

المحاضرة الثانية: تعريف قانون العمل وتسميته وخصائصه

1- تعريف قانون العمل:

عرف قانون العمل على انه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل الخاص التابع
المأجور"

حسب هذا التعريف فان قانون العمل يهتم فقط بالعمل في القطاع الخاص وهو بهذا يستبعد
العمل في القطاع العمومي اي الحكومي، كما انه يختص بالعمل التابع اي انه لا يهتم بالعمل المستقل،
كما يؤكد على ان يكون العمل مأجورا، فالعمل المجاني لا يدخل نطاق هذا القانون
كما عرف على انه " مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم
مختلف اوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب على هذه العلاقة
من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين "
هذا التعريف لم يحدد نوع العمل الذي يختص به هذا القانون، كما انه لم يحدد نوع العلاقات
التي ينظمها

تعريف اخر " مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية
والجماعية في العمل بين كل من العمال الاجراء والمستخدمين عموميين كانوا او خواص، وما يترتب على
ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية "
نستطيع القول ان هذا التعريف شامل فقد حدد لنا نوعية العلاقات التي ينظمها قانون العمل
(فردية او جماعية) كما حدد لنا نوعية العمل اي انه يخضع لقانون العمل حسب هذا التعريف كل من
يعمل في القطاع الخاص والقطاع العام

2- تسمية قانون العمل:

لقد مر قانون العمل بعدة تسميات منذ نشأته الى يومنا هذا، وكل اسم اقترح تعرض
لانتقادات، الى ان استقر الاسم على قانون العمل، حيث ان كل اسم كان يلاقي اعتراض من المختصين
والمهتمين بهذا المجال، كون ان الاسم لا ينطبق على ما يعنيه في التعريف، وفيما يلي سنعرض عليكم هذه
التسميات:

1-2- التشريع الصناعي:

اطلق على هذا الفرع من القانون باسم التشريع الصناعي، كونه ظهر مع نشأة الصناعات الحديثة، حيث يرى البعض انه في بداية الثورة الصناعية كان العمال في هذا المجال يعانون من مشاكل عدة، فنشأ هذا القانون كرد فعل على هذه المعاناة التي كان يعيشها هؤلاء العمال، وقد لاقى هذا الاسم الانتقاد كون ان هذا القانون لا يختص بالعمال الذين في قطاع الصناعة فقط بل يتعداه الى مجالات متعددة فهو يمس قطاع التجارة والزراعة... الخ

2-2- قانون العمال (القانون العمالي):

وقد استعمله بهذا الاسم جورج سيل في عام 1929، في اعتقاده ان قانون العمل وجد لحناية العمال، لكن هذا الاعتقاد خاطئ لان قانون العمل لا يخاطب العمال وحدهم بل يخاطب حتى اصحاب العمل، لقد جاء لينظم العلاقة بين العمال واصحاب العمل

3-2- تشريع العمل:

في بداية الامر اطلق على هذا الفرع من فروع القانون اسم " تشريع العمل"، لكنه لاقى انتقاد واعتراض، فهذه التسمية تحمل في معناها ان مصدر هذا القانون هو التشريع فقط، وهذا غير صحيح فمصادر قانون العمل متعددة ومختلفة، اي ان هناك مصادر غير التشريع، فهذا الاخير من بين مصادره

4-2- القانون الاجتماعي:

اصطلح على هذا الفرع من القانون باسم القانون الاجتماعي، نظرا للدور الاجتماعي الذي يقوم به، لكنه لاقى انتقادات كبيرة ولعل اهمها ان كل القوانين هي قوانين اجتماعية بطبيعتها فهي تنظم العلاقات في المجتمع

وفي الاخير استقر الفقهاء والمهتمين بهذا المجال على استخدام مصطلح " قانون العمل" كونه يهتم بطرفي العمل (العمال وارباب العمل) وما بينهما

3- خصائص قانون العمل:

"يرتكز قانون العمل الى مجموعة من الاسس التي تميز قواعده عن القواعد والاصول الواردة في القانون المدني، ما اكسبه خصائص ذاتية"، وفيما يلي بعض هذه الخصائص:

1.3- الصفة الامرة:

تعتبر هذه الصفة من اهم مميزات قانون العمل، وذلك لانه ومنذ نشأته يركز على حماية الطرف الضعيف وهو العامل، وليست هناك الية لتفعيل هذه الحماية الا اذا كانت القواعد امرة

2.3- ذاتية المصدر:

"يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من اجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص اضافة الى النصوص القانونية احكاما ذات طابع اتفاقي تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الاخذ بمبدأ التفاوض بين ارباب العمل والعمال، والتي لا يكون القانون ازاءها الا مجرد كاشف عن ارادة المخاطبين باحكامه، عمالا او مستخدمين"

3.3- الاتجاه نحو التدويل:

ان مختلف الانظمة القانونية في العالم تتقارب في احكام قانون العمل، وهذا ما يجعلنا ان نتحدث عن عولمة قانون العمل، او القانون الدولي للعمل، وتبرير هذا الاتجاه هو وجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية، اللتان تساهمان في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل من خلال الاتفاقيات الدولية والتوصيات والاعمال الاستشارية التي تقدمها الدول

4.3- العقوبة عند مخالفة قانون العمل:

فرض المشرع عقوبات لمن يخالف قانون العمل وذلك لضمان تطبيقه بطريقة فعالة، وهذا ان دل على شيء انما يدل ويؤكد على الصفة الامرة له