**مداخلة بمناسبة الملتقى الدولي حول عولمة النص القانوني "خنشلة"**

**عنوان المداخلة:مظاهرالعولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري**

**مقدمة:**

إن التحولات الإقتصادية و إنعكاساتها على عالم الشغل أدت بالضرورة إلى تدخل المشرع منذ تسعينيات القرن الماضي لوضع قواعد جديدة لعلاقات العمل وكيفيات تسوية النزاعات القائمة في شأنها.

وفي ضوء التحولات الإقتصادية الجديدة التي عرفتها البلاد وتأثيرها المباشر على عالم الشغل ، إتجه المشرع الجزائري نحو وضع حد أدنى من الأحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل والتقليل من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان العامل لشغله ، تاركا المجال واسعا للحرية التعاقدية بالخروج من الإطار التنظيمي إلى الإطار التعاقدي .

ومما لا شك فيه أن قانون العمل يتميز بطابعه الواقعي الذي يجعله متطورا ومتكيفا مع ظروف الواقع المختلفة وعلى نحو يكون قادرا على مواجهة الأوضاع والتطورات والمتغيرات التي تصيب مختلف نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها ،وهذا ما يستشف من التدخل المستمر للسلطة بمراجعة النصوص وتحيينها اذا تطلب الامر ذلك،فالحركية السريعة والدائمة في عالم الشغل جعلت من القانون الاجتماعي في كثير من الاحيان غير متجاوب مع المتطلبات المهنية.

هذه الخاصية تجعل منه كما يقول الدكتور محمد عبد الله الظاهر تشريع قادر على مواجهة المشكلات الواقعية بكل ما تحمله من إختلافات وتفاوت وبما يتماشى مع واقع النشاط الحاصل في علاقات العمل وما يصيبها من تطور سريع ناتج عن المتغيرات الاقتصادية والإجتماعية المتجددة في المجتمع

ولهذا فإن التوجهات والمتغيرات الحاصلة في السياسة الإقتصادية تمارس تأثيرا مستمرا على قواعد وتنظيمات قانون العمل بصفة عامة ،وهذا بالنظر إلى ذلك الطابع الواقعي الذي يتميز به قانون العمل وبإعتباره كذلك أهم الأدوات التي تتحقق بها السياسة الإقتصادية .

ومن ثم فالترابط بين تشريع العمل و باقي التشريعات لازم و ضروري بل و حتمي و لا يتوقف ترابط تشريع العمل مع باقي الفروع الداخية بل كذلك مع المستجدات الدولية تماشيا مع ميزة التدويل التي تختص بها قواعده .

ومنذ نشاة القانون الاجتماعي عرف انه قانون يمتاز بالطابع الدولي لان المنظمات الدولية والجهوية لعبت دور بالغ الاهمية في ارساء قواعده،ومن جهة اخرى فمصادر هذا الفرع من الفروع القانونية ،تتمثل في المصادر الداخلية والمصادر الخارجية،والزمرة الثانية تتمثل في الاتفاقيات الدولية والثنائية التي تصادق عليها الدولة

وكل قوانين العمل والقوانين الاجتماعية في معظم الانظمة تمتاز بخاصية التدويل كما ان الاتفاقيات والمواثيق الدولية تعتبر من المصادر المهمة في صياغة احكام القانون الاجتماعي،حتى ان بعض الاحكام نجدها مطبقة في كل الدول،كما هو الحال بالنسبة للحد الادنى لسن العمل والطابع الحمائي وتغطية الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد وممارسة الحقوق العامة والحق في الاجر والراحة والعطلة والامن وطب العمل وغيرها من المسائل التي اصبحت متعارف عليها في عالم الشغل.

