

المصادر المختلفة لتشريعات العمل في الجزائر:

تعود نشأة أحكام قانون العمل إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية تتمثل فيما يلي:

أولاً- المصادر الداخلية:

وهي تتمثل أساساً في مجموعة النصوص القانونية التي تصدر عن الهيئات المختصة في الدولة وهي تنقسم بدورها إلى قسمين:

1/ مصادر داخلية رسمية: تتمثل في:

أ/ الدستور: يمثل المصدر الأول والأساسي لمختلف القواعد والأحكام التي تتضمنها مختلف القوانين، فهو يأتي في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة، وبالنسبة لقانون العمل نجد أن الدستور الجزائري نص على معظم ما يتعلق بظروف العمل وما يتعلق به من حقوق وحرقات وخاصة دستور 1996 الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل منها: الحق في العمل، الحق في الحماية، الحق في الإضراب، الحق النقابي، الحق في الراحة، التأمين والضمان الاجتماعي....

ب/ النصوص والقواعد التشريعية:

تتمثل في جميع القوانين المتعلقة بالعمل وعلاقات العمل، والتي تصدر عن الهيئة التشريعية في الدولة (البرلمان) ومن أمثلة النصوص التشريعية الخاصة بتنظيم مجال العمل وعلاقاته الفردية والجماعية تشريع 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل في كل القطاع الاقتصادي سواء كان تجاري أو صناعي عام أو خاص، أيضاً تشريع 04/90 المتعلق بطرق وإجراءات تسوية المنازعات الفردية في علاقات العمل.

ج/ النصوص التشريعية الفرعية:

نظراً لتنوع واختلاف مجالات العمل من جهة، وكذا عدم قدرة الإحاطة بجميع جوانب قانون العمل فقد ترك للسلطة التنفيذية مهمة تنفيذ القوانين وتفسيرها أو تكملة النقص الذي جاء فيها وذلك عن طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية ثم الوزير الأول بواسطة المراسيم التنفيذية، ثم أعضاء الحكومة كل حسب مجال اختصاصه عن طريق القرارات الإدارية والمناشير والتعليمات وذلك في حدود الصلاحيات المخولة لهم.

2/ المصادر الداخلية غير الرسمية:

وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل وهي تتمثل في:

أ- الفقه :

يمثل الفقه أهمية عملية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل، حيث ساهمت الآراء والأبحاث والدراسات الفقهية في مساعدة المشرع على صياغة العيد من الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية ذات الأبعاد الاجتماعية والتي تتجاوب مع المحيط العمالي ومن أمثلتها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل، وأيضاً التخلي عن مبدأ سلطان الإرادة في السيطرة على العلاقات المهنية ليحل محله مبدأ سيادة القانون بهدف تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة .

ب- العرف والعادات المهنية :

رغم التدخل الواسع للدولة في سن قواعد وأحكام قانون العمل إلا أن الأعراف والعادات المهنية لازال لها دور في إنشاء قواعد قانون العمل، حيث نجد أن بعض الأحكام والقواعد تنشأ عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل وذلك من خلال إتباع سلوك مهني معين بصفة مكررة ومنظمة ومستقرة، فيسود بالتالي الاعتقاد بالزامية هذه العادة فتصبح بالتالي عرفاً آمراً، وعليه فإن هذه الأعراف والممارسات المهنية يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية يأخذ بها المشرع ويعتمدها القضاء في الفصل في مختلف نزاعات العمل.

ج- الاتفاقيات الجماعية:

تعتبر من المصادر الهامة لقانون العمل لأنها تتبع وتصدر عن الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، فهي اتفاق مكتوب يتم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، حيث تشمل الاتفاق على شروط العمل وعلى تحديد مناصب العمل، الأجور، ساعات العمل....

د- اللوائح والأنظمة الداخلية للعمل:

وهي عبارة عن قواعد موضوعية من طرف صاحب العمل والمؤسسة والتي يكون عليه عرضها إلزامياً على العمال لإبداء الرأي بها، وبعد عرضها على مفتشية العمل للمصادقة عليها تعتبر بمثابة النظام الداخلي للمؤسسة بصفة رسمية. وعليه فإن طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر من مصادر قانون العمل وكمصدر احتياطي من جهة أخرى للحكم في النزاع المعروض عليه.

ثانياً: المصادر الخارجية:

نظراً للتقارب الجغرافي بين الدول وكثرة وسائل الاتصال، وكذا التشابه في الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال كل هذه الأسباب أدت بمختلف الدول إلى أن تدعو إلى إبرام اتفاقية ثنائية الأطراف ومتعددة الأطراف في مجال العمل من أجل إنشاء تنظيمات دولية وإقليمية للعمل والتي عملت على إنشاء قانون عمالي مشترك، وبالتالي إثراء التشريعات الداخلية لمختلف الدول. وعلى هذا الأساس يعتبر أول مصر خارجي لقانون العمل:

أ/ منظمة العمل الدولية:

أنشئت بمقتضى معاهدة فارساي سنة 1919 بعد الحرب العالمية الأولى في مؤتمر السلام بالحاح من النقابات العمالية، وهي تهتم بتوحيد التشريعات العمالية ووضع تشريع دولي بشأنه، كانت تابعة لعصبة الأمم المتحدة ثم الأمم المتحدة بعدها كجهاز مستقل تابع لها بهدف تحسين وضع وظروف العمال وتحقيق التوازن بين مطالب العمال وأصحاب المؤسسات.

وقد صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية من بينها الاتفاقية رقم 3 الخاصة بحماية الأمومة – الاتفاقية رقم 58 سنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل.

ب/ المجلس الأوروبي:

يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942، وتضم 40 دولة أوروبية، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الأطراف في أوروبا بشأن العمل. ومن

أمثلة الاتفاقية المتعددة الأطراف المبرمة في مجال العمل: اتفاقية تجريم العمل الشاق، اتفاقية الحرية النقابية، اتفاقية حماية الحقوق والحريات الأساسية للعمل....

ج/ منظمة العمل العربية:

تعتبر هذه المنظمة التي أنشئت عام 1970 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، حيث قامت بوضع عدة اتفاقيات وتقديم عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وتنقل اليد العاملة، والمرأة العاملة وغيرها من المسائل التي تهم العمال. وتبعاً لذلك تقوم هذه الهيئات بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية بحيث تصادق عليها الدول ومن بينها الجزائر، وتسعى إلى ضمان مواكبة تشريعاتها الوطنية لها.