

تشريعات العمل (الجزء الأول)

مقدمة

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط لازم للبقاء والتطور بالنسبة للأفراد والمجتمعات، سواء كان نشاطا يدويا أو فكريا شخصيا أو يلبي حاجات غير متأثرا

بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة .

حيث قامت علاقات العمل في البداية على أساس مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد وسيادة قانون العرض والطلب ، ثم تدخلت الدولة بسبب تزايد حدة الصراع بين العمال و أصحاب العمل الذي يهدد السلم والأمن الاجتماعي بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل التوازن وتحقيق الاستقرار في مجال العمل

وقد توسع مفهوم مضمون العمل الحديث فأصبح يهتم بحماية الأمومة و الطفولة و التكوين المهني والتمتين ومشاركة العمال في التسيير وفي سياسات التشغيل

أولا : مفهوم المؤسسة

1- تعريف المؤسسة

* لغة : حسب معجم المعاني الجامع فإن المؤسسة : صيغة مؤنث لمفعول أسس ، والمؤسسة منشأة تؤسس لغرض معين أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس به هذه المنفعة ..

* اصطلاحا : هي تركيبة ابتدعتها الإنسان بالتعاون مع الأفراد الآخرين في المجتمع ، والمؤسسة هي تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال وقدرات لإنتاج سلعة معينة أو تقديم خدمات محددة والتي يكمن أن تباع بسعر اعلي من سعر التكلفة .

كما تعرف كذلك يأتيها : جماعة من الأشخاص الذين اتفقوا على بلوغ هدف أو عدة أهداف الإنتاج او تقديم خدمات التي تتجاوز قدرات الأشخاص الفردية .

وهي بصفة عامة قيام مجموعة من الأشخاص من أجل تحقيق أهداف مشتركة ومحددة معتمدة على نظام تقسيم العمل تحت قيادة سلطة منتخبة أو معينة ، وتكمن هذه الأهداف في الإنتاج أو تقديم خدمات لطالبيها أو من ينتفع بها .

2 – عناصر المؤسسة

* الأفراد : حيث يعتبر العنصر البشري أهم العناصر الأربعة مجتمعة ، فتحقيق الأهداف يمر عبر الاتصال بين الأفراد وعلى الرغم من التطورات التكنولوجي التي شهدتها المؤسسة لم تتمكن أي مؤسسة لحد الآن من تجاوز دور الأفراد ، ذلك أن إلغاء دور الفرد يعني إلغاء احتمالات وإمكانيات تطور المؤسسة مما يعني تسييرها بشكل آلي .

* الأفكار : ذلك أن كل مؤسسة اساس وجودها فكرة تم انشائها بناء عليها ، تتم صياغة هذه الافكار في شكل مبادئ وتشريعات تنظم علاقات العمل .

* **الموارد المادية** : حيث تعتبر احدى أهم ركائز أية مؤسسة ، حيث بواسطتها يتم التسيير والتجهيز والتمويل ولذلك لا بد من إيجاد علاقات بينها لتعمل بشكل متجانس .

* **الاهداف** : لكل مؤسسة هدف أو مجموعة من الاهداف تسعى إليها سواء قصيرة أو طويلة المدى وإلا فقدت المؤسسة مبرر وجودها .

3- الفرق بين المؤسسة والمنظمة

المنظمة : هي مجموعة من الاشخاص تجتمع لتحقيق اهداف مشتركة وغالبا ما تكون هذه الاهداف غير ربحية، كالمنظمات الخيرية ومنظمات الخدمات الاجتماعية والانسانية والجمعيات ...

- يكمن الفرق الجوهرى في : ان اهداف المؤسسة تكون غالبا ربحية أو تعليمية أو ثقافية مالية ..
- المنظمة ليس لها هدف انتاجي بعكس المؤسسة لها هدف انتاجي أو تقديم خدمات بمقابل
- المنظمة تخضع للقواعد الخاصة بها لتوجيه اعضائها عكس المؤسسة تخضع للاعراف وقوانين الدولة
- المنظمة العمل فيه غالبا تطوعي بخلاف المؤسسة يكون بمقابل .

