**3. مصـادر قانـون العمـل:**

تنقسم مصادر قانون العمل إلى فئتين: مصادر داخلية(وطنية)، مصادر خارجية(دولية).

**1.3 المصادر الداخلية:**

تتضمن هي الأخرى نوعين: إما مصادر رسمية أو مصادر غير رسمية(تفسيرية).

**3. 1. 1 المصادر الرسمية:**

**• الدستور**:

أول مصدر رسمي للقوانين بصفة عامة وخاصة ما تعلق منها بقضايا العمل، وهو مجموعة من القوانين الأساسية والمبادئ التي تضبط نظام الحكم وسياسة أي دولة.

جاء أول دستور للجزائر المستقلة في سنة **1963** تحت حكم **أحمد** **بن** **بلة**.

**• النصوص التشريعية**:

يبقى الدستور عبارة عن قواعد ومبادئ عامة بحاجة لنصوص تشريعية من أجل تطبيقها، ويعتبر البرلمان أعلى هيئة مكلفة بالتشريع يقوم بمناقشة القوانين والمشاريع، تحسينها والمصادقة عليها، خاصة ما تعلق منها بالعمل وقوانين الضمان الاجتماعي، ويتم ذلك من خلال غرفتيه:

الغرفة الأولى: تمثل المجلس الشعبي الوطني (ينتخب أعضاؤه لـ: 5 سنوات).

الغرفة الثانية: هي مجلس الأمة (ينتخب أعضاؤه لـ: 6 سنوات).

**• المراسيم الرئاسية:**

عبارة عن أوامر تأخذ الطابع التنفيذي، صادرة عن رئيس الجمهورية، بحيث يمتلك الرئيس العديد من السلطات بموجب القانون و الصلاحيات المخولة له.

**• المراسيم التنفيذية:**

تختص بها الحكومة وتصدر عنها ممثلة بالوزير الأول حاليا (رئيس الحكومة سابقا).

**• الأحكام القضائية:**

تصدر عن سلطة القضاء وأجهزتها المختلفة من: محاكم، مجالس القضاء، المحكمة العليا، تفصل في الدعاوى والمنازعات المرفوعة إليها.

ويلعب القضاء دورا بارزا في تفسير القوانين وتطويرها و إزالة أي غموض، و يسهر على التطبيق السليم لها، حتى بإمكان القاضي الاجتهاد و العمل على الفصل في نزاع في حالة ما إذا تعذر وجود نص قانوني صريح وواضح.

**3. 1. 2 المصادر غير الرسمية:**

**• الاتفاقية الجماعية:**

جاء في مضمون المادة 114 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل في الجريدة الرسمية العدد 17 ضمن الباب السادس الخاص بالتفاوض الجماعي: أن الاتفاقية عبارة عن اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، تبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما قد تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية مع تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى.

وتعالج الاتفاقيات الجماعية شروط التشغيل و العمل وفقا لما جاء في المادة **120** من القانون السابق، بالخصوص العناصر التالية:

التصنيف المهني، مقاييس العمل وساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل والتعويض عن المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، مكافأة فئات العمال المعنية بالمردود، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل الفعلي لمناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط، التغيبات الخاصة، إجراءات المصالحة للنزاع الجماعي، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، وأخيرا مدة الاتفاقية وكيفية مراجعتها.

إذن يمكن القول أن الاتفاقيات الجماعية هي اتفاق إرادي بين الأطراف السابقة الذكر تتضمن شروط عمل وقواعد تحكم علاقة العمل كما تم التوصل إليها من خلال التفاوض، لذا من أهم شروطها أن تتضمن شروطا وظروفا أحسن من تلك التي أقرها التشريع.

**• الأنظمة الداخلية للعمل:**

تتضمن مجموعة اللوائح الداخلية التي يضعها رب العمل(لوائح تنظيمية أو لوائح جزائية) ويكون على العامل الالتزام بها وعدم مخالفتها، ويكون مجبرا على ذلك بمجرد لتحاقه بالعمل سواء كان هذا الالتحاق قبل أو بعد وضع اللائحة(سيد محمود رمضان،2006،ص71).

وحسب نص المادة 77 من القانون 90/11: النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم-لزوما- القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط. كما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ.

و تنص المادتين 75 و 76 من نفس القانون ضمن الفصل السابع الخاص بالنظام الداخل بأنه: يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا، وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

وفي المادة الأخرى: يمكن للمستخدم الذي يشغل أقل من ذلك أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصية الأنشطة الممارسة.

وطبعا يتم إيداع أي نظام داخلي للمستخدم لدى مفتشية العمل المختصة للمصادقة على مدى مطابقته للتشريع والتنظيم، و عموما أي شرط ضمن النظام الداخلي من شأنه أن يلغي أو يحد حق للعمال كما هو منصوص عليه في القوانين والاتفاقيات الجماعية يعتبر لاغيا وعديم الأثر. (القانون 90/11، الجريدة الرسمية، العدد17).

**• العرف و العادات المهنية:**

يسري غالبا في أي قطاع مؤسساتي أو نشاط عادات وأعراف ضمن عمليات التشغيل والاستخدام، و تصبح مع مرور الوقت قواعد عمل دائمة تحكم علاقات العمل في الحالات العادية.

و يتميز العرف باعتباره مصدرا لقوانين العمل بأنه يمكن أن يكون محلي و ذو طابع مرتبط بالمنطقة أو يخص غالبا مهنة أو نشاط معين، بالرغم من أنه فقد جزءا معتبرا من أهميته ودوره مع تزايد تدخل المشرع في مختلف جوانب العلاقات المهنية.

**• الآراء الفقهية:**

يعتبر الفقه أحد المصادر غير الرسمية والتفسيرية لقانون العمل، فهو مصدر استرشادي تفسيري لعديد القوانين، يعمل على شرح القواعد القانونية وجلاء غموضها وتحليلها(أحمد عبد الكريم أبو شنب،2006، 71).

**3. 2 المصادر الخارجية:**

لم يعد تنظيم شؤون وقواعد العمل يقتصر على الشأن والإطار الداخلي، بل ظهرت حركة ومتطلبات راهنة من أجل توحيد ظروف العمل وقواعده على مختلف دول العالم(أواخر القرن19) من خلال تبني سياسة المعاهدات الدولية والتي تحرص على إبرامها اليوم منظمات مختصة تتقدمها: منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية.

وقد ساهمت عدة ظروف وعوامل في ضرورة اللجوء إلى مصادر خارجية منها:

بروز حركة التعاون النقابي دوليا، تشابه الظروف الاجتماعية والمهنية والاقتصادية للدول، تطابق أهداف العمال، الانتشار الإعلامي الواسع ووجود علاقات اقتصادية وسياسية متبادلة.

**3. 2. 1 منظمة العمل الدولية:**

تأسست عقب انتهاء الحرب العالمية الأولى بمقتضى معاهدة فرساي(1919) بباريس، وقبل ذلك كانت قد تبلورت فكرة التعاون الدولي لحل المشاكل العمالية وتدويل قانون العمل والبحث عن تحقيق العدالة الاجتماعية عالميا، لذا وافقت الدول على اقتراح إنشاء منظمة دولية للعمل خصص لها باب ضمن معاهدة فرساي(غالب علي الداودي،2011، 44).

تهدف هذه المنظمة الدولية إلى وضع قواعد دولية للعمل وتقديم المساعدات الفنية للحكومات في الجانب الاجتماعي ونشر المعلومات المتعلقة بقضايا العمل، تتشكل هذه المنظمة من ثلاث أجهزة رئيسية(هيثم حامد المصاروة، 2008، 50)، هي:

**-مكتب العمل الدولي:**

يتمثل في الأمانة العامة الدائمة للمنظمة، مقره جنيف، له مكاتب إقليمية في عدة مناطق من العالم، عبارة عن جهاز إداري تنفيذي يعمل على تيسير أشغال المنظمة ويخضع لإشراف المجلس الإداري.

**- المجلس الإداري:**

عبارة عن الجهاز التنفيذي للمنظمة والمشرف على أعمال المكتب، يقوم بتنظيم جدول الدورات وإعداد مشروع الميزانية، والدعوة لعقد المؤتمر العام والمؤتمرات الإقليمية ومختلف الاجتماعات.

**- مؤتمر العمل الدولي:**

يمثل السلطة العليا للمنظمة، ينعقد مرة كل سنة في جنيف، يضم أعضاء ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة (4 مندوبين لكل عضو: إثنان عن الحكومة وواحد للعمال وواحد لأرباب العمل). من مهامه مناقشة التقارير المقدمة من مدير المكتب، إقرار الميزانية، انتخاب أعضاء المجلس الإداري، مهام تشريعية تتعلق بالاتفاقيات والتوصيات، تعديل دستور المنظمة، وذلك لن يتأت إلا من خلال مصادقة الأعضاء والتصويت.

**2.2.3 منظمة العمل العربية:**

أنشئت في سنة 1965من قبل جامعة الدول العربية (التي يرجع تأسيسها إلى 1945)، وقد كان ذلك في إطار انعقاد مؤتمر وزراء عمل الدول العربية في بغداد، مقرها القاهرة (مصر)، تختص بشؤون العمل والعمال، وتضم جميع الدول العربية الأعضاء في جامعة الدول العربية(22 عضو).

حيث تجسدت فكرة تأسيسها بعد لقاء الوزراء ومختلف الوفود العرب في إطار أشغال مؤتمر العمل الدولي، والذي رسخ لفكرة إجراء لقاءات دورية بينهم قادت في الأخير إلى ضرورة إنشاء منظمة عربية للعمل.

وأول لقاء أو مبادرة جاءت من العراق الذي وجه دعوات للحكومات العربية لعقد أول مؤتمر في بغداد في 1965 هدفه التشاور لوضع قواعد المنظمة وقد تم ذلك كما تم الإقرار عن ميثاق ودستور المنظمة، وجاءت سنة 1972 كسنة فعلية لمباشرة العمل.

من بين أهم أهدافها:

- العمل على تنسيق الجهود بين الدول الأعضاء في ميدان العمل و العمال.

- تنمية الحقوق والحريات النقابية.

- تطوير تشريعات العمل.

- تحسين ظروف العمل ووسائل الأمن والسلامة المهنية.

- تنمية علاقات العمل.

تتكون المنظمة من الأجهزة التالية:

**المؤتمر العام:** يضم ممثلين عن حكومة الدولة، ممثل عن النقابة، ممثل عن أصحاب العمل.

**مجلس الإدارة:** دوره متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر.

**مكتب العمل العربي:** عبارة عن هيئة إدارية من أدواره إعداد جدول المؤتمر.(بن عزوز بن صابر،2010، 100)