المحاضرة الثالثة

تعريف قانون العمل وموضوعه

تطور مفهوم قانون العمل

_قواعد قانون العمل

_تسمية قانون العمل

_أهمية قانون العمل

أسباب ظهور قانون العمل:-

-علاقات العمل في العصور القديمة.

-علاقات العمل في العصور الوسطى.

-النتائج المترتبة على مبدأ الحرية والمذهب الفردي على علاقات العمل

تعريف قانون العمل وموضوعه:

مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين اصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت أشرافهم وتوجيههم مقابل أجر.

اذا قانون العمل يحكم العمل التابع المأجور

اي العمل الذي يؤدى لحساب شخص أخر مقابل أجر وتحت أشراف فيخرج من نطاق قانون العمل - العمل التبرعي او المجاني

هناك فرق بين العمل التابع عن العمل المستقل

المستقل لا يخضع عند ادائه لاشراف وتوجيه شخص اخر وإنما يكون حراً يتمتع بكامل الاستقلال كالطبيب والمحامي

اما العامل فيخضع عند ادائه للعمل لسلطة صاحب العمل وتوجيهه.

فالتبعية هي معيار تطبيق قانون العمل

وهي تبعية قانونية وتتوضح من هيمنة صاحب العمل على نشاط العامل أثناء ادائه العمل.

سلطة صاحب العمل تتجسد في أصدار أوامر و تعليمات متعلقة بتنفيذ العمل وتمنحه الحق في الاشراف على العامل ومراقبته اثناء أدائه العمل وفرض العقوبات في حالة التقصير والاهمال

إذن التبعية القانونية تقترن بالتبعية الاقتصادية

ان التبعية الاقتصادية لا تكفي وحدها لاعتبار الشخص القائم بالعمل عاملاً وبالتالي خضوعه لقانون العمل وإن كان قد ظهر رأي في الفقه الحديث يرى كفايتها لسريان قانون العمل اي انه لا يشترط ان يؤدي العمل تحت أشراف و توجيه شخص أخر بل يكفي ان يكون الشخص الذي يؤدي العمل معتمداً على الاجر وكان السبب في التمسك بهذا الرأي دوافع إنسانية لان الاقتصار على معيار التبعية القانونية لغرض تطبيق قانون العمل يؤدي الى حرمان بعض طوائف العمال من سريان قانون العمل عليهم في الوقت يقتضي حمايتهم نظراً لمركزهم

الاقتصادي المشابه لأولئك المشمولين بالقانون إلا انهم مستبعدين من تطبيق قانون العمل عليهم نظراً لعدم خضوعهم لأشراف و توجيه الجهة التي يشتغلون لحسابها \مثال الاعمال المنزلية

إلا أن هذا الرأي لم يجد له أنصار في فرنسا لا في الفقه ولا في القضاء وكذلك مصر.

أما العراق فقد أخذ بالتبعية القانونية واعتبرها أساسا لسريان قانون العمل .

تطور مفهوم قانون العمل :

موضوع قانون العمل كان مقتصراً على عقد العمل

الا انه تجاوز هذا المجال إذ لا يقتصر تطبيقه على علاقة العامل بصاحب العمل ويمتد الى تنظيم علاقات العمال فيما بينهم او العلاقات بين جماعات العمال واصحاب عملهم

_ كما يذهب الى تنظيم علاقات العمال واصحاب عملهم بالدولة فيتناول تنظيم القضاء العمالي بل انه يمتد في بعض الدول ليحكم العمل غير التابع كما في حال العمال المنزليين

لذا أستقر الرأي على أعتبار القواعد القانونية التي تحكم الامور الاتية من قواعد قانون العمل

1-علاقات العمل الفردية : هي العلاقات الناشئة بين أصحاب العمل والعامل عن طريق العقد المذكور فيحدد شروط انعقاد العمل وعناصره واثاره وطرق انتهائه.

2-علاقة العمل الجماعية :العلاقة التي تنشأ بين تجمع العمال واصحاب عملهم وتشمل النقابات عقود العمل الجماعية , منازعات العمل الجماعية.

3-العلاقات التي تتناول بحث الحماية القانونية للعمال ضد المخاطر الاجتماعية (القواعد التي تنظم الضمان الاجتماعي)

التطور الحاصل في مفهوم قانون العمل قد أدى الى تقلص دائرته بحيث اصبحت تقتصر على بعض القواعد المذكورة وذلك بسبب انفصال القواعد المتعلقة بالضمان الاجتماعي حيث استقلت لتكون قانون العمل الاجتماعي فالحماية من المخاطر الاجتماعية لم تعد مقتصرة على العمال بل امتدت في دول كثيرة لتشمل جميع افراد المجتمع.

تسمية قانون العمل

أطلق على هذا النوع من القانون (التشريع الصناعي)

وهذه التسمية تنسجم مع نطاق شمول هذا القانون حيث كان محصوراً في نطاق الصناعة الا ان هذه التسمية عدت ضيقة من جهة لأنها لا تتلاءم مع نطاق شمول القانون الذي امتد ليشمل فئات اخرى تعمل في مجالات التجارة والزراعة وخدم المنازل كما انها واسعة تدل على اكثر مما يقصد منها لان قانون العمل لا يحكم جميع صور النشاط الصناعي كالمنافسة غير المشروعة والامور المتعلقة ببراءات الاختراع.

-أستعمل البعض مصطلح (القانون الاجتماعي) الا أن هذه التسمية واسعة و غامضة وذلك لان جميع القوانين اجتماعية بالقدر الذي تحكم فيه الروابط الناشئة عن العيش في المجتمع .

فاذا كانت الاعتبارات الاجتماعية هي التي املت تشريع قانون العمل فهذه الاعتبارات هي الاساس في قوانين اخرى لا علاقة لها بالعمل كقوانين التأمينات الاجتماعية وقوانين التعاون لذا فأن قانون العمل هو الاكثر انسجاماً مع حقيقة هذا القانون ومدلوله.

<u>اهمية قانون العمل:</u>

1-بالنسبة للأفراد

ان هذا القانون يمس المصالح الحيوية لمجموعة كبيرة من السكان يشكلون الاكثرية الساحقة من السكان العاملين الذين يقومون بعمل تابع لحساب وتحت سلطة واشراف غيرهم واعتمادهم في معيشتهم على هذا العمل ويتقاضون اجر مقابل ذلك

تبرز الاهمية الاجتماعية لهذا القانون الذي يطبق عليهم يحدد كمية العمل وساعاته وأوقات الراحة والاجازة السنوية والمرضية وقواعد لحماية النساء والاحداث.

(يتحدد الوضع الانساني واللاإنساني لحياة العمال).

2- قانون العمل والسلم الاجتماعي

تعنى قانون العمل بمجموعة كبيرة من افراد المجتمع واثره على حياتهم الشخصية و العائلية يظهر اهميته البالغة للسلم الاجتماعي يعتبر هذا القانون من عوامل اقرار هذا السلم لأنه بتدخله

المتزايد في حياتهم وما يوفره لهم من حماية سيساعد على ارساء الاستقرار ويقضي على اسباب النزاع والسخط والتذمر.

لهذه الاسباب تبرز اهمية قانون العمل للسلم الاجتماعي حيث ان سيادة هذا السلم يؤدي الى تحسين شروط الانتاج وزيادته.

3- قانون العمل والحياة الاقتصادية

قانون العمل يهدف الى حماية العمال ويحمل اصحاب العمل أعباء والتزامات مالية سواء ما يتعلق بتحديد الاجر او توفير الخدمات الاجتماعية للعمال والمساهمة في مجالات اخرى لصالحهم كصناديق الادخار والتامين ضد مخاطر العمل وكل ذلك يؤدي الى زيادة في تكاليف الانتاج وهذه الزيادة تؤثر على الاسعار والاجر ويظهر التأثير على الدخل القومي.

وعليه يجب عدم المبالغة في فرض هذه الاعباء والتأكد من الاثار المترتبة على ذلك لا يحتمل ان تخلق اوضاع اقتصادية قد تنقلب ضد مصالح العمال كأن يبالغ في رفع الحد الادنى للاجر في قطاع معين مما يحد من قدرة اصحاب العمل في الاستمرار ويدفعهم الى التوقف عن العمل.

ان التشريع الاجتماعي يعتبر مكملا للتشريع الاقتصادي فيما بين السياسة الاجتماعية والاقتصادية ارتباط لا يمكن فصل احدهما عن الاخر .

أن الاهداف الاجتماعية تؤدي الى تعدد مجالات النشاطات من حيث توجيه رأس المال نحو استثمارات في قطاعات اخرى جديده وهذا يدفع الى توجيه التشغيل نحو القطاعات الاقتصادية الجديدة .ولكل ذلك اثاره الايجابية على الانتاج والدخل القومي.

كما تظهر اهمية قانون العمل في مدى التأثير على الانتاج

مثلا نرى ان قانون العمل يحدد كمية العمل عندما يضع حدا اقصى لساعات العمل اليومي

او يضع شروط معينة لتشغيل العمال فيستبعد بعض الفئات من القيام باعمال معينة كالاحداث والنساء.

فأثر ذلك تنعكس على الانتاج اذا بقيت عناصر الانتاج الاخرى ثابته فاثر قانون العمل كبير على مردود النشاط الاقتصادي ولا يمكن القول بان اثر القانون هو الاضرار بالاقتصاد الوطني وذلك لان تحديد مدة العمل وضع بعض الفئات من القيام باعمال وتحديد السن

كل ذلك يؤدي الى ضمان سلامة العامل وقوته وبالتالي اداء عمله مما يؤدي تبعا لذلك الى ارتفاع انتاجه .

ان قوة العمل يؤثر على الدخل القومي والقوة الشرائية عندما يحدد او يضع اجراً عادلاً للعامل اذ ان مجموع الاجور تؤلف احد العناصر الرئيسية للدخل القومي مما يؤدي الى الاستهلاك فيزيد بزيادة القدرة الشرائية للعمال

اسباب ظهور قانون العمل /لمعرفة الاسباب لا بد من الرجوع الى الماضي

1 – علاقات العمل في العصور القديمة :

كانت قائمة على اساس الرق الذي يقتضي وجود علاقة تبعية دائمة بين العبد والسيد ,فالعبد كان مجردا من الشخصية القانونية حيث كان يعتبر مجرد شيء او سلعة كسائر السلع يتصرف فيها السيد المالك كتصرفه بممتلكاته.

2 _ علاقات العمل في العصور الوسطى

بعد سقوط الامبراطورية الرومانية قامت على انقاضها دويلات عديدة وظهرت فيها نظم اقتصادية وهي النظام الاقطاعي في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة والتجارة ,فنظام الاقنان يقوم على ان القن يكون ملحقا بارض السيد تنتقل ملكيته تبعا لانتقال ملكية الارض اذ لم يكن يتمتع بحرية تركها او تغيير عمله الا بموافقة السيد ,فطبيعة العمل الذي كان يقوم به القن للإقطاعي لم يكن يحتاج الى اي تنظيم قانوني لعلاقة العمل لذلك لم تظهر في ظل نظام الاقنان قواعد قانونية خاصة به

نظام الطوائف: يهدف الى تنظيم كل حرفة من الحرف فيحدد قواعد الالتحاق بها وتقوم على اساس التسلسل الهرمي اعتبارا من شيخ الطائفة الى المعلمين الى العمال والى الصبيان تحت التمرين.

مارست الطوائف اعمال شبيهة بأعمال النقابات وظهرت في ظلها مجموعة من القواعد كتحديد ساعات العمل اليومية وتحريم العمل الليلي وتقرير عطلة في ايام الاحاد كما مارست بعض الاعمال الخيرية كمنح المساعدات المالية في حالة مرض احد اعضائها ,فعلاقة العمل في ظل هذا النظام تقوم على اساس تنظيمي وليس عقدا فلم تكن هناك حاجة لتدخل الشرع في تنظيم هذه العلاقة.

3 _ علاقات العمل في ظل مبدا الحرية الاقتصادية وبعد الثورة الصناعية :

لم تهتم الثورة الفرنسية بالتدخل في تنظيم علاقات العمل وذلك لأنها نادت بمبادئ الحرية والمساواة والاخاء فاطلقت الحريات السياسية والحريات العامة وتبنت مبدا سلطات الارادة في القانون والمبدأ الحر في الاقتصاد فسار مبدا الحرية الفردية والاقتصاد الحر جنبا الى جنب مع قاعدة العقد شريعة المتعاقدين مما ادى الى التأثير على علاقة العمل وذلك بتأكيد حرية الافراد في مجال العمل وعدم التدخل في نطاقه .

ان نتيجة اعلان الحريات السياسية ادت الى اطلاق الحريات العامة وفي مقدمتها حرية العمل فتم الغاء نظام الاقنان والطوائف وكذلك التأكيد على الحرية والمساواة ادت الى منع التكتلات العمالية على اعتبار ان التكتلات تؤثر على الحرية الفردية لأنها قد تمارس ضغطا على حرية اعضائها لحماية المصالح المشتركة وطبيعي ان اعلان الحرية القانونية ادى الى تبني مبدا سلطات الارادة وحرية التعاقد فاصبح الافراد ينظمون علاقاتهم بأنفسهم دون تدخل الدولة , واعلان الحرية الاقتصادية ادى الى ظهور مبدا (دعه يعمل دعه يمر) فأصبحت على اثر ذلك وظيفة الدولة مقتصرة على مهام الادارة والامن والدفاع.

النتائج المترتبة على مبدا الحرية والمذهب الفردي على علاقات العمل

ان الحرية والمساواة المطلقة بين الافراد لا تخرج عن كونها امر خيالي لان المساواة الواقعية الفعلية غير موجودة بين الافراد بسبب الاختلاف في المراكز الاقتصادية ,فاطلاق الحرية يعني اطلاق حرية صاحب العمل ليملي شروطه على العامل باسم الحرية فهذه الحرية ادت الى السعي لتحقيق اكبر ربح ممكن وباقل تكلفة ونتيجة لذلك يجري العمل في اماكن لا تتوفر فيها الوسائل والاحتياطات الصحية اللازمة بالإضافة الى انخفاض مستوى الاجور مما دفع العمال تحت ضغط الحاجة الى تشغيل نسائهم واطفالهم دون حماية القانون كما ادى انتشار الآلات الصناعية الى تعرض العمال لمخاطرها في الوقت لم تكن قواعد القانون المدني الفرنسي حماية العمال من الاصابات بسبب ما تشترطه هذه القواعد من توفر اركان المسؤولية التقصيرية اي ان العامل كان مطالب بأثبات الضرر الذي لحق به والخطأ المنسوب الى صاحب العمل ووجود علاقة سببية بين الضرر والخطأ فكان من المستحيل على العامل اثبات خطأ صاحب العمل مما ادى الى حرمانهم من الحصول على التعويض.

ان هذا الوضع السيء الذي وصل اليه العامل دفع بالمشرع الفرنسي من الخروج عن فكرة الحرية ومفهومها القديم فصدر قانون 1841 ذلك القانون الذي حرم تشغيل الاطفال دون سن الثامنة كما حدد ساعات العمل للأحداث دون الثامنة عشر باثنتي عشر ساعة في اليوم .