

عنوان الدرس: مصادر قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى



مقدمة

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها وأولويتها إلى مصادر داخلية، وهي مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الدولة بما تتمتع به من سيادة وطنية واستقلال سياسي، ومصادر أخرى خارجية أو دولية، باعتبار أن الدولة الحديثة عضو في المجتمع الدولي يستوجب عليها احترام وتطبيق مختلف المعاهدات والاتفاقيات التي تصدر عن المنظمات الدولية العامة والمتخصصة، باعتبارها الهيئات التي تشرف على تسيير المصالح المشتركة لمختلف الدول، وتسهر على انسجام قوانينها، من أجل الوصول إلى نصوص قانونية موحدة أو على الأقل متجانسة.

القسم الأول: مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل إلى مصادر داخلية ومصادر خارجية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً-المصادر الداخلية: وتنقسم بدورها إلى مصادر داخلية رسمية وأخرى غير رسمية:

1-المصادر الداخلية الرسمية: تشمل مجموعة من المصادر المرتبة بصورة تنازلية وفق مبدأ تدرج

القوانين، وهي كالتالي:

أ- المبادئ والقواعد الدستورية : تحتل المبادئ الدستورية مكانة الصدارة في التشريع الوطني،

وهي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحقوق والواجبات، وقد تضمن

الدستور الجزائري لسنة 2020¹ العديد من المبادئ في مجال العمل، منها الحق في العمل (المادة 66) الحق في الحماية الصحية (المادة 63) الحق النقابي (المادة 69) الحق في الإضراب (المادة 70).

وعليه، فإن المبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام المحدد والموجه لمضمون النصوص التشريعية والتنظيمية.

ب- النصوص التشريعية: هي القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية في الدولة، وهي ترجمة قانونية لأحكام ومبادئ الدستور التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا عندما تترجم في شكل نصوص تشريعية، ولذلك وتطبيقا للأحكام الدستورية فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل، منها قانون علاقات العمل 90-11، وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب 23-08، قانون ممارسة الحق النقابي 23-02.

ج- النصوص التنظيمية: لما كانت علاقات العمل وظروفها متغيرة ومتطورة بشكل موازي ومرادف للتطور الاجتماعي والاقتصادي، فإن النصوص التشريعية قد تكون عاجزة عن تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل وما تنتجه من آثار مباشرة وغير مباشرة، فإنه لا بد من ترك مجموعة من الأحكام بيد السلطة التنفيذية لتنظيمها بما يتوافق مع ظروف وأوضاع العمل والمجتمع بواسطة النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات و تعليمات.

إلا أن هذه الآلية التنظيمية ليست ذات أهمية كبيرة من حيث مجال تدخلها في تنظيم علاقات العمل في تشريعات العمل الوطنية الجديدة، نظرا لاعتماد هذه الأخيرة على مبدأ إحالة المسائل التنظيمية إلى القانون الاتفاقي الذي يضعه طرفي علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

د- الأحكام القضائية: تلعب الأحكام والقرارات الصادرة عن الجهات القضائية، دورًا هامًا في خلق وصياغة قانون العمل، وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول بعد حيازتها لحجية

¹ - مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، صادرة في 30 ديسمبر 2020.

الأمر المقضي فيه وتبنيها من قبل الهيئة التشريعية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية. ويرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة الهامة، إلى دور القاضي المتمثل في تطبيق القانون وتفسيره واستكمال النقص الموجود فيه.

2-المصادر غير الرسمية (التفسيرية): وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل، وأهمّ هذه المصادر هي:

أ- الآراء الفقهية: حيث تحتل آراء الفقهاء أهمية بالغة بين المصادر غير الرسمية، نظراً لما تمتاز به من تحليل للظواهر وللمعطيات وما تتسم به من الموضوعية والواقعية. حيث تساعد الدراسات والأبحاث الفقهية، المشرع على استنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجاوب مع المطالب الاقتصادية والاجتماعية في المحيط العمالي.

ب-العرف والعادات المهنية: قد تنشأ قواعد قانون العمل عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، وذلك بما تجري عليه العادة في إتباع سلوك مهني معيّن بصفة منتظمة ومستقرة، إذ يسود الاعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفاً يمكن أن يتحول إلى قواعد تشريعية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع، مثل الاتفاقيات الجماعية، والأنظمة الداخلية، وبعض الحالات المترتبة على عقد العمل مثل مهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء العقد، والتعويض عن التسريح التعسفي.

ج-الاتفاقيات الجماعية: تعتبر الاتفاقيات الجماعية من المصادر الهامة لقانون العمل، لكونها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، عن طريق التفاوض حول شروط العمل والتشغيل، حيث تصبح أحكامها مكملة للقواعد القانونية.

د-اللوائح والأنظمة الداخلية: وهي تعليمات يصدرها صاحب العمل، وتحكم سير العمل داخل المؤسسة، من النواحي الإدارية والفنية والأمنية والصحية.

ثانياً-المصادر الخارجية:

يحتل قانون العمل على الصعيد الدولي مكانة هامة، إذ أن تشابه الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال، دعت مختلف الدول إلى إبرام الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف في مجال العمل، ثم الالتجاء نحو إنشاء التنظيمات الدولية والإقليمية التي عملت على وضع قانون

عمالي مشترك، وهو ما يدعو إلى حتمية التعرف على دور هذه المنظمات ومدى تأثير وإلزامية أعمالها على التشريعات الداخلية للعمل.

