

## المحاضرة رقم 2: ماهية قانون العمل

المحور الاول: ماهية قانون العمل

من الصعب فهم قانون العمل وتحولاته المعاصرة دون العودة الى الاصول التاريخية لنشأة علاقات العمل ، انطلاقا من نشأة العمل التبعي، و ثم ميلاد علاقات العمل الفردية والجماعية، وتدخل الدولة لتنظيمها وكذا فهم طبيعة الصراع بين اصحاب العمل والعمال خلال القرن التاسع عشر ، وكيف تمكن العمال من استعادة توازن العلاقات المهنية لصالحهم بميلاد النضال الجماعي المؤدي لظهور الحركات النقابية لتتولد عنها علاقات العمل الجماعية.

اولا: نشأة وتطور قانون العمل

من الصعب فهم قانون العمل وتحولاته المعاصرة دون العودة الى الاصول التاريخية لنشأة علاقات العمل ، انطلاقا من نشأة العمل التبعي، و ثم ميلاد علاقات العمل الفردية والجماعية، وتدخل الدولة لتنظيمها وكذا فهم طبيعة الصراع بين اصحاب العمل والعمال خلال القرن التاسع عشر ، وكيف تمكن العمال من استعادة توازن العلاقات المهنية لصالحهم بميلاد النضال الجماعي المؤدي لظهور الحركات النقابية لتتولد عنها علاقات العمل الجماعية.

قانون العمل من القوانين حديثة النشأة بدأت ينابيع هذا القانون في اعطاء ثمرتها بطريقة بطيئة وتدرجية من اواسط القرن الماضي، ولم يكتمل تكوينه الا في اواخر ذلك القرن ،و تزداد اهمية هذا القانون في الحياة العملية حيث يكتسب كل يوم افاق جديدة سواء على صعيد التشريعات الداخلية او في نطاق المؤتمرات والمعاهدات والمنظمات الدولية في كافة دول العالم .

قانون العمل يعد وليد الثورة الصناعية حيث كانت علاقات العمل قبل ذلك محكومة بنظم الرق والاقطاع والطوائف المعنية ففي المجتمعات القديمة كان الرق هو اساس النظام الاقتصادي، كان الارق يقومون بكافة الاعمال باعتبارهم اشياء مملوكة ولم يكن ينظر اليها كأشخاص.

وفي القرون الوسطى تغير نظام العمل حيث ساد نظام الاقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة ففي مجال الزراعة سيطر الاقطاع واستحوذ على السلطة والثروة وبدا نظام رق الارض حيث اخذ العامل الزراعة حكم الارض التي يعيش عليها ويلتصق بها ولا يستطيع مغادرتها بل ينتقل من يد الى يد ويكون للاقطاعي سلطة اجباره على العمل لديه دون مقابل .

اما في مجال الصناعة فقد ساد نظام الحرف او الطوائف حيث كان اهل كل صناعة او حرفة يشكلون فيما بينهم طائفة خاصة بهم تخضع لتنظيم دقيق يتضمن قواعد الالتحاق والترقي في المراتب المختلفة ( شيخ الطائفة ، العامل ، الصبي تحت التمرين ) وشروط العمل واحكامه .

وكان نظام الطوائف النواة الاولى لتنظيم العمل ، ومن ثم فهو يفضل من الناحية نظام الاقطاع ونظام الرق الا انه كان يشكل عقبة كبرى في وجه حرية العمل حيث كان الدخول الى مجال الصناعة او الحرفة والترقي فيها خاضعا لقيود المعلمين او الشيوخ وباتا الامر وراثيا من جيل الى اخر وحكرا بين افراد اسرهم .

هذا ويعد النظام من الانظمة التي تقوم على تجميع الثروة في ايدي عائلات قليلة تتحكم في المصانع او ادوات الانتاج مما حول العمال الى اداة بيدها تكدح من اجل رفاهية هذه العائلات.

وبقيام الثروة الفرنسية الغي نظام الطوائف حيث تم اقرار حرية العمل تماشيا ومفهوم الحرية بصفة عامة حيث جاء بموجب نص المادة 4 من اعلان الثورة ان " الحرية هي القدرة على القيام بكل مالا يضر الاخرين " ، و اشار مرسوم ALLARD لسنة 1791 بصورة صريحة الى حرية العمل بنصه على انه لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة او الفن او المهنة التي يراها مناسبة له كما نص قانون chqplien لسنة 1791 كذلك على الغاء نظام الطوائف بنصه على انه ليس هناك نظام طوائف في الدولة ، وليس هناك سوى المصلحة الخاصة للفرد والمصلحة العامة .