**اهمية الدراسة:**

تكمن اهمية الدراسة في وضع اليد على اهم الجوانب التي تاثر فيها التشريع الاجتماعي الجزائري،بالاتفاقيات والمواثيق الدولية لا سيما التي صادقت عليها الجزائر

وهل ان القانون الاجتماعي الجزائري يتضمن نفس الاحكام التي تتضمنها القوانين الاجنبية التي صادقت على نفس الاتفاقيات الدولية

وما هو الدور الذي لعبته المنظمات الدولية في عولمة التشريع الاجتماعي

وهل ان هاته العولمة في صالح الطبقة الشغيلة ام ان الجزائر تحتاج الى قواعد قانونية تتماشى ونمطها الاقتصادي والاجتماعي

**اسباب الدراسة:**

يرجع سبب اختياري لهذا الموضوع لدوافع ذاتية متعلقة بالاختصاص والتعمق في هذا الجانب والمساهمة في فعاليات هذه التظاهرة العلمية بحكم صفتي كعضو في اللجنة الوطنية لاثراء المشروع التمهيدي لقانون العمل،ودوافع عملية علمية بعد ان تاثر الاقتصاد الجزائري بالتحولات الخارجية،وهذا ما جعل من السلطة بعد مصادقتها على معظم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي،وفتح فرع لمكتب العمل الدولي بالجزائر،تحاول جاهدا جعل التشريع الاجتماعي متماشي مع احكام المواثيق الدولية،وهذا ظاهر من خلال المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري

**الاشكالية المطروحة:**

الى اي مدى تاثر القانون الاجتماعي الجزائري باحكام الاتفاقيات الدولية ،وهل هذا التاثر يعد من قبيل عولمة النص الاجتماعي،ام ان المسالة مرتبطة بحركية دولية ومست جوانب طفيفة فقط؟

للاجابة على هذه الاشكالية قسمت المداخلة الى ثلاثة محاور:

**الاول:ماهية التدويل او عولمة النص في المادة الاجتماعية**

**الثاني:الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر**

**الثالث:مظاهر تاثير الاتفاقيات في احكام التشريع الاجتماعي(عمل وضمان اجتماعي)**

**خاتمة(استناج وتوصيات)**

**المحور الاول:ماهية التدويل او عولمة النص في المادة الاجتماعية**

لقد أصبحت مسألة التشغيل من أولويات السياسات الاجتماعية و الاقتصادية لمختف البلدان

ومنها الدول العربية و ازداد الاهتمام بهذه المسالة في السنوات الأخيرة لعدة عوامل نذكر منها ظاهرة

عولمة الاقتصاد و تحرير التجارة الدولية وما أفرزته من أثار سلبية على أسواق العمل تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي وخصخصة مؤسسات القطاع العام وما رافق ذلك من تسريح للعمال.

بحيث بادرت العديد من الدول إلى وضع تشريعات واليات و برامج من شأنها تنمية التشغيل سواءا المأجور أو الذاتي وإحداث مواطن الرزق والحد من البطالة التي تمثل خطرا على أمن واستقرار الدول. وقد واكبت كل من منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية هذا الاهتمام المتزايد بالموضوع , فتعددت برامج التعاون الفني والدراسات والبحوث وأصبح النهوض بالتشغيل والبحث على اكبر قدر من الحماية الاجتماعية لفئة العمال،بما يحقق صبغة اجتماعية للقانون العمالي، في طليعة أهداف المنظمتين.

هذا التحول جعل من المنظمات الدولية تتحرك، وبالفعل فقد صادقت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثانية وسبعون في 2008.12.19 على توصية تتضمن اعلان حول العدالة الاجتماعية في ظل عولمة للاقتصاد عادلة . 1

لقد كان لظهور المنظمات المتخصصة والتقارب بين التنظيمات النقابية أثره في إتفاق واستقرار دولي على بعض الأطر العامة والحقوق الدستورية للعمال. كالحق في الأجرة المناسبة للمجهود المبذول وكذا الراحات والعطل وكذا الضمان الاجتماعي وطب العمل والحماية البدنية والعضوية لفئة العمال .

