

## المحاضرة الثانية: مفهوم قانون العمل

ثانياً: مفهوم قانون العمل: على اعتبار أن قانون العمل حديث النشأة في ظل النظام الرأسمالي، فإن مفهومه تطور وفق مختلف المراحل التي مرت عليه.

1- تعريف قانون العمل وخصائصه: قبل أن يتم الاتفاق على تعريف واضح لقانون العمل تنوعت تسميته عبر مختلف الأنظمة الليبرالية والاشتراكية، كتسميته بالتشريع الصناعي، القانون العمالي والقانون الاجتماعي، حتى استقر الأمر على التسمية المتعارف عليها إلى يومنا هذا وهي قانون العمل كونه الأكثر شمولاً وتعبيراً عن مختلف الروابط والعلاقات التبعية التي ينظمها.

أ- تعريف قانون العمل: تعددت تعاريفه، لكن أهمها:

- عرفه الفقه التقليدي على أنه: "مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن التابع للعمال المأجورين".

- وجاء جانب آخر بالتعريف التالي: "هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف الروابط الفردية والجماعية القائمة بين العمال وأصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر".

- فيما اتجه جانب من الفقه الحديث إلى تعريف أوسع: "هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر".

ومن ثمة فإن محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية التي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلا ما استثني بنص خاص مثل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم.

ب- خصائص قانون العمل: يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى بما يلي:

● الصيغة الأمرة: تعبر هذه الصفة بالذات عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل، لأن معظم أحكام مواده من النظام العام التي لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها، وتظهر جليا صفة الأمر في نصوص هذا القانون في العديد من الجوانب الواردة فيه، القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لإبرام عقد العمل والأحكام المقررة في مجال حماية الأجور، وكذا القواعد المقررة لبطلان عقود المخالفة للقوانين المعمول بها (المواد من 80 إلى 90 ومن 135 إلى 137 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري).

- من حيث محتوى النصوص: فهو يتشكل من مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقرها العمال وأرباب العمل ضمن اتفاقية العمل الجماعية.
- من حيث مجال تطبيقه: يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري أو قطاع الخدمات، إلا ما استثنى منها بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العمومية أو قطاع القضاء أو الدفاع الوطني.
- حيث يتخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة، مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.
- كما تمتد بعض أحكام قانون العمل خارج نطاق العمل التبعي أو عقد العمل لتشمل بعض الأعمال المستقلة كما هو الشأن بالنسبة لعمال الملاحة الجوية والبحرية والعمال في المنازل والصحفيين وغيرهم.
- من حيث الجوانب التي ينظمها: فهو يبت في كل ما له صلة بعلاقة العمل والعمال والآثار المترتبة على هذه العلاقة.
- 2- نطاق تطبيق قانون العمل: من خلال ما سبق ذكره فإن هذا القانون يحكم العمل التابع، أي العمل الذي يكون فيه العامل خاضعا لإشراف وتوجيه صاحب العمل، وهذه هي التبعية القانونية المشترطة في تنفيذه، والتي توسعت لتشمل التبعية الاقتصادية، حيث يعتمد العامل في الحصول على أجره لتأمين عيشه على صاحب العمل.
- أ- التبعية القانونية: وتظهر في عدة جوانب منها:
  - المسؤولية القانونية: ويقصد بها أن كافة النتائج المترتبة عن العمل يتحملها صاحب العمل بما فيها الأضرار التي قد تنتج عن العمل، وذلك لكونهم يقومون بتنفيذ الأوامر التي صدرت إليهم من طرف رئيسهم.
  - الجانب الإداري والتنظيمي: وتظهر التبعية في هذا الجانب في خضوع العامل لمختلف التنظيمات واللوائح التنظيمية للعمل التي يضعها صاحب العمل والتي يستلزم على العامل الامتثال لها وتطبيق محتوياتها بكل عناية ومسؤولية.
  - الجانب المهني: وتظهر التبعية في هذا الجانب في السلطة يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل من خلال توجيهه ورقابته والإشراف عليه أثناء أدائه لعمله بشكل يظهر فيه العامل مجرد منفذ لإرادة صاحب العمل.
  - الجانب الفني: وتظهر التبعية في هذا الجانب في حق صاحب العمل أو من يمثله في الإشراف التقني والميداني على تنفيذ العمل من خلال رقابة تنفيذ المخططات والتصاميم الفنية التي يتقدم للعامل.

ومعيار التبعية القانونية هو معيار غير كاف، ذلك أن الالتزام مثلا لا يقتصر على العمال، بل إن الوكلاء أيضا يلتزمون بطاعة موكلهم ومع ذلك لا يعتبرون عمال.

ب- التبعية الاقتصادية: وهي أن يكون عقد العمل هو مورد الرزق الوحيد للعامل أو على الأقل من أهم موارده دون البحث عما إذا كان لأحد الطرفين المتعاقدين سلطة على الآخر.

فإذا كان العامل يتقاضى أجرا من الهيئة المستخدمة مقابل الجهد الذي يقدمه لها فإنه يعتبر تابعا لهذه الهيئة، ويعاب على هذا المعيار أنه لا يمكن لأحد أن يحدد ولو بصورة تقريبية من أين تبدأ حاجة العامل للأجر ومن أين تنتهي.

ونظرا لعيوب المعيارين، لم يكن هناك من حل سوى الجمع بين معيار التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية.

### 3- مصادر قانون العمل: تتمثل في مصدرين اثنين، داخلية وخارجية:

أ- المصادر الداخلية: وتنقسم بدورها إلى نوعين اثنين، رسمية وغير رسمية:

• المصادر الداخلية الرسمية: وتتضمن مجموعة من المصادر، تترتب كما يلي:

- المبادئ والقواعد الدستورية: يأتي الدستور في أعلى الهرم الذي يرتب قوانين كل دولة، حيث تضمنت دساتير الدولة الجزائرية المتعاقبة بعض المبادئ والأحكام العامة للعمل، منها التعديل الدستوري لسنة 2016، الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل، كالحق في العمل الحماية، الإضراب والحق النقابي.

- النصوص والقواعد التشريعية: هي مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور، وتحمل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل.

وقد صدرت عدة نصوص تشريعية في الجزائر لتنظيم مجال العمل وعلاقاته الفردية والجماعية منها قانون علاقات العمل رقم 90-11 الصادر في 21 أفريل 1990، والقانون المتعلق بالوقاية والنزاعات الفردية في العمل.

- النصوص والأحكام التنظيمية: تتولى الهيئة التنفيذية عملية إصدار النصوص القانونية الفنية وعملية تنظيم مختلف جوانبها، وذلك عن طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية ثم رئيس الحكومة بواسطة المراسيم التنفيذية طبقا لنص المادة 125 من دستور 1996. كما أن لأعضاء الحكومة دور في المجال التنظيمي عن طريق إصدار القرارات الإدارية والمناشير والتعليمات في حدود الصلاحيات المخولة لهم.

- الأحكام القضائية: تعتبر الأحكام والقرارات القضائية من بين المصادر المهمة للقانون لما لها من دور فعال في تطبيقه وتفسير قواعده، ولأن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب فإن الأحكام تعد مصدرا رسميا للقانون، باعتباره ملزما بإيجاد الحلول للنزاعات المعروضة أمامه.

المصادر الداخلية غير الرسمية: وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي، تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل:

- الفقه: تساعد الأبحاث الفقهية والدراسات في هذا المجال المشرع في على استنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجاوب مع المطالب الاجتماعية في المحيط العمالي وتفسيرها وبالتالي استخلاص المبادئ منها.

- العرف والعادات المهنية: تنشأ الكثير من الأحكام والقواعد من الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، وذلك بما تجري عليه العادة على إتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة ومستقرة فالأعراف والممارسات المهنية تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدية، يمكن فيما بعد أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع، حيث ترقى إلى اتفاقيات جماعية أو أنظمة داخلية للمؤسسات والنقابات المهنية وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل.

- الاتفاقيات الجماعية: تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل لأنها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، وذلك بعد نشوئها عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط العمل لتكمل بذلك أحكام القواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة.

- اللوائح والأنظمة الداخلية: هي تعليمات يصدرها صاحب العمل وتحكم سير العمل داخل المؤسسة في كل النواحي الإدارية، الفنية، الأمنية والصحية.

يعتبر النظام الداخلي سندا تنظيميا بموجب المادة 77 من قانون العمل الجزائري: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ".

وبالتالي فالنظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها العشرون (المادة 75 من ق.ع.ع رقم 90-11)، فهو مصدر احتياطي بالنسبة للقضاء يمكن الرجوع إليه في حل النزاع المعروض عليه.

ب- المصادر الخارجية: لقد تم إنشاء عدة منظمات متخصصة في قانون العمل على المستوى الدولي،

أهمها:

● المنظمة الدولية للعمل: تم تأسيسها بعد الحرب العالمية الأولى 1919، بمقتضى معاهدة فرساي، وهي هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل، كانت تابعة لعصبة الأمم في البداية ثم انفصلت عنها في 30 ماي 1946 بموجب اتفاق خاص، لتصبح هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تعمل في إطار التعاون الثلاثي بين الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل على نشر نشاطها في جميع أنحاء العالم.

● المنظمة العربية للعمل: هي نتاج اجتهاد الجامعة العربية، حيث عملت على إيجاد تنظيم عربي للعمل على غرار منظمة العمل الدولية، أعلن رسميا عن قيامها في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971، مهمتها دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية وتخطيط القوى العاملة.

