

عنوان الدرس: مدخل إلى قانون العمل



مقدمة

يحتل العمل مكانة بارزة في حياة الفرد والجماعة على السواء، فبالإضافة إلى كونه المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، يعتبر المحرك الأول لعملية البناء والتطوير وتحقيق التقدم والرخاء.

يكتسي العمل أهميته البالغة بالنسبة لشريحة واسعة من المجتمع، فهو يضطلع بتنظيم علاقات العمال بأصحاب العمل، ومن ثم فإنه يتصل بتحديد أوضاع ومستوى معيشة عدد كبير من الأشخاص والأسر، ومن ثم المجتمع بأسره، وهو ما يجعله أيضا يحظى بدور بارز في مجال تدعيم أمن المجتمع واستقراره.

أولاً- تسميات قانون العمل:

لما كان قانون العمل قانونا حديث النشأة، فإن تسميته بذلك لم تكن بالأمر المسلم به، فقد أطلقت عليه عدة تسميات، وذلك على النحو الآتي:

1- التشريع الصناعي: وسبب هذه التسمية أن الاهتمام بوضع قانون خاص للعمل، كان نتيجة لقيام الصناعات الحديثة، لكن هذه التسمية غير دقيقة، فقانون العمل ينظم في الوقت الحالي العلاقة بين العامل ورب العمل، سواء أكان ذلك في مجالات الصناعة أم الزراعة أم الخدمات.

2- التشريع العمالي: هذه التسمية منتقدة، فهي على الرغم من أنها تؤكد على أهمية هذا القانون بالنسبة للعمال، فإنها تحمل على الضن أن قانون العمل يقتصر على العمال فقط، فهو يتوجه بالخطاب إلى العمال وأصحاب العمل معا باعتبارهما طرفي هذه العلاقة.

3-التشريع الاجتماعي: وذلك انطلاقاً من الأهمية التي يتمتع بها في مجال تحقيق السلم الاجتماعي على صعيد العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، والتي تعتبر من "المشاكل الاجتماعية" الكبرى وأكثرها تهديداً لتمسك الجماعة. إلا أن هذه التسمية يمكن أن تطلق على كل فروع القانون ولا يستأثر بها قانون العمل بمفرده، فكل فروع القانون تعد اجتماعية.

4- قانون العمل: يجمع الفقه اليوم على تسمية هذا القانون باسم تشريع أو قانون العمل وقد أخذت معظم التشريعات بهذا الاصطلاح.

ومهما اختلفت التسميات، فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل، إذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من جهة، ثم الحاجات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل من جهة أخرى.

ثانياً- نشأة وتطور قانون العمل:

لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدثت إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضاً عن المنافسة الحرة. هذه الأوضاع ساهمت وبشكل مباشر في دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل، وإقامة نوع من التوازن للمصالح الاقتصادية والاجتماعية المتضاربة، وبالتالي حفظ السلم الاجتماعي.

كما سادت في الفترة ما بين القرنين السابع عشر التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الاجتماعية. عموماً فإن كل هذه العوامل، ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجياً كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وقد حدثت في تلك الفترة عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها قانون 21 مارس 1884 في فرنسا الذي اعترف بحرية تكوين الجمعيات (النقابات) المهنية، ثم قانون 13 جويلية 1903 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية، وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في وضع التشريعات المنظمة للعمل.

ثالثاً- تعريف قانون العمل:

يعتبر قانون العمل من القوانين حديثة النشأة، إذ لم تتبلور مبادئه في شكلها المتميز إلا مع بداية القرن العشرين، لتعرف بعد ذلك تطوراً سريعاً، وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم مختلف أوجه علاقة العمل.

1- التعريف التقليدي لقانون العمل: حسب الفقه التقليدي يعرف قانون العمل بأنه : " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين"، وهو التعريف التقليدي الذي ينصب فقط على القواعد التشريعية، المفروضة على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل.

