

قانون علاقات العمل في الميزان

د. عمر إبراهيم حسين •

تاريخ النشر: 2024/12/31

تاريخ القبول: 2024/11/05

تاريخ الارسال: 2024/10/25

المستخلص:

أصدر المشرع الليبي أربعة قوانين تنظم العمل منذ ولادة الدولة الليبية حتى 2010، اغلبها أطلق عليها تسمية قانون العمل، إلا آخرها رقم 2010/12 الذي وسمه بتسمية مختلفة " قانون علاقات العمل"، يحاول الباحث وضع هذا القانون في ميزان التحليل، لمعرفة سر تسميته، وهل لها علاقة بالدمج القسري بين قانون العمل وقوانين أخرى، لكن تحليله يبرر مقارنة نصوصه وتساءل الباحث هل سلمت من الهفوات في الصياغة؟

خلص الباحث إلى أن هذا القانون دمج بين ثلاثة أنواع للعمل، لا رابط موضوعي بينها، كما أغفل تنظيم مسائل لم يهملها أي قانون للعمل بما في ذلك قانون العمل الليبي الملغى رقم 1970/58، مثل الأجر وعقد العمل الجماعي، بل حتى ما نظمه من مسائل تعاني صياغتها من الهفوات والقصور، وأوصى الباحث بضرورة اصدار قانون جديد للعمل يتفق ومعايير العمل الدولية وينطلق من التجربة التشريعية الليبية السابقة.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، قانون علاقات العمل، الدمج القسري، الهفوات في الصياغة.

Abstract:

The Libyan legislator has issued four laws regulating work since the birth of the Libyan state until 2010, most of which were called the Labor Law, except for the latest, No. 12/2010, which was given a different name, "Labor Relations Law." The researcher is trying to put this law in the balance of analysis, to know the secret behind its name, and whether it has a relationship with the forced merger between the Labor Law and other laws, but his analysis justifies the approach of its texts, and the researcher asked whether it was free from errors in the formulation?

The researcher concluded that this law combined three types of work, with no objective link between them, and it also neglected to organize issues that no labor law neglected, including the repealed Libyan Labor Law No. 58/1970, such as wages and collective labor contracts, and even the issues it organized suffer from errors and shortcomings in their formulation. The researcher recommended the necessity of issuing a new labor law that is consistent with international labor standards and is based on the previous Libyan legislative experience.

Keywords: Labor law, Labor relations law, Forced merger, Errors in drafting.

المقدمة:

يرتبط تقدم أي مجتمع بالعمل وهو حاجة إنسانية لا حياة بدونه، لأنه العنصر الحاسم في كل تطور، وبعد التحول الصناعي الكبير فرضت حماية العامل نفسها على المشرع فسن له قانوناً، خرجت قواعده عن المبادئ القانونية التي استقرت يومئذ، لكن الانعكاسات السلبية لتطبيق القيم الفردية، والواقع الذي أفرزته الثورة الصناعية دفع المجتمع الإنساني إلى أن يتأمل بعمق ذلك ؛ ورسخ في ضميره إنه لا سلم اجتماعي ما لم يتم على العدالة الاجتماعية، وامتد هذا الشعور إلى المستوى الدولي فأسس منظمة العمل الدولية التي أصدرت عدداً كبيراً من الاتفاقيات، تعكس مستويات لا تقل حماية العامل في كل قانون عمل وطني عنها، بل قدمت المنظمة مساعدة فنية للدول حتى تضع قوانينها(منظمة العمل الدولية، 1965)، (مجلة العمل الدولية، 1966، ص165).

ولما كان قانون العمل يرتبط ارتباطاً كبيراً بحاجة عدد من أفراد المجتمع للحماية، ذلك دفع المشرع الليبي إلى اصدار أربعة قوانين للعمل منذ 1957 حتى 2010، أغلبها أطلق عليها تسمية "قانون العمل"، إلا القانون رقم 2010/12م وسمه المشرع بتسمية "قانون علاقات العمل"، وسبق إصداره محاولات عدة، وكان من المأمول أن يأتي أحسن من سابقه صياغة وأحكاماً (القانون رقم 2010 / 12، س10، ع7)، لكن هل كان كذلك؟ سنحاول في هذه الورقة الإجابة عن هذا السؤال من زاوية علاقة العمل العقدية، بعد وضع قانون علاقات العمل في ميزان التحليل ومنتساع ما سر تبدل التسمية؟ وهل لذلك علاقة بالدمج القسري بين قانون العمل وقوانين أخرى، (المطلب الأول)، لكن مقارنة نصوصه تدفعنا إلى تأمل صياغتها فهل سلمت من الهفوات والقصور؟ (المطلب الثاني)

المطلب الأول الدمج القسري ومدلول التسمية

جاء القانون رقم 12 / 2010م بشأن علاقات العمل، بعد تجربة ناجحة لقانون العمل السابق، الذي استمر تطبيقه أربعة عقود، وكان من المنتظر أن يتجاوز القانون الجديد هنات القانون القديم ويطوره، لذلك تدعو الحاجة إلى وضعه في ميزان التحليل ومنتساع هل تبدل السياسة التشريعية للمشرع الليبي في حقل قانون العمل؛ تنسجم مع تراثه التشريعي السابق وتجربته الثرية؟ وما سر تسميته ب "قانون علاقات العمل"، واهمال تسميته التقليدية "قانون العمل"؟

استقر في الفقه (شنب ، 2007، ص18) (عبد الرحمن، 2008، ص8) (عبد الخالق عمر، 1970، ص5) (عبد نابل، 2006، ص11) أن قانون العمل ينظم العلاقة التي يؤدي فيها العامل عملاً إلى شخص طبيعي أو معنوي مقابل أجر، لكن ليس متوقعاً أن يخضع كل عمل لقانون العمل، وألا ابتلع هذا القانون كل عمل (سليم، 2002، ص18)، فتلك سياسة تشريعية خاطئة ، لأنها تخضع كل الأعمال إلى قواعد قانونية واحدة

(الرويمض، 2013، ص17)، لم تترك لفروع القانون الأخرى أي عمل انساني تطبق عليه، علاوة على منافاتها للمنطق؛ بحسبان تختلف طبيعة العمل باختلاف مزاوله، مما يعني أن لكل نشاط مهني متخصصية (الشركة الليبية للحديد والصلب، 2021، ص6)، واختلاف العمل باختلاف من يباشره، فعمل العامل غير عمل الموظف أو المحامي أو المقاول.

يعد عمل الموظف في ادارات الدولة عملاً، لكن صار مستقراً في قانون العمل المعاصر استثناءً من الخضوع إلى قانون العمل، وتنظم أوضاعه الوظيفية قواعد قانونية خاصة، كان يجسدها في القانون الليبي قانون الخدمة المدنية رقم 1976/55، وإذا كان الموظف تابعاً لرئيسه، فإن عمله لحساب الدولة لا لصاحب العمل، وتبعيته ليست كتبعية العامل، ورب قائل يقول: لا مندوحة من توسيع مفهوم الموظف حتى يكون خضوعه لقانون علاقات العمل مبرراً، وقد يقدم دليلاً توسيع الموظف العام في قضاء المحكمة العليا لتطبيق قانون العقوبات فجعله من "يعمل في خدمة الحكومة أو الهيئات العامة" (الغناي، 1983، ص70)، وذلك قياس مع الفارق لأن الهدف من توسيع مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي هو حماية المال العام ، الذي يديره الموظف ويشرف على انفاقه (القانون، ج ر، ع23، س17، 5 يوليو، 1979)، وهو ما تفصح عنه المادة الثانية من قانون الجرائم الاقتصادية (مجلة المحكمة العليا، ع1، س3 اكتوبر 1996)، مما يعني إن هذا المسلك لا يبرر توسيع مفهوم الموظف العام، حت نجعله خاضعاً لما يخضع له العامل من قواعد قانونية، لغياب الحكمة من توسيع مفهومه في القانون الجنائي، الأمر الذي يجعلني أتساءل ما حكمة اخضاع الموظف العام والعامل والشريك لقانون واحد؟ وما سر تسمية القانون الذي وضعناه في الميزان بقانون علاقات العمل؟

تقتضي الموضوعية من الباحث في هذا الحقل العلمي، أن يلاحظ اختلاف التسمية التي تطلق على قانون العمل، حيث أطلق عليه ابتداء "التشريع الصناعي" لأسباب تاريخية معروفة، وذلك لاستيعاب ما حدث بعد الثورة الصناعية، لكن لاحقاً تم استبدال التسمية بـ (القانون العمالي)، لأنه جاء في الجوهر لحماية العامل الطرف الأضعف في عقد العمل ، وينظم عمله التابع الذي يؤديه لصاحب العمل، لكن ذلك يوحي بأن قانون العمل يحكم جانباً واحداً من رابطة العمل وهو جانب العامل، في حين أن هذا القانون يضع التزامات بقواعد آمرة على صاحب العمل أيضاً، سواء في شأن الأجر أو تنظيم وقت العمل وغيرهما، وهنا بدأت تسميته بالقانون العمالي غير قادرة على استيعاب كل القواعد المنظمة للعمل، دفع ذلك الفقه لئن يطلق على القواعد القانونية المنظمة للعمل التابع تسمية "قانون العمل"، وهو ما صار معتمداً على نطاق واسع حتى عند المشرعين الذين صاروا يطلقونه على ما يصدرونه من قواعد قانونية ، تنظم عمل العامل لدى صاحب العمل، ولأنها تحمي فئة اجتماعية واسعة اطلق عليها الفقه "القانون الاجتماعي" (حسين ، س2، ع9، ص89)، لكن أطلق عليه مشرنا مؤخراً تسمية "قانون علاقات العمل"، فما سر هذه التسمية؟ أظن يعود سبب ذلك إلى أن

هذا القانون جمع أغلب الأعمال ونظمها في قانون واحد، سواء ذات طبيعة لائحية تنظيمية أو مشاركة أو عقدية، وكان هذا المسلك التشريعي منتقداً من الفقه وانتساءل لماذا صدر القانون رقم 12،2010م على نحو يدمج بين صور عمل لا رابط موضوعي بينها؟.

نظم القانون علاقة العمل العقدية، التي يستقل قانون العمل بضبط احكامها علاوة تنظيم القانون المدني لعقد العمل كعقد مسمى، وجمع معها هذا القانون على نحو قسري الوظيفة العامة، ذات الطبيعة التنظيمية اللائحية، التي كان المشرع الليبي مخصصاً لها كما سبق القول قانون الخدمة المدنية، وهي تختلف في نقطة انطلاقها وأحكامها ؛ عن العمل التابع الذي يضبط أوضاعه قانون العمل، هذا العمل يؤديه العامل إلى صاحب عمل الذي أبرم مع صاحب العمل عقداً، مما يعني يخضع العمل التابع الذي يؤديه عامل إلى مستويين قانونيين وهما قواعد عقد العمل كعقد مسمى في القانون المدني المواد 673 - 698، ثم أحكام عقد العمل الفردي أو المشترك أو الجماعي في قانون العمل المواد 22 - 74 من قانون العمل الملغى رقم 58 / 1970، و 67 - 80 من قانون علاقات العمل النافذ رقم 12 / 2010م.

لم يكتف المشرع في القانون رقم 2010/12 بذلك، بل دمج مع علاقة العمل العقدية وعلاقة العمل اللائحية علاقة العمل الناشئة عن المشاركة، التي هي موضوعياً أقرب إلى القانون التجاري، وما يؤكد هذا التحليل أن القانون رقم 23 / 2010م بشأن النشاط التجاري (مدونة التشريعات، عدد خاص، س10) خصص الباب الثالث للشركات، عالج في الفصل الثالث منه أحكام الشركات المدنية، ونص في الفرع الأول من هذا الفصل على التشاركيات في المواد من 316 - 322.

يظهر ما ذكرته إشكالية واضحة متمثلة في الدمج القسري بين ثلاثة أنواع من العمل؛ عمل مستقل يقوم به الشركاء في التشاركية ، وعمل تنظيمي لائحي يؤديه الموظف العام في مرافق الدولة، وعمل تابع يضبط أوضاعه عقد العمل ويحدد قانون العمل التزامات العامل وصاحب العمل ومسائله كافة، وأظن تعود تسمية القانون على الأرجح لتبرر إخضاع كل عمل له، وهو دمج لا يدعمه المنطق القانوني ولا ينسجم مع السياسة التشريعية الليبية السابقة، التي استمرت تطلق على هذا القانون تسمية قانون العمل على مدى قرابة ستة عقود، وجاء هذا الدمج القسري بين أعمال لا رابط موضوعي بينها مريباً للنظام القانوني الليبي كله، لأن كل نوع من أنواع العمل التي جمع بينها القانون رقم 2010/12، ينتمي إلى فرع قانوني مستقل عن الآخر؛ هدفاً وتقنيات أو وسائل، لكن السؤال الذي يفرض نفسه هل هذا الدمج القسري وحده مشكلة القانون أم أن للهفوات في الصياغة نصيباً، علاوة على التراجع عن ما كان مقرراً في قانون العمل الملغى ومستويات العمل الدولية مشكلة أخرى؟

المطلب الثاني مدى سلامة الصياغة التشريعية للقانون

يكتشف المتأمل بعمق لقانون علاقات العمل، عدداً من الهنات والهبوات في صياغته، وتبرز أمام قارئه قراءة نقدية، حجم المشاكل التي تعكسها مواده، سواء من حيث اهماله معالجة مسائل لم يهملها أي قانون للعمل، ولم تغب عن السياسة التشريعية الليبية منذ ولادة الدولة الوطنية حتى صدوره (أولاً)، ولن يختلف عن أي مطلع بشكل عاجل الخلل الذي اعتري صياغة نصوصه (ثانياً).

أولاً: اغفال القانون لموضوعات هامة

اهمل قانون علاقات العمل مسائل ذات أهمية خاصة، فرضت نفسها على قانون العمل منذ نشأته فعالجها خلال تطوره التاريخي، يلمس الباحث ذلك في القانون الليبي وفي القانون المقارن أيضاً، نحاول رصدها على التوالي بحسب أهميتها:

أ. غياب التنظيم القانوني للأجر

لم يحظ الأجر في القانون بقواعد قانونية مستقلة، رغم أنه لم تثر مسألة من مسائل قانون العمل اهتماماً أكثر مما أثاره الأجر، فكان محلاً للنقاش على أكثر من مستوى، بل يُعدّ عنصراً جوهرياً من عناصر الصراع بين العمال وأصحاب العمل (يوسف إلياس، 2006، ص 149)، وجاء موقف القانون على نحو يخالف مسلك المشرع الليبي في قانون العمل الملغى رقم 1970/58م؛ الذي افرد له مواداً خاصة في مكان واحد بمواد متتالية من 31 حتى 37، وما يسجل سلباً على قانون علاقات العمل بعثرته لأحكام المقابل -الأجر - في نصوص متفرقة؛ فعرفه في م5، الذي هو في الجوهر الأجر، وأن أسبغ عليه المشرع بعضاً من روحية قانون علاقات العمل الجديدة، وتعكس الكثير من مواده حديثاً عن المقابل الذي أطلقه المشرع بديلاً للأجر، تظهر ذلك في مواد متفرقة 7، 16، 19، 20، 21، 33، 118، 119، وإذا أردنا أن نبرر مسلك القانون تجاه استبدال مصطلح "المقابل" بدل الأجر، فربما ينسجم مع ما ارسته المحكمة العليا من مبدأ في هذا الشأن حيث اعتبرت: "إن الأجر مقابل العمل" (ط م 32/340 ق جلسة 2007/3/20م مجموعة أحكام المحكمة العليا - القضاء المدني - ج2، 2007، ص807)، أو يعد ذلك تناغماً مع الفقه (البرعي، 2003، ص171) الذي يعتبر الأجر هو "المقابل القانوني للعمل"، لكن ذلك لا يبرر اهمال زمان الوفاء به ومكانه وملحقاته وخلوه من نص يحدد العملة التي يؤدي بها، عكس قانون العمل الملغى الذي نص في م32 أن يؤدي صاحب العمل الأجور وغيرها من المستحقات لعماله بالعملة الليبية، وجاء خلواً من نص يمنح العامل امتيازاً للأمر والمبالغ المالية المستحقة له، كما هو مسلك المشرع في م60 من قانون العمل الملغى، ولم ينص القانون أيضاً على آلية استلام المقابل أو الأجر ، عكس ما كان ينص عليه قانون العمل الملغى في م37 لا تيراً

نمة صاحب العمل من الوفاء بالأجر إلا بوسيلة محددة وهي؛ توقيع العامل بما يفيد استلامه الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشف الأجر أو على إيصال معد لهذا الغرض.

نسجل استغرابنا إهمال القانون للأجر، لأنه من مظاهر ذاتية قانون العمل (عجيز، 2007، ص 173)، فوضع له عدداً من القواعد القانونية الآمرة، وتعد من النظام العام الاجتماعي وتجعل له فاعلية قانونية ذات بعد عملي.

يعد مسلك القانون مخالفاً لما صار مستقراً في قانون العمل المقارن، الذي يخصص له أحياناً باباً خاصاً من ثلاث عشر مادة، كما هو حال قانون العمل المصري الجديد، الباب الثالث من م 34 - 46.

في ضوء ما سبق نقترح على وزارة العمل أن تسعى جاهدة لاقناع السلطة التشريعية بإعادة النظر في القانون وتقدم مشروعاً لقانون العمل تعالج فيه ثغرات القانون تجاه الأجر، لكن هذا القانون لم يهمل الأجر وحده بل تجاهل نوعاً هاماً من عقود العمل وهو عقد العمل الجماعي.

ب. إهمال عقد العمل الجماعي

أطلق الفقه على هذا العقد تسميات مختلفة، وأن كان الأغلب يصفونه بـ"عقد العمل الجماعي" (زكي، 1983، ص 749) (الناصري، 2005، ص 38)، وقارب مضمونه كثيراً من اسمه في أطروحته للدكتوراه بـ"قانون العمل الاتفاقي (نايل، 1984)، ونجد صدق للاختلاف الفقهي حوله حتى عند المشرعين، فالمشرع الليبي في قانون العمل الملغى كان يطلق عليه "عقد العمل المشترك" وأفرد له عدداً من مواده 62 - 74، ووسمه قانون العمل الأردني بـ"الاتفاق الجماعي" (نايل، 1984، ص 540)، أما قانون العمل المصري رقم 2003/12م فوصفه بـ"اتفاقيات العمل الجماعية"، أو أفرد لها الباب الثالث من الكتاب الرابع وامتح البعض (عجيز، 2007، ص 187) التسمية، لأنها ليست عقداً عادياً وإنما هي قواعد تنظم عقود العمل الفردية.

نجد أنفسنا في وضع يصعب الدفاع فيه عن مسلك القانون، الذي أهمل عقد العمل الجماعي في حين لم يهمله أي قانون عمل معاصر لأهميته، لأنه أعطى روحاً جديدة للفن القانوني، فهو يلعب دور القانون بل أكثر مرونة وأسهل وجوداً في الواقع العملي منه، بحسبانه يعطي قدراً كبيراً من الحرية تجاه وضع القواعد التي تحكم علاقات العمل داخل المشروع لتحظى بطابع واقعي ومتنوع فتضفي استقراراً عليه، ويعود له الفضل في تبني كثير من قواعد قانون العمل، منها على سبيل المثال تسوية منازعات العمل بالتوفيق والتحكيم، التي خصص لها قانون علاقات العمل المواد من 101 - 106، فهي نتيجة هامة من نتائج عقد العمل الجماعي (حسين، 2021، ص 78)، وباختصار شديد يعتبر عقد العمل الجماعي دستوراً، يجب الا تخالفة عقود العمل الفردية، بل يبطل أي شرط يرد فيها يخالفه (كيرة، 1979، بند ص 67)

يحقق عقد العمل الجماعي عند إبرامه بين نقابات العمال وأصحاب العمل نوعاً من السلام ويجنب الاقتصاد الوطني سلبيات الصراع ويقيم توازناً ويحد شروط العمل ويخفف النزاع الذي يصل إلى الصدام أحياناً، فهو عقد اجتماعي في القانون المعاصر (زكي، 1983، بند 377، ص 754).

في ضوء ما سبق اقترح أن يضمن قانون العمل الجديد عقد العمل الجماعي، واهماله يعد نقصاً لا يغتفر، لكن القانون أغفل أيضاً عدم المنافسة وحق العامل تجاه اختراعاته.

ج. سكوت القانون عن شرط عدم المنافسة واختراعات العامل.

لم يعط القانون أهمية لشرط عدم المنافسة (1). وحق العامل في اختراعاته (2).

1. شروط عدم المنافسة

يطلع العامل على أسرار العمل ويكتسب خبرة خلال العمل، فهل يتسعمل ذلك في منافسة صاحب العمل؟

درجت قوانين العمل على اعتبار المنافسة من المحظورات على العامل ويحمي أصحاب العمل أنفسهم بوضع شرطاً في عقود العمل الفردية، يمنع العامل من منافسة صاحب العمل، لكنه قد يمس الحرية الشخصية والحق في العمل، ولذلك حاول قانون العمل المعاصر أن يراعي الاعتبارات المتعارضة، ويضع نصوصاً تضبط شرط عدم المنافسة، لكن هل أفرد قانون علاقات نصوصاً له؟