4 – أنواع المؤسسات

أ - من حين النشاط الممارس

- المؤسسات الصناعية : وهي التي تقوم بنشاط صناعي اي تقوم بتحويل المواد الاولية أو نصف مصنعة إلى سلع ومنتجات نهائية .
- المؤسسات التجارية وهي التي تقوم بعمليات شراء وبيع دون ادخال أي تغيير أو تحويل على السلع .
- المؤسسات الخدمائية وهي التي تقدم وتؤدي خدمات مثل شربات النقل والاتصالات ..
- المؤسسات الفلاحية وهي التي تنشط في المجال الفلاحي .

ب – من حيث الطبيعة القانونية

- المؤسسات العمومية وهي التي تؤول ملكيتها وأموالها للدولة أو الولاية أو البلدية أو احدالسلطات العمومية .
- المؤسسات المختلطة تبقى فيها مساهمات الدولة او السلطات العمومية مع مساهمة الخواص
- المؤسسات الخاصة وهي المنشآت التي يمتلكها الاشخاص الطبيعية فقط 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 ...

ثانيا: انشاء وتطور العمل

تقتضي دراسة قانون العمل التطرق إلى مختلف المراحل نشوء وتطور ظاهرة العمل منذ العصور

القديمة مرورا بالعصور الوسطى ثم العصر الاسلامي ثم العصر الحديث

1 – نشأة وتطور العمل في العصور القديمة

من الثابت أن العمل هو شرط أساسي لبقاء الانسان على وجه الارض حيث بدأ العمل بقطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه مثل الصيد ، ثم انتقل إلى العمل الفلاحي أو الزراعي في شكل تعاون للاستثمار الأرض فتكونت العشائر وبدأ تقسيم الاجتماعي للعمل ، بظهور المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الانتاج والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل ، ومن ثم خلو هذه المرحلة من تاريخ العمل الانساني من الطبقية والاستغلال .

ثم تطور العمل الانساني حيث أصبح قادرا على إنتاج فائض من حاجاته الشخصية ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل مما كان سببا في ظهور الطبقية والاستغلال ، اذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الانتاج وانقسم المجتمع لطبقتين طبقة الاسياد وطبقة الرقيق .

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الزمنية ، نشأت حضارات مختلفة ، منها الحضارة الرومانية التي اشتهرت بإنتاج مادي في عدة مجالات صناعية ، مثل صناعة الخشب والبرونز و الاسلحة والنسيج ، وكذلك الحضارة الفرعونية التي اشتهرت بإنجاز مشاريع وأعمال في غاية الدقة والاتقان مثل بناء الاهرامات وفي مجال الري و الزراعة كما أوجدت مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل والاعمال .

في المرحلة الثانية من تطور المجتمعات البدائية ظهر المفهوم المادي للعمل ، اي في النظام الطبقي الذي يتميز بصفة الاكراه الممارس على العبيد لأداء العمل ، وظل هذا المفهوم المادي سائدا لفترة طويلة بسب مقاومة طبقة الاسياد والاشراف للمحافظة على النظام الطبقي والامتيازات التي منحوها لأنفسهم بالقهر والاستغلال .

2 – نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة تحت ضغط عدة عوامل ، منها العامل الديني على وجه الخصوص ، ويمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل

أ – **في المجتمع الزراعي** : حيث تجسد النظام الاقطاعي في كبار الملاك للاراضي الزراعية وطبقة الاقنان (العبيد) المتميزة بتبعية القن للارض المملوكة للسيد، حيث تنتقل ملكية الارض والعبد معا للمالك الجديد أو السيد الاخر ، ثم خفف من حدة العبودية والسماح للعبد بامتلاك وسائل الانتاج – باستثناء الارض- بالاضافة إلى مسكنه وأثاثه الخاص.

