

تشريعات العمل (الجزء الثاني)

يعتبر قانون العمل حديث النشأة ، أتحد عبر مراحل تطوره عدة خصائص تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى ، وقد اتسع نطاقه حديثاً ليشمل العديد من العلاقات القانونية التي تنجم عن العمل لحساب الغير ، أو ما يعرف بالعمل التابع

أولاً : تعريف قانون العمل :

نشأ قانون العمل في النظام الرأسمالي ، وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل ، وقد اتخذ عدة تسميات مثل : القانون الصناعي والقانون العمالي والقانون الاجتماعي وقانون العمل وهو أكثر استعمالاً وشمولاً .

ويهدف هذا القانون إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل ، إذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من جهة ، ومن جهة أخرى الحاجات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل . ويمكن تعريف قانون العمل بأنه : " مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما يترتب من آثار ، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعية . "

وقد يتخطى قانون العمل بمفهومه الحديث إلى حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والامن في محيط العمل والضمان الاجتماعي ...

وكما يمتد قانون العمل إلى خارج نطاق العمل التبعية أو عقد العمل ليشمل بعض الاعمال المستقلة ، كما هو الشأن بالنسبة لعمال الملاحة الجزية والبحرية والعمال في المنازل والصحفيين وغيرهم .

ثانياً : أهمية قانون العمل

1- الأهمية الاجتماعية

*تقرير الاجور العادلة

* تحسين شروط العمل وظروفه (الامن ، الوقاية الصحية ، المعوقين ، النساء والاحداث ...)

*وضع قواعد للمحافظة على مناصب العمل ...

2 – الأهمية الاقتصادية حيث يتم وضع قواعد للتوفيق بين مصالح العمال وأصحاب العمل وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق التوازن في الحياة الاقتصادية العامة . وهنا تبرز أهمية تدخل الدولة في توجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة ، مثل توجيه الايدي العاملة حسب احتياجات القطاعات المختلفة وتنظيم الانتاج وحسن توزيعه ، كما تبرز أهمية الاجور في جانبها الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة دخله والذي يؤدي بالضرورة إلى زيادة الاستهلاك وبالتالي تحقيق أرباح .

ثالثاً: مفهوم عقد العمل :

1- تعريف عقد العمل : لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل لكنه في قانون علاقات العمل رقم 11/90 في المادة الثامنة منه بين كيفية إنشاء علاقات العمل " تنشأ علاقات العمل بعقد كتابي أو غير كتابي

، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل "

أما فقها فقد عرفه أحمية سليمان بقوله " عقد يلتزم بمقتضاه العامل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ، ولمدة محددة أو غير محددة "

2- عناصر عقد العمل

أ – عنصر العمل وهو النشاط الانساني المبذول في احدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية ، وقد يكون ماديا أو فكريا ، ويتميز عقد العمل عن باقي العقود بالتنفيذ الشخصي للعمل ويتم تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ورضا العامل .

ب – عنصر الاجر وهو مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يدفعه صاحب العمل مقابل أدائه للعمل .

ج – عنصر التبعية هي سلطة الرقابة والإشراف و التوجيه للعامل تجعله في وضعية المتبوع في اداء عمله ، ويلتزم باطاعة اوامر وتعليمات صاحب العمل .

د – عنصر المدة قد تكون مدة محددة أو غير محددة

3 – اركان عقد العمل

عقد العمل عقد رضائي فهو يخضع للشروط العامة الواردة في القانون المدني الموضوعية والشكلية

أ – الشروط الشكلية : يجوز إنعقاد عقد العمل دون الشروط الشكلية مثل الكتابة ، مع أنه لا مانع من الكتابة عند إبرام عقد العمل خاصة وأنها تساعد في الاثبات في حالة وقوع نزاع معين . وقد اجاز المشرع الجزائري اتباع أسلوب الكتابة عند ابرام عقد العمل بنص المادة 8 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، كما فضل الكتابة في عقود العمل المحددة المدة .

ويضمن عقد العمل بعض البيانات والاحكام مثل بيان هوية الاطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد ، تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه ، تحديد الاجر وعناصره المكملة ، بيان فترة التجربة ، بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب ، بيان مهلة الاخطار ...

ب – الشروط الموضوعية : وتتمثل في الرضا والمحل والسبب ...

4- مراحل عقد العمل : المرحلة التجريبية ومرحلة التثبيت

5- اثبات عقد العمل: يجوز انعقاد عقد العمل بالكتابة وشفاهة ، ومن صم يمكن اثباته بكافة طرق الاثبات حسب المادة 10 من قانون 11/90

6- حالات توقف علاقة العمل

*الاحالة على الاستيداع ، حالة الانتداب لاداء واجب الخدمة الوطنية ، أو لممارسة مهنة نيابية ، حالة العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الامومة

7- الالتزامات الاساسية للعامل

*التنفيذ الشخصي للعمل ، بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل ، المحافظة على وسائل العمل ، اطاعة أوامر صاحب العمل ، عدم افشاء اسرار العمل ،

8- **التزامات صاحب العمل** : توفير وسائل العمل والامن والنظافة والاجر والحماية في محيط العمل والتكوين المستمر والمساهمة في الضمان الاجتماعي

9- **المنازعات العمل الفردية**

*وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية :

- التسوية الودية الداخلية

- المصالحة، وتشكيل مكتب المصالحة، واجراءات المصالحة

* التسوية القضائية ، تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية

10- **انتهاء علاقة العمل**

الاستقالة والوفاء واستحالة التنفيذ والاحالة على التقاعد وانتهاء عقد العمل وبطلان العقد وفسخ العقد والتسريح (اسباب التسريح)، التسريح لاسباب اقتصادية