تظهر قراءة سريعة خلوه من أحكام تنظمه، كما لم تضعه م12 من المحظورات على العامل، واهمل في م11 اعتباره من الواجبات الملقاة على العامل، ونقتضي الموضوعية الاعتراف أن ذلك هو مسلك قانون العمل الملغى أيضاً، كما لم تعط م73 صاحب العمل حق إنهاء عقد العمل بالارادة المنفردة، إذا نافس العامل في ذات ما يقوم به من نشاط، ولذلك اقترح إذا قدر للمشرع اصدار قانون عمل جديد، أن يضمن نصوصه ما يضبط شرط عدم المنافسة ويجعله التزاماً على العامل بسبب خطورته عليه وأهميته لصاحب العمل، وبضيف لما ورد في المادتين 685/686 من القانون المدني بما يتلاءم مع يشهده واقع العمل من تطور، وتكشف نصوص القانون ما ترتب عليه من آثار وحالات سقوطه، لكن السؤال هل أبان قانون علاقات العمل موقفه تجاه اختراعات العامل اثناء العمل؟

2. اختراعات العامل

يكتشف قارئ قانون علاقات العمل خلوه من نصوص تحدد الموقف تجاه اختراعات العامل ووضعها القانوني، وما إذا كانت التزاماً على العامل وحقاً لصاحب العمل، فلم تضع م11 على العامل واجب البحث والاختراع، إلا إذا فسرنا ما ورد في الفقرة العاشرة من المادة الحادية عشر التي وضعت على العامل واجب

العمل "على تنمية قدراته وكفاءته العلمية أو المهنية..."، والغريب أن القانون المدني على قدم اصداره لم يهمل ذلك، كما لم تغفله الكثير من قوانين العمل الحديثة.

اقترح أن تعد وزارة العمل مشروعاً جديداً لقانون العمل؛ يعالج اختراعات العامل اثناء عمله وحق العامل وصاحب العمل تجاهها والتزام العامل تجاه ما توصل إليه من اختراعات واكتشافات خلال عمل (أبو الخير، 2008)، لكن هل يعد بعد ذلك النقص الوحيد أم اهمل القانون حتى التفتيش على بيئة العمل؟

د. اغفال التفتيش على بيئة العمل

خصص القانون الفصل الخامس من الباب الثالث إلى التفتيش عن العمل المواد 110-114، لكن ما يسجل سلباً على مسلكه، اغفاله النص على أحكام خاصة بالتفتيش في حقل الصحة والسلامة واصابات العمل، التي تختلف قواعد التفتيش فيها عن غيرها، كما أن تأمين بيئة العمل صار يحظى باهتمام خاص في قانون العمل المعاصر، نشير فقط على سبيل المثال الى أن قانون العمل المصري خصص للتفتيش والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل كتابين، الخامس والسادس وفصلتها المواد من 202 إلى 236، في حين عالج قانون علاقات العمل في فصل وحيد؛ التفتيش عن العمل من خمس مواد، وإذا صارت حوادث العمل وما يترتب عليها من اصابات تكتسي أهمية خاصة في مواقع العمل، فإن التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ذات أولوية، للتأكد من السلامة المهنية وبيئة العمل ذات أولوية، للتأكد من سلامة مواقع العمل ودرء الأخطار عنها، ولذلك اقترح إن أراد المشرع إعادة النظر في قانون علاقات العمل واصدار قانون جديد، أن يضمه ما يكفي من مواد تضع أحكاماً خاصة للتفتيش في مجال الصحة والسلامة العمالية واصابات العمل، لما يتطلبه التفتيش عنها من خبرات خاصة في مفتش العمل (حسين، 2021، ص45).

ما أشرت إليه سابقاً من اغفال القانون لموضوعات ذات طبيعة حيوية، لا يخفي الخلل الذي نجده حتى في موضوعات عالجه القانون لكن بقصور وخلل كبيرين.

ثانياً: خلل الصياغة وقصورها

يبدو واضحاً الخلل في الصياغة وقصورها أحياناً، بل تشهد تراجعاً عما كان منصوصاً عليه في قانون العمل الملغى، عند معالجة موضوعات هامة.

أ. تقييم مسلك القانون تجاه الاجازة

لسنا في حاجة لبيان أهمية الاجازة وضرورتها للعامل، حتى عدّها الفقه (لمصاورة، 2001، ص56) والقضاء (الهوادي، ج3، القاعدة 89، ص113) من النظام العام، وإذا لم يف بها صاحب العمل يخل بالتزام جوهرى

حملة القانون به (محكمة النقض المصرية، س 23، ص 112)، وإذا نظمها القانون في المواد 30-36 فإن متأملها يسجل على مسلكه قصوراً لا بد أن يعالجه أي قانون عمل جديد.

1. لم تشر م 30 صراحة إلى حق صاحب العمل في تحديد موعد الاجازة السنوية، ونقترح أن يضيف القانون المتوقع صدوره إلى م 30 العبارة التالية "يحدد صاحب العمل مواعيد الاجازة السنوية وفق حاجة العامل ومتطلبات العمل وليس في مكنة العامل رفضها".

2. يسجل سلباً على صياغة م 30، إنها لم تحدد مدة يقضيها العامل في العمل حتى يستحق الاجازة السنوية، ونقترح أن تضاف العبارة التالية للمادة "يستحق العامل الاجازة السنوية ولو لم يمض سنة كاملة في العمل، على ألا تقل عن خمسة عشر يوماً في السنة"، وهو التعديل الذي أتى به القانون رقم 108 / 1971م.

3. لم تشر م 30 إلى أن تكون الاجازة السنوية مدفوعة الأجر، وأظن تلك هفوة في الصياغة لأن المادة 33 و 34 اللتين نظمتا الاجازة المرضية والاجازة الخاصة اعتبرتتهما مدفوعة الأجر أو المقابل، فمن غير المقبول عقلاً أن تكون الاجازات الفرع مدفوعة الأجر أو المقابل والى الاجازة السنوية الأصل لا تعد كذلك.

