

المحاضرة الثالثة في مقياس تشريعات قانون العمل

السداسي الثالث (السنة الجامعية 2024-2025)

موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص "علم اجتماع التنظيم والعمل"

مصادر قانون العمل

أولاً: المصادر الداخلية لقانون العمل:

المصادر الداخلية لقانون العمل هي تلك القواعد والقوانين التي تصدرها الدولة ذاتها، والتي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل داخل حدودها الجغرافية. هذه المصادر هي الأساس الذي يبنى عليه نظام العمل في أي دولة، وتختلف في تفاصيلها وتشريعاتها من دولة إلى أخرى.

وتتمثل المصادر الداخلية لقانون العمل فيما يلي:

أ – الدستور:

الدستور هو القانون الأعلى في الدولة، وهو يمثل الإطار العام لحقوق وواجبات جميع الأفراد، بما في ذلك العمال وأصحاب العمل. يلعب الدستور دوراً حاسماً في تأسيس الأسس القانونية لحقوق العمل، ويشكل المرجعية الأساسية لتشريعات العمل التفصيلية.

حيث يحدد الدستور مجموعة من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها جميع الأفراد، بما في ذلك الحق في العمل، الحق في الأجر العادل، والحق في ظروف عمل آمنة وصحية. هذه الحقوق تشكل الأساس الذي يبنى عليه قانون العمل.

كما يضع الدستور الإطار العام الذي يجب أن تسير فيه التشريعات العمالية. فجميع القوانين واللوائح المتعلقة بعلاقات العمل يجب أن تتوافق مع أحكام الدستور.

كما يوفر الدستور حماية دستورية لحقوق العمال، مما يجعل من الصعب على أي سلطة تعديل هذه الحقوق أو انتهاكها.

ومن أمثلة الأحكام الدستورية المتعلقة بقانون العم، نجد المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي تضمن حق كل فرد في العمل، ويشير إلى أهمية العمل كوسيلة لكسب العيش وتحقيق الذات، وكذا الحق في الحصول على أجر عادل مقابل العمل المبذول، إضافة إلى حق العمال في العمل في بيئة آمنة وصحية، خالية من المخاطر، وحق العمال في الحماية الاجتماعية، مثل التأمين الصحي والاجتماعي، والمعاشات التقاعدية، علاوة على حق العمال في تكوين النقابات والانضمام إليها، وذلك لتمثيل مصالحهم وحمايتهم.

ب- التشريع:

التشريع هو أحد أهم المصادر الأساسية لقانون العمل. وهو عبارة عن مجموعة القوانين واللوائح والنظم التي تصدرها الدولة لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. هذه القوانين تحدد الحقوق والواجبات لكل طرف، وتوفر الإطار القانوني الذي يحكم شروط العمل وظروفه.

حيث يضع التشريع الإطار العام الذي تسير فيه علاقات العمل، ويحدد الحقوق والواجبات الأساسية لكل طرف، كما يساهم التشريع في توفير بيئة عمل مستقرة من خلال تحديد القواعد والقوانين التي يجب على الجميع الالتزام بها، كما يهدف التشريع إلى حماية حقوق العمال، مثل الحق في الأجر العادل، والحق في ظروف عمل آمنة وصحية، والحق في التنظيم النقابي، علاوة على أنه يسعى إلى تحقيق العدالة بين العمال وأصحاب العمل، وذلك من خلال تحديد شروط عمل عادلة ومنصفة.

وقد يتخذ التشريع كأحد أهم مصادر قانون العمل إحدى الأنواع التالية:

- النصوص القانونية:

هي القواعد العامة التي تغطي جوانب واسعة من علاقة العمل، مثل عقود العمل، الأجور، ساعات العمل، الإجازات ...، فهي عموماً تلك النصوص القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية، ولعل أبرز مثال عنها القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

- النصوص التنظيمية

وهي مجموع النصوص الصادرة عن السلطة التنفيذية، سواء عن رئيس الجمهورية في شكل مراسيم رئاسية، أو عن الوزير الأول أو رئيس الحكومة في شكل مراسيم تنفيذية، ولعل أهم ما يميز النصوص التنظيمية عن النصوص القانونية هو أنه ترد بشكل تفصيلي عن القوانين، وتتعلق بقضايا محددة مثل الصحة والسلامة المهنية، أو تنظيم العمل في قطاعات معينة.

وعلى هذا المحور تعد النصوص التنظيمية أحد المصادر الهامة لقانون العمل، ذلك أنها تكمل القوانين وتفصلها. حيث يمكن تشبيه النصوص التنظيمية بأنها الشرح المفصل للقوانين العامة، حيث تتناول جوانب أكثر تخصصية وتطبيقية.

ج- القرارات القضائية:

القرارات القضائية هي أحد المصادر الهامة لقانون العمل، وهي تلعب دوراً حيوياً في تفسير وتطبيق القوانين واللوائح. هذه القرارات تصدرها المحاكم عند النظر في النزاعات العمالية، وتشكل سابقة قضائية يمكن الرجوع إليها في حالات مشابهة.

وبهذا تحتل القرارات القضائية مكانة هامة في قانون العمل، فهي مفسرة للقوانين ذلك أنه عندما يكون عندما يكون هناك غموض أو تعارض في تفسير نصوص قانون العمل، تلجأ المحاكم إلى تفسير هذه النصوص وتوضيح معناها، مما يساهم في تحقيق الاستقرار القانوني.

كما تساهم القرارات القضائية في تطوير قانون العمل من خلال خلق قواعد قانونية جديدة أو تعديل القواعد القائمة، وذلك للاستجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، علاوة على أنها حلولاً للنزاعات العمالية الفردية والجماعية، مما يساهم في تحقيق العدالة بين الأطراف.

٥ - الفقه:

يلعب الفقه دورا هاما في تفسير النصوص القانونية، خاصة في الحالات التي يكون فيها النص القانوني غامضا أو غير واضح.

بحيث يعود الفضل للفقه في غرس مبادئ أساسية كالعادل والإنصاف والمساواة في المعاملات، مما شكل أساسا متينا لعلاقات عمل مبنية على الاحترام المتبادل، كما أكد الفقه على ضرورة حماية حقوق العامل، مثل حقه في الأجر العادل، وحقه في العمل في بيئة آمنة، وحقه في الراحة، كما قدم الفقه آليات لحل النزاعات العمالية، مثل التحكيم والتراضي، مما يساهم في تحقيق السلم الاجتماعي.

والأعراف والتقاليد هي مجموعة من الممارسات والسلوكيات المتعارف عليها في المجتمع، والتي تتطور وتنتقل من جيل إلى آخر. في سياق قانون العمل، تلعب الأعراف والتقاليد دورا هاما في تشكيل العادات والعلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

ت - النظم الداخلية

النظم الداخلية هي مجموعة من القواعد واللوائح التي تضعها كل مؤسسة لتنظيم العمل داخلها. هذه الأنظمة لا تتعارض مع القوانين العامة للعمل، بل تستكملها وتوضح بعض الجوانب التي قد لا تكون واضحة في تلك القوانين.

أسئلة مرتبطة بالمحاضرة الثالثة

بناء على ما تقدم شرحه في المحاضرة الثالثة، يطلب من الطلبة الإجابة عن الأسئلة التالية لقياس مدى استيعاب مصادر قانون العمل.

- 1- حل طبيعة العلاقة التكاملية والوظيفية بين النصوص القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية كالقانون 90-11 والنصوص التنظيمية؟
- 2- كيف يساهم النظام الداخلي في استكمال القوانين العامة وتوضيحها؟

قائمة المراجع التي يمكن للطالب الاعتماد عليها في السداسي الثالث، المتوفرة على مستوى مكتبة المركز الجامعي مغنية:

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، 2011، الجزائر
- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 الجزائر
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، الجزائر
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، الجزائر