

## الاجابة النموذجية

الجواب الأول : مصادر داخلية الرسمية

- الدستور : يعتبر الدستور اعلى واسمى مصدر لكل القوانين ومنها تشريعات العمل ، وقد نص الدستور الحالي 2020 على عدة مبادئ واحكام قانون العمل مثل الحق في العمل وحق الاضراب ..
- النصوص التشريعية : وهي مجموعة النصوص التي تصدرها السلطة التشريعية مثل قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ...
- النصوص التنظيمية : التي تصدرها السلطة التنفيذية في شكل مراسيم وقرارات الإدارية التي تنظم مجال الحماية الصحية والامن في محيط العمل
- الاحكام القضاء : وهي الاحكام والقرارات التي تصدر من السلطة القضائية والتي تخص مجال العمل
- المصادر الداخلية غير الرسمية : وهي التفسيرية والتكميلية تساهم في وضع تشريعات العمل .
- الفقه : وهي الابحاث والدراسات التي يضعها الفقهاء والمفكرون وعلماء القانون .
- العرف والعادات المهنية : رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل ، لا زال العرف والعادات المهنية دور في إنشاء قواعد قانون العمل نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع.
- الاتفاقيات الجماعية : تعتبر من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل ، لكونها تنبع من الارادة الحرة لاطراف علاقة العمل ،وهي تبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط العمل والتشغيل
- اللوائح والأنظمة الداخلية : وهي التعليمات الي يصدرها صاحب العمل وتحكم سير العمل داخل المؤسسة من الناحية الإدارية والفنية والأمنية والصحية.
- المصادر الخارجية :- المنظمة الدولية للعمل : أنشأت المنظمة الدولية للعمل هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل ، تعمل في إطار التعاون الثلاثي بين الحكومات و ممثلي العمال واصحاب العمل على نشر نشاطها في جميع أنحاء العالم
- منظمة العمل العربية: لقد عملت جامعة الدول العربية على إيجاد تنظيم عربي للعمل ،حيث تعمل بصفة خاصة على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية وتخطيط القوى العاملة.

الجواب الثاني : تطور تشريعات العمل في الجزائر

### 1 – تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1978 م

بعد حصول الجزائر على الاستقلال بادرت السلطات إلى بسط السيادة الوطنية وإعادة بناء الاقتصاد ، حيث أصدرت بعض القوانين والتنظيمات وأهمها :

أ – قانون 31 ديسمبر 1962 م : أمام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به تلك الفترة ، حيث أصدرت هذا القانون الذي نص مادته الأولى على استمرار سريان التشريع الفرنسي الا ما يتعارض مع السيادة الوطنية .

ب – قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 م : تجسدت أول محاولة لتنظيم الاجتماعي للعمل يتمشى مع المفهوم الاشتراكي بصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي كرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال.

## 2 – تطور تشريعات العمل منذ 1978 م إلى غاية 1989 م

أ – القانون الاساسي العام للعمال : لقد تميزت هذه الفترة بإصدار تشريعات هامة في مجال العمل اهمها القانون الاساسي العام للعمال سنة 1978 الملغى الذي يسعى إلى توحيد مجال العمل والعمال.

ب – القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية : صدر هذا القانون سنة 1989 في إطار الاصلاحات السياسية والاقتصادية لعالم الشغل.

3 – تطور التشريعات العمل من 1989 م إلى الان : بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 1989م الذي أقر مبدأ الديمقراطية والاصلاحات الشاملة وأكد على حق العمل وحمايته، والمساواة في الحقوق والواجبات.ويمكن ذكر بعض هذه القوانين :

\*القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل

الجواب الثالث : الفرق بين المؤسسة والمنظمة .

- يكمن الفرق الجوهرى في : ان اهداف المؤسسة تكون غالبا ربحية أو تعليمية أو ثقافية مالية ..
- المنظمة ليس لها هدف انتاجي بعكس المؤسسة لهاهدف انتاجي أو تقديم خدمات بمقابل
- المنظمة تخضع للقواعد الخاصة بها لتوجيه اعضائها عكس المؤسسة تخضع لقوانين الدولة .

المنظمة العمل فيه غالبا تطوعي بخلاف المؤسسة يكون بمقابل.

## 4 – أنواع المؤسسات :

أ - من حين النشاط الممارس

- المؤسسات الصناعية ، المؤسسات التجارية. المؤسسات الخدمائية ،المؤسسات الفلاحية

ب – من حيث الطبيعة القانونية

- المؤسسات العمومية . المؤسسات المختلطة
- المؤسسات الخاصة وتنقسم إلى:
- مؤسسات فردية وهي التي يمتلكها فرد او فردين
- شركات المساهمة تتكون من راسمال مقسم على مجموعة من الاشخاص أو الشركاء

- شركات ذات مسؤولية محدودة تتكون من عدد محدود من الشركاء

شركات التضامن تتكون من شركاء متضامنون

الجواب الرابع : \* عقد العمل محدد المدة

\* عناصر العمل : العمل ، المدة ، الاجر ، التبعية.

\* الفسخ التعسفي ، غير قانوني لان العمل النقابي يسمح به القانون وهو من حقوق العمال .