4. أهمل نص م 30 حكم عمل العامل أثناء الاجازة السنوية، ولأن هذا العمل يفرغ الاجازة من محتواها، لذلك أقترح على المشرع أن ينص بشكل صريح على منع عمل العامل خلال الاجازة السنوية، بل من المناسب أن يسأل العامل تأديبياً إذا عمل أثناء اجازته، لإشعاره بأهمية الاستفادة المثلى من الاجازة.

5. نلاحظ على نص م 30 والقانون عموماً الخلو من معالجة فرضية انتهاء عقد عمل العامل واثره على الاجازة السنوية، أيأ كان سبب انتهاء العقد، وتراجع القانون عن ما كان ينص عليه قانون العمل الملغى في م 40 التي تعطي العامل حق الحصول على الأجر عن أيام الاجازة المستحقة، إذا انتهى عقد العمل، لذلك اقترح أن يضع قانون العمل الجديد نصاً لمعالجة هذه الفرضية، حتى لا تكون مسألة خلافية، فهل من المنطقي أن يعالج المشرع هذه الفرضية في قانون صدر عام 1970 ويسكت عنها في قانون صدر بعده بأربعين سنة؟

6. أغفل القانون النص على اجازة الاعياد، وربما السبب لأنها نص عليها قانون العطلات الرسمية، وأظن أن مكانها الطبيعي هو قانون العمل باعتبارها حقاً للعامل، خاصة أن هذا القانون صدر بعد تعديلات لقانون العمل الملغى واجاز بالقانون رقم 108/1971) للعامل حق التمتع بها وأن عبر عنها بـ "الاجازات الرسمية".

7. نص القانون في م 35 على الاجازة بدون مرتب واعتبرها "اجازة خاصة"، وكشفت م 19 من اللائحة عن حالاتها، وبعد النص عليها واحداً من أثار الدمج القسري، لأن قانون العمل لا يعرف الاجازة بدون أجر، على عكس الوظيفة العامة، واقترح أن لا ينص القانون الجديد للعمل على هذه الاجازة بدون مرتب.

8. نتساءل هل كان مسلك القانون موقفاً في صياغة م 33؟ يعكس النص مشاكل في الصياغة والموضوع معاً، فمن حيث الصياغة أن موضع الحد الأقصى للإجازة المرضية كان في غير محله، حيث جاء في

الفقرة الأخيرة؛ والأفضل أن يذكر الحد الأقصى في نهاية الفقرة الأولى التي بينت مدة الإجازة المرضية، التي لا تزيد عن 45 يوماً متصلة أو 60 يوماً منفصلة، وكان يجب أن يلحقها المشرع بعبارة "وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد مدة الإجازة المرضية على ثلاثة أشهر في السنة الواحدة.

ونتساءل من حيث الموضوع هل إحالة م33 على قانون الضمان الاجتماعي في محلها؟

تعد غير ذات جدوى، لأن الفقرة الأخيرة من م25 قانون الضمان الاجتماعي نصت على أن المنفعة النقدية قصيرة الأمد المستحقة للعامل بسبب المرض عن الأجر المفقود مؤقتاً، يجب أن تحددها القواعد المنظمة للعمل، على ألا تقل عن الحدود الواردة في م25، ويأتي قانون العمل في مقدمة القواعد المنظمة للعمل، الذي ينتظر منه أن يضع أحكاماً لما يستحقه العامل من أجر خلال الإجازة المرضية، وستكون الإحالة على قانون الضمان الاجتماعي لها قيمة حقيقية، إذا تعلق بالحصول على المنفعة الضمانية المناسبة للعجز بسبب المرض؛ سواء كان مرضاً عادياً أو بسبب إصابة عمل.

بقت ملاحظة أخيرة على صياغة م33 وهي كان قانون العمل الملغى في م42، يجعل الإجازة المرضية تصل إلى مائة وثمانين يوماً "يحصل خلالها (العامل) على 50% من أجره عن السنتين يوماً الأولى تزداد إلى 60% عن المائة وعشرين يوماً التالية"، أما في م33 فلا تزيد عن ثلاثة أشهر وهنا نسجل تراجعاً للقانون من حيث المدة، واقترح أن يتناغم القانون مع قانون الضمان الاجتماعي في م25.

ونحن نقيم مسلك القانون تجاه الإجازة نتساءل هل استجاب إلى مستويات العمل الدولية والعربية تجاه حق العامل في الإجازة الدراسية؟.

يعتقد البعض (الرويمض، 2013، ص258) أن القانون قد استجاب ولو متأخراً، لكن في الواقع لم يستجب، لأن م34/د نصت على إجازة خاصة "لأداء الامتحانات الدراسية وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحان" لأن الإجازة الدراسية متعددة لأغراض للدراسة والتدريب والنقيب النقابي أحياناً (المصاورة، 2001، ص147) ، ونقترح إذا فكر المشرع في إصدار قانون جديد للعمل ، أن يخصص مادة للإجازة الدراسية ؛ يحدد متطلباتها كافة مليباً مستويات العمل الدولية والعربية، والسؤال هل نجد صدى لمشاكل الصياغة حتى في تنظيم وقت العمل؟

ب. القصور في تنظيم وقت العمل

نال وقت العمل ما يستحقه من اهتمام في قانون العمل المعاصر ومستويات العمل الدولية، فهل نجد لذلك صدى في قانون علاقات العمل؟

