب أن توافق هذه اللوائح مع القوانين الوطنية،

## 7- مصادر قانون العمل

### 1- مصادر خارجية:

#### المنظمة العالمية للعمل: ILO



هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع معايير العمل الدولية.

- يمكن أن يؤثر على تشكيل القوانين الوطنية للعمل في الجزائر وغيرها من البلدان السابعة للمنظمة.

## 7- مصادر قانون العمل



### 1- مصادر خارجية:

#### المنظمة العمل العربية: ALO

إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي.

- تهدف هذه المنظمة إلى دعم التعاون بين الدول العربية في مجال العمل وحماية حقوق العاملة.