إن التحولات الاقتصادية و إنعكاساتها على عالم الشغل أدت بالضرورة إلى تدخل المشرع منذ التسعينيات، لوضع قواعد جديدة لعلاقات العمل وكيفيات تسوية النزاعات القائمة في شأنها في حين أن اللجوء إلى عملية التقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية أصبحت مسألة حقيقية مطابقة في الميدان بعدما كانت مجرد أمر نادر يستغنى عنه إن لم نقل أمرا خياليا،فالعلاقة الوطيدة التي تربط الوضعية بالأحكام التي تنظم علاقة العمل جعلت قانون العمل يتأثر بالسياسة عن طريق تنظيم الإقتصاد .( 2)

هذا التوجه جعل من قواعد قانون العمل تكون تقدريبا واحدة لدى جل الدولة لأن قانون العمل فرض نفسه دوليا وإتجه بواسطة المنظمات الدولية المتخصصة لاسيما المنظمة الدولية للعمل إلى تدويل قواعده وإقرارها من جل الدول المنظمة . (3)

والية عولمة النص في المادة الاجتماعية (عمل وضمان اجتماعي)وكل ما يخص العلاقات الفردية والاجتماعية،تتم بواسطة المواثيق والاتفاقيات الدولية ،الثنائية والمتعددة الاطراف،التي تصادق عليها السلطات المختصة لتصبح نافذة في الدولة،وعلى هذا الاساس نتعرض لدور الاتفاقيات في رسم معالم القانون الاجتماعي وجعله ذو صبغة دولية: 4

**الفرع الأول : - الإتفاقيات الدولية**

تبرم في كل سنة إتفاقيات دولية تخص مسائل مالية كالتشغيل والهجرة ورخص عمل وكل دولة تمضي على إتفاقية ملزمة الأخذ بها عند إصدار النصوص القانونية وسواءا أكانت الإتفاقية ثنائية أو متعددة الأطراف .وتحيل قانون العمل على الصعيد الدولي أبعاد هامة جعلت الدولة تنسق وتوحد سياساتها العمالية بواسطة الآليات الإتفاقية 5

أولا : - الإتفاقيات الثنائية

للإتفاقيات الدولية الثنائية أهمية كبرى في مجال العمل كون الدول تقرر مصير العلاقة والتعامل مع عمال أجانب وحمايتهم وهذا مايتجسد من الإتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجزائر وفرنسا وكذا الجزائر وتونس حول مسألة تشغيل الرعايا الأجانب ، بحيث نجد الإتفاقية الثنائية تعفيهم من قيد جواز العمل أو الرخصة المؤقتة وفق مانص عليه القانون 81/10 المتعلق بتشغيل الأجانب والمرسوم 82/510 المتعلق بكيفيات جوزات العمل ، بالنسبة للرعايا الفرنسيين والتونسيين لا يخضعون لهذا العقد كون هناك إتفاقية ثنائية مبرمة وتشريع العمل جاء متطابقا معها وقد أبرمت الجزائر مع فرنسا ثلاثة إتفاقيات ثنائية في عام 1964 وعام 1968 وعام 1971 6

ثانيا : - الإتفاقيات الدولية

تسعى منظمة العمل الدولية لتدويل وتوحيد قواعد قانون العمل ومن هذا المنظور فكل الإتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمة أو تشارك في إبرامها تصادق عليها الدول الأعضاء تصبح مصدر للقانون الداخلي وقد ساهمت المنظمة في إرساء وتوحيد عدة أحكام ومبادئ جوهرية في تشريع العمل وهذا ما يستوجب دراسة كيفية عمل وتشكيل وكذا أهداف هذه المنظمة لأن الإتفاقيات الدولية تتم في إطار هذه المنظمة وذلك بهدف توحيد قواعد العمل بين الدول 7

وقد لعبت منظمة العمل الدولية وفروعها واجهزتها لا سيما مكتب العمل الدولي دور بالغ الاهمية في نشر وتوحيد السياسات التشريعية في المادة الاجتماعية،ولعل انشاء فروع لمكتب العمل الدولي في معظم دول العالم غايته مساعدة الدول في ارساء قواعد عمالية متجاوبة ومتماشية مع المواثيق الدولية،مع ملاحظة ان مكتب العمل الدولي له فرع في الجزائر لتنسيق الجهود والاستفادة من خبرات وتجارب الدول عند سن النصوص ذات الصلة بعالم الشغل.8

