**1.مدخل لماهيـة قانـون العمـل وتطوره عموما:**

**1. 1 تعريف قانون العمل:**

 يعبر قانون العمل عن: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين رب العمل أو من يمثله من جهة و العامل أو من يمثله من جهة أخرى" (هيثم حامد المصاروة،2008، 21).

 وهو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل وبمقتضاها يقوم الثاني بأداء العمل موضوع العقد تحت إدارة وإشراف الأول (عبد العزيز عبد المنعم خليفة، 2008، 159).

**1. 2 تطور قانون وعلاقة العمل عبر التاريخ:**

 يعتبر هذا القانون حديث نسبيا تأخر ظهوره إلى منتصف القرن19، وقد اقترن تطور مفهومه بتطور مفهوم العمل في حد ذاته، فقانون العمل بمفهومه الحاضر ارتبط بعدة عوامل ومعطيات تتعلق بتطور مفهوم العمل ومكانته في المجتمعات عبر مختلف المراحل التاريخية والحضارات المتعاقبة.

ففي العصور القديمة ساد ما يعرف بنظام الرق والاستعباد والذي غاب عنه مفهوم الحريات والحقوق لليد العاملة لأن هناك طبقتين: طبقة النبلاء وطبقة العبيد، فكان يحق للأسياد امتلاك أشخاص وبيعهم واستغلالهم في مختلف الأعمال والمقابل كان مجرد الحصول على طعام ومأوى.

في نفس الوقت حاول الرومان التوجه إلى عقد إجارة الخدمات حيث تم الاعتراف بفكرة أن العمل سلعة قابلة للتعامل والتعاقد، إلا أنه أعتبر صورة من صور عقد إجارة العبيد أو إجارة الأشياء.(غالب علي الداودي،2011، 22)

ثم جاءت فترة العصور الوسطى التي عرفت نظام الإقطاع، إلا أن البدايات الأولى لها ارتبط فيها مفهوم العمل بنظام "تبعية الإنسان للأرض" ولم يعد العبد مرتبطا بسيده بل بالأرض، فلا يمكن للسيد التصرف بشخص العبد(بيع أو رهن) إلا مع الأرض مثله مثل التصرف في العقارات وهو ما كان يعرف آنذاك "بنظام الأقنان"(غالب علي الداودي،2011، 23).

في حين ارتبط مفهوم الإقطاع فيما بعد باحتكار فئات من المجتمع وسيطرتها على النشاطات واستغلالها الأفراد من أجل إنجاز الأعمال.

وقد عرفت أواخر هذه المرحلة ظهور "نظام الطوائف المهنية أو الحرفية" وشمل ذلك عدة مجالات صناعية وتجارية، عكس احتكار الأسر والطوائف لبعض المهن والحرف، إلا أن ذلك ترجم البوادر الأولى لتأسيس بعض الأعراف والقوانين التي تحكم العلاقات المهنية، فبموجب هذا النظام أصبح لكل مهنة أو حرفة مجموعة من القيود والشروط الخاصة بها بهدف حمايتها وضمان استمراريتها، وقد استخدم العرب أيضا هذا النظام(هيثم حامد المصاروة، 2008، 23).

ومن بين المراحل التاريخية الهامة والأحداث الحاسمة في تطور مبادئ قانون العمل هو قيام "الثورة الفرنسية" (1789-1799)، والتي كان لها دور في تأسيس مبادئ وفلسفة خاصة منطلقاتها : الحرية، المساواة في الحقوق في جميع المجالات والميادين، حيث وبالرغم من أن اهتمام الثورة لم يكن علاقة العمل بحد ذاتها بل محاولة التخلص من تأثير نظام الطوائف السابق وقيوده على الصناعة ومحاولة إلغائه تماما، من خلال التأكيد على مبدأ حرية العمل ما يعني أن الأفراد أحرار في تنظيم علاقات العمل فيما بينهم انطلاقا من مبدأ "سلطان الإرادة وحرية التعاقد" فالعقد أصبح شريعة المتعاقدين(غالب علي الداودي،2011، 24)، وتأكد أن كل شخص حر في أن يمارس المهنة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له.

ولأن دور الدولة في هذه المرحلة كان غائبا من خلال امتناعها عن التدخل بأي شكل من الأشكال، أصبح "العقد الفردي" هو المصدر والوسيلة الوحيدة لتنظيم علاقة العمل انطلاقا من مبدأ حرية التعاقد وسلطان الإرادة لأنه يضمن مصالح طرفي العلاقة: رب العمل والعامل، باعتبارهما المعنيين الوحيدين بها ولهما الحق في مناقشة شروط إبرام العقد.

