

المحاضرة الثالثة

لمقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي

من إعداد:

أ. فوزية سكران

المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل

يتحدد قانون العمل بصورة أساسية في على العمل الفردية القائمة على عقد العمل (مطلب أول)، والتي تتميز بخصائص تجعلها متميزة عن باقي العلاقات القانونية الخاضعة للقواعد العامة للعقد (مطلب ثاني)، مما يجعلها تكتسي أهمية بالغة (مطلب ثالث)، كما أن هذه العلاقة تجد لها مصادر داخلية وأخرى دولية (مطلب رابع).

المطلب الأول: مفهوم علاقة العمل

يقوم تحديد مفهوم علاقة العمل على تحديد مفهوم عقد العمل (فرع أول)، ثم تبيان عناصره (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية تعريفا لعقد العمل حازيا في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إذ أن إعطاء التعريفات من مهام القضاء والفقهاء، غير أننا نجد قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما يتمخض عنها من حقوق وواجبات.

غير أن بعض التشريعات قد تطرقت إلى تعريف عقد العمل على غرار التشريع المصري، حيث نصت المادة 674 ق. م. م على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت

إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." وهو نفس التعريف الذي جاء به قانون العمل المصري لسنة 1981 في مادته 29، إذ قضت بأنه: "تسري أحكام هذا على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه".

ولقد استقر القضاء المصري على تبني نفس التعريف التشريعي لعقد العمل، حيث قضت محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها أنه "لما كان من المقرر -في قضاء هذه المحكمة- أن تكييف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته - وهو ما نصت عليه المادة 674 من القانون المدني...وما نصت عليه كذلك المادة 29 من قانون العمل من تعريف عقد العمل!".

كما تناول الفقه بدوره تعريف عقد العمل، حيث عرفه الدكتور السيد عيد نايل بأنه: "مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

ويعرفه الفقه الفرنسي على أنه "اتفاق الذي من خلال يتعهد شخص بالقيام بعمل لفائدة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر"، أو التعريف الذي مفادها "أنع عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة".

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يتضح من خلال التعاريف السابقة العناصر التي يقوم عليها عقد العمل ،
والمتمثلة في عنصر العمل (أولا)، عنصر الأجر (ثانيا)، وعنصر التبعية بين
العامل ورب العمل (ثالثا)، وكذا مدة العمل (رابعا).

أولا- عنصر العمل

يحمل عنصر العمل في عقد العمل بعدين، إذ أنه محل التزام العامل وسبب
التزام صاحب العمل، وهو "يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية
يلتزم العامل بتحقيقها وإنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذن كل
نشاط بدني أو فكري أو حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين
يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو
الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقا مباشرا كحق الملكية بل يقتصر
حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته".

كما أن العمل بهذه الصورة يتطلب القيام به بصورة شخصية من قبل العامل
وذلك بالنظر إلى المؤهلات التي يتمتع بها والتي دفعت بالمستخدم إلى التعاقد
معه، وهذا ما أشار إليه قانون علاقات العمل من خلال تنظيمه لفترة التجربة
والتي يتأكد فيها المستخدم من مؤهلات العامة، وهذا تؤكد ذلك المادة 7 من
قانون 11/90 بند أول بنصها على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات
العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب
عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"

ويندرج التزام العمل بالقيام بعمله بصورة شخصية في إطار الصفة التبادلية
التي يتصف بها عقد العمل باعتباره عقد تبادليا، بحكم المادة 57 ق م ج

التي نصت على أنه: " يكون العقد تبادليا متى التزم أحد الطرفين بمنح، أو فعل شيء، يعتبر معادلا لما يمنح أو يفعل له."، وكذا نص المادة 169 ق م ج التي قضت بأنه: " في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق، أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

ثانيا - عنصر الأجر

يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، حيث قضت المادة 80 من قانون 11/90 بأنه: " لعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل". غير أنه وعلى خلاف القانون الأساسي للعامل إبان الفترة الاشتراكية الذي كان يربط تحديد الأجر بأهداف المخططات الاقتصادية، فإن الأجر طبقا لقانون 11/90 يخضع لمبدأ التفاوض كتطبيق لمبدأ الحرية التعاقدية من خلال الاتفاقات الجماعية.

ثالثا - عنصر التبعية

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لإشراف ورقابة المستخدم وهو أي هذا العنصر يتخذ شكلين، تبعية قانونية (أ) وتبعية اقتصادية (ب).

أ - التبعية القانونية:

وتتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر المسموح بها قانونا. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضا توزيع توقيت العمل.

ب - التبعية الاقتصادية:

يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، وبحيث يتبع له من ناحية الأجر، كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكرا لجهود العامل طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

رابعاً - مدة العمل

يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالاتفاق في جميع حالات التعاقد، أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة.

ويعتبر عقد العمل طبقاً للتشريع الجزائري كأصل عام عقداً غير محدد المدة بينما الاستثناء فهو العقد محدد المدة، وبهذا قضت المادة 11 من قانون 11/90 بنصها على أنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

المطلب الثاني خصائص قانون العمل:

يمتاز قانون العمل بعدة خصائص تميزه عن غير من القوانين فهو إضافة إلى كونه قانوناً حديث النشأة (فرع أول)، يعدد من بين أكثر القوانين تكيفاً مع التطورات الاقتصادية (فرع ثاني)، إضافة إلى كونه قانون حمائي (فرع ثالث).

الفرع الأول: قانون العمل قانون حديث النشأة

لقد سبقت الإشارة في المبحث السابق إلى التطور الذي مر به قانون العمل بحيث أنه وإن كانت علاقات العمل قديمة قدم المجتمعات البشرية لكون لا غنى للإنسان وللمجتمعات من أجل تلبية حاجياتها وإشباع رغباتها وتحقيقها

للعيش الكريم؛ إلا علاقات العمل بصورتها الحديثة لم يظهر إلى بعد قيام الثورة الفرنسية ، والاعتراف بالحقوق النقابية للعمال في كل من فرنسا وبريطانيا، حيث أن التشريعات الحالية كانت نتاج عدة تدخلات تشريعية من أجل حماية العمال.

وبالتالي فمقارنة ببقية فروع القانون الأخرى كالقانون المدني أو القانون الجنائي أو القانون الدستوري يظهر جليا أن قانون العمل حديث النشأة.

الفرع الثاني: قانون العمل سريع التكيف مع المستجدات الاقتصادية

يعد قانون العمل من أكثر القوانين استجابة للتطورات الاقتصادية للمجتمعات، وذلك باعتبار العمل سوقا اقتصادية يساهم في الحركية الإنتاجية للاقتصاد، ولا أدل على هذه الاستجابة مما شهده التطور التنظيمي للجزائر مثلا، فكما أشارت الدراسة بخصوص تطور تشريع العمل في الجزائر، حيث جاءت تشريعات العمل متماشية والخيارات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر، إذ كان للتجربة الاشتراكية ما يناسبها من قوانين عمالية كالقانون الأساسي للعامل مثلا، وبعد تخلي الجزائر عن هذا الخيار الاشتراكي وسعيها للانفتاح ودخول اقتصاد السوق فقد عدلت من قوانينها الأساسية والتي يعد قانون العمل أحد أركانها من خلال قانون 11/90 المشار إليه.

وترتبيا لذلك كان من شأن استجابة قانون العمل في الجزائر للخيارات الاقتصادية للدولة أن انتقل هذا القانون من الطابع التنظيمي اللائحي إلى الطابع التعاقدية وذلك بانتقال الجزائر من النظام الموجه الذي ساد الفترة الاشتراكية إلى النظام الحر الذي يميز اقتصاد السوق.

الفرع الثالث: قانون العمل قانون حمائي

تعد هذه الخاصية من أهم خصائص قانون العمل إلم يكن أحما ذلك أن اعتبارات نشأة قانون العمل كما أسلفت الدراسة تعود إلى عدم ملاءمة القواعد

العامّة المبنيّة على مبدأ سلطان الإرادة لمقتضيات العمل، مما استوجب تدخل الدولة من أجل حماية فئة العمال وهذا ما ترجمه قانون 11/90 من خلال التعرض إلى عديد جوانب علاقة العمل بداية من إبرام عقد العمل، مدته، الأجر العمل الليلي تشغيل الأطفال، والعديد من المواضيع الأخرى.

وفي هذا يقول الدكتور بن عزوز بن صابر عن الطابع الحمائي لقانون العمل في الجزائر " رغم الأزمات الاقتصادية الحادة التي عرفتتها المؤسسات وخصصتها، إلا أن أحكام قانون العمل سواء التشريعية أو التنظيمية أو المهنية، بقيت محافظة على خاصية التقدمية، إذ أصدر المشرع تدابير وقائية للمحافظة على مناصب العمل حتى في مثل هذه الظروف كرسها المرسوم التشريعي 09-94 المتضمن الحفاظ على الشغل، وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية منها نظام التقاعد المسبق، ونظام التأمين على البطالة لفائدة نفس العمال الأجراء بموجب المرسومين التشريعيين 10-94 المتعلق بالتقاعد المسبق و 11-94 المتعلق بالتأمين على البطالة".

كما انه بالمقابل فإنه من أجل ضمان الطابع الحمائي لقانون العمل فقط ربط المشرع احترام أحكامه بجزاءات جنائية في حالة مخالفتها ، إذ ضمن المشرع قانون 11/90 بابا -الباب الثامن- بعنوان الأحكام الجزائية، فنصت مثلا المادة 141 منه على أنه: " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 4.000 د ج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة."

المطلب الثالث: أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

تكتسي قواعد قانون العمل أهميتها من خلال أهمية الروابط القانونية التي تنظمها سواء من الناحية الاجتماعية او الاقتصادية (فرع أول)، كما تتجلى أهمية هذا القانون من خلال علاقته بفروع القانون الأخرى (فرع ثاني).

الفرع الأول: أهمية قواعد قانون العمل

تبرز أهمية قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي (أولاً)، والاقتصادي (فرع ثاني) على حد سواء.

أولاً- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

تبرز الأبعاد الاجتماعية لقانون العمل في عدة جوانب، ولعل أهمها يتمثل في الأجر من خلال ضمان أجر عادل وذلك من خلال ضمان الحد الأدنى الوطني المضمون، إضافة تنظيم مدة العمل من خلال إقرار فترات للراحة الأسبوعية والسنوية وهذا بهدف المحافظة على صحة العامل، إلى جانب تقرير أحكام خاصة بالأمن والوقاية الصحية في العمل ، إقرار قواعد من أجل المحافظة على الشغل والتأمين على البطالة.

ثانياً - الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

تبرز الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث سعي المشرع من خلاله في التوفيق بين مصالح مختلفة ومتناقضة للمستخدمين من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى، بحيث يتجلى دور الدولة في تدخلها من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة إلى مصالح مشتركة، و ذلك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة، من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة وتوزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف حماية القدرة الشرائية للعمال ورفعها من خلال نظام لحماية الأجور.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

ترتبط قانون العمل بعلاقات متشعبة بفروع القانون الأخرى، وذلك بالنظر إلى الأهمية التي يتميز بها، وتتجلى هذه العلاقة فيما يلي:

أ - علاقة قانون العمل بالقانون المدني:

لقد أشارت الدراسة إلى ان علاقات العمل كانت تحكمها إلى وقت قريب القواعد العامة للقانون المدني المستندة على مبدأ سلطان الإرادة، ولم تخرج قواعد قانون العمل عن هذا الإطار إلى في العصر الحديث، بالنظر إلى عدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة في الاستجابة لخصوصيات علاقات العمل التي لا تتساوى فيها مراكز أطراف هذه العلاقة، إذ يعتبر العمال الطرف الأضعف في هذه العلاقة، مما استدعى حيز خاص يراعى فيه هذه الخصوصية.

غير أن العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني لا تقوم على الاستقلالية المطلقة، بل مازال قانون العمل يخضع في جوانب منه إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني، لا سيما تلك المتعلقة بإبرام العقود والأهلية، ونظرية عيوب الإرادة.

ب - علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي:

يشترك قانون العمل والقانون الاقتصادي في كونهما ينظمان ظاهرتان تشغلان نفس الحيز، والمتمثل في السوق الاقتصادي، إذ يهتم قانون العمل بالجانب الاجتماعي بصورة أساسية للعمال داخل المؤسسات الاقتصادية، بينما يهتم القانون الاقتصادي في الدور الاقتصادي لهذه المؤسسات، وبالتالي تبرز العلاقة التكاملية بين القانونين من أجل ضمان حركية اقتصادية منتجة والتي تعود بالنفع على جميع الفاعلين الاقتصاديين، مستخدمين أو عمالاً.

ج - علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

أشارت الدراسة لدى التعرض إلى خصائص قانون العمل ، أنه في سبيل ضمان احترام قواعد هذا القانون الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، فإن المشرع قرن مخالفة أحكامه بجزاءات جنائية.

