

ثانيا : مصادر قانون العمل : تقتضي دراسة مصادر قانون العمل تحديد طرق نشوء قواعده و أحكامه التي تتميز بأصالة ملحوظة فالى جانب العقود و القواعد التي تسنها السلطات الرسمية في الدولة من قوانين و تنظيمات ، توجد في الواقع مجموعة من القواعد يضعها أطراف علاقة العمل أنفسهم ، و مجموعة أخرى تصدر في إطار التنسيق و التعاون بين الدول في إطار المعاهدات و الاتفاقيات الدولية ، و على هذا الأساس يمكن تقسيم هذه المصادر إلى نوعين ، مصادر قانونية و مصادر اتفاقية.

I-المصادر القانونية لقانون العمل : تنقسم المصادر القانونية لقانون العمل إلى مصادر قانونية ، و أخرى اتفاقية

1-التشريع : يعتبر التشريع المصدر الأول من المصادر القانونية الوطنية لجميع فروع القانون بما فيها قانون العمل و يتفرع هذا التشريع إلى ثلاث صور ، تشريع أساسي ، تشريع عادي ، تشريع فرعي .

1-1 التشريع الأساسي: بالنظر إلى أهمية بعض القواعد المنظمة لعلاقات العمل ، عني الدستور الجزائري بالنص عليها باعتبارها تشكل المبادئ العامة و الأساسية في تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية ، و من أهم المبادئ الدستورية التي اهتمت بها الدساتير لا سيما الجزائرية الحق في العمل ، الحق في الحماية و الأمن ، الحق في الراحة و الحق النقابي ، الحق في الإضراب (1)

(1) انظر المواد من 66 إلى 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

1-2 التشريع العادي : يقصد بالتشريع العادي النصوص التي تضعها السلطة التشريعية في الدولة ، و في حدود اختصاصاتها المبينة في الدستور ، و تطبيقا للقواعد الدستورية المذكورة أعلاه ، أصدر المشرع جملة من النصوص نذكر منها :

القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل .

القانون 90-04 المعدل و المتمم و المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية .

القانون 90-11 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل

القانون 90-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الملغي للقانون 90-02 .

القانون 90-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الملغي للقانون 90-14

1-3 التشريع الفرعي : أدى تنوع مجالات و مواضيع قانون العمل إلى جعل أغلب النصوص القانونية العادية عاجزة عن تنظيم كل علاقات العمل و ما تنتج من آثار مباشرة و غير مباشرة ، و هو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل التقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و فعالة ، و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم و قرارات و تعليمات و هي الأدوات التي تختص بها السلطات التنفيذية⁽²⁾ ، و من جملة النصوص التنظيمية الكثيرة المتعلقة بعلاقات العمل و التي صدرت تطبيقا للتشريعات العادية نذكر منها :

المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06-01-2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها

المرسوم التنفيذي 23-364 المؤرخ في 17-10-2023 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية و المحلية للتحكيم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و سيرها .

(2)أهمية سليمان ، (محاضرات في قانون العمل) ، مرجع سابق ، ص 09

المرسوم التنفيذي 91-272 المؤرخ في 10-08-1991 المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة .

المرسوم التنفيذي 91-481 المؤرخ في 14-12-1991 المحدد لكيفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل

المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ 12-05-1993 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

3-العرف : يعتبر العرف المصدر الثالث للتشريع حسب المشرع الجزائري ، و العرف هو مجموعة القواعد التي يجري إتباعها على سبيل الاعتياد بحيث يسود الاعتقاد بالزميتها ، و في نطاق قانون العمل فإنه كثيرا ما تنشأ قواعد عرفية بين أوساط مهن أو حرف أو مناطق معينة ، ذلك أنه و إن انكمش دور العرف في فروع القانون الأخرى بسبب ازدياد دور المشرع ، لكن العرف احتفظ بدوره في قانون العمل بسبب الطابع الواقعي لهذا القانون .