إلا أن الواقع والممارسة الميدانية أثبتت عدم نجاعة هذه المبادئ في العمل ومحدودية نتائجها لا سيما بالنسبة للعامل الذي يعتبر الحلقة الأضعف في المعادلة وفي الاتفاق المبرم لأن وضعيته صعبة وهو يبحث من خلال عمله عن أجر يومي يعيش من خلاله ويسد حاجاته المتزايدة في مقابل طرف أقوى لديه سلطة ونفوذ ورؤوس أموال، كل ذلك يجعل من الفئة العاملة مضطرة في كثير من الحالات للقبول بشوط التعاقد المجحفة التي يضعها هؤلاء.

ومع كل ذلك شهدت حركة التصنيع تطورا ملحوظا مع الدخول الهائل للآلية في العمل الأمر الذي أدى إلى ارتفاع المخاطر في العمل وتردي أوضاع الفئة العاملة أكثر فأكثر من الناحية الاجتماعية والاقتصادية.

كل ذلك أدى إلى ظهور أفكار وتيارات جديدة تبحث عن تغيير هذا الوضع الصعب، حيث ظهرت ثقافة الاحتجاجات والمطالبة بتحسين الأوضاع خاصة التأمين من المخاطر والحوادث، والعمل من خلال تكتلات عمالية سرية في البداية إلا أنها أصبحت فيما بعد نقابات عمالية شرعية تدافع عن حقوق هذه الفئة المهمشة مهنيا، وتطالب بضرورة تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل والحد من دور عقد الاستخدام كمصدر وحيد للعلاقات الفردية.

لذا جاء دور الدولة حتميا من أجل إعادة ذلك التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين الأطراف المتعاقدة، ومن أبرز ما تحقق من جراء ذلك كما ذكر أحمية سليمان(2012، 09) صدور عدة قوانين، منها: القانون المتعلق بعمل الأطفال في 22 مارس1841 الذي حدد سن العمل بثماني(8) سنوات على الأقل مع منع تشغيلهم ليلا، أيضا قانون 21 مارس 1884 الذي أقر حرية تكوين تجمعات مهنية نقابية للدفاع عن حقوق العمال، قانون 1898 المتعلق بحماية العمال ضد حوادث العمل، قانون 13 جويلية 1906 المتعلق بالمدة القانونية للعمل وتنظيم فترة الراحة الأسبوعية وبداية العمل بـ 8 ساعات يوميا، قانون 1910 عن التقاعد.

و بالتالي يمكن القول في الأخير، بأن تحالف و تجمع الفئة العمالية و النقابات بالإضافة لتدخل الدولة تشريعيا لضبط علاقات العمل أعطى دافعا قويا لتطور قانون العمل الحديث، بالإضافة إلى أهمية تلك التطورات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي مست مختلف دول العالم و تشابه الأوضاع فيما بينها كلها عوامل ساهمت في ضرورة إيجاد منظمات دولية وإقليمية مختصة بشؤون العمل "كمنظمة العمل الدولية " و"المنظمة العربية للعمل"، اللتان أخذتا دورا بارزا في صياغة العديد من تشريعات العمل وتقديم توصيات ومقترحات لتحسين أوضاع العمال.

**1. 3 خصائص قانون العمل:**

 إن قانون العمل الذي نتحدث عنه في يومنا هذا هو فرع قانوني مستقل بذاته، له قواعد عملية كما يتصف بالتغير و عدم الثبات لأنه يخضع للتطورات الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية لأي دولة (M . Miné et D .Marchand, 2015,20) ، كما يتصف بمجموعة من الخصائص المميزة بالنظر للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل، أهمها:

- الصفة الآمرة.

- اقتران مخالفة أحكام القانون بجزاء وتوقيع العقوبات على صاحب العمل وحتى على العامل.

- تفسر و توجه أحكام قانون العمل نحو مصلحة العامل و تحقيق حمايته في الأغلب، لا سيما عند وجود شكوك فإن المصلحة التي تطغى هي مصلحة العامل.

- العمل على محاولة تيسير إجراءات التقاضي قدر الإمكان ( فهو لا يتطلب إجراءات معقدة و كثيرة مثل الفروع القانونية الأخرى، كإجراءات حل نزاعات العمل قضائيا).