

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسخير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

محاضرة حول: خصائص وأهمية قانون العمل

يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى بمجموعة من الخصائص والمميزات وهي:

1- الصيغة الأممية: حيث تعبّر الصيغة الأممية لقواعد قانون العمل عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من ظلم أصحاب العمل، فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام، لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها، وتتحلى الصيغة الأممية في العديد من الجوانب الواردة في قانون العمل، مثل: القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لابرام عقد العمل، والاحكام المقررة في مجال حماية الأجور، والقواعد المقررة لبطلان عقد العمل التي تخالف القوانين المعتمدة بها والتي يضمنها قانون علاقات العمل. (المادة من 90 إلى 135 من القانون رقم 11_90)، بالإضافة

إلى بعض الأحكام الجزائية عند مخالفة أحکام سواه من طرف العامل أو صاحب العمل وإنما يكون ذلك عن طريق الاحالة إلى قانون العقوبات أو عن طريق الجزاءات التي يتضمنها قانون العمل والتي دعمها المشرع الجزائري عن طريق عمليات الرقابة والتقتیش التي تقوم بها مفتشيات العمل.

2- الواقعية وتنوع الأحكام: حيث تتبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل من اختلاف مجالات العمل وما يتحقق مع كل فئة من فئات العمال، كما يتکيف في تطوره مع الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل، وما تتطلبه من اجراءات تنظيمية واقعية، لذلك فإن المشرع يقتصر في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ والقواعد العامة والمشتركة، ويترك المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهني معين إلى الهيئات الإدارية التنفيذية والمؤسسات المستخدمة والاتفاقيات الجماعية حسب متطلبات العمل، كما يشير الطابع الواقعي لقانون العمل إلى تنوّعها وفقاً للحالات الفردية والاجتماعية للعمال وكمثال على ذلك الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء والاحداث والمعاقين كما تختلف وتتنوع حسب اختلاف المهنة او قطاع النشاط المعنی ومميزاته.

3- ذاتية المصادر: حيث تتميز أحكام قانون العمل باستنادها إلى الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل، لذلك مررت الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين:

أ- المرحلة الأولى: تراجع فيها مبدأ سلطان الارادة في التعاقد امام سيادة القانون الذي فسح المجال للمساواة في التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام.

بـ المرحلة الثانية: حيث سجلت تراجع القانون أمام الارادة الجماعية للعمال، فأصبحت النقابات والاتحادات المهنية مصدراً للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الاتفاقيات الجماعية التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال المنتسبين إلى قطاع النشاط المعني.

إن ذاتية أحكام قانون العمل واعتمادها على المتطلبات الخاصة بالعمل يجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى، كذلك الشأن بالنسبة للقواعد المنظمة للمنازعات العمالية وغيرها، مثل اعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل وذلك بالرجوع إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل، مثل: الاتفاقيات الجماعية، والضمان الاجتماعي، والاعتماد على مبدأ التفسير الالح للعامل دون التقيد بحرفية النص.

4- اتجاه أحكام قانون العمل إلى التدويل: دفعت العديد من العوامل بقانون العمل إلى التدويل مما أدى إلى نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل وبالتالي أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول، وقد حدث هذا التقارب بفعل تبادل الابحاث والدراسات واقامة العلاقات السياسية والاقتصادية بين الدول المختلفة، ثم تلاه ظهور المنظمات الدولية المختصة كالمنظمة الدولية للعمل، السوق الأوروبية المشتركة، كما ان الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ودراسات لمشاريع قوانين يساعد القائمين على التشريع على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

2- أهمية قانون العمل:

تتجلى أهمية قانون العمل في تنوع العلاقات التي ينظمها فهو يتضمن القواعد العامة والخاصة التي تهدف إلى تنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها، فهو عبارة عن صفة توافقية بين مطالب العمال ومطالب أصحاب العمل والمؤسسة المستخدمة، لذا تبرز هذه الأهمية من خلال أثره الإيجابية في مجال العمل من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.

2- الناحية الاجتماعية: تظهر أهمية قانون العمل فيما يمكن أن يوفره من حماية للعمال في محظ العمل وذلك من خلال التنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتطور وفقاً للتطورات التكنولوجية والعلمية، فتظهر عناصر الحماية الاجتماعية للعمال في عدة أحكام وقواعد منها:

أ-الأجور العادلة: خاصة من حيث ضمان الحد الأدنى الوطني المضمون للأجور ، ضرورة الحفاظ على القدرة الشرائية للعامل، كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقرير فترات الراحة والعطل بهدف تنظيم الوضع الاجتماعي للعامل وترقيته وتحسين موقعه في العمل.

ب- وضع وتقرير الأحكام والقواعد: ويتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لا سيما من حيث الأمان والوقاية الصحية في العمل، وكذا القواعد الخاصة ببعض فئات العمال: مثل النساء ، ذوي الاحتياجات الخاصة، والأحداث.

جـ وضع التقارير وبعض القواعد الخاصة: بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله، وهو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة.

2-الأهمية الاقتصادية: تظهر الأهمية الاقتصادية لقانون العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة. ومن هنا تبرز أهمية التدخل الضروري للدولة في توجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة مثل توجيه الأيدي العاملة حسب احتياجات القطاعات المختلفة وتنظيم الانتاج وحسن توزيعه وفقاً لتنظيم المجتمع وتوجيه الاستثمارات، كما تبرز أهمية حماية الأجور في جانبها الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة دخله والذي يؤدي بالضرورة إلى زيادة استهلاك البضائع المنتجة وبالتالي تحقيق أرباح إضافية لأصحاب العمل.

وتجرد الاشارة إلى الارتباط الوثيق بين بأهمية الاقتصادية والاجتماعية مما يفرض علينا مراعاة التوازن في علاقات العمل وعدم المبالغة في تقرير الحقوق والامتيازات التي تضر بالمصلحة المشتركة بين الطرفين عند القيام بأي اصلاح قانوني.