

المحور الثاني: الاطار العام لقانون العمل

المبحث الأول : ماهية قانون العمل

من بين الأنشطة الانسانية التي لا غنى عنها العمل، وهذا النشاط أهم أساس لدوام حياة الانسان، لذا لقي تنظيمات تشريعية تحت عنوان قانون العمل.

المطلب الأول : التعريف بقانون العمل

لقد اختلف الفقهاء في التعريف بقانون العمل، و يرجع سبب هذا الاختلاف إلى حداثة القانون¹، وصعوبة تحديد نطاق تطبيقه و لعل من أهم الاختلافات هي التباين في الاصطلاح، حيث تعددت التسميات لهذا القانون نذكر منها:

1- القانون الصناعي:

و هو المصطلح الأول الذي اطلق على قانون العمل، باعتبار أن مبادئ الثورة الفرنسية من أهم الأسباب المنشئة لهذا القانون، حيث اقترن بظهور الثورة الصناعية بأوروبا، وعليه عرف على أنه : " مجموع النصوص القانونية التي تنظم العلاقات القانونية بين التابع و المتبوع و التي يتخذ نطاقها في عمال الصناعة وحدهم الذين يخضعون لقانون العمل"².

النقد الموجه لهذا التعريف: هذا المصطلح مجاله ضيق لأنه يقتصر على قطاع الصناعة فقط ويستثني فيه المأجور في قطاع التجارة و الخدمات فهو قاصر على الالمام بكل فئات العمال.

2- القانون الاجتماعي:

¹ معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل لطلبة السنة الثانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد

الرحمان ميرة، بجاية، 2015-2016، ص 8.

² معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 08.

أساس هذه التسمية أن معظم التشريعات المنظمة لعلاقات العمل التي تهدف إلى تحقيق ودعم الأمن الاجتماعي، وتحسين المستوى الاجتماعي لفئات العمل، وعلى أساس ذلك عرف على أنه: " مجموعة القواعد القانوني التي تهدف إلى تحسين المستوى المعيشي للعمال و دعم الأمن الاجتماعي"³.

النقد الموجه لهذا التعريف: ما يعاب على هذه التسمية أن قانون العمل لا يهدف فقط إلى دعم وتحسين المستوى المعيشي للعمال فقط، وإنما يسعى كذلك إلى تحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال، كما أن معظم القوانين تهدف إلى ضمان الأمن الاجتماعي.

3- قانون العمل:

ويعتبر هذا المصطلح أحسن بديل للمصطلحات السابقة، لأنه أوسع و أشمل نطاقا وعليه وردت عليه عدة تعارف فقهية لقانون العمل، نذكر منها :

على أنه: " مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية ال واردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية "⁴.

وهناك من عرفه على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع بالمأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب العمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم"⁵.
و التعريف الأرجح هو " أنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية في دمة كل من الطرفين "⁶.

³ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 34.

⁴ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 14.

⁵ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 10.

⁶ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 26.

ومن خلال ما سبق فإنه يمكن تعريف قانون العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

المطلب الثاني: خصائص قانون العمل

لقد شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة مستقلة مما يجعلها مميزة عن باقي القواعد القانونية الأخرى، ومن بين هذه المميزات ما يلي :

1- **ميزة الحداثة:** نظرا لتأخر ظهور و نشأة قانون العمل لعدة أسباب مثل ظاهرة الرق، إلا أنه سرعان ما ظهرت أسباب أدت الى نشأته مثل مبادئ الثورة الفرنسية، وعلى الرغم من أنه حديث النشأة الا أنه لم يستقل عن قواعد القانون المدني⁷ .

2- **ميزة الصيغة الامرة:** تتميز قواعد قانون العمل بالصيغة الامرة من أجل حماية فئة العمال وألطرف الضعيف في علاقة العمل، حيث نجد أن معظم قواعد قانون العمل من النظام العام، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حتى لا يفتح المجال لصاحب العمل في اطار سلطاته وباعتباره الطرف القوي، التعسف في استعمال سلطاته و الاضرار بالعامل، مثل الاجر الذي يعتبر من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته، مدة العمل، الأهلية العمالية، العطل، ... وغيرها من المبادئ العمالية التي اقرتها دساتير الدول⁸ .

وفي هذا تم الأخذ بسلطان الإرادة و ذلك أمام نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ لصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد أمرة، مما ترتب عنه ظهور نظام عام حمائي تدعم معه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض و الطلب، و إلى مبدأ سلطان الإرادة⁹ .

⁷ عاقلي فضيلة، المرجع السابق، ص 05.

⁸ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 27.

⁹ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 11.

و يبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹⁰ : "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"، و لا يكتفي المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم لإخلاله بأحكام قانون العمل، بل يتشدد في المسؤولية ليجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات.

كما هو الشأن في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات"¹¹.

3- **ميزة ذاتية المصدر**: لقانون العمل ذاتية خاصة يتميز بها عن القوانين الأخرى، فهو عبارة عن محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع هذا القانون لأن أحكامه ذات طابع اتفاقي ناتج عن الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية وفقا لمبدأ التفاوض بين أرباب العمل و العمال¹².

يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية، أحكاما ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الأخذ بمبدأ التفاوض بين أرباب العمل والعمال، و التي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، عمالا أو مستخدمين¹³.

4- **ميزة الاتجاه نحو التدويل** :

¹⁰ ج المؤرخ في 02 جويلية 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

¹¹ المؤرخ بتاريخ 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 23 لسنة 1990.

¹² سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 27.

¹³ معزير عبد السلام، المرجع السابق، ص 11.

إذ أن التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصال وتداولها (وتطورها) وتبادل التجارب والبحوث وظهور منظمات دولية وما يصدر عنها من اتفاقيات كذلك إضافة إلى التعاون النقابي بين مختلف النقابات وما تقوم به من نشاط مكثف¹⁴.

هذه الظروف جعلت المجتمع الدولي يظهر في شكل دولة واحدة إضافة إلى أنه بالرغم من اختلاف اتجاهات الدول السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكن هناك تشابه بين قواعد قانون العمل دفع بالبعض إلى التسليم بوجود قانون عمل دولي يمثل المصدر الرئيسي والمشارك لمختلف قواعد قانون العمل في أغلب الدول، وهو الدافع وراء الاتجاه نحو التدويل الذي يمتاز به هذا القانون عن بقية فروع القانون الأخرى وإن كان من الناحية النظرية مقبولا إلا أنه عمليا هناك بعض التحفظات المرتبطة بظروف وشخص العامل ذاته.¹⁵

وفي هذا عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقريب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي للعمل، و يبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي تساهم في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، و التوصيات والأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول¹⁶.

5- ميزة الواقعية:

اختلاف مجالات العمل وذلك نتيجة لاختلاف طبيعة المهن والنشاطات إضافة إلى اختلاف الحالات الفردية للعمال، فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يترتب عنه حتما اختلاف أحكام القانون بمعنى قواعد قانون العمل ليست قواعد عامة ومجردة بعيدة عن الواقع العملي وما يتطلبه وإنما هي انعكاس

¹⁴ عاقلي فضيلة، المرجع السابق، ص 05.

¹⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 50.

¹⁶ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحان للكتاب، الجزائر، الطبعة 2006، ص 25.

لهذا الواقع وترجمة حقيقية لما يستلزم من إجراءات تنظيمية ومعطيات خاصة بكل نشاط وبكل مهنة وخصوصية كل فئة عمالية¹⁷.

بالإضافة إلى ذلك فإن خاصية الواقعية تتجلى في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات والتطورات ويطبق في كافة الظروف و الأماكن و الأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتميز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

ولهذا فالمشرع حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل¹⁸.

و تتجلى الصفة الأمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس التي تترتب عن مخالفة التشريعات العمالية، مثل نص المادة 53 من القانون 14/90¹⁹، ويبرز كذلك في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانوناً²⁰ وفقاً لما ورد في نص المادة 146 مكرر من قانون العمل المعدل والمتمم²¹.

17 سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 22 .

18 معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 12.

19 المؤرخ في 02 جويلية 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

20 بشير هدي، المرجع السابق، ص 25 .

21 التي تنص على : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية او اتفاق جماعي للعمال وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ."