

* المصادر الدولية لقانون العمل: حيث تتمثل هذه المصادر بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول أو تنضم إليها.

- بداية التنظيم الدولي لعلاقات العمل: بينا سابقاً أن قانون العمل يعد قانوناً حديث النشأة حيث لم تظهر الحاجة إليه إلا في أعقاب الثورة الصناعية⁰

- ظهرت قواعد التنظيم الدولية للعمال في بداية القرن التاسع عشر نتيجة لمجهودات فردية خاصة، ومن أشهر هؤلاء (روبرت أوين ودانييل ليغراند)⁰

- في عام 1901 أنشأت في مدينة بال في سويسرا الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال.

- ويلاحظ أن هذه الجمعية، كان لها الفضل الكبير في جمع الكثير من الوثائق والتشريعات العمالية في مختلف البلاد، بالإضافة إلى أنها مهدت الطريق ووجهت الرأي نحو قيام منظمة دولية للعمل، كذلك نجحت هذه الجمعية في دفع الحكومة السويسرية إلى تبني الدعوة إلى عقد مؤتمر في برن عام 1905، وآخر عقد في عام 1906 حيث أسفر هذان المؤتمران عن الخطوة الأولى في وضع قواعد التنظيم الدولي للعمل، إذ نجم عنهما اتفاقيتين دوليتين، الأولى تحرم تشغيل النساء في الصناعة ليلاً، والثانية: تمنع استعمال الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت، وما زالت الاتفاقية الثانية سارية المفعول⁰

- ولكن التاريخ الحاسم والجوهري كان في عام 1919 حيث أنشأت منظمة العمل الدولية، كمنظمة متخصصة تابعة لعصبة الأمم، وبالطبع كان لإنشاء هذه المنظمة أكبر الأثر في دفع التنظيم الدولي للعمل الى واقع أفضل.

- منظمة العمل الدولية: أولاً- نشأتها: في مؤتمرين نقابيين دوليين انعقدتا في برن (سويسرا) خلال سنة 1918 أُلح المؤتمران على ضرورة التعاون بين النقابات العمالية والسلطات السياسية المكلفة بوضع معاهدات الصلح، ولذلك قرر مندوبو الدول الحليفة المجتمعون في مؤتمر فرساي في عام 1919 إنشاء لجنة للتشريع الدولي، ولقد اعتبرت منظمة العمل الدولية عند تأسيسها هيئة من هيئات عصبة الأمم التي أسستها معاهدة الصلح في فرساي، لكنها انفصلت عنها في سنة 1934، وأعطت لدستورها ترقيماً مستقلاً من المادة 1-41. - وفي بداية الحرب العالمية الثانية نقلت المنظمة مقرها مؤقتاً إلى مدينة مونتريال بكندا.

- وفي سنة 1944 عقد مؤتمر العمل الدولي اجتماعاً في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعون دولة، وصدر عنه إعلان وسع من اختصاصات منظمة العمل الدولية ويعرف هذا الإعلان باسم إعلان فيلادلفيا الذي يعتبر في

الوقت الحاضر جزءاً لا يتجزأ من دستور منظمة العمل الدولية. وهكذا أبرم في نيويورك بتاريخ 30 أيار 1946 اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي ورئيس مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، وبموجبه أصبحت منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات أو الوكالات المتخصصة في منظمة الأمم المتحدة، كمنظمة الصحة العالمية، واليونسكو، ولكن احتفظت - منظمة العمل الدولية - باستقلال واسع.

ثانياً- أهدافها: 1- تحقيق العدالة الاجتماعية: أي أنه جاء تأسيسها لرفع الظلم والبؤس والإجحاف عن طبقة المحرومين في المجتمع.

2- ضمان السلام العالمي: أي أن العدالة الاجتماعية داخل الدولة تتحقق عندما تعتمد الدولة المنهج الحمائي للعمال من خلال تطبيق قواعد قانون العمل، وكذلك يجب لتحقيق السلام العالمي ضمان فرص المنافسة المتكافئة وحتى تكون المنافسة متكافئة يجب أن تكون كلفة عنصر العمل متقاربة بين الدول.

3- العمل على تطوير التشريعات الوطنية: نظراً لأن الدول التي ترغب بتأمين شروط إنسانية للعامل وتطوير تشريعاتها بما يمنح العمال مزيداً من الميزات، نجد بأن تأخر الدول الأخرى في هذا المجال يعرقل سير التطور التشريعي فيها.