**الفرع الثاني : - المصادر الدولية الجهوية**

وهو مصدر دولي لكنه يمتاز بطابعه الجهوي ويتمثل في المنظمة العربية للعمل وكذا المؤتمر الإفريقي لوزراء العمل،ولعبت هاته المنظمة دور مهم في توحيد سياسات التشغيل والحماية في الدول العربية،

وقد أنشأت بناء على إقتراح لجنة الشؤون الإجتماعية والعمل لجامعة الدول العربية ، وتم الإنشاء والمصادقة على قانونها الأساسي في إجتماع وزراء العمل العرب بالعراق سنة 1965 ولم تر النور إلا بمصادقة الدول العشرة بما فيها الجزائر على إعلان قيام المنظمة في سنة 1971 بالقاهرة .

وقد وضعت المنظمة ميثاق عربي للعمل وتسعى المنظمة لعدة مهام منها بعث التعاون العربي في مجال العمل - حماية القوى العاملة وإيجاد وسائل تنسيق بين الدول الأعضاء ، تبادل الخبرات وتدعيم الحركة النقابية وتشجيع الثقافة العمالية .

نفس الدور قام به المؤتمر الافريقي لوزراء العمل،مما يبين الترابط الوثيق بين القواعد العمالية بين مختلف الدول انطلاقا من الصبغة الدولية لهذا القانون.9

**المحورالثاني:الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر**

مما لا شك فيه ان الجزائر من ابرز الدول التي سارعت بعد الاستقلال مباشرة الى المصادقة على اغلبية الاتفاقيات الدولية والتي تتماشى مع مبادئها ولا تتعارض مع السيادة و الاستقلال الوطنيين،بالإضافة الى ابرام اتفاقيات ثنائية تخص استخدام العمال الاجانب،كما هو الحال بخصوص الاتفاقية الثنائية المبرمة مع فرنسا والاتفاقية الثنائية المبرمة مع تونس،لإعفاء الرعايا العاملين في الجزائر من اجراءات رخصة العمل وإخضاعهم لتصريح بسيط،وبالمقابل تلزم الدولتين بنفس التسهيلات.(10)

اما في اطار العلاقات الدولية والمساهمة الايجابية للجزائر في المنظمات الدولية والالتزام بالاتفاقيات الدولية،فقد صادقت على عدة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي وتجاوز عددها 59 اتفاقية نذكر منها:

-اتفاقية حول عمل الليلي للاطفال لسنة 1919

-اتفاقية رقم 006 حول السن الادنى للعمل في القطاع الفلاحي لسنة 1921

-اتفاقية رقم 014حول الراحة الاسبوعية لسنة 1921

-اتفاقية رقم 018 حول الامراض المهنية لسنة 1925

--اتفاقية رقم 017 حول التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925

-اتفاقية رقم 029 حول العمل الجبري لسنة 1930

-اتفاقية رقم 044حول البطالة لسنة 1934

-اتفاقية رقم 81 حول مفتشية العمل لسنة 1947

-اتفاقية رقم 087 حول الحرية النقابية لسنة 1948

-اتفاقية رقم 088 حول ادارة التوظيف لسنة 1948

-اتفاقية رقم 089 حول عمل الليلي للنساء لسنة 1948

-اتفاقية رقم 094 حول شروط العمل لسنة 1949

-اتفاقية رقم 095 حول حماية الاجور لسنة 1949

--اتفاقية رقم 098 حول تنظيم التفاوض لسنة 1949

-اتفاقية 100 حول المساواة في الاجور لسنة 1951

-اتفاقية رقم 111 حول التمييز في الاستخدام لسنة 1958

-اتفاقية 138 حول السن الادنى للعمل لسنة 1973،وغيرها من الاتفاقيات ذات الصلة بعالم الشغل،

والتي صادقت عليها الجزائر .11

مع الاشارة ان الجزائر صادقت على 59 اتفاقية دولية منها 53 ما زالت سارية المفعول كلها تخص شروط وظروف العمل والحماية الاجتماعية ومجالات اخرى تخص الاستخدام وشروط العمل والضمان الاجتماعي والامن والوقاية والتفاوض الجماعي.12

**المحور الثالث:مظاهر تاثير الاتفاقيات في احكام التشريع الاجتماعي الجزائري(عمل وضمان اجتماعي)**

بدراسة ما تضمنه هذا القانون من احكام يتبين ان مجموعة كبيرة جاءت متطابقة مع ما تضمنته الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر،وهي شبيهة بالقواعد المطبقة في الدول الاخرى.

فعلاقات العمل الفردية تخص عقد العمل وانعقاده وشروطه الشكلية والموضوعية واثبات العقد وأثاره (الحقوق والالتزامات) وتعديل العقد وتعليقه وانتهاء العلاقة والتنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية بما فيها الاجور والتعويضات المختلفة.13

اما العلاقات الجماعية فتخص التفاوض والمشاركة وممارسة الحقوق المهنية العامة كالحق في الاضراب والحق النقابي والحق في المشاركة.

الدستور الجزائري المعدل في سنة 2016 تضمن احكام دستورية تكرس حقوق مهنية كما هو الحال في نص المادة 66 التي دسترت الرعاية الصحية،والمادة 69 اكدت على الحق في العمل والأمن والحماية،والمادة 70 على الحق النقابي والمادة 71 على الحق في ممارسة الاضراب.

هذه التعديلات لم تأتي من فراغ بل بعد مصادقة الجزائر على عدة اتفاقيات دولية ،ومنها كان لزاما تكييف النصوص مع الاتفاقيات المصادق عليها،وهو ما يجعل من مجموعة الاحكام تأثرت بهذا التوجه ونجد لها اثرا في مختلف محاور قانون العمل الجزائري.

القانون الاجتماعي الجزائري في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية وشروط التشغيل والحماية الاجتماعية والصحة والامن وطب العمل والسلامة البدنية والانظمة الخاصة نجده في معظمه جاء مسايرا لاحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر والتي لا تمس بالسيادة والاستقلال الوطني،بحيث ان

الاحكام الواردة في القانون 90/11 المعدل والمتمم تضمنت احكام متماشية مع الاتفاقيات الدولية وهونفس المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري في المشروع التمهيدي للعمل وذلك من خلال الجوانب الاتية:14

1-عند قيام العلاقة واعتماد قرينة الديمومة

2-تكريسه للمبدأ الانفع والأصلح للعامل

3-في مجال الحد الادنى للعمل باعتماد سن 16 سنة (المادة15 من القانون 90/11)ونفس الشيء في قطاع الوظيف العمومي

4-في مجال اثار العلاقة(الحقوق والالتزامات طبقا لنص المواد 5 و6 و7 من القانون 90/11

وذلك بتثبيت الحقوق التالية:

-الحق في الاجر

-الحق في الحماية(مهنية-اجتماعية-صحية)

-الحق في ممارسة الحقوق العامة

5-في مجال انقطاع علاقة العمل وحماية العامل المسرح تعسفيا طبقا لنص المادة 73 مكرر من القانون 90/11

6-في مجال المساواة في التشغيل بسن مادة تمنع كل اشكال التمييز(المادة 17 من القانون 90/11)

7-في مجال ممارسة حق الاضراب بسن قواعد مستقلة في القانون 90/02

8-في مجال ممارسة الحق النقابي(بالنسبة للعمال ولارباب العمل)القانون 90/14

9-في مجال حماية العمال المسرحين ،المرسوم التشريعي 94/09 التامين عن البطالة

10-في مجال التأمينات الضمان الاجتماعي والتقاعد(القانون 83/11 والقانون 32/12)

11-حماية الفئات الضعيفة كالمعوقين(ذوي الاحتياجات الخاصة)والأطفال المادة 16 من القانون 90/11

12-حماية الاطفال في مجال ظروف العمل والنساء(العمل الليلي والشاق)

13-حماية الاجور(الضمانات القانونية والقضائية)

14-تفتيش العمل(القانون 90/03)

15-تكريس التفاوض الجماعي في عدة مجالات منصوص عليها في المادة 120 من القانون 90/11

16-اعتماد الانظمة الداخلية المادة 75 من القانون 90/11

17-في مجال حوادث العمل والامراض المهنية

18- في مجال الضمان الاجتماعي والتامينات الاجتماعية

19-في مجال التقاعد والشيخوخة

20-في مجال تامين الاخطار كسوء الاحوال الجوية والبطالة وفقدان العمل لاسباب اقتصادية

وهناك مظاهر تدويل اخرى في عدة نصوص خاصة بعالم الشغل ليكون للاتفاقيات الدولية اثر بالغ الاهمية في رسم معالم تشريع العمل الجزائري.