1- منظمة العمل الدولية: هي منظمة دولية تهدف إلى وضع قواعد دولية للعمل وتقديم المساعدات الفنية للحكومات في الحقل الاجتماعي ونشر المعلومات المتعلقة بقضايا العمل، تأسست سنة 1919 بمقتضى معاهدة فرساي ومقرها مدينة جنيف ، وفي 30 ماي 1946 تم إبرام اتفاق بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة، لتصبح هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

2- أعمال منظمة العمل الدولية: تتمثل في الآتي:

أ- اتفاقيات العمل الدولية: وهي المعاهدات التي تبرم في إطار مؤتمر العمل الدولي، وتصبح ملزمة بعد مصادقة الدولة عليها من طرف رئيس الجمهورية حسب ما تنص عليه المادتين 153 و154 من الدستور الجزائري لسنة 2020. وقد أصدرت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها إلى غاية سنة 2007 حوالي 188 اتفاقية دولية، شملت مختلف جوانب علاقات العمل، وظروف العمل، وبعض المبادئ المختلفة التي فرضتها التطورات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول. وقد صادقت الجزائر على 57 اتفاقية في مختلف المجالات. منها الاتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل، والاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 لحماية الأمومة، والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم 42 لسنة 1942 الخاصة بالأمراض المهنية.

ب -التوصيات: وهي غير ملزمة للدول، ولا تحتاج إلى التصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب الاتفاق حولها ووضع معاهدة بشأنها.

ج -الأبحاث والدراسات: وهي أعمال تقوم بها المنظمة بواسطة الخبراء الدوليين العاملين لديها، قصد جمع المعلومات والإحصائيات اللازمة عن حالة العمل والعمال في مختلف الدول، كما تهدف بعض هذه الدراسات والأبحاث إلى تطوير تشريعات العمل الدولية، والمقارنة، ومساعدة الدول التي هي في حاجة إلى المساعدة من أجل وضع وتجديد وتحديث قوانينها الاجتماعية بما يتلاءم ومتطلبات نظمها الاقتصادية والاجتماعية، وبما يتلاءم وروح الاتفاقيات الدولية للعمل.

3- مدى إلزامية وتأثير اتفاقيات العمل الدولية في القوانين الوطنية :

نظرا لأهمية الاتفاقيات الدولية بصفة عامة، والمتعلقة بالعمل بصفة خاصة، فإن الدساتير الحديثة كثيرا ما تضعها في مرتبة مساوية وأحيانا أعلى من القانون الداخلي، وهو ما كرّسه الدستور الجزائري الذي يقضي في مادته 154 بأن: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون".

ما يترتب على هذا النص الدستوري، هو أن الاتفاقية الدولية تلغي النص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامهما مع هذا القانون. ومن هنا فإن السلطة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لابد وأن تراعى عدم تعارضه مع أية اتفاقية دولية، وإلا اعتبر هذا القانون باطلا في الجوانب المخالفة للمعاهدة الدولية، ويستثنى من هذه الحالة، القانون المخالف للبند المتحفظ عليها والتي وضعت عليها الدولة تحفظات قبل أو أثناء التصديق، لأن البند المتحفظ عليها غير ملزمة للدولة المتحفظه.

القسم الثاني: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يرتبط قانون العمل باعتباره قانون اجتماعي بالعديد من الفروع القانونية الأخرى، سيما تلك التي تختص بتنظيم العلاقات بين الأشخاص فيما بينهم، أو تلك التي تنظم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، أو تلك التي تنظم الحقوق والحريات العامة الفردية والجماعية. ذلك أن علاقات العمل ما هي إلا شكل من أشكال العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.

أولا-علاقة قانون العمل بالقانون المدني

يعتبر القانون المدني أكثر القوانين ارتباطا بقانون العمل نتيجة لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ولم تنحصر هذه العلاقة إلا مع العصر الحديث، حيث انحصر مبدأ سلطان الإرادة أمام تدخل الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل، غير أن هذا الانفصال لم يتم بشكل كامل، إذ ضلت بعض جوانب علاقات العمل، يحكمها القانون المدني مثل: الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد، وعيوب الرضا وتنفيذ الالتزامات.

ثانيا -علاقة قانون العمل بالقانون الإداري:

بدأت أحكام وقواعد القانون الإداري تتداخل مع قواعد قانون العمل، عندما بدأت السلطة العامة في التدخل في مجال العمل بقواعد من النظام العام، لكن هذه العلاقة تبقى قليلة الأهمية وتتحصر في بعض اللوائح التنظيمية المتعلقة بإدارة العمل كمفتشيات العمل، وتنظيم علاقات العمل لبعض الفئات العمالية الخاصة.

ثالثاً- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي:

يهتم القانون الاقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الاقتصادية، لضمان حسن سيرها المالي والإداري، في حين ينظم قانون العمل الأنشطة والعلاقات المهنية والتنظيمية للعمل. وللدلالة على هذه العلاقة التكاملية يكفي ملاحظة التطورات التي عرفت القوانين الاجتماعية في مختلف الدول كيف أن أنها كانت مؤثرة ومتأثرة دائماً بالتطورات التي عرفت القوانين الاقتصادية. هذه الملاحظة التي يمكن الوقوف عليها في التحولات التي عرفت الجزائر في بداية التسعينات مثلاً، وكيف كان للتوجهات الاقتصادية الليبرالية أثر مباشر على القوانين الاجتماعية التي تمت مراجعتها في بداية التسعينات بما يتناسب والعلاقات التعاقدية التي تفرضها طبيعة النظام الليبرالي، وهو ما يفسر تحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري الذي كان معمولاً به في فترة التسيير الاشتراكي للاقتصاد، إلى التسيير الاتفاقي لهذه العلاقات المهنية والاجتماعية بعدما تحولت الجزائر نحو التنظيم الرأسمالي.