ثالثاً- عضويتها (أعضاء المنظمة): تتألف من الدول التي انضمت إلى المنظمة قبل تاريخ 1/11/1945، أما بالنسبة للدول التي لم يسبق لها الانضمام أو انضمت وانسحبت فإن قبولها يكون على النحو التالي:

1- الدولة الراغبة في الانتساب إلى م.ع.د (منظمة العمل الدولية) والتي هي في نفس الوقت عضو في منظمة الأمم المتحدة: هذه الدول يكون قبولها في منظمة العمل الدولية: أ- أن تطلب الانضمام إليها.

ب- تعلن عن قبولها للالتزامات التي يفرضها الدستور (للمنظمة الدولية للعمل) على الأعضاء.

2- الدول الراغبة في الانتساب إلى م.ع.د (منظمة العمل الدولية) وليست عضو في هيئة الأمم المتحدة، فهذه الدول يمكنها أن تصبح عضواً في م.ع.د: 1- أن تطلب الانضمام.

2- أن يوافق مؤتمر العمل الدولي على قبولها بأكثرية ثلثي المندوبين الحاضرين.

سؤال هاااا: هل يمكن لدولة عضو في م.ع.د أن تنسحب منها؟ نعم، وذلك بعد مرور عشر سنوات على الانضمام للمنظمة ويتم الانسحاب بتبليغ رغبتها بالانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ولا يصبح هذا الانسحاب نافذاً إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيل طلب الانسحاب تبقى الدولة خلالها مرتبطة بجميع التزاماتها تجاه المنظمة، ففي عام 1964 انسحبت جنوب أفريقيا وفي عام 1977 انسحبت الولايات المتحدة الأمريكية.

رابعاً- تمثيل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية: تتميز منظمة العمل الدولية على غيرها من المنظمات بأنها تركز على مبدأ ثلاثي، حيث تجتمع تحت مظلتها الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أما الطريقة العادية والمألوفة

في التمثيل في المنظمات الدولية الأخرى أن الحكومة هي التي تمثل الدولة ولها مطلق الحرية في انتقاء الشخص أو الوفد الذي تختاره ليمثلها ويتولى التصويت عنها، أما في م.ع.د فإن الأمر على خلاف ذلك، فالدولة لا تمثل في مندوبين عن حكومتها فقط بل أنها تمثل اثنين عن الحكومة ومندوب واحد عن العمال ومندوب آخر عن أصحاب العمل.

سؤال: ما أهمية التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية؟ يضعف من شأن الاعتبارات السياسية في بحث القضايا العمالية المعروضة أمام المنظمة لأن مندوبي العمل والعمال ينظرون إليها ببساطة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وإعطاء الثقة إلى مثلين العمل والعمال ويحملهم مسؤولية تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة نظراً لاشتراكهم في إعدادها، ويسمح بتجنب اتخاذ القرارات بالاستناد إلى معطيات فنية فقط ويؤمن رقابة ديمقراطية على عمل المنظمة.

خامساً- أجهزة منظمة العمل الدولي: أ- مؤتمر العمل الدولي. ب- مجلس الإدارة. ج- مكتب العمل الدولي.
أ- مؤتمر العمل الدولي:1- أعضاء مؤتمر العمل الدولي: يتألف مؤتمر العمل الدولي من وفود من جميع الأعضاء وتطبيقاً لمبدأ التمثيل الثلاثي يتم تمثيل لكل دولة بأربعة مندوبين:
أ- مندوبين اثنين عن الحكومة. ب- مندوب عن أصحاب العمل. ج- مندوب عن العمال.
- من حق كل مندوب أن يصطحب معه في الجلسات مستشارين فنيين بشرط ألا يتجاوز عددهم اثنين في كل موضوع.

2- التصويت في مؤتمر العمل الدولي: يتمتع وفد كل دولة بصوت واحد مهما كان عدد أعضائه ولا يشترط وحدة التصويت بين المندوبين فكل مندوب له أن يصوت بكل حرية دون أن يكون المؤتمر قراراته بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين.

سؤال: هل يحق التصويت لأحد المندوبين في حال غياب أحدهم؟ إذا كان وفد أحد الدول ناقصاً لمندوب العمال أو أصحاب العمل فلا يجوز للطرف الآخر التصويت وذلك لتحقيق التوازن بين أصوات العمال وأصحاب العمل، أما المندوبين الحكوميين يبقى لهما حق التصويت إلا إذا كانت حكومتهما متأخرة خلال سنتين عن أداء التزاماتها تجاه المنظمة، ففي هذه الحالة يُجرم مندوبا الحكومة من التصويت.

3- صلاحيات مؤتمر العمل الدولي: هو جهاز منظمة العمل الدولية الأعلى ويعقد المؤتمر سنوياً في جنيف خلال شهر حزيران.

سؤال: ما هي صلاحيات مؤتمر العمل الدولي؟

1- يعد ويعتمد الاتفاقيات والتوصيات التي تضع معايير العمل الدولية.

2- يعتمد الميزانية المحمولة من حكومات دول الأعضاء.

3- يقبل عضوية الدول في المنظمة إذا لم تكن عضو في الأمم المتحدة.

4- يقوم بدور عالمي لمناقشة المسائل الاجتماعية وشؤون العمل.

ب- مجلس الإدارة: هو الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، ويتم انتخابه لمدة ثلاث سنوات من المؤتمر ويجتمع ويعد جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، ويقوم بتعيين المدير العام للمنظمة ويتابع تنفيذ قرارات مؤتمر العمل الدولي ويجتمع ثلاث مرات عادةً في السنة وهو ثلاثي التكوين ويضم في الوقت الحاضر 112 عضو 56 يمثلون الحكومة، 28 يمثلون العمال، 28 يمثلون أصحاب العمل.

ج- مكتب العمل الدولي: يعتبر مكتب العمل الدولي بمثابة السكرتارية (الأمانة) الدائمة لمنظمة العمل ومقره جنيف يرأسه مدير عام يعينه مجلس الإدارة يضم حوالي 3000 موظف بين موظفين دائمين وخبراء من مختلف الجنسيات بينهم عدد من النساء. * **قانون العمل بين " القانون العام والخاص "** :

سؤال: قانون العمل هل هو قانون عام ، أم قانون خاص ؟

اختلف الفقه في ذلك، فالبعض يرى بأن قانون العمل فرع من فروع القانون العام ، في حين يرى البعض الآخر أن قانون العمل قانون مختلط، ورأى آخرون بأنه قانون متميز، أما الجانب الأكبر من الفقه اعتبر قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص.

- وسنأتي على تفصيل هذه الآراء:

أولاً: قانون العمل فرع من فروع القانون العام : يقول أنصار هذا الرأي أنه أصبح بين قانون العمل والقانون الخاص خلافات جوهرية وعميقة مما جعل قانون العمل ينتمي إلى القانون العام ، ويبررون قولهم هذا من أن زيادة تدخل الدولة في علاقات العمل عن طريق القواعد الآمرة، أدى إلى زيادة التخلي عن مبدأ سلطان الإرادة، وتنظيم علاقات العمل من خلال قواعد قانونية أمرة، وبالتالي يعتبرون تنظيم علاقات العمل من خلال قواعد قانونية أمرة أدى إلى تحول قانون العمل من زمرة القانون الخاص إلى زمرة القانون العام نظراً لأن القانون الخاص يترك المجال واسعاً لسلطان الإرادة وحرية الأفراد ، على خلاف القانون العام الذي هو قانون القواعد الآمرة.

وذهب جانب آخر من أنصار الاتجاه السابق إلى اعتبار قانون العمل من فروع القانون العام ، نظراً لأنه يهدف أساساً إلى تحقيق مصلحة عامة وهي مصلحة الجماعة، بينما القانون الخاص يهدف إلى تحقيق مصلحة خاصة.

ثانياً: قانون العمل قانون مختلط : يرى أنصار هذا الاتجاه، أن قانون العمل وأن كان بحسب نشأته فرعاً من فروع القانون الخاص بقيامه بتنظيم علاقات فردية خاصة، إلا أن التطور الكبير الذي لحق بقانون العمل أدى إلى دخول الكثير من أنظمة القانون العام إلى قواعده ، مثل القواعد المتعلقة بتوظيف وتشغيل العاملين، وبالتالي ترتب على

اعتبار أن قانون العمل يتضمن قواعد قانونية تدخل في نطاق القانون الخاص، وأخرى تدخل في نطاق القانون العام اعتبار هذا القانون مختلطاً.