II-المصادر الاتفاقية لقانون العمل : فضلا عن المصادر القانونية لقانون العمل و التي تنشأ بمقتضى نص في القانون ، يستند قانون العمل إلى مصادر اتفاقية ذات طبيعة دولية و وطنية

1-المصادر الاتفاقية الدولية لقانون العمل : أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى حق الإنسان في العمل ، حيث نصت المادة 23 منه على (لكل شخص الحق في العمل ، و له حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق بالحماية من البطالة ...)

إلا أن الاهتمام الدولي بتنظيم علاقات العمل سبق ذلك بكثير ، حيث بدأت الإرهاسات الأولى لتدويل قانون العمل في أواخر القرن 19 إلا أن الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح إلا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهاز من أجهزة عصبة الأمم ، لتستقل هذه عن العصبة ماليا و عضويا ، لذا ضلت هذه المنظمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصبة و في عام 1946 أصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة .⁽³⁾

حيث كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير و بارز في رعايتها للعديد من المؤتمرات الدولية المتعددة الأطراف ذات الصلة بمجال العمل و التي تهدف إلى تطبيق قواعد عمل متماثلة في جميع الدول الموقعة على الاتفاقيات الناشئة عن هذه المؤتمرات . حيث تمكنت منظمة العمل الدولية من توحيد قواعد قانون العمل في الكثير من الأمور الحيوية بالنسبة لعلاقات العمل ، ففي دورتها التاسعة و الثلاثين المنعقد سنة 1956 أقرت اتفاقيات تتعلق بالخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال و تقلص ساعات العمل و وجوب مساواة أجور النساء و الرجال و إقرار الراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية و المكاتب المهنية .

و في السنوات الأخيرة أقرت هذه المنظمة اتفاقيات عمل أخرى تتعلق بتحريم العمل القسري ، كل هذا فضلا عن الاتفاقيات التي صادقت عليها غالبية الدول الأعضاء في مختلف الميادين ، كتنظيم شروط العمل و التفتيش و الضمان الاجتماعي و العلاقات المشتركة ، كما تعقد المنظمة مؤتمرات فنية تشارك فيها الحكومات و العمال و أصحاب الأعمال لدراسة شؤون العمل و الأمن الصناعي ، حيث أن مثل هذه المواضيع تهم الفئات

(3) محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2010 ، ص 27.

الثلاث ممثلة في المنظمة و ترسل النتائج التي يتم التوصل إليها في هذه المؤتمرات إلى الدول الأعضاء لتسترشد بها (4).

2-المصادر الاتفاقية الداخلية لقانون العمل (الاتفاقيات الجماعية): تندرج اتفاقيات العمل الجماعية ضمن المصادر الداخلية الاتفاقية أو ما يعرف بالمصادر المهنية لقانون العمل ، و هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه ، بين منظمة نقابية أو أكثر ، و بين صاحب عمل أو أكثر ممن يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك المنظمات بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل (5)، و بالتالي فإن اتفاقيات العمل الجماعية ترسم الإطار الذي يجب أن تتم ضمن نطاقه عقود العمل الفردية ، بمعنى أنه لا يجوز مخالفة أحكام اتفاقية العمل الجماعي عند إبرام عقد عمل فردي ، بحيث أصبح يعتبر باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا الاتفاق الجماعي الوارد في عقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة للعامل ، من جهة أخرى يجب ألا تخالف هذه الاتفاقيات قواعد النظام العام الواردة في قانون العمل . (6)

كما تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، و ذلك بتفصيل العام منها ، و تكيفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تلعب دورا رائدا في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاتها ، فقد

(4) غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011، ص 55

(5) محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 26.

(6) شواخ محمد الأحمد ، التشريعات الاجتماعية لقانون العمل ، الجزء الأول مديرية الكتب و النشر الجامعي ، سوريا ، 2007، ص 66.

يقتبس المشرع بعض الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها ، فيعمم بذلك حكمها لتشمل جميع الخاضعين لقانون العمل. (7)

(7) بن عزوز بن صابر ، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري : دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 120.