المحاضرة السادسة في مقياس تشريعات قانون العمل

السداسي الثالث (السنة الجامعية 2024-2025)

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

نطاق تطبيق قانون العمل

يغطي قانون العمل كأصل عام العلاقات العمالية الناشئة بين العمال وأصحاب العمل، إلا أنه ومع التطور الكبير الذي يشـــهده قانون العمل، فقد أصـــبح مجال تطبيق هذا الأخير ينحصر في مفهوم العمل التابع، الذي اختلف بشأن تحديده الفقه، حول المعيار المعتمد الذي بموجبه يعد العامل تابعا لصاحب العمل.

أولا: معيار التبعية القانونية

معيار التبعية القانونية هو أحد أهم المعايير التي تعتمد عليها التشـــريعات العمالية في جميع أنحاء العالم لتحديد وجود علاقة عمل بين شـــخصـــين. هذا المعيار يميز العلاقة التبعية، التي تخضـــع لقانون العمل، عن العلاقات الأخرى مثل علاقة الشـــراكة أو علاقة الخدمات.

وعموما فإن التبعية القانونية تعني خضـوع شـخص لسـلطة وإشـراف شـخص آخر في أداء عمله. هذا الخضوع يتجلى في عدة جوانب، منها:

* **إصـدار الأوامر**: صـاحب العمل يصـدر الأوامر والتعليمات للعامل حول كيفية أداء العمل، والمهام المطلوبة، والأوقات المحددة.

* **الرقابة والإشـراف**: يقوم صـاحب العمل بمراقبة أداء العامل وتقييمه، ويحق له اتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة عدم الالتزام.

* **التبعية المكانية والزمانية**: يتعين على العامل أن يؤدي عمله في المكان والوقت اللذين يحددهما صاحب العمل.

ومعنى ذلك أن مفهوم التبعية القانونية مرتبط بتحقق إحدى العناصر التالية:

* **وجود سلطة توجيهية:** يجب أن يكون هناك شخص يملك سلطة توجيه العامل وإصدار الأوامر إليه.

* **خضوع العامل للأوامر:** يجب أن يخضع العامل للأوامر والتعليمات التي تصدر إليه من صاحب العمل.

* **أداء عمل محدد:** يجب أن يقوم العامل بأداء عمل محدد وفقاً للأوامر التي يتلقاها.

* **مقابل مادي (الأجر):** يجب أن يتلقى العامل مقابل مادي مقابل عمله.

لكن هناك بعض الحالات التي قد لا تنطبق عليها التبعية القانونية بالكامل، مثل:

* **العمل المستقل:** العامل المستقل يحدد بنفسه كيفية أداء العمل، ولا يخضع لرقابة مباشرة من قبل صاحب العمل.

* **العمل التطوعي:** لا يوجد مقابل مادي في العمل التطوعي، وبالتالي لا تنطبق عليه التبعية القانونية.

ثانيا: معيار التبعية الاقتصادية

معيار التبعية الاقتصادية هو أحد المعايير الهامة التي تستخدم لتحديد وجود علاقة عمل بين شخصين، جنبا إلى جنب مع معيار التبعية القانونية. هذا المعيار يركز على الجانب الاقتصادي للعلاقة، أي مدى اعتماد العامل اقتصاديا على صاحب العمل.

وعموما فإن التبعية الاقتصادية تعني أن العامل يعتمد بشكل أساسي على الدخل الذي يحصل عليه من العمل مع صاحب عمل معين لتلبية احتياجاته المعيشية. هذا الاعتماد يتجلى في عدة جوانب، منها:

* **المصدر الأساسي للدخل:** إذا كان العمل هو المصدر الرئيسي أو الوحيد للدخل بالنسبة للعامل، فهذا يدل على وجود تبعية اقتصادية.

* **عدم وجود وسائل إنتاج خاصة:** إذا كان العامل لا يملك وسائل الإنتاج الخاصة به، ويعتمد على أدوات وأجهزة العمل التي يوفرها صـــاحب العمل، فهذا يشـــير إلى وجود تبعية اقتصادية.

* **عدم وجود عملاء آخرين:** إذا كان العامل يقدم خدماته لصـــاحب عمل واحد فقط، ولا يوجد لديه عملاء آخرون، فهذا يعزز وجود التبعية الاقتصادية.

ومن ثم فإن مفهوم التبعية الاقتصادية يتحدد بتحقق إحدى العناصر التالية:

* **الاعتماد على الدخل:** يجب أن يكون الدخل الذي يحصل عليه العامل من العمل هو مصدر أساسي أو وحيد لدخله.

* **عدم وجود استقلال اقتصادي:** يجب أن يكون العامل غير قادر على العمل لحسابه الخاص، أو تقديم خدماته لعملاء آخرين.

* **التبعية المادية:** يجب أن يعتمد العامل على الموارد المادية التي يوفرها صاحب العمل، مثل الأدوات والمواد الخام.

أسئلة مرتبطة بالمحاضرة السادسة

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

1- حدد المقصـــود بالتبعية القانونية، واذكر الجوانب الثلاثة التي تتجلى فيها هذه التبعية داخل البيئة المهنية؟

2- ما الذي تعنيه التبعية الاقتصـــادية عموما؟ واذكر المظاهر التشـــغيلية الثلاثة التي تتجلى من خلالها التبعية الاقتصادية للعامل تجاه صاحب العمل؟

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

– بشـير هدفي، الوجيز في شـرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسـور للنشر والتوزيع، 2011، الجزائر

– أحمية سـليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشـريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر

– أحمية سـليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشـريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 الجزائر

– محمد الصـغير بعلي، تشـريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشـر والتوزيع، 2000، الجزائر

– خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضـمان الاجتماعي، دار العلوم للنشـر والتوزيع، 2008، الجزائر