ثالثاً: قانون العمل قانون متميز : ويرى جانب آخر من الفقه أن قانون العمل قد أصبح قانوناً خاصاً له ذاتية مستقلة نسبياً عن القانون العام وعن القانون الخاص، لأن أحكام كليهما لا تتناسب مع إطلاقها مع أحكام قانون العمل ، مما يبرر اعتباره قسماً ثالثاً للقانون هو القانون الاجتماعي.

رابعاً: قانون العمل هو قانون خاص :

سؤال: يذهب الجانب الأكبر من الفقه إلى اعتبار قانون العمل فرعاً من فروع القانون الخاص، صح أم خطأ مع التعليل ؟ صح ، لأن الجانب الأكبر من قواعده ينظم بصفة أساسية العلاقات بين العمال وأصحاب العمل

0

-أما بخصوص الحجج التي ساقها أنصار الاتجاهين الأول والثاني فيمكن الرد عليها :

1- لا يمكن القول بأن قانون العمل أصبح من القانون العام مجرد أن قواعده أصبحت قواعد آمرة، لأن مثل هذا القول يستند إلى معيار غير دقيق للفرقة بين القانون العام والخاص، لأن وجود القواعد الآمرة ليست هي المعيار أو الفاصل للفرقة بين القانون العام والخاص، وإنما المعيار أو الفاصل للتمييز بين القانون العام والخاص بطبيعة المسائل والعلاقات القانونية التي تنظمها القواعد القانونية. **2-** من غير الجائز أيضاً الاعتماد أو الاستناد إلى معيار المصلحة للتمييز بين القانون العام والخاص، والقول بأن القانون العام يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، والقانون الخاص يستهدف تحقيق المصلحة الخاصة لأن من الصعب جداً الفصل بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.

3- كذلك يرد على أنصار الاتجاه القائل بأن قانون العمل أصبح قانوناً مختلطاً ، نظراً لأنه يتضمن أحكاماً تنتمي إلى القانون العام والقانون الخاص لأنه مع ذلك إذا تضمن قانون العمل قواعد قانونية تعتبر بحسب طبيعتها من قواعد القانون العام ، كالقواعد التي تفرض جزاءات جنائية عند مخالفة أحكام قانون العمل، فليس من شأن ذلك تغيير طبيعة قانون العمل ونقله من زمرة القانون الخاص إلى زمرة القانون العام ، لأن العبرة أو الأساس في تحديد طبيعة قانون من القوانين لا يكون بالنظر إلى طبيعة كل قاعدة من القواعد التي يتضمنها ، وإنما يكون بالنظر إلى طبيعة قواعده الأساسية دون أن يغير من ذلك ما لبعض قواعده من طبيعة مختلفة إلا أنه بالنظر إلى الظروف التي نشأ فيها قانون العمل قد أدت إلى صبغ قواعده بصبغة خاصة ، لذلك يجب النظر إلى قانون العمل باعتباره فرعاً من فروع القانون الخاص يقف جنباً إلى جنب مع القانون المدني ومستقلاً عنه.

- فنظراً لأن قانون العمل يهدف إلى حماية العامل، وهو الطرف الضعيف اقتصادياً في العلاقة التعاقدية من خلال إقامة التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية، فإن ذلك هو الذي يفسر لنا ما لقانون العمل من خصائص خاصة تميزه

عن القانون المدني، دون أن تخرجه من نطاق القانون الخاص كما أشرنا، كالصفة الآمرة والطابع الواقعي والجزاء الجنائي..... الخ .

* خصائص قانون العمل : هناك اختلاف بين خصائص قانون العمل وخصائص القوانين الأخرى .

سؤال : ما هي خصائص قانون العمل ؟

الخاصية الأولى: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل : إن الوضع السيئ للعمال دفع المشرع إلى التدخل لتنظيم علاقات العمل لإعادة التوازن إلى تلك العلاقات غير المتكافئة، ولم يكن أمام المشرع وسيلة لجعل هذا التدخل فعالاً ومؤثراً سوى إصباغ صفة النظام العام على قواعد قانون العمل، وجعلها قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها .

سؤال: ما هي النتائج أو الآثار التي تترتب على اعتبار قواعد قانون العمل ذات صفة آمرة ؟

أولاً: بطلان الشرط المخالف لقانون العمل : نصت المادة السادسة من قانون العمل على أنه :

" يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به " .

- ولكن بالنظر إلى الحكمة التي أرادها المشرع من جعل قواعد قانون العمل آمرة هي "حماية الطبقة العاملة" لهذا فإن ذلك يقضي بالسماح بمخالفة أحكام قانون العمل، إذا كان من شأن تلك المخالفة توفير حماية أكبر " أكثر فائدة " للعامل ، لهذا فإن قواعد قانون العمل تتضمن حداً أدنى لما يجب أن يتمتع به العامل ويمكن الزيادة عليه ولا يمكن الانتقاص منه، لذلك تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الاجتماعي.

سؤال: متى يعتبر الشرط أكثر فائدة للعامل ، ومتى لا يعد كذلك ؟ 1- عند تقدير الشرط المخالف لقانون

العمل يتعين الأخذ بمعيار موضوعي مستمد من حكمة النص الذي خالفه الشرط الاتفاقي، ولا يأخذ بالتقدير الشخصي للعامل. 2- إذا وجد في العقد شروطاً أكثر فائدة إلى جانب شرط أقل فائدة مما تقرره الأحكام والنصوص القانونية كانت العبرة بكل شرط على حدة، بمعنى يتم إعمال الشرط الأكثر فائدة، وتبطل الشروط الأقل فائدة للعامل. 3- يجب أن تنصب المقارنة بين الشرط المخالف والنص القانوني لتحديد ما إذا كان الشرط أكثر فائدة على النتيجة الحالية للشرط، دون النظر إلى الآثار الاقتصادية البعيدة المدى التي يمكن أن تترتب على هذا الشرط. 4- إذا كان الشرط المخالف لنص القانون ، يعتبر أكثر فائدة من بعض الوجوه وأقل فائدة من وجوه أخرى فإذا كانت هناك إمكانية لتجزئته، صح الشق الذي يعطي العامل فائدة أكثر، وأبطل الشق الآخر، أما إذا كان الشرط المخالف لا يمكن تجزئته تكون العبرة بالنتيجة الإجمالية للشرط.

ثانياً: مدى صحة نزول العامل عن حقوقه : من المنطقي أن يبطل صحة نزول العامل عن حقوقه سواء كان من

قبيل الإبراء، أو من قبيل الصلح، وإذا تم هذا النزول يكون قبل نشوئه باطلاً لمخالفته قواعد قانون العمل الآمرة .

سؤال: متى يصح نزول العامل عن بعض حقوقه بالاتفاق بعد نشوئها؟ طبقاً للقواعد العامة لا يوجد ما يمنع العامل عن التنازل عن حقوقه والتصالح عليها بعد نشوئها، إلا أن قانون العمل لم يأخذ بحكم القواعد العامة على الإطلاق لأن تصحيح النزول أو الصلح اللاحق على نشأة الحق قد يلحق ضرراً بالغاً للعامل سواء تم ذلك أثناء تنفيذ العقد أو بعده، فالعامل يكون بمركز الضعيف مقابل صاحب العمل مما يجعل الشك قائماً على أن إرادته لم تكن حرة عند النزول عن حقوقه أو التصالح عليها .

- كذلك فإن الحاجة قد تدفع العامل للتصالح على حقوقه للاستعجال بقبض المال، لذلك قانون العمل ينص على " كما يقع باطلاً كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهاءه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون " .

- كذلك التصالح على الحقوق لا يكون باطلاً إلا إذا كان مخالفاً للأحكام الواردة بقانون العمل، فإذا نص عقد العمل على حقوق زيادة على ما ينص عليه قانون العمل ، وتنازل العامل عن الحقوق المقررة في العقد زيادة عما نص عليه القانون ، فإن هذا الصلح أو الإبراء لا يكون باطلاً .

- كما لا يكون باطلاً تصالح العامل أو إبراءه لحقه إذا تم هذا التصالح أو الإبراء بعد شهر من تاريخ انتهاء عقد العمل ، وذلك لأن مضنة (شبهة) إكراه العامل أو استغلال ضعف مركزه أمام صاحب العمل قد زالت .

ثالثاً: الجزاء الجنائي عند مخالفة قانون العمل: نص المشرع على الجزاء الجنائي عند مخالفة قانون العمل وأعتبرها جريمة يعاقب عليها القانون ومما لا شك فيه أن تجريم مخالفة قانون العمل والاستعانة بقانون العقوبات الهدف منه الحرص على أحكام قانون العمل واحترامها.

- إن المشرع تشدد بشأن الجزاء الجنائي المقرر عند مخالفة أحكام قانون العمل، فقرر:

1- عدم جواز وقف التنفيذ في العقوبات المالية.

2- والنزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية 0

3- وشدد من العقوبة في حالة تكرار مخالفة بعض أحكام قانون العمل، ويعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

رابعاً: نظام التفتيش على أماكن العمل : إن اعتبار أحكام قانون العمل من النظام العام، وبالتالي بطلان كل اتفاق يخالف لها ما لم يمنح العامل فائدة أكثر مما هو مقرر في القانون، وتقرير الجزاء الجنائي عند مخالفتها قد لا يضمن كل ذلك احترام قواعد قانون العمل، وهذا ما حمل المشرع على أن يُنشأ إدارة خاصة للتفتيش على أماكن العمل للتأكد من احترام قواعد قانون العمل والتقييد بها .

- ولكي يتأكد مفتشو العمل من احترام أحكام قانون العمل وتطبيقها فقد أعطت لهم الحق بالدخول أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً إلى جميع أماكن العمل، والقيام فيها بأي تفتيش كان، وفحص الدفاتر والأوراق التي لها

علاقة بالعمال، وطلب البيانات اللازمة من أصحاب العمل أو من ينوب عنهم، وعليه يتعين أن يتم التفتيش خلال ساعات العمل سواء كان العمل يتم ليلاً أو نهاراً ولهذا لا يجوز التفتيش خارج ساعات العمل كما أن التفتيش يجب أن يقتصر على أماكن العمل دون أن يمتد إلى المسكن الشخصي لصاحب العمل .

- **ويلاحظ أن قيام هؤلاء المفتشين بعملهم يسمح لهم بالاطلاع على أسرار المهنة أو أساليب العمل لذلك حرم القانون عليهم إفشاء هذه الأسرار وجعلها جريمة يعاقب عليها .**

الخاصية الثانية : الطابع الواقعي لقانون العمل : نظراً لأن قانون العمل يهدف إلى حماية العمال في حياتهم اليومية، لذلك كان من اللازم لبلوغ هذا الهدف أن تتمتع قواعده بالطابع الواقعي، حتى تتكيف مع ظروف الواقع المختلفة لهذا اختلفت قواعد قانون العمل باختلاف مجالات العمل المتنوعة.

سؤال: يترتب على الطابع الواقعي لقانون العمل أن أحكام قانون العمل تبتعد عن التجريد والعموم؟

صح، لان المشرع لا ينظر إلى العمل بحد ذاته ليضع له قواعد عامة تطبق دون الأخذ بعين الاعتبار نوع العمل أو صفة القائم به، بل يحرص المشرع على أن ينظم كل حالة على حدة ليضع لها من الأحكام ما يلائم طبيعة العمل وظروف العامل وإمكانية صاحب العمل اقتصادياً ، لذلك تختلف قواعد قانون العمل بحسب حجم المشروع وعدد عماله ، فيفرض المشرع على المنشآت الكبيرة التزامات لصالح العمال ، ويعفو أصحاب المنشآت الصغيرة منها ، كذلك تختلف قواعد قانون العمل بحسب طبيعة العمل أو النشاط الذي يباشره العامل، لهذا فقد يضع المشرع لبعض الأعمال أحكام خاصة تتلاءم معها كما هو الحال في المناجم والمحاجر حيث ألزم المشرع أصحاب العمل بعدم استخدام أي عامل إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه .

- كذلك منع المشرع إبقاء العامل في أماكن العمل مدة تزيد على ثمان ساعات في اليوم على أن يتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل عن نصف ساعة .

- كذلك تختلف أحكام قانون العمل من حيث السن والجنس، فظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة أو الحدث العامل حيث حرم تشغيل الأحداث قبل إتمام سن الخامسة عشرة ومنع تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن ستة عشرة سنة فيما بين الساعة مساءً والسادسة صباحاً ومنع تشغيلهم أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد . - كذلك حرم تشغيل النساء ليلاً أو في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً أو في الأعمال الشاقة .

- ألزم القانون صاحب العمل بوضع لائحة داخلية اذا كان لديه 15 عامل فأكثر 0