ب – **في المجتمع الصناعي والتجاري** : حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الاشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة ، المعلمون ، الصبية وهم المتربصون ،،،،) ، وظل هذا النظام قائما حتى قيام الصورة الفرنسية 1789 م والتي أحدثت تحولات جذرية في مجال العمل وكرست مبدأ سلطان الارادة انطلاقا من مبدأ العام للحرية إذ ألغي هذا النظام بمرسوم decret dallard في سنة 1791 م. ومن هنا بدا الانقلاب الصناعي والتجاري بظهور الالات الصناعية الحديثة ، وظهور التنافس بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد فتبلور المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأرسيت دعائم الرأسمالية .

3 – تطور العمل في العصر الحديث

لقد ادت الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال واصحاب العمل إلى فشل مبدأ سلطان الارادة في التعاقد على اطلاقه ، حيث انتشر الاحتكار في العديد من الانشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة ، مما استدعى الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين اطراف علاقات العمل ، ولإقامة نوع من التوازن بين المصالح الاجتكاكية والاقتصادية المتضاربة ومنه حفظ السلم والامن الاجتماعيين .

كما سادت في هذه الفترة ما بين القرن الساب عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاب الفكري والفلسفية مثل الرأسمالية والاشتراكية التي ساهمت في الضغط على الدولة للتدخل في تنظيم العمل وأقامة العدالة الاجتماعية . وكل هذه العوامل ساهمت في ظهور تشريعات العمل سواء الفردية أو الجماعية .

4 – مكانة العمل في الشريعة الاسلامية

لقد وضعت الشريعة الاسلامية تنظيما محكما للعمل ، بينت مقاصده السامية ومكانته الرفيعة في حياة الانسان ، فالقرآن الكريم خصص العديد من الآيات لبيان قيمة العمل ومكانته وكذلك السنة النبوية الشريفة التي حثت على العمل وقيمته .

وقد كرس النظام الاسلامي مفهوما شاملا ومتكاملا للعمل من خلال الاحكام والقواعد التي قررها والتي تربط بين الجانب لروحي والمادي للعمل :

أ- من حيث التناسب بين العمل المنجز والاجر المقابل : اذ توجب أحكام الشريعة الاسلامية أن يكون أجر العامل مساوي للمجهود المبذول ، وكان الرسول صلى الله عليه وسلم يعطي المتزوجين أصحاب العيال من الاجر حظين والعزاب حظ واحد.

ب – من حيث الواجبات المرتبطة بالعمل : حيث توجب مختلف الاحكام تنفيذ العمل بحسن نية واتقان وإخلاص ومنع كل تحايل أو اهمال في تنفيذه ، كما توجب حماية العمال من الاخطار المختلفة أثناء تنفيذهم الاعمال ، كما حرمت الشريعة الاسلامية بعض الاعمال المنافية لمقاصد الشريعة وقيم الانسانية لانها تعود على الفرد والمجتمع بالضرر والوبال ، مثل تعاطي السحر والقمار وصناعة الخمر ،،،،

ثالثا : مصادر قانون العمل

تعود عملية نشوء أحكام وقواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الهيئات المختصة ، ثم المصادر الخارجية التي تشكل قواعد قانون العمل ، والتي تصدر من المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات وإتفاقيات .

1 – المصادر الداخلية

يرتب الفقه هذه المصادر حسب أولويتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى: مصادر رسمية داخلية ، ومصادر داخلية غير رسمية .

أ – المصادر الداخلية الرسمية : وتتضمن مجموعة من المصادر تترتب كما يلي :

