

العدة الزمنية : ساعة ونصف

الاستاذة : بوعكاز اسماء

المقياس : قانون العمل

المحور الثاني: مصادر قانون العمل

ثانيا- المصادر الداخلية لقانون العمل-

اولا- المصادر الخارجية لقانون العمل

أ- المصادر الرسمية

1- الدستور

النصوص والقواعد التشريعية --

3- النصوص التنظيمية

4- الاجتهاد القضائي

ب- المصادر غير الرسمية

1- الفقه

2- العرف

3- الاتفاقيات الجماعية

4- الاظمة الاداخلية للمؤسسات المستخدمة والموانح التنظيمية

أ- منظمة العمل الدولية

ب- المجلس الاوروبي

ج- المنظمة العربية للعمل

المحاضرة رقم 6: المحور الثاني

المحور الثاني : مصادر قانون العمل

يشترك قانون العمل في مصادره مع غيره من فروع القانون اذ تعد المصادر العامة للقانون المتبع الاساسي لقواعد قانون العمل، ويتميز قانون العمل بوجود عدة عناصر اضافية ذات طبيعة مهنية ، واخرى ذات طبيعة دولية وسنحاول في هذا المحور التطرق لها بشيء من التفصيل .

-اولا - المصادر الخارجية لقانون العمل : ساهمت المنظمات الدولية في تحسين وضعية وظروف العمل وتوحيد القوانين بين مختلف الدول سبل التعاون الصادرة من منظمات العمل الدولية والعربية.

-1- منظمة العمل الدولية : بدأت الارهاصات الاولى لتدويل قانون في اواخر القرن التاسع عشر الا ان الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح الا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهازا من اجهزة عصبة الامم واستقلت المنظمة عن العصبة ماليا وعضويا ، فلم تعد العضوية فيها مرتبطة بالعفوية في عصبة الامم ولذا باتت هذه المنظمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصبة وفي سنة 1946 اصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الامم المتحدة .

وكان للضرورة الاقتصادية سنة 1939 اثر واضح على الاهتمام الدولي بقطاع العمل حيث تصدرت منظمة العمل

الدولية لمعالجة مشاكل العمال وحياتهم ، وحددت المنظمة الدولية للعمل جملة من الاتفاقيات مثلت مختلف جوانب

علاقة العمل منها :

*الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل .

*الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

*الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الاسبوعية.

-ب- المجلس الاوروبي: تعتبر منظمة اقليمية اوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية ابرمت في بريطانيا

سنة 1942 وتضمن 40 دولة اوروبية ، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الاطراف في اوربا

بشان العمل.

-ج- المنظمة العربية للعمل : انشأت سنة 1971، كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية قصد النهوض لقضايا العمل

-العربية على اختلاف اشكالها وموضوعها مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية واهم جهود المنظمة كان اقرار

الاتفاقية العربية للحريات النقابية 1971، وتختص المنظمة بموجب المادة الثالثة من دستورها في ما يلي :

*تنسيق الجهود العربية في مجال العمل

*توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية بقدر الامكان .

*انجاز الدراسات والابحاث العمالية المختلفة.

*تقديم المعونات التقنية في مجال العمل للدول العربية التي يتطلبها.

*وضع تخطيط لنظام التأمينات الاجتماعية .

*تخطيط وتنظيم التدريب المهني للعمال .

*اعداد القانون العربي للعمل.

واصدرت منظمة العمل العربية اتفاقيات لتحسين ظروف العمال كان اهمها:

-الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 والمتعلقة بتمثيل الايدي العاملة المعدلة باتفاقية الرابعة الصادرة

.1975/03/13

-الاتفاقية رقم 3 المؤرخ 1971/03/27 المتعلقة بالمستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية .

-الاتفاقية رقم 8 المؤرخ في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.

-ثانيا- المصادر الداخلية لقانون العمل : وتقسم الى مصادر رسمية واخرى تتمثل في :

-أ- المصادر الرسمية و تتمثل في:

١- الدستور: المبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الاطار العام المحدد والموجه لمضمون الاحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل سواء عند انشائها او تعديلها او الغائها، و يعتبر الدستور تشريعا اساسي للدولة يتضمن المبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع ومن بين هذه المبادئ التحكم بالعمل ومن بينها الحق في العمل والحق النقابي وكذا الحق في الاضراب .

وهو ما يجسد مراجعة مختلف الاحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية ويمثل المجلس الدستوري الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الاحكام والنصوص لاسيما تلك المتعلقة بالحقوق الاساسية المرتبطة بعلاقات العمل للمقاييس والمبادئ الدستورية وذلك عن طريق الآراء والقرارات التي يصدرها.

و يتضمن مجموعة من المبادئ الاساسية في مجال العمل لا تصلح للتطبيق في ذاتها بل تعد بمثابة موجهة الى المشرع في اصدار القوانين التي تكفل اعمالها ومن اهم تلك المبادئ في اصدار القوانين التي تكفل اعمالها ومن اهم تلك المبادئ اعتبار العمل حق وشرف وواجب ولا يجوز فرض اي عمل جبرا اعتبار العمل حق وشرف وواجب ولا يجوز فرض اي عمل جبرا على المواطنين الا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل.

اذ تكفل الدولة للمواطنين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من اعمال وبتحديد ساعات العمل وتقدير الاجور والتامين الاجتماعي والتامين الصحي والتامين ضد المطالبة وتنظيم حق الراحة والاجازات .

٢- النصوص والقواعد التشريعية: وهي مجموعة نصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور، ويمثل التشريع جميع النصوص التشريعية والتنظيمية " القانون والقانون العضوي المراسم المراسيم التنفيذية والقرارات الوزارية ، اللوائح ، المناشر ، التعليمات"

وتحتل هذه القواعد المرتبة الاولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل وتتمثل في الحق النقابي ضمن نص المادة *** من الدستور الصادر في 2020/12/30 .

فالتشريع يعد المصدر الاساسي لقانون العمل في الوقت الحالي و المصدر الرسمي الاصلي الاول الذي يرجع اليه لمعرفة القواعد التي تحكم علاقات العمل .

٣- **النصوص التنظيمية** : تحتل جانبا هاما في المجال التنظيمي للعمل لعدم قدرة النصوص التشريعية الاحاطة بمختلف جوانب العملية كما هو الشأن بالنسبة للتنظيم مجال المنازعات العمل والاحكام التنظيمية الخاصة لمجال الوقاية الصحية والامن في محيط العمل وكذلك القوانين الاساسية الخاصة لبعض الفئات من العمل وغيرها من المجالات الاخرى .

٤- **الاجتهاد القضائي** : اعتبرت الاحكام القضائية مصدرا ماديا في العديد من الاحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية باعتبارها مبادئ واجتهادات قضائية تفصل في مختلف الدعاوى المعروضة امام الجهات القضائية وهو الامر الذي يدفع كل من السلطات التشريعية والتنظيمية وارباب العمل والعمال من خلال الاتفاقيات الجماعية التي تبين المبادئ القضائية والاعتداد بها هذا حرصا على استقرار المعاملات فيما بين اطراف علاقة العمل هذا وتلزم الجهات القضائية بالفصل في النزاعات المعروضة امامها حتى وان تعذر وجود نص قانوني او تنظيمي او اتفاقي والا توبع بجريمة انكار العدالة.

والنظام القانوني الجزائري لا يقر للقضاء بالدور الفعال في ارساء مبادئ وقواعد قانوني الا ان المحكمة العليا اعتبرت هيئة قضائية عليا لتوحيد الاجتهاد القضائي واحكام المحاكم الا ان ذلك لا يمنعها من تفسير المسائل الغامضة.

ب- **المصادر غير الرسمية وتتمثل في :**

١- **الفقه**: ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صاغة العديد من الاحكام والنظم القانوني ذات الابعاد

الاجتماعية منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل والتخلي عن احادية مبدا سلطان الارادة في السيطرة على

العلاقات المهنية بل هناك احكام تفرض من جانب الدولة لتحقيق التوازن بين طرفين العلاقة.

الدراسات الفقهية تتناول قوانين العمل بالشرح والوقوف على الجوانب الغامضة فيها واقتراح الحلول اللازمة لها

على المشرع ولا يعد الفقه مصدرا من مصادر القانون لكنه يقوم بدور اساسي في شرح النصوص وابرار

المبادئ العامة فيها ، والمساهمة في تحضير الاصلاحات في انشاء قانون العمل عن طريق توجيه التشريع والقضاء ويقوم الفقه باقتراح تعديلات النصوص الغامضة او المتضاربة او اعداد نصوص اخرى او التأثير على العمل القضائي.

- ٢- العرف: تناقص دور العرف في مجال قانون العمل امام تكاثر التشريعات الا انه لا زال المصدر الرسمي الثاني بعد التشريع ويكمل نقصه خاصة في المسائل المهنية والحرفية الاقليمية بل ان المشرع نفسه كثيرا مما يحيل الى قواعد العرض في بعض مسائل العمل مثل تقديم الاجر عند تخلف الاتفاق عليه .

- ٣- الاتفاقيات الجماعية: وهي عبارة عن اتفاق تنظم بموجبه شروط العمل وظروفه بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية او مندوبي المستخدمين وبين صاحب العمل او منظمات اصحاب العمل من جهة اخرى، هذا ويشترط في هذا الاتفاق ضمان ظروف العمل.

عرفت المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981التفاوض الجماعي " في مفهوم الاتفاقية يشمل مصطلح المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب الاعمال او واحدة او اكثر من منظمات اصحاب الاعمال من جهة ومنظمة عمال او اكثر من جهة اخرى من اجل :

*تحديد شروط العمل والتشغيل.

*تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال.

*تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل او منظماتهم او منظمات العمال.

هذا وفي الغالب تمنع اتفاقية العمل الجماعية امتيازات للعمال اكثر من تلك التي يمنحها القانون وهو الامر رقم

21/96 بقوله " يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة اضافية لا تقل عن عشرة ايام عن سنة العمل الواحدة

تحدد الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة ".

هذا وعرف الامر رقم 21/96 المعدل والمتمم للاتفاق الجماعي على انه " اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا او عدة

عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة او عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن ان يشكل

ملحقا للاتفاقية الجماعية ".

٤- الانظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة واللوائح التنظيمية :حسب المادة 75 من القانون رقم 11/90

التي اوجبت النظام الداخلي على كل مؤسسة تشغل 20 عاملا فاكثر ، ويشمل قواعد سير العمل داخل المؤسسة

المستخدمة وهو وثيقة مكتوبة يحدد المستخدم فيها ، وجوبا القواعد الخاصة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية

والامن والانضباط وطبيعة الاخطاء المهنية ودرجات عقوباتها واجراءات تنفيذها لكن ضمن نطاق التشريع

والتنظيمات السارية.

ويعد المستخدم النظام الداخلي تحت رقابة مفتشية العمل والقضاء بعد اخذ رأي ممثلي العمل ويجب اشهاره والا اعتبر لاغيا وهو ما اكدته المحكمة العليا ".... ينتج عن عدم ايداع النظام الداخلي قبل اتخاذ الاجراءات التأديبية بطلان هذه الاجراءات لإشهار محتوى النظام الداخلي وبالأخص التعليق في اماكن العمل ...'

اما اللوائح التنظيمية فتعد احد المصادر الحرفية للقواعد التي تحكم علاقات العمل وتتمثل فيما يضعه رب العمل من لوائح تتضمن القواعد التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية للعمل وهي اما ان تكون لوائح تنظيمية تتناول المسائل المتعلقة بتنظيم العمل او لوائح جزاءات توقع على العاملين في حال ارتكابهم مخالفات العمل وتلعب هذه اللوائح دورا هاما في تحديد حقوق وواجبات العمال .

وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخل بهدف المحافظة على الاستقرار والامن في محيط العمل مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية وقد صنفها محكمة النقض الفرنسية على اساس انها سند تنظيمي ينبع من القانون الخاص.