**خاتمة(استنتاج وتوصيات)**

ما يمكن استخلاصه من خلال هذه الدراسة ان القانون الاجتماعي الجزائري(قانون العمل والضمان الاجتماعي)تأثر بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر،مما يشكل توجها نحو التدويل بما يتماشى وخاصيات القانون الاجتماعي ومنها خاصية التدويل،لا سيما في مجال العلاقات الفردية والعلاقات الجماعية وممارسة الحقوق العامة ومهنية القضاء الاجتماعي بصدور القانون 08/09،والقانون 08/08 الخاص بمنازعات الضمان الاجتماعي،والتغطية الاجتماعية بتوسيع التغطية لعدة مخاطر مهنية وصحية واجتماعية كالمرض والأمومة والعجز والشيخوخة والبطالة وسوء الاحوال الجوية وطب العمل والوقاية والأمن وحماية العمال الذين يفقدون مناصب عملهم لااراديا ولأسباب اقتصادية،وقد سعى المشرع تاكيد هذا التوجه من خلال ما ورد في المشروع التمهيدي لقانون العمل،لكن وفي هذا المقام ،ورغم النقلة النوعية ومحاولة مسايرة الحركية الدولية،لا بد من الالتفات للجوانب الاتية:

**1-وضع ضمانات قانونية وقضائية فيما يخص ديمومة العلاقة المهنية**

**2-الالتفات لمسالة التسريح التعسفي وإعادة النظر في الحماية المكرسة بما يتماشى والاتفاقيات الدولية**

**3-مراجعة سن التشغيل بما يتناسب وقانون الطفل**

**4-الالتفات لشروط استخدام النساء والأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة**

**5-مراجعة الاحكام الخاصة بالممارسة النقابية لرفع القيود الادارية والقضائية**

**6-مراجعة الاحكام الجزائية ذات الصلة بطب العمل والأمن والوقاية**

**7-مراجعة النصوص ذات الصلة باستخدام الاجانب بما يحقق حماية للعمال الجزائريين**

**8-توسيع الحماية الاجتماعية لفئات مهنية اخرى**

**9-ضبط الية الاحالة على التقاعد بما لا يعيق الحركية الاقتصادية ولا يرهق كاهل صناديق التقاعد**

**10-مراجعة قائمة الامراض المهنية بما يتماشى والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر**

**هناك توصيات اخرى في جوانب اخرى تخص الاستخدام وانتهاء العلاقة والحماية الاجتماعية وممارسة الحقوق العامة والوقاية والأمن وطب العمل سيتم طرحها في مناسبات علمية اخرى،ويبقى باب البحث مفتوحا لأهل الاختصاص.**

**انتهى بعون الله وحمد**

**الدكتور خليفي عبد الرحمن**

**الأستاذ المحاضر**

**الخبير القانوني على مستوى ندوة جامعات الشرق**

**عضو اللجنة الوطنية لاثراء مشروع القانون التمهيدي للعمل**

**مسؤول تخصص قانون اجتماعي**

**مفتش مركزي للعمل سابقا**

**الهوامش**

1- لتفصيل اكثر حول هذا الموضوع،راجع: مقال محمد كشو ، مدير المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل ، تونس ، منظمة العمل العربية مقال بعنوان مهام وتنظيم مصالح التشغيل من خلال معايير العمل الدولية ، المجلة التونسية للقانون الإجتماعي، العدد 09 ، سنة 2004 ، ص 50 ومابعدها

-راجع كذلك،القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،قانون العمل اللبناني،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت،لبنان،2003،ص 61 وما بعدها

2- لتفصيل اكثر حول هذا الموضوع،راجع:- ع .يحياوي، مقال بعنوان التقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية ، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2002 ، الجزائر ، ص 45 وما بعدها

- آمال بن رجال ، القانون الإجتماعي ، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر 2009 ، ص 188 .

- A.Abdenour , position économique et nouveaux enjeux sociaux , Article publié , in Revue Algérienne du Travail , 23/98 INT Alger , page 13 .

3-بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل،

4 لتفصيل أكثر،راجع:- بن عزوز صابر،المرجع السابق،ص من 37 الى42

-القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،المرجع السابق، ص ص.39-55

-Jean Pélissier –Alain Supiot-Antoine Jeammaud,opcit .73-7

5 حول اهمية الاتفاقيات الدولية في مجال العمل،راجع:-بشير هدفي ، المرجع السابق، ص 37 .

-Jean Pélissier –Alain Supiot-Antoine Jeammaud,opcit , p.75 et suite

6 بوكرا إدريس، المرجع السابق ، ص 200

7بوكرا إدريس ،المرجع نفسه ، ص 20.

8-Ibid,pp.78-83

9-لتفصيل اكثر حول هذا الموضوع،راجع:

-خليفي عبد الرحمن،محاضرات في قانون العمل،دار العلوم للنشر والتوزيع،عنابة،2015،ص 20 وما بعدها

-خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر ،الدار العثمانية ،الجزائر العاصمة 2016،ص 18 وما بعدها

10-انظر المادتين 2 و3 من القانون 81/10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الاجانب،والمادة 19 من المرسوم 82/510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 يحدد كيفيات منح جواز او رخصة العمل المؤقت للعمال الاجانب

- تراجع الاتفاقيتين الثنائيتين الاولى مع فرنسا والثانية مع تونس الخاصة بتراخيص العمل المؤقتة

11-حول اهم الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر،راجع:-قانون العمل،نصوص تشريعية وتنظيمية،المعهد الوطني للعمل،الطبعة الرابعة معدلة ومتممة،2015،ص 38 وما بعدها

- -حول اهم الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الضمان الاجتماعي،راجع:-قانون الضمان الاجتماعي،نصوص تشريعية وتنظيمية،المعهد الوطني للعمل،الطبعة الرابعة معدلة ومتممة،2015،ص 38 وما بعدها

12-لتفصيل اكثر حول هذا الموضوع ،راجع تقرير مكتب منظمة العمل الدولية بالجزائر لبلدان المغرب حول المشروع التمهيدي لقانون العمل،المؤرخ في 05 افريل 2015،ص2 و ص ص.37-40

13-القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،المرجع السابق،ص ص.133 -136

14-لتفصيل اكثر انظر النصوص التالية:

- الأمر 71/74 المؤرخ في:16/11/1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات .

- الأمر رقم 72/61 المؤرخ في: 21/03/1972 المتعلق بسير المحاكم الإجتماعية

- الأمر 75/31 المؤرخ في:29/04/1975 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص .

-الأمر 75/32 المؤرخ في: 29/04/1979 المتعلق بالعدالة في العمل.

5- أمر رقم 95/01 المؤرخ في 21/01/1995 المحدد لوعاء إشتراكات و آداءات الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم

- القانون 83/11المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، المعدل والمتمم

- القانون 83/12لمؤرخ في : 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد ، المعدل والمتمم .

- القانون 83/14 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، المعدل والمتمم

4- قانون رقم 83/15 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي،

المعدل والمتمم

5- قانون 85/04 المؤرخ في 02/01/1985 الذي يحدد مبلغ أو نسبة الإشتراكات في الضمان الإجتماعي ، المعدل والمتمم

- القانون 88/07 المؤرخ في:26/01/1988 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل .

- القانون 90/02 المؤرخ في : 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم .

-القانون 90/03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل

- القانون 90/04 المؤرخ في 6/2/90 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل .

- القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم .

- القانون 90/14 المؤرخ في 02/01/1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم

- القانون المدني الجزائري

-قانون منازعات الضمان الاجتماعي(القانون 08\08)

-قانون الاجراءات المدنية والادارية(القانون 08\09)