

**02-01-03 : المصادر التفسيرية : وتتمثل التفسيرية لقانون العمل فيما يلي:**

❖ **العرف والعادات المهنية:** يعتبر العرف مصدر من مصادر قانون العمل ويقصد به إتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك معين بصورة منتظمة ومستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة ولكي يصبح سلوك العامل وصاحب العمل عرفا و مصدرا من مصادر قانون العمل يجب أن يتوافر فيه ركنان : ركن مادي و ركن معنوي ،

**الركن المادي :** يتمثل الركن المادي باعتياد وتكرار العامل وصاحب العمل على إتباع سلوك معين في نشاط معين وقد يكون هذا الاعتياد ايجابياً يظهر في صورة القيام بعمل، كما يمكن أن يكون سلبياً في صورة الامتناع عن القيام بعمل ما ،على أن يكون هذا العمل أو الامتناع بشكل ثابت ومستقر ويتكرر في الحالات المماثلة بشرط أن يمضي الزمن الكافي لاستقراره .

**الركن المعنوي:** يقصد بالركن المعنوي اعتقاد العامل وصاحب العمل بالزامية القاعدة المتبعة وضرورة احترامها وعدم مخالفتها واعتبار ذلك مخالفة قانونية تتطلب الجزاء

❖ **الاتفاقيات الجماعية :** تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا مهما من مصادر قانون العمل نظرا للدور الذي تلعبه في تقريب وجهات النظر بين العمال وأصحاب العمل في مجال العمل ،وكونها أيضا تتضمن على قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضا كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه

❖ **النظام الداخلي:** يعتبر النظام الداخلي مصدرا مهنيا من مصادر قانون العمل، ويتولى صاحب العمل بإعداده دون مشاركة العمال على أن لا يمس حقوقهم، ويجب على كل مؤسسة أن يكون لها نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملا وتتضمن هذه اللوائح التنظيمية مجموعة من التعليمات والتوجيهات والأوامر والاحتياطات الأمنية التي تصدر عن صاحب العمل، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية والأمنية والصحية، فضلا عن الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي. بهدف المحافظة على الاستقرار و الأمن في أماكن العمل .

**02-03 المصادر الخارجية لقانون العمل :**

❖ **الاتفاقيات الدولية :** يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966 من أهم مصادر قانون العمل ، و فضلا عن ما سبق، فقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية تكاد تتناول كل مواضيع وجوانب عالقات العمل،ومن أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل نجد مثلا مايلي:

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية والحق النقابي.
- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم : 06- 58 المؤرخ في 11 فيفري 2006
- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم : 83 -518 المؤرخ في : 03 سبتمبر 1983

❖ **الاتفاقيات الإقليمية** : بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الإقليمية للعمل كمنظمة العمل العربية التي تشكل مصدرا من مصادر قانون العمل نذكر منها:

- الاتفاقية العربية رقم: 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976
- الاتفاقية العربية رقم: 07 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية.
- الاتفاقية العربية رقم : 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور.

- ❖ **الاتفاقيات الثنائية** : إلى جانب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في منظمتي العمل الدولية و العربية، نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل كما هو الحال مع المملكة المغربية ودولة ليبيا نذكر منها:
- اتفاقية التعاون في مجال العمل واستخدام الموارد البشرية بين الجزائر و دولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1987 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89- 189 المؤرخ في 10 أكتوبر 1989
  - الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر و المملكة المغربية الموقعة بالجزائر 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في : 14 جويلية 1991.