2- التعريف الحديث لقانون العمل: إن محتوى قانون العمل قد توسع ليشمل النصوص التنظيمية، والاتفاقات الجماعية، والنظم الداخلية للعمل، كما توسع من حيث نطاق التطبيق الزمني، إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل، لينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، وهو ما يفسر سبب ظهور قوانين الحماية والضمان الاجتماعي للوقاية من مختلف المخاطر والأوضاع الصعبة التي قد يوجد فيها العامل أو أحد أفراد عائلته. وعليه، يمكن تعريف قانون العمل بأنه: " مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم مختلف أوجه العلاقات الفردية والجماعية، القائمة بين كل من العامل وصاحب العمل، الناجمة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين".

رابعاً- محتوى قانون العمل: مما سبق الإشارة إليه، فإن قانون العمل الحديث يتضمن ما يلي :

- 1- من حيث محتوى النصوص:** فإنه يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية، إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية، باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل.
- 2- من حيث مجال التطبيق:** فإنه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري أو الخدمات، إلا ما استثنى منها بنص صريح، مثل قطاع الوظيفة العمومية أو القضاء.
- 3- من حيث الجوانب التي ينظمها:** فإنه يمتد إلى كل ماله علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية، أو الاجتماعية العامة، مثل تنظيم النشاط والحماية، والضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية.

خامساً- خصائص قانون العمل: يجمع الفقه على مجموعة من الخصائص تميز قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى وهي:

- 1-الصيغة الأمرة:** تعبر الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل الحديث عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل، وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف وظلم أصحاب العمل. فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام، لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها، وتتجلى الصفة الأمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل، مثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية للإبرام عقد العمل (16 سنة سن التوظيف حسب المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل)، والأحكام المقررة في مجال

حماية الأجور، وكذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها والتي تضمنها قانون علاقات العمل.

2- ذاتية المصادر: تتميز أحكام قانون العمل باستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل، لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين: **المرحلة الأولى** تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة أمام سيادة القانون الذي فسح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام، أما **المرحلة الثانية**، فسجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية، حيث أصبحت النقابات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الاتفاقيات الجماعية. إن ذاتية أحكام قانون العمل، تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى، فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الأهلية المدينة المحددة في القانون المدني (19 سنة حسب نص المادة 40 من القانون المدني).

3- الواقعية و تنوع الأحكام: نظرا لاختلاف وتنوع مجالات العمل، من حيث طبيعة المهن والنشاطات، و اختلاف الحالات الفردية للعمال، فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع أحكام هذه القوانين، بما يتماشى مع الواقع المادي والعلمي، والمعطيات الخاصة بكل نشاط وبكل مهنة، وبخصوصية كل فئة عمالية وهو الأمر الذي يفسر وجود نوعين من الأحكام القانونية والتنظيمية:

❖ يهتم النوع الأول بالتكيف مع أحوال العمال وظروفهم، حيث نجد الكثير من الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية تنظم أحوالهم وشؤونهم المهنية وكل ما يتعلق بهم على النحو الذي يتناسب وإمكانياتهم المهنية، البدنية والفكرية مثل النصوص الخاصة بعمل النساء، والقصر والمعاقين والعمال الأجانب وغيرها من الحالات الخاصة الأخرى.

❖ بينما يهتم النوع الثاني، بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط، وكل مهنة وما تتميز به من خصوصيات مثل العمل في قطاع الخدمات والصناعة والعمل في الأوقات غير العادية والظروف المحيطة بمنصب العمل، وهو ما ينظم بنصوص تنظيمية من وضع السلطة العامة، أو بواسطة اتفاقيات جماعية تحدد أحكامها من قبل المعنيين أنفسهم.

