

المحاضرة الأولى: ماهية قانون العمل

تمهيد:

يعتبر قانون العمل من القوانين الهامة التي دأب القانونيون والفقهاء على دراستها لما لها من علاقة بمختلف جوانب الحياة سواء منها الاقتصادية أو الاجتماعية أو لعلاقته بمختلف الفروع القانونية الأخرى كالقانون المدني ، الإداري ، الاقتصادي و الدولي من جهة ، و لكونه من جهة أخرى يهتم بدراسة أكبر فئة اجتماعية في المجتمع و المتمثلة في فئة العمال.

1. مفهوم قانون العمل:

إن حداثة قانون العمل، و اختلاف الآراء حول نطاق تطبيقه أدى إلى التباين في تعريفه و أول ما يظهر من هذا الاختلاف هو التباين في الاصطلاح، حيث عرف عددا من التسميات نوجزها في ما يلي:

1-القانون الصناعي: ، اقترن هذا المصطلح بالثورة الصناعية بأوروبا، غير أنه لم يشمل كل فئات العمال بل اقتصر على عمال القطاع الصناعي دون غيرهم ، حيث يستثني فئة المأجورين الذين يؤدون عملا مأجورا في قطاع الفلاحة والتجارة و الخدمات.

2-القانون الاجتماعي: تركز هذه التسمية إلى اعتبار مجمل النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، غير أنه ما يعاب على هذه التسمية أن القانون الذي ينظم علاقات العمل ليس وحده الذي يضمن الأمن الاجتماعي، و إن كان جوهريا لتحقيق هذه الغاية، بل أن ضمان الأمن الاجتماعي تكفله مجمل القوانين متكاملة فيما بينها، حيث أن الهدف النهائي لوجود أي قانون هو تحقيق هدف السلم الاجتماعي.

3-قانون العمل: يعتبر هذا المصطلح أكثر ملائمة من غيره من المصطلحات السابقة من حيث كونه أكثر قدرة على التعبير عن النصوص التي تنظم العلاقات الناشئة عن العقود التي يتم بمقتضاها تبادل الجهد و الأجر فيما بين أطرافها.

وقد ردت عديد التعاريف بصدد قانون العمل، إلا أن الاتجاه الغالب في الفقه يعرفه بأنه مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة، و ما يترتب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين، و على هذا الأساس، فإن قانون العمل يتشكل كالآتي:(ساسان،2012)

1-من حيث النصوص: لا يكفي قانون العمل فقط بالتشريعات، و إنما يتعداها إلى الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية

2- من حيث مجال التطبيق: ينصرف تطبيق قانون العمل الحديث إلى جميع الفئات العمالية، و في مختلف المجالات: الصناعة، التجارة، و الخدمات، فيما عدا الفئات المستثناة صراحة من الخضوع لقانون العمل لاسيما الموظفين، القضاة، و كذا المنتسبين لقطاع الدفاع الوطني.

3- من حيث الجوانب التي ينظمها: لا يقتصر قانون العمل على تنظيم الحياة المهنية للعمال، أثناء سريان علاقة العمل، و غنما يتعداها إلى كل الجوانب التي لها علاقة بالعمل، حتى أثناء انقطاعه أو توقفه، مثل وضعية التقاعد، و المرض.

كما عرفه آخرون على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص(العمال) بالعمل 21 لحساب أشخاص آخرين) أصحاب العمل(تحت سلطتهم و إشرافهم، مقابل أجر -"القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 5119، ص24 في معزیز(2015)

2. خصائص قانون العمل:

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله مميزا عن سائر القوانين الأخرى، وتتمثل في:

أ. ذاتية المصدر:

مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر إذ يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل -سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص55. في معزیز(2015)

- ب - يحمي العامل:

لما كانت العلاقة غير متكافئة بين العامل و المستخدم - رغم حرية الإرادة و الرضاء - فإن الشك يفسر لصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف. و ما تدخل المشرع إلا لمصلحة العامل مع مراعاته توازن العلاقة بينهما، إذ تضمن الدولة فرصة العمل للأجير وفق شروط تراعي كرامته، فهي تتدخل في إعداد و تطبيق قانون العمل، بأن تحمي العلاقة التي تنشأ بين العامل و المستخدم حتى في تخلف عقد العمل، تكفي أي قرينة على قيام تلك العلاقة.(سعداوي،2019)

ج-الصيغة الأمرة:

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرية وهذا على عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمه أساسا مبدأ سلطان الإرادة ، وتعود الطبيعة الأمرية لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة

جامعة المسيلة محاضرات في قانون و علاقات العمل د.حسين قرساس
لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، فال يجوز 23 الأطراف المتعاقدة مخالفتها -سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص22. في (معزى، 2015)

و تتجلى الصفة الأمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، مثل نص المادة 21 من قانون 05/91 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ويبرز كذلك في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 052 مكرر من قانون 00/91 المتضمن عالقات العمل المعدل والمتمم -بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (عالقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحان للكتاب، 24 الجزائر، 5111، ص51.

وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعا لقانون العمل وأي بند ال يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلا، ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه.

د- الواقعية:

تتجلى خاصية الواقعية في قدرة و مسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات و يطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادر على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بأعمالهن المختلفة .

ولهذا فالمشرع حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل

-أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، المرجع نفسه، ص 68

ه- عملي:

يهتم هذا القانون بالأوضاع المعيشية و يبتعد عن التجريد، يظهر ذلك من خلال تفصيله لقواعد و إجراءات و نظام العمل (الأجر، المدة ، السن،... الخ)

و- الطابع الجزائي:

و.الطابع الجزائي: قرر المشرع في حالة الإخلال بأحكام قواعد قانون العمل - التي هي في معظمها أمرة- تشمل جزاءات و عقوبات المادة 138 و ما يليها من القانون رقم 90 / 11. لكن هذا التوجه تغير لحماية المؤسسات المستخدمة، باعتماد آليات مرنة تخفف أالعباء عن هذه المؤسسات، بما يمكنها من تحقيق النجاعة، النمو و الجودة.

ز.الإتجاه نحو التدويل:

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلا عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها (-أحمد التيجاني بلعروسي & وابل رشيد، المرجع السابق، ص 56.(معزیز، 2015)

3. مصادر قانون العمل:

يستمد قانون العمل كباقي القوانين وجوده من مصادر عدة و متنوعة بين مصادر وطنية ومصادر دولية ، و تتمتع تلك المصادر بقوة قانونية ملزمة، كما أنها قواعد دائمة و عامة.

أولا: المصادر الوطنية

تنقسم بدورها إلى مصادر رسمية وأخرى غير رسمية

1. المصادر الرسمية: وتتمثل في

1. 1-الدستور: اكتفى كل من دستور 1989 و 1996 بوضع المبادئ الدستورية العامة التي تحكم عالم الشغل، دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976، في مقابل إقرار المبادئ الأساسية للعمل ، و التي وردت في الفصل الخاص بالحقوق و الحريات العامة، لاسيما المواد من 55 إلى 57 من دستور 1996، و التي تضمنت الحق في العمل، و الحق في الإضراب، الحق النقابي، و غيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية و الأمن، و الحق في الراحة.(ساسان، 2012)

2.1. النصوص التشريعية: تعتبر المبادئ الدستورية مبادئ عامة فهي غير كافية لوحدها كي تحكم عالم الشغل، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي، و ممارسة الحق النقابي، و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

3.1. النصوص التنظيمية: وتتمثل هذه النصوص في المراسيم الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية المراسيم التنفيذية الصادرة عن الوزير الأول.

4-الأحكام القضائية: اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، وإن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه، مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية، إضافة أرباب العمل و العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني المبادئ القضائية، حرصا على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل، كما أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعزف القضاء عن الفصل في النزاع المطروح أمامه، حتى في الوضع الذي يتعذر فيه وجود نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، و ذلك تحت طائلة اعتبار القاضي مقترفا لجريمة إنكار العدالة.

2.المصادر غير الرسمية:

هي المصادر غير التي يصدرها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة، و تتمثل هذه المصادر في ما يلي:

1.2.العرف والعادات المهنية: لم تزل للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، بل أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف و العادات المهنية، و من هذه الأحكام ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، و الحق في الإجازة المدفوعة الأجر.

2.2-الاتفاقيات الجماعية: و هي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، و بين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، و يشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف و مزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، تحت طائلة بطلان الاتفاقية، و هذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم، و تمكن استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة، و إقرارها بالتفاوض بين العمال و أرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة من حيث تقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها، كونها مستقاة من إرادتهم، كما أن الاتفاقيات الجماعية غالبا ما تمنح العمال مزايا أكثر من تلك التي يمنحها القانون،

3.2النظام الداخلي

و تتمثل في اللوائح التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل ، و تتضمن مجموعة من التعليمات و التوجيهات و نظم خاصة بالعمل من الناحية التقنية و والمهنية و الصحية و الإجراءات ، و قد عرف المشرع الخاصة بحوادث العمل و مختلف الأخطار المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية الجزائي النظام الداخلي للعمل في نص المادة 77 ق عالاقات العمل 90/ 11 بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و والأمن و والانضباط ، و يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة لها و إجراءات التنفيذ"

جامعة المسيلة محاضرات في قانون وعلاقات العمل د.حسين قرساس
و توجب المادة 75 من قانون 11/90 على صاحب العمل وضع النظام الداخلي للعمل متى تجاوز العدد 20 عاملا مع
إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه مع إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه
حسب نص المادة 79 قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل . (احمية سليمان، 2004)

ثانيا : المصادر الدولية:

إن نشابه ظروف الطبقة العاملة في مختلف دول العالم نجم عنه تقارب أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة
التشريعية في العالم، و مما زاد في هذا التقارب هو ظهور مجهودات المنظمات ذات الطابع الدولي التي تركزت حول محاولة
توحيد أحكام قانون العمل على المستوى الدولي، من خلال صياغة اتفاقيات دولية متعددة الأطراف.

إن أهم المنظمات التي يمكن التطرق إليها في هذا المجال هما:

-المنظمة الدولية للعمل.

-المنظمة العربية للعمل.

المنظمة الدولية للعمل

أنشئت المنظمة الدولية للعمل بمقتضى معاهدة فرساي لسنة 1919، التي أبرمت بعد انقضاء الحرب العالمية الأولى،
حيث اتفق الموقعون على الاتفاقية بمقتضى ما ورد في مقدمتها على إنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي
بما يدعم الأمن و السلام العالميين، و ذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، و تنظيم ساعات العمل، و
وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية، و حماية العمال من الأمراض المهنية، و حوادث العمل.

لقد وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، شملت مختلف جوانب علاقة العمل، منها على الخصوص:

-الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل.

-الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

-الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الأسبوعية.(ساسان، 2012)

المنظمة العربية للعمل

أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، قصد النهوض بقضايا العمل العربية
على اختلاف أشكالها و مواضيعها، مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، و من بين إنجازاتها إقرار الاتفاقية العربية
للحريات النقابية لسنة 1977.

جامعة المسيلة محاضرات في قانون وعلاقات العمل د.حسين قرساس
تكتسي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية أهمية بالغة، باعتبارها تلي الدستور من حيث سموها بصريح نص المادة 132 من الدستور الجزائري، و التي جاء فيها: "الاتفاقيات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في القانون تسمو على القانون" و هذا ما يكسبها أهمية بالغة، لاسيما و أن الدولة الجزائرية قد اعتمدت غالبية الاتفاقيات الدولية المبرمة في هذا المجال.

المراجع:

- أحمد التيجاني بلعروس ي & وابل رشيد، قانون العمل (2005)، ، ط2 ، الجزائر: دار هومة
- أهمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(2004)- مبادئ قانون العمل " ج 1 ، ط 2 ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية
- 5بشير هدي(2003)، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، الجزائر: دار الريحان للكتاب.
- . ساسان(2012)، محاضرات في قانون العمل الجزائري
- 100القاضي حسين عبد اللطيف حمدان(2009)، قانون العمل دراسة مقارنة، لبنان منشورات الحلبي الحقوقية.
- علاء حرشاوي(دت)، محاضرات في مقياس قانون العمل،
- سعداوي كمال (2019)، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، جامعة سطيف