

المحاضرة رقم 3: ماهية قانون العمل

ثانيا: مفهوم قانون العمل

قانون العمل من النظم التي داب الفقه على دراسة لما له من علاقة بمختلف جوانب الحياة الاقتصادية منها، والاجتماعية الى جانب علاقته بمختلف النظم القانونية سواء تعلق الامر بالقانون الاداري الدستوري القانون الدولي والقانون الاقتصادي ، باعتباره يهتم بفئة غالبية في المجتمع وهم العمال وفي مختلف المجالات .

1- تعريف قانون العمل :

قد توحى عبارة قانون العمل بانه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الانساني عموما وعلى اختلاف انواعه ان اعمال الافراد تعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه اخضاعها لقواعد قانونية موحدة ان العمل الانساني هو موضوع القانون بصفة عامة وتتعدد فروعه بتعدد انواع العمل وطبيعة وصفه القائم به.

وقد عرف الفقه قانون العمل بانه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص اخر من اشخاص القانون الخاص تحت ادارته واشرافه مقابل اجر".

وذهب اخر للقول بانه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات الفرد الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالاجر ، 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 او في اطار اتفاقيات العمل الجماعية.

¹ : عرف قانون العمل عددا من التسميات هناك من يطلق عليه القانون الاجتماعي الذي هو عبارة عن مجموعة من النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الاساس الى دعم الامن الاجتماعي وهناك من يطلق عليه مصطلح القانون الصناعي يقصد به مجموع النصوص القانونية التي يتحدد نطاقها في مجال الصناعة .

ويقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثاني دون الاول يتمثل العمل التابع في قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه ورقابته ، وهو ما يسمى بالتبعية لصاحب العمل يخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل،

والعمل المستقل هو الذي يؤديه الشخص لحساب شخص اخر استقلالا عن رقابته او اشرافه واوامره كالطبيب والمحامي والحرفي.

اطلق عليه تسمية التشريع الصناعي والذي كان يهدف الى ضبط كل الامور الناتجة عن الثورة الصناعية، الا ان قانون العمل لا يقتصر على الصناعة لوحدها بل يمتد الى امور اخرى كالزراعة والتجارة والخدمات.

وأطلق عليه ايضا القانون العمالي والذي فيه احتكار مخاطبة هذا القانون الا للعمال في حين يشمل اطراف اخرى كأصحاب العمل والنقابات والدولة في حد ذاتها ممثلة ببعض هيئاتها ومؤسساتها .

والفقه اعتبر القانون الاجتماعي يكرس الامية الاجتماعية لقانون العمل الا انها تسمية مختزلة لا تقدم المدلول الحقيقي لقانون العمل ليستقر الفقه الى اعتماد تسمية قانون العمل باعتبارها ادق واشمل من غيرها .

فالقانون العمالي هو التعبير الفردي استعمله بعض الفقهاء الفرنسيين ومع ذلك فان هذه التسمية لا تخلو عن الفقه لأنها تحصر احكام هذا القانون على العمال فقط مع ان هذا القانون ينظم العلاقة بين كل العمال واصحاب العمل .

وعرفه الفقه الفرنسي المتأثرين بالفكر الاشتراكي بانه القانون الذي ينظم استغلال العمل الانساني في النظام الرأسمالي.

هذا و عرفه البعض الاخر على انه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف اوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب على هذه العلاقة من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.

وقانون العمل قانون اجتماعي باعتباره ينظم العلاقة بين كل من ارباب العمل والعمال وهيئات الضمان الاجتماعي وهو ما يعني ان القانون الاجتماعي يضمن كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي .

-2- خصائص قانون العمل :

يمتاز قانون العمل بجملة من الخصائص تنظمه عن غيره من النظم القانونية الاخرى باعتباره من القوانين التي تعنى بمعالجة فئة معينة من المجتمع والعمل على حماية حقوقهم وقرار التزاماتهم من جهة اخرى

الصيغة الامرة : تعود الطبيعة الامرة لقواعد قانون العمل الى تراجع مبدأ الارادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد امرة لحماية مصالح وحقوق العمال ، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها وتتجلى الصفة الامرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الاحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات او الحبس مثل نص المادة 53 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ويبرز كذلك في حالة ابرام عقد عمل لمدة محدود في غير الحالات المنصوص عليها قانون وفقا لما ورد في نص المادة 142 مكرر من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم.

ولم يكتفي المشرع بإيراد قواعد امرة تقرر حالات البطلان للعقود المخالفة لأحكامه بل وضع الى جانبه بعض الاحكام الجزائية عند مخالفة احكامه سواء من طرف العامل او من طرف صاحب العمل اما عن طريق الاحالة الى قواعد قانون العقوبات او ان يتضمن قانون العمل النص على هذه الجزاءات والتي دعمها المشرع الجزائي في قانون علاقات العمل بعمليات الرقابة والتفتيش التي تقوم بها مفتشيات العمل .

الواقعية وتنوع الاحكام: تتجلى الواقعية في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات ويطبق في كافة الظروف والاماكن والاوقات لذلك يتميز قانون العمل باه قادر على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

وما يستتبع الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل تنوعها وفق الحالات الفردية والاجتماعية للعمال المعنيين مثل الاحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء والاحداث والمعوقين كما تختلف وتتنوع حسب اختلاف المهنة او قطاع النشاط المعني ، وما يتميز به من خصوصيات مثل الاحكام المنظمة للعمل الزراعي وتلك الخاصة بالعمل في المناجم وخدمة المنازل وغيرها.

-التدويل: اسهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل فضلا عن اسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل مثل المنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية ، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تجرمها .

كما ان الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات لمشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم واطواعهم الاجتماعية والاقتصادية .

-ذاتية المصدر: يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر اذ يعتمد في مصدره اضافة للنصوص القانونية على احكام ذات طابع اتفاقي حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية واصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل .

وذاتية احكام قانون العمل واعتمادها على المتطلبات الخاصة بالعمل تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الاخرى ، فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الاهلية المدنية المحددة في القانون المدني والتي تحدد المدة حسب اختلاف القوانين الوضعية ما بين ١٩ و ٢٠ سنة.

هذا واعتبر القضاء الفرنسي سابقة في مجال اعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل وذلك بالرجوع الى القواعد والاعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل مثل الاتفاقيات الجماعية والضمان الاجتماعي والاعتماد على مبدأ التفسير الاصلح للعامل دون التقيد بحرفية النص .