

المحاضرة الخامسة في مقياس تشريعات قانون العمل

السداسي الثالث (السنة الجامعية 2024-2025)

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

علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

على الرغم أن قانون العمل يمثل فرعاً مستقلاً بذاته، إلا أنه يتقاطع ويتداخل مع العديد من فروع القانون الأخرى، مما يجعل فهم هذه العلاقات أمراً ضرورياً لتطبيق القانون بشكل صحيح وحل النزاعات التي قد تنشأ في هذا المجال.

إن علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى هي علاقة تكاملية ومتداخلة، حيث يستمد قانون العمل قواعده ومبادئه من هذه الفروع، وفي الوقت نفسه يؤثر فيها ويطورها. فهم هذه العلاقات يساعد على بناء نظام قانوني متكامل يحمي حقوق العمال ويضمن استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

أولاً: علاقة قانون العمل بالدستور

تعتبر علاقة قانون العمل بالدستور علاقة وثيقة ومتشابكة، حيث يستمد قانون العمل شرعيته وقوته من الدستور، الذي يعتبر المصدر الأساسي للتشريعات في أي دولة. حيث يحدد الدستور المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والحريات العامة، بما في ذلك حقوق العمال، وقانون العمل بدوره يقوم بتجسيد هذه المبادئ في شكل قواعد قانونية تفصيلية تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

حيث يضمن الدستور مجموعة من الحقوق الأساسية للعمال، مثل الحق في العمل، حق التنظيم النقابي، وحق الإضراب. هذه الحقوق تعتبر غير قابلة للتصرف، ولا يمكن لأي قانون آخر أن يلغيها أو يحد منها. وفي حالة ما إذا كان أي نص في قانون العمل يتعارض مع نص دستوري، فإن هذا النص يعتبر باطلاً ولاغياً.

ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

تعتبر علاقة قانون العمل بالقانون المدني علاقة وثيقة ومتشابكة، حيث يستمد قانون العمل الكثير من مبادئه وأحكامه من القانون المدني. هذا الارتباط الوثيق يعود إلى أن عقد العمل، الذي يعتبر حجر الزاوية في قانون العمل، هو في الأساس عقد مدني يخضع لأحكام القانون المدني.

حيث يشكل العقد حجر الزاوية في كلا القانونين، سواء كان عقد عمل أو عقد بيع أو أي عقد آخر. فكلاهما يخضعان لأركان العقد العامة وهي الرضا، والمحل، والسبب المشروع، والأهلية.

كما تطبق قواعد المسؤولية المدنية في قانون العمل، فصاحب العمل مسؤول عن الأضرار التي تلحق بالعمال نتيجة إهماله أو تقصيره.

ثالثا: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

على الرغم من أن قانون العمل والقانون الجنائي يمثلان فرعين مختلفين من فروع القانون، إلا أنهما يتقاطعان في العديد من النقاط، خاصة فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال. إذ يوفر القانون الجنائي الحماية الجنائية لحقوق العمال من خلال تجريم بعض الأفعال التي تمثل انتهاكا لحقوق العمال، مثل: العمل القسري الذي يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، ويهدف تجريمه إلى القضاء على هذه الممارسة المشينة (المادة 380 من قانون العقوبات الجزائري).

رابعا: علاقة قانون العمل بالقانون الدولي

في عالم العولمة المتزايد، تتجاوز علاقات العمل حدود الدول، حيث تتأثر الشركات والموظفون بالقوانين والمعايير الدولية. لذلك، فإن فهم العلاقة بين قانون العمل والقانون الدولي أمر بالغ الأهمية لضمان حقوق العمال في عالم مترابط.

إذ تلعب منظمة العمل الدولية دورا محوريا في وضع معايير العمل الدولية، والتي تتضمن اتفاقيات وتوصيات تغطي مجموعة واسعة من القضايا، مثل حقوق العمل الأساسية، والسلامة والصحة المهنية، وحق التنظيم النقابي. وتدفع هذه المعايير الدول إلى تعديل تشريعاتها الوطنية لتتوافق مع المعايير الدولية، مما يساهم في تحسين ظروف العمل على مستوى العالم.

كما تحتوي العديد من اتفاقيات التجارة على فصول تتعلق بالعمل، حيث تشجع هذه الفصول على تطبيق معايير عمل معينة كشرط للحصول على امتيازات تجارية.

كما يضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مجموعة من الحقوق الأساسية، بما في ذلك الحق في العمل، وحق الحصول على ظروف عمل عادلة، والتي تؤثر بشكل مباشر على قانون العمل.

ويحدد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك الحق في العمل، والحق في ظروف عمل مناسبة، والحق في الأجر العادل.

كما تجد هذه العلاقة مصدرها في إطار التعاون الدولي، سواء كان ذلك في إطار المنتديات الدولية، بحيث توجد العديد من المنتديات الدولية التي تجمع الحكومات والأعمال والنقابات لمناقشة قضايا العمل الدولية، مثل منتدى العمل العالمي.

إضافة إلى التعاون الثاني حيث تقوم الدول بتوقيع اتفاقيات ثنائية للتعاون في مجال العمل، مما يساهم في تبادل الخبرات وتوحيد الممارسات.

خامسا: علاقة قانون العمل بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

تتداخل علاقة قانون العمل بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في العديد من النقاط، مع وجود بعض الاختلافات الجوهرية، بحيث يهدف كلا القانونين إلى تنظيم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل، سواء كان هذا الأخير جهة حكومية أو مؤسسة خاصة، كما

يحدد كلا القانونين الحقوق والواجبات المتبادلة بين الطرفين، مثل الحق في الأجر، وشروط العمل، والواجبات الوظيفية. كما يوفر كلا القانونين بعض الحماية الاجتماعية للعاملين، كالإجازات المرضية والسنوية ... إلخ.

كما أن هنالك العديد من الأحكام المشتركة فيما بينهما على غرار خضوعها لنفس المدة القانونية الأسبوعية للعمل المقدرة بأربعين ساعة، وخضوعهما كذلك لنفس الأحكام المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون... إلخ.

مع الأخذ بعين الاعتبار إلى أنهما يختلفان في نقاط أخرى، على غرار أن علاقة العمل تنشأ بموجب عقد في إطار قانون العمل، سواء كان ذلك العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، بينما تنشأ علاقة العمل في إطار القانون الأساسي للوظيفة العمومية بموجب قرار.

أسئلة مرتبطة بالمحاضرة الخامسة

بناء على ما تقدم شرحه في المحاضرة الخامسة، يطلب من الطالبة الإجابة عن الأسئلة التالية لقياس مدى استيعاب علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى.

- 1- كيف يتجسد مبدأ سمو الدستور عند حدوث تعارض بين نص في قانون العمل ونص دستوري يحمي الحقوق العمالية الأساسية (كحق الإضراب أو التنظيم النقابي)؟
- 2- ضع مقارنة دقيقة بين قانون العمل والقانون الأساسي للوظيفة العمومية مبرزاً نقطتين من الأحكام المشتركة بينهما (فيما يخص ساعات العمل والأجر)؟

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

- بشير هدفي، 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