نصت م13 على أن لا تتجاوز ساعات العمل "عشر ساعات في اليوم"، فتراجع عما كان منصوصاً عليه في القانون الملغى ومستويات العمل الدولية وقوانين العمل الحديثة ، التي لا تجيز العمل أكثر من ثمان ساعات، وذلك خلل في الصياغة الذي نجده أيضاً في المواد من 11 – 29 حيث لم يفرق القانون بين الحد الأقصى لساعات العمل بين النساء والرجال، على العكس في قانون العمل الملغى ، الذي لم تجز م 96 تشغيل النساء أكثر من 48 ساعة في الأسبوع ، بما في ذلك الساعات الإضافية، مما يعني لا يمكن بقاء العاملة في مكان العمل أكثر من ثمان ساعات في اليوم، كما تراجع القانون عن ما كان ينص عليه قانون العمل الملغى الذي قيد سلطة صاحب العمل في تشغيل النساء في م96 ما بين الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، ذلك قصور آخر في صياغة القانون، ونقترح أن يحتوي أي تعديل جديد لقانون العمل تقييد سلطة صاحب العمل ، خاصة تجاه تشغيل النساء ليلاً، الذي يجب أن يمنعه القانون منعاً باتاً.

من المتوقع أن يعترض البعض على ما أبديته بحجة أن م24 أجازت "تخفيض ساعات العمل بالنسبة (للنساء) في بعض الأعمال التي تحددها اللجنة الشعبية العامة على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية"، لكن هل ذلك يجب تركه إلى التشريع الفرعي، وعندما عدت إلى اللائحة التنفيذية للقانون، جعلت تخفض العمل للنساء جوازياً كامل الوقت أو بعض الوقت، ووفق م6 من اللائحة، إذا تم تشغيل المرأة بعض الوقت فيتم تشغيلها أربع ساعات يومياً بما لا يزيد عن أربع وعشرين ساعة في الأسبوع "على ألا يكون ذلك خلال الفترة الليلية"، وكشفت م7 من اللائحة عن انعكاس للدمج القسري بين قانون العمل وقانون الخدمة المدنية، حيث منحت المرأة العاملة "بنظام التشغيل لبعض الوقت 60% من المرتب الأساسي...". ذلك أن العاملة تتقاضى أجراً لا مرتباً.

ج. عدم الدقة في صياغة م74

تعاني م74 مشكلة في الصياغة، وإذا أهملنا استعمال مصطلح الاستقالة فإننا لا يمكن التغاضي عن إحالتها غير الدقيقة على م78 من القانون، بشأن ما يستحقه العامل من مكافأة بعد الاستقالة لأن تلك المادة عالجت مكافأة العامل غير الوطني ووضعت معياراً حسابياً لها، فقد تكون الاستقالة من العامل الوطني أو غير الوطني، وفي كل الأحوال يبرز عدم الاتساق مع قانون الضمان الاجتماعي.

د. عدم الاتساق مع قانون الضمان الاجتماعي

يعد حتماً الترابط بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، فهما ينتميان إلى القانون الاجتماعي، لكن أظهرت صياغة قانون علاقات العمل قصوراً في الانسجام مع قانون الضمان الاجتماعي في أكثر من موضع.

1. اشترطت م78 استفادة العامل الأجنبي بمكافأة نهاية الخدمة بعد انتهاء عمله "بشرط ألا يكون العامل من ضمن المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي"، لكن ذلك يتناقض مع م 1 وم9 من ذات القانون حيث يغطي الضمان الاجتماعي الليبي حتى المقيمين ويكون الاشتراك الضماني اجبارياً ولذلك استغرب ما ذهب إليه المشرع في م78.

2. أغفل قانون علاقات العمل التفريق بين العجز الجزئي والعجز الكلي ورتب على ذلك نتيجة قاسية، وهي انتهاء عقد العمل بالعجز، لكن الرأي السائد في الفقه (البرعي، 2003، ص787) (عبدالرحمن، 2008، ص220) (نايل، 1984، 397) (سليم، 2002، ص667) (الرويمض، 2013، ص292) يفرق بينهما، فالعجز الكلي يكون دائماً وهو الذي ينتهي به عقد العمل لا العجز الجزئي الذي قد يكون مؤقتاً، فالعجز الكلي وحده يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه على أحسن وجه، أما العجز الجزئي أو المؤقت فلا ينهيه بل يوقف عقد العمل (عبدالسلام، ، 2010، ص54)، ولذلك استعمال العجز في م80 بشكل مطلق دونما تحديد نوعه أو درجته، يعد مشكلة في الصياغة، والعجز الجزئي أو المؤقت لا ينهي عقد العمل "إلا إذا تبث عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل القيام به على وجه مرض" (حسين، ص355)، وعليه أقترح أن يفرق قانون العمل بين العجز الكلي والعجز الجزئي والعجز الدائم والعجز المؤقت، فالعامل العاجز جزئياً لا زال قادراً أن يؤدي عملاً نافعاً، ويجعله منسجماً مع قانون الضمان الاجتماعي .

الخاتمة

بعد أن وضعنا قانون علاقات العمل في ميزان التحليل من زاوية قانون العمل وعلاقة العمل العقدية، توصلت إلى عدة نتائج دفعني إلى إبداء جملة من التوصيات.