وجاء على اثر ذلك مبدا سلطان الارادة كنتيجة طبيعية لسيادة الاقتصاد الحر واقتصر دور الدولة على حماية

الامن في الداخل والخارج دون التدخل في الشؤون الاقتصادية والعلاقات التعاقدية فاصبح عقد العمل التنظيم

النموذجي للعلاقة بين العامل وصاحب العمل ، تتكفل الدولة بتأييده وفرض احترامه أيا كان مضمونه دون تدخل

من جانبه لتعديله ، فكان النظام السابق بما تضمنه من حرية مطلقة وبالا على الطبقة العاملة حيث ادى الى وضع

العامل تحت رحمة صاحب العمل وانخفاض اسعار الاجور ، كانت المساواة القانونية ومبدأ حرية التعاقد من الامور الشكالية بسبب عدم التوازن الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل فالعامل مضطر بين حاجته الماسة لسد قوته الى قبول كل الشروط التي يفرضها صاحب العمل، انخفضت الاجور بشكل ملحوظ بسبب الفائض في الايدي العاملة، حيث تم تشغيل النساء والاطفال بأجور زهيدة رغبة في تحقيق اصحاب الاعمال لأكبر قدر من المكاسب.

وادی سوء احوال العمال وتعرضهم للبطالة والامراض والمخاطر الناجمة عن استعمال الآلات الى اشاعة روح التذمر والسخط لديهم فراحوا يتجمعون في شكل نقابات للدفاع عن حقوقهم، بدا الصراع واضحا بين العمال واصحاب الاعمال من خلال الاضراب وغلق المصانع، فكان تدخل المشرع امرا حتميا في كثير من الدول الاوروبية في منتصف القرون 19 للقضاء على المساوي السابقة، فصدرت التشريعات المنظمة لساعات العمل وتشغيل النساء والاحداث والتعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة.

وتزايد مع ذلك التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل تحت تأثير ظهور الفلسفة الاجتماعية والفكر الاشتراكي المناهض للمذهب الفردي والاقتصاد الحر من جهة وازدياد قوة الطبقة العاملة من خلال التنظيمات النقابية ودورها السياسي عبر الحق في التصويت والمساهمة في الحكم استتبع ذلك تغير النظرة الى فكرة العمل بمجرد سلطة الى قيمة انسانية ازدادت على مر الايام التشريعات المنظمة للعمل واتسع نطاقها على نحو ادى الى ظهور تقنيات العمل في صورتها الحديثة .

الا ان ذلك التدخل التشريعي لم يتحقق على ارض الواقع حيث بقيت التشريعات مقرررة للمساواة القانونية في حين لم تتقرر المساواة الفعلية او المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وارباب العمل ، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال ، واخراجهم من الاطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الارادة وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من 1841 تهدف تارة الى حماية الاطفال العمال واخرى تهدف الى تحقيق العدل الاجتماعي .

ويرجع الفقه ظهور التشريعات العمالية بصورتها الحديثة الى عدة عوامل اولها الاجتماعية كون العمل ليس سلعة في السوق وذلك بان يضع العامل عمله في خدمة رب العمل بل ان العمل لصيق بحياة العامل اذ يضمن له مستوى من العيش الكريم لذا ليس من العادل اجتماعيا ان يخضع العامل في سبيل سعيه الى هذا العيش الى شروط عمل مجحفة كما انه من الناحية الاقتصادية فان تحكم ارباب العمل في دواليب الاقتصاد جعل العمل في وضع تابع لهم تبعية اقتصادية من خلال الاجر الممنوح لهم .

لذا ليس من الصائب ترك هذا الامر بيد ارباب العمل مما استدعى تدخل الدولة من اجل ضبط الاجر من خلال تحديد حد ادنى لها .

هذا ولا ننسى دور الثورة الصناعية التي اسهمت في تطور علاقات العمل من خلال انتشار الصناعة والمكننة والتي غيرت العام من مجتمع حرفي فلاحى الى مجتمع صناعي تقني والتي عملت فيه بعض الثورات الاخرى كالثورة الفرنسية وظهور ميثاق حقوق الانسان والثورات الاشتراكية في العالم المنادية لمناهضة الرأسمالية دور

كبير في استكمال مدونة تشريعات العمل في العالم الحديث والتي عرف العقد الاول من القرن 20 بدايات الاعتراف لكثير من المبادئ والقوانين العمالية التي مازالت تساهم في ضبط عالم الشغل الى غاية الان .

وقد تم الاعتراف للموظفين بالحق النقابي في بريطانيا سنة 1926 وفي فرنسا 1946 ، و تم الاعتراف بحق الاضراب بفرنسا لجميع الاجراء بموجب دستور 1946 وقد اخذ مجلس الدولة بهذه القاعدة بالنسبة للموظفين

. 1952 .

ونظير الازمات الاقتصادية المتتالية التي عرفتها العديد من الدول منذ بداية الثمانينات من القرن الماضي ادت الى البحث عن وسائل لمواجهةها تمت اعادة النظر في دور الدولة في الاقتصاد واتجهت اغلب الانظمة الى تبني سياسة اقتصاد السوق القائمة على فكرة المرونة في قانون العمل التي مهدت لظهور قانون التشغيل وساهمت العولمة التي اسست لنظام دولي مبني على المنافسة، تم فرضه على الدول متجاهلا المشاكل الاجتماعية فقلص قدرة الدول على المناورة فتحولت من الدولة الراعية نحو الدولة الضابطة باكتفائها بدور الضبط الاقتصادي والاجتماعي.