



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

مقياس قانون العمل

الموجه لطلبة سنة ثالثة ليسانس
تخصص علم نفس العمل والتنظيم

إعداد: د. عبد المجيد بكاي
بالاعتماد على:
محاضرات د. هشام محجوبة
كتاب الوجيز في قانون العمل أ.د. بشير هديفي





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

مقياس قانون العمل

الموجه لطلبة سنة ثلاثة ليسانس
تخصص علم نفس العمل والتنظيم

السداسي الخامس

وحدة استكشافية

الرصيد: 1

المعامل: 1

طريقة التقييم: امتحان كتابي

المعارف المسبقة: المبادئ الأولية في علم نفس العمل والتنظيم

أهداف التعليم:

- يتعرف الطالب على المبادئ الأساسية لقوانين العمل
- التعرف على التاريخ النشأة وتطور القوانين المنظمة للعمل

المحتوى المقاييس

مقدمة

1. مفهوم قانون العمل
 2. تطور قانون العمل
 3. مراحل تطور قانون العمل في الجزائر
 4. أهمية قانون العمل
 5. علاقة قانون العمل بالفروع الأخرى
 6. مصادر قانون العمل
 7. عقد العمل
 8. علاقات العمل الفردية
 - 1.8 أنواع العقود
 - 2.8 أركان ومراحل عقد العمل
 - 3.8 الآثار المترتبة عن عقد العمل
 - 4.8 انتهاء عقد العمل
9. منازعات العمل الفردية
 10. علاقات العمل الجماعية
 11. الاتفاقيات الجماعية
 12. المنازعات الجماعية
 13. ممارسة الحق النقابي





1- مفهوم قانون العمل

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

تم استخدام مصطلح "قانون العمل" لأنه يشمل العلاقات بين العمال 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.

تم تعميم مصطلح "القانون الاجتماعي" ليشمل قانون العمل، وهو انتقال يتعارض مع وجهة نظر معترف بها في علم القانون بأن كل قاعدة قانونية هي في الأساس قاعدة اجتماعية.



1- 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 والاتفاقيات التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتحدد حقوقهم والتزاماتهم والحقوق القانونية التي تنشأ عن هذه العلاقة**

1- مفهوم قانون العمل

قانون العمل نشأ وتطور على مر العصور، حيث كانت العلاقات العملية في المجتمعات البشرية في الأمد القريب تنظم بشكل يخدم غالباً الطبقات الأكثر نفوذاً. لفهم تطور قانون العمل وأسباب ظهوره، يتعين علينا استعراض هذه النشأة والتطور

- في العصور القديمة، كان هناك نظام يعتمد على الرق والعبودية، حيث يكون العبد ملكاً لسيده بشكل تام ودائم.
- في هذا النظام، لا يمكن التفكيروفي وجود علاقات عمل كما نعرفها اليوم، حيث يتم تنظيم حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، لأن:
- القانون لا ينظم العلاقات بين الأشخاص (العمال) وأصحاب العمل، وإنما بين الأشخاص والممتلكات (العبيد)

2-تطور قانون العمل

في المجتمع الزراعي

- في العصور الوسطى، النظام الاقتصادي كان يعتمد على نظام الإقطاع، حيث تم تقسيم المجتمع إلى اثنين: الإقطاعيين والأقنان
- **الإقطاعيون** هم الملاك الكبار للأراضي الزراعية، بينما **الأقنان** هم الفلاحون الذين يعملون على الأرض المملوكة للإقطاعيين.
- ملكية الأقنان تتغير عندما تنتقل ملكية الأرض التي يعملون عليها.
- النظام الزراعي هذا يسمح للأقنان بامتلاك وسائل الإنتاج ومسكنهم الشخصي.
- المالك الإقطاعي يتحكم في الأقنان من خلال امتلاكه للأرض واستخدام القوة والقوانين للسيطرة على منتجات الفلاحين.
- تفرض الضرائب والرسوم على الفلاحين
- نظام الحوافز المادية يتم استخدامه لتحفيز الفلاحين على زيادة كفاءة عملهم لتحسين مستوى معيشتهم.

2-تطور قانون العمل

في المجتمع الصناعي

- في المجتمع الصناعي، تميز وجود نظام الطوائف حيث قام أفراد كل مهنة أو حرفة بتكوين جمعيات أو طوائف تشمل جميع أفراد المهنة.
- هذه الجمعيات والطوائف وضعت قواعد للانضمام والتقدم في الرتب المختلفة، بما في ذلك تحديد حد أقصى لساعات العمل وتحريم العمل ليلاً.
- كان لكل طائفة قائد رئيسي ويتبعه معلم وعريف وعامل وصبي تحت التدريب.
- هذا النظام لم يترك مجال لقانون العمل كما هو معمول به حالياً، حيث لم يكن هناك قانون ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل.

- في المجتمع الصناعي القديم، كان هناك نظام يعرف بنظام الطوائف حيث قام أفراد المهن والحرف بتشكيل جماعات أو طوائف تنظم العمل والعلاقات الاجتماعية. هذه الجماعات والطوائف وضعت قواعد للالتحاق بها وتقديم الأعضاء فيها، وحددت ساعات العمل ومنعت 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 والطوائف القديم
- هذا المبدأ منطقي ومشتق من مفاهيم الحق الطبيعي التي ازدهرت في القرن التاسع عشر.
- بدءا من القرن التاسع عشر، تدهورت 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 الفردي 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 العملية.
- لمنع تعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، 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

المرحلة الثانية: 1971- 1978 التسيير الاشتراكي للمؤسسات

الأمر 47-171 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 والعطل 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

المرحلة الثالثة : 1978-1990 توحيد قوانين العمل

- توحيد القوانين التشريعية المتعلقة بالعمل في القطاع العام والخاص، بالإضافة إلى الوظيفة العمومية.
- اصدار القانون 78-12 المعروف باسم القانون الأساسي للعامل.
- تجانس الحقوق والواجبات بين العمال بغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه
- قام القانون أيضا بتضمين أحكام تتعلق بممارسة الحق النقابي.

ساهمت 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 عميقة.
- 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 بتضمين أحكام تتعلق بممارسة الحق النقابي.

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

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

3-مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

المرحلة الرابعة: 1990 فما بعد قانون العمل 90-11

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يحكم هذا القانون العلاقات القومية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء و المستخدمين.

المادة 2 : يعتبر عمالا اجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في اطار التنظيم، وحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى " المستخدم " .

المادة 3 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعلقون في الهيئات والادارات الصومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، لاحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل،

- ويمقتضى القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد مدة القانونية للعمل،

- ويمقتضى القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعمل السنوية،

- ويمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل القومية،

- ويمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- ويمقتضى القانون رقم 88 - 02 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتنظيم،

قوانين

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

ان رئيس الجمهورية

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- ويمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المحال والمتم،

المتضمن قانون العقوبات،

- ويمقتضى الأمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتفسير الاشتراكي للمؤسسات،

- ويمقتضى الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

- ويمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول

- ويمقتضى القانون رقم 88 - 04 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المحال والمتم للأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- ويمقتضى القانون رقم 88 - 06 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقروض،

- ويمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالولاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

- ويمقتضى القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمقتضية العمل،

- ويمقتضى القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل،

4-أهمية قانون العمل

من الناحية الاجتماعية

- التوازن بين مصالح أصحاب العمل والعمال
- تحويل المصالح المتضاربة الى مصالح مشتركة
- بيئة عمل عادلة وآمنة
- حماية حقوق العمال
- تعزيز الثقة بين أطراف العمل والاستقرار الاقتصادي

من الناحية الاقتصادية

- تحديد الأجور بشكل عادل SMNG 20,000 دج/ 40س/ الأسبوع
- تحديد فترات الراحة
- الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال
- تحسين ظروف العمل والسلامة
- الحفاظ على مناصب العمل وتقليل فصل العمال.

5- علاقة قانون العمل بالفروع الأخرى

5-1- علاقة 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 وأحكام القانون المدني.
- القانون التجاري: الشركة التجارية هي مجال مشترك بين قانون العمل والقانون التجاري، كما أن القوانين تتقاطع في مجموعة من الجوانب، منها تحديد أولوية دفع أجور العمال في حالة إفلاس الشركة واستخدام التسوية القضائية لتسوية الديون المتعلقة.



5- علاقة قانون العمل بالفروع الأخرى

1-5- علاقة قانون العمل بالقانون الخاص:

- قانون الإجراءات المدنية والإدارية: وتتمثل العلاقة في التقاطعات بين هذين القانونين في حالات النزاعات الفردية إذ يلزم هذا القانون أطراف النزاع في العمل بإجراءات مدنية بدءاً من رفع الدعوى في حالة عدم التسوية الودية وصولاً إلى صدور الأحكام والاستئناف.



5- علاقة قانون العمل بالفروع الأخرى

2-5- علاقة قانون العمل بالقانون العام:

- قانون الجزائي -العقوبات: تشمل فرض غرامات مالية على الأفراد أو الجهات التي تخالف أحكام قانون العمل، بالإضافة الى انه يتضمن عقوبات بدنية مثل الحبس لفترة محددة وتُفرض 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 والأما كما يتضمن الدستور حقوقا 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 والعلاقات العمالية، القوانين-90-02 90-04 90-11 90-14



6- مصادر قانون العمل

1- مصادر داخلية:

مصادر رسمية:

- النصوص واللوائح التنظيمية: تم صدور هذه النصوص عبر المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية، ثم يقوم رئيس الحكومة بالإشراف على الإصدارات التنفيذية ومن أهمها المرسوم التنفيذي 91-481 المحدد لكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل، 93-120 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

6- مصادر قانون العمل

1- مصادر داخلية:

مصادر غير رسمية:

- **الفقه القانوني:** يعتبر عنصراً مهماً في وضع وفهم قوانين العمل حسب احتياج المجتمع عن طريق الأبحاث والاستشارات حيث يمكن أن يلجأ لها المشرع لتفسير وفهم واستخلاص مبادئها،

- **الأعراف والعادات المهنية:** تتطور الممارسات المتعارف عليها في العمل، أو ما يُعرف بالعرف والعادات المهنية، لتتحول إلى قوانين رسمية ملزمة. يمكن أن يحدث هذا التحول إما عن طريق تشريع قوانين جديدة تعترف بهذه العادات، 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 للتفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، حيث تستند إلى إرادتهم المشتركة وحريتهم في اتخاذها،

- اللوائح والأنظمة الداخلية: هي تعليمات يصدرها صاحب العمل في المؤسسة تهدف إلى تنظيم سير العمل وضمان الاستقرار والأمن داخل المؤسسة، ويجب أن تتوافق هذه اللوائح مع القوانين الوطنية،

7- مصادر قانون العمل

1- مصادر خارجية:

المنظمة العالمية للعمل: ILO

هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تتمثل 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 التابعة 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 القوى العاملة.