

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

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

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هوري أحلام.

محاضرة حول 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 الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين، وقد

تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام 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 الأحكام 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: يبقى الدستور عبارة عن قواعد ومبادئ عامة بحاجة لنصوص تشريعية من أجل تطبيقها، حيث يعتبر البرلمان أعلى هيئة مكلفة بالتشريع، فيقوم بمناقشة القوانين والمشاريع وتحسينها والمصادقة عليها، خاصة ما تعلق منها بالعمل وقوانين الضمان الاجتماعي ويتم ذلك من خلال غرفتيه:

_الغرفة الأولى: تمثل المجلس الشعبي الوطني(ينتخب أعضائه لمدة 5 سنوات).

_الغرفة الثانية: تمثل مجلس الأمة (ينتخب أعضائها لمدة 6 سنوات)

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 وذلك نتيجة لعدم قدرة النصوص التشريعية الاحاطة بمختلف

جوانبه العملية، كما هو الشأن بالنسبة لتنظيم مجال منازعات العمل والأحكام التنظيمية الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل والقوانين الأساسية الخاصة لبعض الفئات من العمال وغيرها من المجالات الأخرى.

ث- **الأحكام القضائية:** تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون وذلك انطلاقاً من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده واستكمال النقص الذي يشوبها، ومع أنّ مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للمحاكم بالتشريع، فقد اعتبر جانب من الفقه العديد من الأحكام مصدراً رسمياً للقانون، لأنّ القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب وهو ملزم بالبحث عن الحلول للنزاعات المعروضة عليه سواء في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها.

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 وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل، حيث ساهمت الأبحاث والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنصوص القانونية التي تتجاوب مع المطالب الاجتماعية في المحيط العملي، كما ساهمت كذلك في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية، منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل والسعي إلى إحداث التوازن بين طرفي العلاقة في العمل.

ب- **العرف والعادات المهنية:** يتميز العرف باعتباره مصدرا لقوانين العمل نظرا لتمييزه بالواقعية والتنوع 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 التعاقدي، يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الاخذ بها من طرف المشرع مثل: الاتفاقيات الجماعية، الأنظمة 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 تنبع من الارادة الحرة لأطراف علاقة العمل، حيث تعالج الاتفاقيات الجماعية شروط التشغيل والعمل وفقا لما جاء في المادة 120 من القانون 11_90، كما جاء في مضمون المادة رقم 114 من القانون 11_90 المتعلق بعلاقات العمل في الجريدة الرسمية العدد 17 ضمن الباب السادس الخاص بالتفاوض الجماعي: "أنّ الاتفاقية هي عبارة عن اتفاق مكتوب يتضمن شروط العمل والتشغيل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية تبرم داخل الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة المستخدمين او تنظيم او عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية ومع تنظيم او عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى" .

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 التعليمات أو اللوائح الداخلية التي يضعها رب العمل (لوائح تنظيمية او لوائح جزائية) 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 الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها واجراءات التنفيذ"، ومن هنا فإنّ النظام الداخلي (القانون 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 لبداء الرأي فيها قبل تطبيقها.

1-2-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 بمقتضى اتفاق خاص أبرم

بتاريخ 30 ماي 1946 وتعمل في اطار التعاون الثلاثي بين الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل على نشر نشاطها في جميع أنحاء العالم، وتتكون من الهياكل والأجهزة