4- اتجاه أحكام قانون العمل نحو التدويل: إن العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية، دفعت بقانون العمل نحو التدويل، ومن ثم نشوء قانون دولي للعمل حيث ظهرت منظمات دولية للعمل مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية وما يصدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الأطراف أو ثنائية، وما تقدمه من توصيات وأعمال استشارية ومساعدات، في المجال التشريعي والتنظيمي للبلدان، كل هذا جعل معظم التشريعات الخاصة بالعمل تتشابه إلى حد بعيد مما يدعو إلى التسليم بوجود قانون دولي للعمل، يمثل المصدر الرئيسي والمشارك لمختلف تشريعات العمل في أغلب الدول، إذا لم نقل كلها.

سادسا- أهمية قانون العمل:

يعتبر قانون العمل -رغم حداثة نشأته- في طليعة فروع القانون أهمية، وترجع هذه الأهمية إلى ما لهذا القانون من آثار بالغة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي:

1- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل: ترجع أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية إلى عمق الآثار التي يتركها في حياة العمال، فغالبا ما يكون الأجر الذي يتحصل عليه العامل مقابل عمله هو المصدر الوحيد أو الأساسي لدخله، وعليه يتوقف مستوى معيشته، كما أن قانون العمل يحرص على أن يكون هذا الأجر كافيا لتأمين الحد الأدنى من العيش الكريم للعامل وعائلته، ويحرص على تحديد ساعات العمل (المدة القانونية لساعات العمل هي 40 ساعة في الأسبوع ، المادة 2 من أمر رقم 97-03 ، الذي يحدد المدة القانونية للعمل)، وأوقات الراحة والعطل السنوية والمرضية وحق التقاعد والحصول على المعاش. فتحقيق التوازن بين الأجر والحاجات المعيشية، يوفر للعامل وأسرته حدا من الأمن المعيشي، يجنبه شر الحاجة والعوز، وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات السنوية والمرضية والأعياد، يوفر للعامل الوقت اللازم لتجديد نشاطه والإشراف على شؤونه الخاصة، ذلك أن " حياة العامل تبدأ حيث ينتهي عمله".

كما يهتم بتوفير شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، ويضع تنظيما خاصا لعمل الأحداث والنساء والأجانب والمعاقين، يراعي ضعفهم الجسدي وحاجتهم للرعاية. كل ما سبق ذكره يكشف عن أهمية هذا القانون للأمن الاجتماعي وإشاعة الانسجام والأمن داخل الجماعة ويقضي على أسباب الاضطراب في المجتمع، وهذا يظهر في الدول التي بلغت فيها قوانين العمل مستويات متقدمة في حماية العمال.

2- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل: ترجع الأهمية الاقتصادية لقانون العمل إلى أهمية عنصر العمل في العملية الإنتاجية، فكما يقول الاقتصادي الشهير آدم سميث في كتابه ثروة الأمم ، " إن الدخل القومي في كل بلد ما هو إلا نتيجة عمل أفرادهم وجهدهم ...". وتتلخص آثار قانون العمل في هذا المجال في الآتي:

❖ **مكافحة البطالة وتوجيه اليد العاملة:** من شأن تنظيم سوق العمل أن يساعد الدولة في محاربة البطالة، وإنقاص عدد العمال العاطلين عن العمل، وكذلك القواعد الخاصة بالتدريب المهني أن تساعد في توجيه اليد العاملة نحو القطاعات الاقتصادية المختلفة حسب الحاجة (سياسة التحفيز الجبائي والضريبي والقروض للمؤسسات).

❖ **ارتفاع تكاليف الإنتاج:** إن المزايا التي يحققها قانون العمل للعمال، تؤدي من الناحية المعاكسة إلى رفع تكاليف الإنتاج وزيادة الأعباء على أصحاب العمل لهذا يلجأ هؤلاء إلى رفع الأسعار، غير أنه يمكن تدارك هذا الأثر بإدخال الطرق الحديثة التي تؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج وإعطاء حوافز شخصية للعمال.

❖ **زيادة القدرة الشرائية للعمال:** إن زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة القوة الشرائية لدى العمال الذين يمثلون قطاعا كبيرا من المستهلكين، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات فيزيد الاستهلاك ويزيد الإنتاج تبعا لذلك لمواجهة الزيادة في الاستهلاك، وهذا ما يعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني.