

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

المحاضرة الثانية: مصادر قانون العمل.

1-مصادر قانون العمل:

تعود نشأة أحكام وقواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل في النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الهيئات المختصة ثم مصادر خارجية تشكل قواعد قانون العمل، التي تصدر عن المنظمات الدولية المتخصصة في شكل معاهدات واتفاقيات وهي كالتالي:

1-1-المصادر الداخلية: يندرج تحت المصادر الداخلية نوعين وهما:

1-1-1-المصادر الرسمية:

أ- المبادئ والقواعد الدستورية: يأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة والمصدر الاول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين، وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الاحكام والمبادئ العامة للعمل ومن بينها دستور سنة 1996 و2016 اللذان اكدا على العديد من المبادئ في مجال العمل منها: الحق في العمل، الحق في الحماية، الحق في الإضراب، وهي الاحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن.

وعليه فهذه الأحكام العامة الواردة في الدستور تمثل الاطار العام المحدد والموجه لمضمون قانون العمل.

ب- النصوص التشريعية: حيث يعتبر البرلمان أعلى هيئة مكلفة بالتشريع، حيث يقوم بمناقشة القوانين والمشاريع وتحسينها والمصادقة عليها، خاصة ما تعلق منها بالعمل وقوانين الضمان الاجتماعي ويتم ذلك من خلال غرفتيه.

ت- النصوص والأحكام التنظيمية: هي عبارة عن أوامر تأخذ الطابع التنفيذي يصدرها رئيس الجمهورية في شكل مراسيم رئاسية، كما يصدر عن الحكومة ما يسمى بالمراسيم التنفيذية وتصدر عنها ممثلة بالوزير الأول، حيث يعود إليها الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون، لذا فإنّ النصوص التنظيمية تحتل جانبا هاما في المجال التنظيمي للعمل خاصة في مجال منازعات العمل والأحكام التنظيمية الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل وغيرها من المجالات، وهذا لعدم قدرة النصوص التشريعية الاحاطة بمختلف الجوانب العملية (التطبيقية).

ث- الأحكام القضائية: تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون وذلك انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده واستكمال النقص الذي يشوبها.

1-1-2- المصادر الغير رسمية: وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل:

أ- الفقه: للفقه أهمية عملية في وضع وانشاء قواعد وأحكام قانون العمل، حيث ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية، منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل والسعي إلى احداث التوازن بين طرفي العلاقة في العمل.

ب- **العرف والعادات المهنية:** حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، ويتميز العرف بأنه قد يكون محلي وذو طابع مرتبط بالمنطقة أو يخص غالبا مهنة أو نشاط معين، وعليه فإنّ هذه الأعراف والممارسات المهنية تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدى، يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الاخذ بها من طرف المشرع مثل: الاتفاقيات الجماعية، الانظمة الداخلية للمؤسسة، النقابات المهنية، وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل مثل: مهلة الاخطار المسبق قبل انتهاء العقد، التعويض عن التسريح التعسفي

ج- **الاتفاقيات الجماعية:** تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الهامة والمميزة لقانون العمل لكونها تتبع من الارادة الحرة لأطراف علاقة العمل، حيث تعالج الاتفاقيات الجماعية شروط التشغيل والعمل وفقا لما جاء في المادة 120 من القانون 11_90 . كما تعتبر الاتفاقيات الجماعية اتفاق ارادي بين أطراف العمل تتضمن شروط العمل وقواعد تحكم هذه العلاقة، كما تم التوصل إليها من خلال التفاوض، لذا من اهم شروطها أن تتضمن شروطا وظروفا أحسن من تلك التي أقرها التشريع.

د- **اللوائح والأنظمة الداخلية:** هي اللوائح او القوانين الداخلية التي يضعها رب العمل تحكم سير العمل داخل المنظمة من النواحي الادارية والفنية والأمنية والصحية، ويجب على العامل الالتزام بها سواء كان التحاقه بالمنظمة قبل أو بعد وضع اللوائح .

وقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في المادة 77 من قانون العمل بأنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها واجراءات التنفيذ" ومن هنا فإنّ النظام الداخلي الزامي بالنسبة للمؤسسات التي عدد عمالها 20 عاملا فأكثر بهدف حفظ النظام الداخلي مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية السارية وعدم مخالفة أحكامها وضرورة عرض هذه الأنظمة على ممثلي العمال لبدء الرأي فيها قبل تطبيقها.

1-2-2-المصادر الخارجية:

1-2-1-منظمة العمل الدولية: انشأت هذه المنظمة بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى 1919 بمقتضى معاهدة فيرساي في مؤتمر السلام وبإلحاح من النقابات العمالية، وهي هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل تابعة لهيئة الأمم المتحدة وتعمل في اطار التعاون الثلاثي بين الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل وتتكون من الهياكل والأجهزة التالية:

أ-مكتب العمل الدولي: هو عبارة عن جهاز اداري تنفيذي من مهامه جمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بالشؤون العمالية وانظمة العمل ويراقب تنفيذ الاتفاقيات الدولية للعمل ومقرها في جنيف وله مكاتب اقليمية في عدة مناطق.

ب-المجلس الاداري: هو هيئة تنفيذية للمنظمة ويتصب الاضافة لتعيين مدير المنظمة بتحضير جدول اعمال المؤتمر ومراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية وغيرها.

ج-مؤتمر العمل الدولي: وهو أعلى هيئة في المنظمة ويعقد هذا المؤتمر دوراته مرة واحدة في السنة، ويختص المؤتمر بوضع الاستراتيجيات العامة للمنظمة ومناقشة التقارير المقدمة وقرار الميزانية والاتفاقيات والتوصيات وتعديل دستور المنظمة...

1-2-2-منظمة العمل العربية: انشأت سنة 1965 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية وتظم جميع الدول العربية الاعضاء في جامعة الدول العربية وقامت بوضع عدة اتفاقيات وقدمت عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وعمل المرأة وتبعاً لذلك تقوم هذه المنظمة بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية عربية، بحيث تصادق عليها الدول الاعضاء وتسعى على ضمان مواكبة تشريعاتها والوطنية.

منظمة العمل العربية: تعتبر هذه المنظمة التي أنشأت سنة 1965 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية.