

- **يعد قانون العمل على الرغم من حداثة نشأته، من أهم فروع القانون اليوم وذلك لأثره البعيد من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية ، يجب ألا يحملنا مصطلح قانون العمل على الاعتقاد بأن القانون المذكور ينظم مجموع العمل الإنساني ، وإلا أدى ذلك إلى طغيان قانون العمل على فروع القانون الأخرى التي تنظم هي الأخرى فروعاً من العمل الإنساني.** حيث أن تعدد فروع القانون التي تنظم العمل الإنساني أمر عادي وطبيعي مرده إلى اختلاف طبيعة العمل ومركز من يقوم به ، ومن يتم العمل لحسابه.

**سؤال : عرف قانون العمل ؟ مبدئياً يمكننا تعريف قانون العمل على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل الخاص التابع للمأجور ومن هذا يمكننا القول أن قانون العمل ينظم العمل الخاص مما يعني استبعاد العمل العام، وكذلك قانون العمل يحكم العمل التابع مما يعني استبعاد العمل المستقل، ولا بد أن يكون العمل مأجوراً مما يؤدي إلى استبعاد العمل الذي يؤدي مجاناً من نطاق تطبيق قانون العمل .**

- **العمل الخاص :** نستطيع أن نقسم العمل بالنظر إلى الشخص الذي يؤدي العمل لحسابه إلى عمل خاص وعمل عام 0

- وبناءً على التعريف السابق يمكننا القول أن قانون العمل لا يحكم سوى علاقات العمل الخاص، أي العلاقات القائمة بين الأشخاص العاديين فقط، وبالتالي يخرج مبدئياً عن نطاق تطبيق قانون العمل الذي يتم لحساب الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، إذ أن مثل هذه العلاقات تخضع للقانون الإداري وينظمها قانون الوظيفة العامة ، وفي ظل القانون السوري يخرج مبدئياً العمل الذي يتم لحساب الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " العمل العام " عن نطاق قانون العمل.

- **العمل في خدمة الآخرين :** لا بد من التمييز بين العمل المستقل والعمل في خدمة الآخرين "العمل التابع" فالعمل المستقل يخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل لأنه من غير المتصور إخضاع العمل المستقل للقواعد والأحكام نفسها التي يخضع لها العمل في خدمة الآخرين "العمل التابع" ، وبناء عليه نجد نشاط من يعمل منفرداً أو لحسابه الخاص كأصحاب المهن الحرة " الفنانون، التجار " منظماً من فروع أخرى من فروع القانون، أما من يعمل بالأجر لحساب الغير وتحت إدارته وأشرافه فهذه العلاقة تكون من حيث المبدأ خاضعة لقانون العمل.

سؤال : ما هو معيار التفرقة بين العمل المستقل والعمل التابع، ماذا يدخل في نطاق تطبيق قانون العمل وماذا يخرج عنه؟ معيار التفرقة يكمن في التبعية القانونية، بحيث توافرت هذه التبعية كان العمل تابعاً وخضع لقانون العمل، حتى وإن لم تتوافر التبعية الاقتصادية وعندما تتخلف علاقة التبعية القانونية يكون العمل مستقلاً ويخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل، حتى ولو كان العامل في مركز تبعية اقتصادي لصاحب العمل، وهذا ما اخذ به المشرع. ومن الجدير بالذكر أن العمل التابع الذي ينظمه قانون العمل لا بد أن يكون عملاً مأجوراً، ولهذا يخرج عن نطاق تطبيق هذا القانون العمل المجاني أو التبرعي . - إن العلاقات التي يحكمها قانون العمل لا تقتصر فحسب على علاقات العمل الفردية التي تنشأ بين الأشخاص والتي تستند إلى عقد العمل، بل أنه ينظم بالإضافة إلى ذلك علاقات العمل الجماعية، أي تلك العلاقات التي تنشأ بين العمال أنفسهم، كالتنظيمات النقابية، أو بين أصحاب العمل كما هو الحال بالنسبة لاتفاق أو عقد العمل الجماعي، ومن هنا نستطيع أن نعرف قانون العمل بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية أو الجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل " كشخص من أشخاص القانون الخاص " وبين العاملين بأجر تحت سلطته وأشرافه. فقانون العمل ينظم أذاً نوعاً معيناً من أنواع النشاط الإنساني، هو العمل الخاص التابع المأجور، سواء كان ناشئاً عن علاقات فردية أم جماعية وأياً كان الاسم الذي يطلق على من يقوم بالعمل، وأياً كان العمل الذي يقوم به، وأياً كانت طريقة تحديد الأجر ومقداره وسواء كان من يؤدي العمل محترفاً له أو يؤديه بصفة عارضة.

\* ننتقل الآن لدراسة تسمية قانون العمل : سؤال : ما هي العلاقات التي ينظمها التشريع الاجتماعي أو

القانون الاجتماعي؟ قبل الإجابة عن هذا السؤال لا بد من الإشارة إلى ان عبارة القانون الاجتماعي أو التشريع الاجتماعي هي اصطلاح تشير إلى جملة من التشريعات أو القوانين منها قانون العمل، قانون التعاون، قانون التأمينات الاجتماعية .

\* اختلاف التسميات التي تطلق على مجموعة القواعد التي تنظم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل :

نظراً لأن قانون العمل يعتبر قانوناً حديث النشأة فهو لم يبدأ بالاستقلال عن القانون المدني إلا اعتباراً من النصف الثاني من القرن التاسع عشر، فلذلك فقد تعددت التسميات التي أعطيت له 0 - لكن عدل الفقه عن هذه التسميات والمصطلحات وأستعمل اصطلاحاً آخر هو تشريع العمل وهذا الاصطلاح وأن كان يفضل على الاصطلاحات السابقة في أنه يأخذ في الاعتبار العمل نفسه أياً كان نوعه أو صفة القائم به، إلا أنه يقتصر على مصدر واحد من مصادر القاعدة القانونية التي يتضمنها قانون العمل وهو التشريع في حين أن لهذه القواعد مصادر أخرى، كالعرف لذلك يكاد الفقه أن يجمع في الوقت الحاضر على تسمية هذا الفرع من فروع القانون بقانون العمل، لأنه أشمل التعريفات لموضوع هذا القانون .

\* أهمية قانون العمل: أولاً: الأهمية الاجتماعية لقانون العمل: من الناحية الاجتماعية لا تتبع أهمية قانون العمل من كثرة الأفراد المخاطبين بأحكامه فقط، وإنما ترجع أهميته إلى الأثر العميق الذي يتركه في حياتهم فقانون العمل بما ينص عليه من أحكام خاصة بالأجور وساعات العمل والأجازات بأنواعها سواء المرضية أو السنوية أو أجازة الأمومة وبما يفرضه من تأمينات اجتماعية للعمال ولدويهم في حالة المرض أو الوفاة أو الشيخوخة، وبالتالي هو الذي يرسم الإطار الذي تتشكل وفقاً له حياة الجانب الأكبر من أفراد المجتمع الذين يعملون لحساب الغير وتحت إدارته وأشرافه.

- ومما لاشك فيه أن قانون العمل إنما يهدف إلى إزالة الصراع الطبقي بين طبقة العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، ونشر التعاون بينهما ولذلك فإن تنظيم علاقات العمل تنظيمياً سليماً وعادلاً، يعد عنصراً من عناصر تحقيق السلم الاجتماعي في الدولة، وبالتالي فإن أي فساد أو خلل في تنظيم هذه العلاقة من شأنه، أن يؤدي إلى خلق جو من القلق وقد يكون سبباً لإثارة الصراع والنزاع بين طبقات المجتمع، وكذلك لا بد من الإشارة هنا إلى أن العمال يشكلون في الوقت الحاضر أحد عناصر الثروة الوطنية وأن مصلحة المجتمع تفرض الاهتمام بها، ورعاية شؤونها عن طريق القوانين التي توفر لها حوافز العطاء والإبداع .

ثانياً: الأهمية الاقتصادية لقانون العمل : سؤال : علل الأهمية الاقتصادية لقانون العمل لا تقل عن الأهمية الاجتماعية ؟ وذلك لأنه يؤثر في الحياة الاقتصادية من عدة وجوه.

**1- علاج ظاهرة البطالة " محاربة البطالة " :** أو على الأقل العمل على الحد من عدد المتعطلين من العمال، عن طريق اللجوء إلى إنقاص أو تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل اليومي ومنع العمل الإضافي، أو على الأقل تقييده بعدد معين من ساعات العمل ورفع الحد الأدنى لسن تشغيل العمال أو إنقاص الحد الأقصى لسن الإحالة على المعاش "التقاعد"، فإذا أستطاع قانون العمل عن طريق الأحكام المتقدمة توفير فرص العمل لأفراد المجتمع فإن ذلك يقضي على أسباب الاضطراب الاجتماعي والفوضى فيه .

**2- تنشيط حركة الاستهلاك في المجتمع :** قوانين العمل أخذت تبسط على العمال حماية كبيرة، وخاصة فيما يتعلق بالأجور بما يضمن حصولهم على أجور عادلة توفر لهم مستوى لائق من المعيشة، وذلك بتحديد مستوى الأجر أو فرض حد أدنى له، وبالتالي سياسة تحديد الأجر ورفعها سوف تزيد مقدرة العمال الشرائية مما ينشط حركة الاستهلاك في المجتمع، لأن العمال من أكبر فئات المجتمع عدداً وهذا يحقق زيادة في الإنتاج ويحقق الرواج الاقتصادي في الدولة.

- كذلك فإن زيادة الأعباء المالية المفروضة على أصحاب العمل نتيجة لأتباع سياسة الحماية قد تكون حافزاً له للعمل على تعويض ما يلحقه من خسارة بسببها عن طريق إدخال وسائل إنتاج حديثة ذات إنتاجية عالية وجودة جيدة .

**3- توجيه الاقتصاد القومي في المجتمع :** عن طريق سياسة تحديد الأجور برفعها في مناطق معينة أو صناعات معينة أو عن طريق تحديد مدة العمل بزيادتها في بعض الأعمال، وإنقاصها في البعض الآخر يمكن توجيه الأيدي العاملة إلى بعض المناطق أو بعض الصناعات التي تحتاج إلى هذه الأيدي العاملة .

**4- إعادة توزيع الدخل القومي :** مما يؤدي إلى التقارب بين الدخل، عن طريق سياسة تحديد الأجور والارتفاع المستمر بها، وفرض أعباء على أصحاب العمل يمكن تحقيق الهدف المذكور.

**- ومما لا شك فيه أن القوانين الاجتماعية ، وإن كانت قادرة على دفع عجلة الاقتصاد نحو التقدم والنمو، فأنها قادرة أيضاً أن تحدث الاضطراب في اقتصاديات الدول لذلك فأن كل قانون أو تدبير في النطاق الاجتماعي يجب أن ينظر إليه وإلى نتائجه وإلى ردود الفعل التي يمكن أن يحدثها من الناحية الاقتصادية<sup>0</sup>**

**\* مصادر قانون العمل :أ- المصادر الوطنية لقانون العمل : أولاً: المصادر الرسمية :**

**1- التشريع - بالمعنى العام :** جميع القوانين في الدولة ابتداءً بالدستور وانتهاءً بالقرارات الصادرة عن السلطة التنفيذية<sup>0</sup>

**الدستور بالمعنى الخاص :** يقصد به القانون الصادر عن السلطة التشريعية حصراً<sup>0</sup>

- يعتبر التشريع المصدر الأساسي أو الأول لقانون العمل، والمقصود بالتشريع التشريع العادي الذي تصدره السلطة التشريعية ، بالإضافة إلى ذلك فإنه يشمل :

**أ- الدستور :** تهتم دساتير بعض الدول بأمور العمل بصفة عامة، ولذلك تنص على العديد من المبادئ الأساسية التي يجب أن يلاحظها قانون العمل، ويعود الاهتمام بهذا الموضوع إلى ما للعمل من أهمية في المجتمعات .- ومن أهم المبادئ الأساسية التي تهتم الدساتير بالنص عليها، حرية العمل، الحق في العمل، الحرية النقابية .الخ.

**ب- التشريع العادي :** ويقصد بالتشريع العادي، التشريع الذي تضعه السلطة التشريعية في الدولة، وفي حدود اختصاصها المبين في الدستور .

- وينظم علاقات العمل اليوم في سوريا القانون رقم 91 لعام 1959 والمسمى بقانون العمل الموحد، نظراً لأنه وحد القانون بين إقليمي الجمهورية العربية المتحدة ، بالإضافة إلى قانون العمل الجديد رقم 17 لعام 2010.

- نظم القانون المدني أحكام قانون العمل في 25 مادة ، فيعتبر قانون العمل هو الأصل العام وتطبق أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني على الطوائف المستثناة من قانون العمل .

- كذلك يعتبر مصدراً تشريعياً لقانون العمل ما يرد في أي فرع من فروع القانون الأخرى من نص أو حكم يتعلق بعلاقات العمل، سواء في قانون التجارة البحرية، أم في قانون العقوبات، أو في قانون أصول المحاكمات .

**ج- التشريع الفرعي :** المشرع لم يورد في تشريعات العمل سوى القواعد الأساسية، تاركاً للسلطة التنفيذية تكملة عمله عن طريق إصدار القرارات واللوائح التي تكفل حسن تنفيذ القوانين وحسن تطبيقها، ويبدو أن ذلك يرجع أساساً إلى ما يتميز به قانون العمل من طابع واقعي، تجعله يتأثر بالاختلافات الكثيرة في ظروف العمل . - بالتالي فإن اختلاف تلك الظروف لا يسمح بتوحيد الحكم بشأنها، ولذلك كان من الأفضل أن يترك المشرع للسلطة التنفيذية إصدار القرارات التي تجعل من تطبيق التشريع متلائماً مع هذه الظروف .

**- كذلك لا بد من الإشارة إلى أن تنظيم علاقات العمل قد يتطلب الدخول في مسائل ذات طابع فني " طبية أو صناعية ، أو حسابية " ، يصعب أن ينظمها التشريع العادي، ويكون من المناسب ترك أمر تنظيمها للسلطة التنفيذية المختصة من الناحية الفنية، ويراعى أيضاً أن علاقات العمل تتميز بسرعة التطور، وذلك بسبب تغير الظروف ، لذلك تحتاج إلى أداة سريعة لمواجهة مشكلاتها فكانت القرارات واللوائح أنسب لذلك .**

**2- الشريعة الإسلامية :** تعتبر الشريعة الإسلامية المصدر الرسمي الثاني بعد التشريع، ومعنى ذلك أنه يتعين على القاضي إذا لم يجد حكماً للنزاع المطروح أمامه في التشريع أن يلتمس الحكم في أحكام الشريعة الإسلامية الغراء ، وقد حثت الشريعة على لعمل كما في قوله تعالى(وقل اعملوا) ويلاحظ هنا أن الشريعة الإسلامية لم تقتصر بالنسبة لقانون العمل على ذكر المبادئ الأساسية أو الأصول العامة، بل نصت على أحكام وقواعد تفصيلية تتعلق بعلاقات العمل، كالنص على الوفاء بالأجر وساعات العمل ومشروعيته، والوفاء بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل ونذكر هنا حديث الرسول ص (اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه) .

**3- العرف :** يعتبر العرف المصدر الرسمي الثالث من مصادر القانون بصفة عامة وقانون العمل بصفة خاصة .  
**- ويقصد بالعرف في مجال قانون العمل :** مجموعة القواعد التي تنشأ في أوساط العمل ، والتي يجري على أتباعها بصورة منتظمة ، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة .

**- ولا بد أن يتوافر للعرف في نطاق العمل عنصر مادي وهو التعامل المستمر ، أو تواتر السلوك لتصرف معين وعنصر معنوي ينشأ عن التطبيق العفوي للسلوك اعتقاداً منهم بالزاميته .**

**- ولا بد من الإشارة إلى أنه ليس من الضروري لتطبيق القواعد العرفية، أن يكون المشرع قد أحال عليها فالقاعدة العرفية متى تكونت أصبحت قاعدة قانونية ينبغي تطبيقها حتى لو سكت الطرفان عنها .**

**\* المصادر ذات الطبيعة المهنية أو الحرفية :** ويرجع الفقهاء أهمية تلك المصادر وخاصة عقد العمل المشترك إلى أسباب فنية واجتماعية : من ناحية الفن القانوني : تتميز المصادر ذات الطبيعة الحرفية بأنها أكثر مرونة وأيسر إصداراً من التشريع الذي يحتاج إلى سلسلة طويلة ومعقدة من الإجراءات .

**- من الناحية الاجتماعية :** الرأي الغالب يفضل أن يترك لذوي الشأن حرية تحديد وتنظيم القواعد التي تحكم علاقاتهم، في نطاق الإطار القانوني العام الذي حدده المشرع .

**1- اللائحة الداخلية " لائحة النظام الأساسي للعمل " :** ويقصد باللائحة الداخلية تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل بقصد تنظيم وإدارة العمل في مشروعه، وتتضمن اللائحة الداخلية مواعيد حضور العمال إلى العمل وانصرافهم منه ، وأوقات الراحة ، والقواعد المتعلقة باتخاذ الاحتياطات الصحية والأمنية، والجزاءات التي يمكن أن توقع على العمال . هذه اللائحة تصدر بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وعليه أن يلاحظ عند وضع اللائحة الداخلية ألا يتضمنها قواعد مخالفة للقواعد التشريعية أو العرفية الآمرة.

**2- اتفاقيات العمل الجماعية :** أنها اتفاق بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال، وبين واحداً أو أكثر من أصحاب العمل " أو نقابة أصحاب العمل " ، وبالتالي فإن عقود العمل الجماعية ترسم الإطار الذي يجب أن تتم ضمن نطاقه عقود العمل الفردية، بمعنى أنه لا يجوز مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي عند إبرام عقد عمل فردي، بحيث يعتبر باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا الاتفاق الجماعي الوارد في عقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

\* ننتقل الآن إلى دراسة المصادر الدولية لقانون العمل :وهي الاتفاقيات الدولية وهذه الاتفاقيات قد تكون ثنائية او جماعية

**- عوامل نشوء التنظيم الدولي للعمل : 1- المنافسة في السوق الخارجية " المنافسة الدولية " :** تعتبر المنافسة في السوق الخارجية أحد الأسباب التي أدت إلى وضع تنظيم دولي للعمل، لأن هذا التنظيم يجعل المنافسة لا تتم على حساب العمال، لأنه يؤدي إلى وضع قواعد عامة تجعل الجميع في شروط متماثلة .

**2- الظروف المتشابهة للدول الأوربية :** وهذا جعل الكثير من قواعد قانون العمل التي شرعت في الأصل لحماية الطبقة العاملة، ومعالجة مشكلاتها تنتشر متجاوزة الحدود بين الدول .

**3- المحافظة على الاستقرار والسلام العالمي :** من المتفق عليه أن الظلم الاجتماعي الذي يعاني منه العمال، سوف يوجب ويزيد من حدة الصراع الطبقي بين العمال وأصحاب العمل، وهذا لا يهدد السلم الاجتماعي ضمن حدود الدولة بالخطر فقط، بل يهدد السلم العالمي، ولهذا فأن وضع تنظيم دولي للعمل كثيراً ما يدعم ويخدم فكرة السلام العالمي .

**4- العمل الجماعي للعمال :** إن ظهور حركة عمالية دولية تقوم على فكرة التضامن بين العمال، من شأنها أن توحد مطالبهم ، وإن وحدة المطالب تساعد في نهاية الأمر على وحدة القوانين والتشريعات التي تُتخذ تلبية لها.