- الدستور : تتضمن أغلب دساتير العالم مبادئ وقواعد وأحكام عامة في مجال العمل والعلاقات العمالية ، ويعتبر الدستور اعلى وأسمى مصدر لمختلف القوانين ومنه تشريعات العمل ، وقد نص الدستور الحالي 2020 على العديد من مبادئ واحكام قانون العمل، منها الحق في العمل والحق في الحماية والحق في الاضراب والحق النقابي ، وهي الاحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات الاساسية للمواطن .
- النصوص والقواعد التشريعية : وهي مجموعة نصوص اصدرتها السلطة التشريعية ، وتحثل هذه النصوص المرتبة الاولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل وعلاقته الفردية والجماعية ، وقد صدرت عدة قوانين في الجزائر لتنظيم مجال العمل ، نذكر منه قانون علاقات العمل وقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وقانون المتعلق بمفتشية العمل .
- النصوص والاحكام التنظيمية : إن تنوع واختلاف مجالات العمل وطابعه الواقعي المرنيحتم اصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف جوانبه ، وتتولى السلطة التنفيذية عملية إصدار هذه النصوص والاحكام عن طريق المراسيم الرئاسية و التنفيذية وكذلك عن طريق القرارات الإدارية والمناشير والتعليمات .حيث تنظم مجال الوقاية الصحية والامن في محيط العمل مثلا .
- الاحكام القضائية : تمثل الاحكام والقرارات القضائية احد مصادر الهامة لقانون العمل ، لان القضاء يصدر احكامه باسم الشعب، وهو ملزم بايجاد الحلول والفصل في القضايا المعروضة عليه في حالة عدم وجود نص وإلا عد ناكرا للعدالة .

ب – المصادر الداخلية غير الرسمية : وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل وهي :

- الفقه وهو مجموعة الآراء والدراسات والافكار التي يضعها المفكر والاستاذ والفقيه القانوني التي تساعد المشرع على استنباط الاحكام والنصوص القانونية والتنظيمية في مجال العمل ، وقد ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الاحكام والنصوص القانونية ذات الابعاد الاجتماعية .
- 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 .وعلى فان الاعراف والعادات المهنية تأخذ طابع القانون في الاطار التعاقدي ، ويمكن أن تتحول إلى قواعد شرعية رسمية إذا أخذ بها المشرع أو اعتمدها القضاء بواسطة الاحكام التي يصدرها ومثال ذلك مدة الاخطار والتعويض عن التسريح التعسفي قيل ان تصبح قانونا .

ج – 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 حيث تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة والتي عادة ما تحيل في المسائل التفصيلية والاجراءات إل الاتفاقيات الجماعية .

د – اللوائح والأنظمة الداخلية : وهي التعليمات الي يصدرها صاحب العمل وتحكم سير العمل داخل المؤسسة من الناحية الإدارية والفنية والأمنية والصحية . وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل

بهذه السلطة مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية وعدم مخالفتها احكامها مع إشراك العمال في وضعها .

وقد عرفها المشرع الجزائري النظام الداخلي في المادة 77 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 ب " وثيقة مكتوبة يحددها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والامن والإنضباط ، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ "

2 – المصادر الخارجية

يحتل قانون على الصعيد الدولي ابعادا هامة إذ ان تشابه الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال ، دعنت مختلف الدول إلى إبرام اتفاقيات الثنائية ومتعددة الاطراف في مجال العمل ، ثم اتجه نحو إنشاء التنظيمات الدولية والافليمية للعمل التي عملت على وضع قانون عمالي مشترك ن ومن ثم إثراء التشريعات الداخلية لمختلف الدول .

أ – **المنظمة الدولية للعمل** : اشأت 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 . وتتكون هذه المنظمة من عدة اجهزة وهي المؤتمر العمل الدولي ومجلس إدارة ومكتب العمل الدولي ، وتعمل في إطار توحيد تشريعات العمل في جميع الدول عن طريق ابرام اتفاقيات وتوصيات التي تصدرها ، وتبج هذه الاتفاقيات ملزمة بعد المصادقة عليها من طرف الدول ، وقد وضعت عدة اتفاقيات أهمها اتفاقية تحديد ساعات العمل الاسبوعية سنة 1919 موالاتفاقية الخاصة بالراحة الاسبوعية سنة 1921 م ،،، وقد صادقت الجزائر على اتفاقية حماية الامومة لسنة 1936 م واتفاقية إلغاء التمييز في التوظيف والتكوين المهني لسنة 1958 م ،،،

