

المحاضرة الثانية في مقياس تشريعات قانون العمل

السداسي الثالث (السنة الجامعية 2024-2025)

موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص "علم اجتماع التنظيم والعمل"

مفهوم قانون العمل

1- تعريف قانون العمل:

لقد تعددت التعاريف التي قيلت بشأن قانون العمل تبعا للمراحل التاريخية التي صاحبت نشأته وتطوره، حيث جرى العمل على أن يطلق على قانون العمل عدة تسميات منها مرادفة له، ومن ذلك نكر القانون أو التشريع الصناعي، والقانون الاجتماعي، على أن أن مصطلح القانون أو التشريع الصناعي الذي تزامن ظهوره ورواجه مع قيام الثورة الصناعية، قد لاقى انتقادات لاذعة لعدم دقته، كونه مصطلح يغطي الجانب الصناعي فقط، في حين أن مجلس تطبيق قانون العمل أوسع بكثير ، بحيث يشمل إلى جانب القطاع الصناعي، مجالات وقطاعات أخرى، على غرار المجال التجاري، والفلاحي ... إلخ. كما أن مصطلح القانون الاجتماعي وإن كان يعبر في معناه الضيق عن قانون العمل، إلا أنه معناه واسع بحيث يشمل إلى جانب قانون العمل، قانون الضمان الاجتماعي كذاك.

وعلى هذا الأساس يميل الفقه ومختلف التشريعات إلى تسمية التشريع المنظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية بقانون العمل، هذا الأخير الذي يمكن تعريفه عموما بأنه: (مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية الناشئة بين العمال وأصحاب العمل).

2- تصنيف قانون العمل (طبيعة قواعد قانون العمل)

يصعب تصنيف قانون العمل ضمن القانون العام والقانون الخاص، ذلك أن تركيبته مزيج من القانون العام والخاص، حيث يمكن القول بأن قانون العمل هو مجال قانوني معقد يتداخل فيه طابع القانون العام والخاص. هذا التداخل يرجع إلى الطبيعة المزدوجة لعلاقات العمل التي ينظمها هذا القانون.

فمن جهة يتدخل القانون العام ممثلاً في الدولة لتحديد الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، والإجازات، وشروط السلامة والصحة المهنية. هذه المعايير تحددها الحكومات لحماية العمال وضمان ظروف عمل عادلة. إضافة إلى أن قانون العمل يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة تتجاوز العلاقة الفردية بين العامل وصاحب العمل، مثل مكافحة التمييز في العمل وحماية الحقوق النقابية.

ومن جهة أخرى يشكل عقد العمل أساس العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وهو عقد خاص يخضع لقواعد العقد المدني (القانون الخاص)، هذه الأخيرة التي تمنح للطرفين (العامل وصاحب العمل) حرية التفاوض على شروط العقد ضمن حدود القانون، في إطار مبدأ الحرية التعاقدية.

وعلى هذا الأساس يميل الرأي الراجح من الفقه إلى اعتبار قانون العمل قانوناً مختلطاً، يجمع خصائص القانون العام والقانون الخاص، على النحو السابق بيانه.

3- أهمية قانون العمل:

يعتبر قانون العمل حجر الزاوية في تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وهو يلعب دوراً حيوياً في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، ويمكن عموماً الإشارة إلى أهمية قانون العمل من خلال النقاط التالية:

- **حماية حقوق العمال:** يهدف قانون العمل إلى حماية حقوق العمال الأساسية مثل الحق في الأجر العادل، وساعات العمل المعقولة، والإجازات، والظروف الصحية والأمن في العمل، وحظر التمييز في التوظيف.
 - **تنظيم سوق العمل:** يساهم قانون العمل في تنظيم سوق العمل وتوفير بيئة عمل عادلة ومنظمة، مما يشجع على زيادة الإنتاجية والابتكار.
 - **تعزيز الاستقرار الاجتماعي:** من خلال توفير الحماية للعمال وضمان حقوقهم، يساهم قانون العمل في الحد من النزاعات العمالية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.
 - **توزيع العوائد الاقتصادية:** يساعد قانون العمل في توزيع العوائد الاقتصادية بشكل أكثر عدالة بين العمال وأصحاب العمل، مما يساهم في تقليل الفجوة بين الأغنياء والفقراء.
 - **تطوير القوى العاملة:** يشجع قانون العمل على تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المهني.
 - **الحد من الاستغلال:** يحمي قانون العمل العمال من الاستغلال من قبل أصحاب العمل، ويضمن حصولهم على معاملة عادلة.
 - **تعزيز الحوار الاجتماعي:** يشجع قانون العمل على الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال والحكومة، مما يساهم في إيجاد حلول توافقية للمشاكل التي قد تنشأ في مكان العمل.
- باختصار، قانون العمل هو أداة أساسية لبناء مجتمعات عادلة ومنصفة، حيث يتمتع جميع أفراد المجتمع بفرص متساوية لتحقيق التنمية البشرية والاقتصادية.

أسئلة مرتبطة بالمحاضرة الثانية

بناء على ما تقدم شرحه في المحاضرة الثانية، يطلب من الطلبة الإجابة عن الأسئلة التالية لقياس مدى استيعاب مفهوم قانون العمل.

- 1- حل المبررات التاريخية والواقعية التي أدت إلى تراجع مصطلح التشريع الصناعي ومصطلح القانون الاجتماعي في الفقه الحديث، موضحا كيف اتسع النطاق الاجتماعي والاقتصادي لقانون العمل ليتجاوز مجرد البيئة المصنعية؟
- 2- ناقش الأبعاد السوسيلوجية لقانون العمل كأداة لتحقيق الإستقرار الاجتماعي " وإعادة توزيع العوائد الاقتصادية؟

قائمة المراجع التي يمكن للطالب الاعتماد عليها في السداسي الثالث، المتوفرة على مستوى مكتبة المركز الجامعي مغنية:

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، 2011، الجزائر
- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 الجزائر
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، الجزائر
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، الجزائر