

## المحاضرة 2: تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه ومصادره: في هذه المحاضرة سنتطرق لـ:

1-تعريف قانون العمل

2-خصائص قانون العمل

3- مصادر قانون العمل

**أولاً: مفهوم قانون العمل:** قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية، والتنظيمية، والاتفاقية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب آخر من أشخاص القانون الخاص. (العامل برب العمل) تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، (1) وهو فرع من فروع القانون الخاص المعنى بتنظيم علاقات الأفراد بعضها البعض.

أما قانون الوظيفة العامة فيهدف إلى تحديد مفهوم الموظف العام والوظيفة العامة، وبيان كيفية الالتحاق بالوظيفة والطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة التي يعمل بها، وكذلك التعريف بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام مع تبيان حقوقه وواجباته وكذلك الأجهزة والهيكل الخاصة بالوظيفة العمومية.

**ثانياً: خصائص قانون العمل:** يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص سنشرحها في ما يلي:

**أ/ قانون حمائي:** لما كانت العلاقة غير متكافئة بين العامل والمستخدم- رغم حرية الإرادة- تدخلت الدولة من خلال سن هذا القانون لضمان فرصة عمل للأجير وفق شروط تراعي كرامته، فهي تتدخل في إعداد وتطبيق قانون العمل من أجل حماية العلاقة التي تنشأ بين العامل والمستخدم. ونستنتج الطابع الحمائي لهذا القانون من نص المادة 141 منه التي نصت على ما يلي: "يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة

بغرامة مالية تتراوح 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة". (2)

**ب/ قانون الواقعية:** تتجلى خاصية الواقعية في كون قواعده ليست قواعد عامة ومجردة بعيدة عن الواقع العملي بل هي وليدة واقع اجتماعي معين، إذ لا يمكن تطبيق أحكام قانون عمل أجنبي على مجتمع آخر يختلف من الناحية الاجتماعية ( يتبنى نظام اشتراكي/ رأسمالي)، فهو قادر على مساندة مختلف التغيرات والتطورات ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات مثلاً : قدرته على التمييز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل، مراعاة التركيبة الجسدية للعامل.....

**ج/ قواعده أمرة:** رغم أن علاقة العمل مصدرها والإرادة، إلا انه تبرز مظاهر السلطة العامة في هذا القانون فتحد من تلك الإرادة، وتبرز هذه المظاهر في نصوصه الإلزامية التي لا يجوز مخالفتها إلا في ما قد يزيد من منافع العامل مثل: الأجر، الحجم الساعي اليومي والأسبوعي والشهري، الحماية الاجتماعية، الترقية، سن التشغيل، احترام التصريح بالعامل لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي في الأجل القانونية المحددة ، الالتزام بالأجر الوطني الأدنى المضمون، تمكين العامل من العطلة السنوية.

**د/ قواعده ذاتية ومتنوعة المصدر:** يعتمد هذا القانون في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي حيث تعتبر الاتفاقات الجماعية التي تبرم بين النقابات و الاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل. ولذلك قواعد هذا القانون مصاغة بشكل يسمح بالتكيف مع واقع كل مهنة أو حرفة أو قطاع نشاط أو فئة من فئات العمال، بحيث وضع المشرع القواعد العامة المشتركة المطبقة على كافة قطاعات النشاط الاقتصادي وكافة الفئات العمالية، وترك المسائل التنظيمية الخاصة بكل مهنة للنصوص التنظيمية. (3)

**هـ/ الاتجاه نحو التدويل:** لقد ساهمت في تدويل قانون العمل العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية من تقارب بين الدول وانتشار لوسائل الاتصال وتطورها وظهور المنظمات الدولية،

فضلا عن إسهاماتها بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقات الدولية التي تبرمها.

إضافة إلى التزام الدول بمطابقة تشريعاتها الوطنية مع المبادئ والاتفاقيات الدولية.(4)

**ثالثا: مصادر قانون العمل:** يستمد قانون العمل أحكامه وقواعده من عدة مصادر هي:

1- **المصادر الدولية:** نصت المادة 150 من الدستور على سمو المعاهدات الدولية على القانون، وتصدر تلك القواعد في شكل اتفاقيات دولية تبرم في إطار منظمة العمل الدولية، المنظمات الإقليمية كمنظمة العمل العربية.

**أ- منظمة العمل الدولية:** التي وضعت العديد من الاتفاقيات شملت مختلف جوانب العمل منها: 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.

**ب- منظمة العمل العربية:** التي من بين إنجازاتها الاتفاقية العربية للحرية النقابية سنة 1977.

2- **المصادر الوطنية:** تنتوع بحسب قوتها إلى:

**أ- المبادئ والقواعد الدستورية:** الدستور يضع الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع، أي المبادئ العامة، و الإطار العام المحدد والموجه لمضمون النصوص القانونية والتنظيمية للعمل وتضمنت مآثل الدساتير التي عرفتها الجزائر عدة حقوق مرتبطة بعالم الشغل لا سيما دستور 2020 الذي أكد على جملة من المبادئ في مجال العمل منها(5):

-الحق في العمل، الحماية، والأمن، والنظافة، والراحة، والضمان الاجتماعي، ويعاقب القانون على تشغيل الأطفال. المادة 66

-المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة. المادة 67

- الاعتراف بحق المرأة في العمل إذ نصت المادة 68 على ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

-الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. المادة 69.

-والحق في الإضراب المادة 70.

**ب- النصوص التشريعية:** هي مجموع القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية، والتي ينبغي أن لا تخالف أحكام الدستور. ومن أهم ما أصدرته السلطة التشريعية بهذا الخصوص:

-القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990، والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية، عدد 68 لسنة 1991.

- القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، وغيرهما.

**ج- النصوص التنظيمية:** يقصد بالنصوص التنظيمية تلك الأعمال ذات الطابع التقني، الصادرة عن السلطة التنفيذية والتي تسعى من خلالها إلى تكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية وتأتي على شكل مراسيم رئاسية وتنفيذية، أو على شكل قرارات ومناشير وتعليمات يتكفل وزراء الحكومة بإصدارها عند الحاجة إلى ذلك لاسيما عند شرح وتوضيح كيفية تطبيق ما جاء في القوانين.

د- **الاتفاقات الجماعية:** هي اتفاقات تبرم بين أطراف علاقة العمل بعد سلسلة من المفاوضات حول طريقة وشروط العمل في إطار تكملة القواعد القانونية والتنظيمية، فهي تتضمن أحكام أكثر ملائمة للعمال بسبب كونها مستقلة عن السلطات الرسمية ونابعة من الإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه. (تكون في المسائل التفصيلية والإجرائية مثل مواقيت الدخول والخروج، مواقيت صب الأجرة، المبلغ المخصص للغذاء والنقل...)

ه- **اللوائح والأنظمة الداخلية:** هي تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية والانضباطية التي تصدر عن صاحب العمل، إلى جانب النظام الداخلي الذي ينظم المجال التأديبي في حالة الأخطاء المهنية المتعمدة وغير المتعمدة والعقوبات المقررة لكل عقوبة وكيفية الطعن فيها... الخ.

و- **الاجتهاد القضائي:** بالرغم من أن مبدأ الفصل بين السلطات الذي يعتبر ركيزة من ركائز النظام الديمقراطي لا يسمح للأجهزة القضائية بالتشريع، إلا أن القرارات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا تساهم مساهمة فعالة في توحيد تطبيق القوانين على المستوى الوطني من خلال استكمال النقائص وإزالة الغموض الذي يشوبه. كما أن القاضي ملزم بالفصل في النزاعات التي تعرض عليه حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني وإلا اتهم بإنكار العدالة.

- (1) هيثم محمد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني- دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2008، ص 20.
- (2) المادة 141 من القانون 11/90 المتضمن علاقة العمل.
- (3) أحمية سليمان، الوجيز في علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص ص 69، 68.
- (4) أمل بارش، هيثم الطاس، قانون العمل، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018.
- (5) الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 82، السنة 2020.