ب – **منظمة العمل العربية** : لقد عملت جامعة الدول العربية على إيجاد تنظيم عربي للعمل ، اذ تم وضع ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية سنة 1956 م ، واعلن رسميا عنها سنة 1971 م، تعمل بصفة خاصة على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية وتخطيط القوى العاملة ، وتتشكل هذه المنظمة من عدة أجهزة وهي المؤتمر العام ومجلس الادارة ومكتب العمل العربي ، وتختص وفقا لدستورها بالمهام التالية :

*تنسيق الجهود العربية في مجال العمل

*توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية بقدر الامكان

* وضع تخطيط لنظام التأمينات الاجتماعية

*إنجاز الدراسات والابحاث العمالية المختلفة إداد القاموس العربي للعمل

وقد ابرمت منظمة العمل العربية عدة اتفاقيا في مجال العمل منها الاتفاقية المتعلقة بالضمان الاجتماعي سنة 1971 م واتفاقية حول الامن والصحة في العمل سنة 1977 م ، والاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية ...

رابعا : تطور تشريعات العمل في الجزائر

اهتم المشروع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الاخرى بمجال العمل وذلك بسن التشريعات والتنظيمات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل ، وقد اختلفت هذه التنظيمات حسب اختلاف المراحل التطور والتي يمكن أن نقسمها إلى ثلاثة مراحل :

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 مستثنيا منه ما يتعارض مع السيادة الوطنية ، وعمل هذا القانون على تكريس الفصل بين العمل في الوظيفة العامة ومجال العمل في اطار العلاقة التعاقدية ، تطبيقا للتشريع الفرنسي .

وقد كانت أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بصدور قانون الاساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966 ، والذي لم يستثن من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية غير أن عملية توحيد العمل ، فشلت بسبب صدور مرسوم تنظيمي سنة 1966م وعلق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الاقتصادية بشروط تحدد عن طريق التنظيم الذي لم يضر ، إذ استمر عمليا مجال التفرقة في تطبيق القواعد والاحكام المنظمة لعالم الشغل .

ب – قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 م : تجسدت أول محاولة لتنظيم الاجتماعي للعمل يتماشى مع المفهوم الاشتراكي بصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي كرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال غير لأت هذه الاحكام والنصوص لم تتل إلى درجة التنظيم الموضوعي لعلاقات العمل بشكل كامل ، بسبب الاختلاف الواضح في قطاعات العمل المختلفة وعدم التجانس مثل الاحكام الخاصة بالاجور ...

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

أ – القانون الاساسي العام للعامل

لقد تميزت هذه الفترة بإصدار تشريعات هامة في مجال العمل اهمها القانون الاساسي العام للعامل سنة 1978 الملغى الذي يسعى إلى توحيد مجال العمل والعمال وذلك من خلال مايلي :

- من حيث علاقة العمل : ويظهر هذا التوحيد من خلال تعريفه للعامل سواء في القطاع الاداري أو في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص ، مع الاحتفاظ بالفصل بين العلاقة القانونية والتنظيمية والعلاقة التعاقدية .
- من حيث الحقوق والواجبات : حيث ساوى بين العمال في الحقوق والواجبات في جميع القطاعات العمل المختلفة من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل ، مثل الربط بين الاجر والعمل الواجب تأديته .

ب – القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية : صدر هذا القانون سنة 1989 في إطار الاصلاحات السياسية والاقتصادية لعالم الشغل ، وقد أدخلت نوع من الليونة في التسيير سميت بإستقلالية

المؤسسات ومنحت اشكال شركات المساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة تمتلك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو غير مباشرة جميع الاسهم أو الحصص .

3 – تطور التشريعات العمل من 1989 م إلى الان

بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 1989م الذي أقر مبدأ الديمقراطية والأصلاحات الشاملة وأكد على حق العمل وحمائته ، والمساواة في الحقوق والواجبات ، ونتيجة هذا الوضع الجديد صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل ، والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي ، 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
- القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل
- قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل