

المحاضرة الثانية:

1- العمل من منظور قانوني:

من الجانب التشريعي فإن العمل: هو مجهود عضلي وفكري وهو التزام ينفذه العامل شخصيا ويرضاه كونه عالم بمحتوى المهام المرتبطة بمنصب عمله، وبذلك فهذا العنصر ومحل التزام بالنسبة للعامل وسببه بالنسبة لرب العمل . ومن عناصر العمل الآتي:

✓ **عنصر الأجر:** من حيث الأجر الأساسي والتعويضات والمنح وهو حق من حقوق العامل والالتزام لرب العمل.

✓ **عنصر الزمن ومدة العمل:** تتحدد أيضا في عقد العمل (مدة العمل اليومية والاسبوعية) وهي قاعدة وواجب على العامل يلتزم بها.

✓ **عنصر التبعية :** التبعية هي سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل حيث عليه أن يطبق ويمتثل للتعليمات والتوجيهات والإشراف الذي يتمثل في الجانب القانوني والتنظيمي والجانب الفني والتنفيذي وأيضا الجانب الاقتصادي.

✓ **عنصر عقد العمل:** وهو ما يتفق عليه الطرفين من شروط العمل ويحدد فيه الأجر ومدة العمل، واقتسام الأرباح اذا كان في نصوص قانون العمل المحدد في البيئة أو الدولة المعنية التي ينتمي اليها الفرد العامل.

✓ ويتم تنفيذ العمل وفق توجيهات أو أوامر وكيفيات تنظيم العمل ضمن التشريعات السارية المفعول سواء كان ذلك ضمن اطار تقسيم العمل أو التصنيف المهني للعامل.

وفي قانون العمل الجزائري فالعامل حسب المادة (2) من قانون رقم 90/11: "يعتبر عمالا أجراء كل الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

2- العمل من منظور نفسي وسيكولوجي:

العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع سواء كان هذا مادي محسوس أو معنوي مجرد ومن خلال هذا التعريف يمكن استنتاج 3 عناصر أساسية لمفهوم للعمل:

- المجهود الفكري والعضلي الذي يبذله الفرد.

- أثر هذا المجهود الذي يتمثل في تلك العملية التغييرية التي يحدثها الفعل على مواد الطبيعية مادية ومعنوية ويحولها الى مواد صالحة للاستعمال والاستهلاك .

- العمل يتم في ظروف مكانية وزمانية والتي يلتزم فيها العامل بمحض ارادته .

ومن أهم المسائل التي تجسد أهمية دراسة العمل كظاهرة نفسية، خاصة بعد اهمال المدرسة التالورية للعوامل النفسية، هذه الأخيرة التي تعد مسألة هامة تؤدي الى تكيف العامل في محيط عمله وتحقيق أمنه واستقراره وتحسين أدائه. فكان ظهور مدرسة العلاقات الانسانية أو المدرسة السلوكية لتحليل العمل باهتمامها بالجانب النفسي للعامل ومحاولتها لحل المشكلات التنظيمية والنفسية في العمل في تلك المرحلة.

العمل "يتطلب اضافة الى المهارات والقدرات المتعددة القدرة على التعلم المستمر والذكاء المتعدد والتواجد في العمل خارج ساعات الدوام الرسمي المعروفة، مما أثر على سلوك العامل.

وحدد هذا الاتجاه مجال الدراسة النفسية للعمل في موضوع **حوادث العمل**. والحادثة هو أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به ، ويشمل ذلك أي تعرض يقع فيه العامل لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من

المخاطر التي قد تؤدي أحيانا إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد "يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة أو تعطل في وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة العامل أو أكثر، بالإضافة إلى تلف المنشأة وأيضا في وسائل الإنتاج.. وفي تعريف آخر الذي يرى أن الحدث قد يقع دون توقع أو سابق معرفة و نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل وينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل، وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه، و ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم .

ومن جانب آخر، فلقد برزت مسألة معاناة العمال ومشكلة العمل، وذلك الإنشغال الذي عبرت عنه الطبقات الحاكمة في بريطانيا منذ عهد الثورة الصناعية بما يسمى ب"مشكلة العمل" والتي أدت في نهاية القرن 1891 الى تأسيس "اللجنة الملكية حول العمل" والتي إعتبرت مفهوم العلاقات الصناعية ما يدل على المسائل التي تؤثر في العلاقات بين صاحب العمل والمستخدم، وتجمعات أصحاب العمل والمستخدمين وكذلك كل الظروف الخاصة بالعمل (حسب hyman سنة 1989). وهذا بسبب نمو الحركة النقابية، وتوسع نشاط النقابات في مجالات وقطاعات عديدة لمعاناة الطبقة العاملة، ومن جانب آخر بسبب تنامي النزعة السياسية الراديكالية بين التنظيمات العمالية، وذلك من خلال الاضرابات والاحتجاجات مثل اضراب عمال ميناء لندن لسنة 1889، بسبب معاناة العمال وخاصة معاناتهم من الفقر والبيوس والاستغلال.

وعليه فإن العمل في مفهومه الشامل هو المجهود الانساني الارادي الواعي الذي يستهدف به انتاج سلع وخدمات، وبهدف ائتباع الحاجات النفسية والاجتماعية، وهو أيضا الجهد الحركي والطاقة التي يستنزفها الفرد من أجل إنتاج سلعة معينة، هذا الانتاج الذي يكتسي طابعا مزدوجا من المنفعة والمصلحة العامة والمصلحة الخاصة حسب طبقة العمل ونوع التنظيم وسياسة العمل.

ثانيا) التطور التاريخي لقانون العمل وتشريعاته :

لقد خضعت علاقات العمل الى سلسلة من التحولات التاريخية الطويلة فرضتها عوامل حضارية دائمة التطور والتعقيد، حيث يتجه ذلك التطور الى الاستجابة لضرورة تنظيم حاجات الانسان وجهود الآخرين وتوزيع الثمار والمنتوج لتلك الجهود المبدولة ضمن شروط عمل مناسبة أو مايسمى بالعمل اللائق.

فمن أسلوب الاستعباد حين كان العمل غير حر، وقائما على الاستغلال البشري لأداء حاجات الأسياد، ضمن نظام العبودية والرق، والذي بقي كذلك الى عهد الرومان واليونان، الى حين بدأ العمل الحر القديم (خلال القرن الأول قبل الميلاد). ثم كان نظام القن serve وهو نظام عمل في الارض والزراعة من القرون الوسطى حينها بدأ التخلص تدريجيا من مظاهر العبودية. فالعمل في القرون الوسطى أخذ جانب آخر من علاقات العمل المتمثلة في الجمعيات الحرفية (Corporations) ومن خلال التكتل للدفاع عن أنفسهم ضد الاقطاعية.

أما العمل في فترة التصنيع ونظام العمل الصناعي فقد شهد الانتقال الى مرحلة هامة في علاقات العمل، أين ظهرت العديد من التنظيمات الإجتماعية ذات الطابع القانوني والتي تخص العمل والعمال، فمنها: النقابات، المنظمات العمالية، قوانين العمل الخ...

فكل هذه المنظمات والمراسيم القانونية قد مكنت من حماية العامل وصيانة حقوقه داخل محيط العمل خاصة في ظل التوسع الصناعي. كما أن تدخل الدولة في علاقات العمل من جانب قانوني في ظل نظام الحرية والعدالة الاجتماعية قد مكن العامل من تلك الحماية القانونية لحقوقه في العمل وتنظيم علاقاته مع رب العمل، وكان ذلك لإيقاف الظلم والتعسف ضد العمال، من خلال تشريعات العمل التي ظهرت منذ النصف الثاني من القرن الثامن عشر ميلادي كالحرية النقابية الحق في الاضراب وتسوية المنازعات، أين تجلت الثورة الصناعية الرأسمالية وتحديات الصراع الصناعي بين قوة العمل وقوة رأس المال.

1- التشريع الاجتماعي للعمل :

ومن بين هذه التشريعات المتعددة في فرنسا قانون 1864 (الحق في مشروعية الاضراب) وأيضا قانون 21 مارس 1884 الذي أعترف بحرية النقابات المهنية لكل العمال وأصحاب العمل على قدم المساواة، فأصبح قانون العمل هو فرع مستقل بذاته في علاقات العمل وفي تشريعات وقوانين العمل الحديثة، ومن مصادر حقوق العمل السلطة العامة، والمصادر المهنية والمصادر الدولية والاقليمية.

من النصوص القانونية في العمل في الحرية النقابية والاعتراف بحق التفاوض الجماعي، ازالة كافة أشكال العمل الاجباري والقسري، ازالة التمييز من ناحية التشغيل والمهنة، وذلك من خلال الاعلان الخاص بالحقوق والمبادئ الاساسية للعمل بعد اعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998، حيث ألزمت الدول الأعضاء المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

2- العمل في الاسلام:

أما مكانة العمل في الإسلام فقد أعطى ديننا الحنيف مفهوما خاصا للعمل وهو أن " العمل عبادة " حيث إقترن العمل بالإيمان وبالسعادة في الدنيا والنجاة في الآخرة. وحث على العمل وتقدير العامل فقال تعالى: " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " ¹ - صدق الله العظيم-

وقد جاء في الحديث النبوي الشريف قوله - صلى الله عليه وسلم- " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" قال أيضا: " أفضل الأعمال الكسب الحلال". وفي قوله - عليه أفضل الصلاة والسلام- أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

ولقد كرم الاسلام العامل واعطى له اهمية بالغة وحدد مكانة العمل في الدين بأن يكون متقنا وان يخضع لأسس أخلاقية معتبرة : " العمل عبادة".

فالتطور الكبير لأشكال العمل وعلاقاته وقوانينه، قد أخذ منعظا هاما نحو تبجيل الجانب الاجتماعي وذلك بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في محيط العمل، هذا الأخير الذي يعبر فيه عن المطالب الاجتماعية من جهة وعن الحاجيات الاقتصادية من جهة ثانية.

قائمة المراجع:

- عبد الرحمن خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم عنابة 2008،
- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر جزء2، 1998

¹ (سورة النحل، الآية 97 .

- قانون العمل رقم 11/90 المؤرخ فيفري 1990 والمعدل والمتمم سنة 1996 تضمن علاقات العمل، التوظيف، نزاعات العمل الخ...
- بوحفص مباركي : العمل البشري ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، الجزائر ، الطبعة الاولى، 2000 .
- راشد محمد القحطاني: حوادث العمل و إصابات العمل ، مؤتمر الصحة و السلامة المهنية الرياض، 28 و 29 افريل 2007-
- سهيلة محمد : حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية: مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 العدد الرابع 2010
- عنصر العياشي : النقابية وعلاقات العمل في اقتصاد السوق (حالة الجزائر) الملتقى الوطني حول " ادارة الموارد البشرية والاصلاحات الاقتصادية ، قسم علم الاجتماع، قسنطينة بين 22/20 ماي 1997 (مداخلة منشورة) <https://academia.edu>
- محمد فاروق باشا: التشريعات الاجتماعية" قانون العمل" ط.5، دار المعارف ، دمشق، 1991.
- عن منظمة العمل الدولية على الموقع الالكتروني: <https://ilo.org.ifpdial.llg> بتاريخ 2021/09/15