أولاً: النتائج

1. استمر القانون الليبي يطلق على القانون الذي ينظم العمل التابع تسمية قانون العمل، ولم يبدله إلا في عام 2010م.
2. يعاني قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م مشكلة الدمج القسري بين ثلاثة أنواع من العمل لا رابط موضوعي بينهما، لأن كلاً منها ينتمي إلى قانون مستقل.
3. أربك الدمج في قانون علاقات العمل، بين العمل التابع والعمل الوظيفي والعمل التشاركي؛ النظام القانوني الليبي كله.
4. أغفل قانون علاقات العمل تنظيم مسائل لم يهملها غيره في القانون الليبي أو المقارن منها؛ تنظيم الأجر، وعقد العمل الجماعي وعدم المنافسة وحق العامل في اختراعاته، علاوة على بيئة العمل والتفتيش عن السلامة العمالية وأصابات العمل.

5. يعاني قانون علاقات العمل قصوراً في الصياغة تجاه تنظيم موضوعات ذات أهمية خاصة في أي قانون للعمل، كالإجازة وتنظيم وقت العمل وتظهر نصوصه عدم الدقة في الصياغة أحياناً وعدم الاتساق مع قانون الضمان الاجتماعي في أحيان أخرى.

ثانياً: التوصيات

1. أوصي وزارة العمل والمؤسسات ذات العلاقة؛ التشريعية والتنفيذية والنقابية، التحرك الجاد لتخليص القانون من دمج بين العمل الذي ينظمه قانون العمل وعقد العمل، والعمل الوظيفي اللائحي التنظيمي الذي ينظمه قانون الخدمة المدنية والعمل التشاركي الذي ينظمه القانون التجاري.
2. أوصي أن ينظم أي قانون للعمل لاحق الأجر؛ الذي هو روح قانون العمل، لما له من طابع حيوي للعامل والاقتصاد الوطني والواقع الاجتماعي.
3. تنظيم عقد العمل الجماعي لأهميته في المجتمع المعاصر.
4. إعطاء أهمية خاصة للسلامة المهنية وبيئة العمل.
5. عدم اغفال اختراعات العامل وشرط عدم المنافسة.
6. ضبط تنظيم الاجازة في ضوء مستويات العمد الدولية.
7. أوصي أي لجنة تضع مشروعاً لقانون العمل، إن تولي التفريق في وقت العمل بين العمال الرجال والنساء، وتعطي الاجازة الدراسية ما يضبط احكامها، ولا تكون اجازة لأداء الامتحانات فقط.
8. أوصى أي لجنة تعد مشروعاً لقانون العمل أن تجعل أحكامه متناغمة ومتسقة مع قانون الضمان الاجتماعي.
9. أوصي وزارة العمل ووزارة الخدمة المدنية تشكيل لجنتين فنييتين تضع مشروعين مستقلين لقانون العمل وقانون الخدمة المدنية، تتكون اللجنتان من خبراء في العمل والخدمة المدنية وأكاديميين وقضاة بدرجة مستشار على الأقل.
10. يكتفي القانون بما نظمته قانون النشاط التجاري من أحكام خاصة بالتشاريكات، باعتبارها شكلاً من أشكال الشركة المدنية، أما ما تجرّبه من عقود عمل فتخضع لقانون العمل، بحسب نوع مدة عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، أو اشخاصه؛ عقد عمل فردي أو جماعي.

قائمة المراجع

1. منظمة العمل الدولية (1965) التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية في ليبيا، ع4، المجلد 91، ابريل.
2. مجلة العمل الدولية، الجامعة العربية، س1، ع1، يوليو 1966.
3. القانون رقم 12/2010 بشأن علاقات العمل، مدونة التشريعات، س10، ع7، 2010.
4. محمد أيبب شنب (2007) شرح أحكام قانون العمل، تنقيح وائل بندق. - الاسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.
5. أحمد عبد الرحمن (2008) شرح قانون العمل الجديد. - الاسكندرية: منشأة المعارف.
6. محمد عبد الخالق عمر (1970) قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث. - د-م: د-ن.
7. السيد عبد نابل (2006) شرح قانون العمل الجديد. - القاهرة: دار النهضة العربية.
8. عصام أنور سليم (2002) قانون العمل. - لاسكندرية: منشأة المعارف.
9. عبد الغني الرويمض (2013) القانون الاجتماعي، ج1، علاقات العمل الفردية، د-م: د-ن.
10. عمر إبراهيم حسين (2021) القانون الاجتماعي الليبي قانون العمل، الشركة الليبية للحديد والصلب، ج1، دار ومكتبة الشعب.
11. ج ر، ع48، س14، 1976/8/28م.
12. أحمد الغناني (1983) مفهوم الموظف العام في قانون الجرائم الاقتصادية، مفاهيم قانونية كلية القانون جامعة قاربونس، رقم3، ص70.
13. القانون، ج ر، ع23، س17، 5 يوليو، 1979.
14. الحكم مجلة المحكمة العليا، ع1، س3 اكتوبر 1996،
15. عمر إبراهيم حسين (د-ت). "استقبال فكرة القانون الاجتماعي في القانون الليبي". - مجلة أكاديمية الدراسات العليا، س2، ع9.
16. مدونة التشريعات، عدد خاص، السنة العاشرة، 2010م.
17. يوسف إلياس (2006) أزمة قانون العمل المعاصر بين تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق. - عمان: دار وائل للنشر.
18. ط م 32/340 ق جلسة 2007/3/20م مجموعة أحكام المحكمة العليا - القضاء المدني - ج2، 2007.
19. أحمد البرعي (2003) الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج2. - القاهرة: دار النهضة العربية.

20. محمد أحمد عجيز (2007) ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها. - ط2. - د-م: دار النهضة العربية.
21. سليمان بدري الناصري (2005) قانون العمل. - الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
22. محمود جمال الدين زكي (1983) قانون العمل. - ط3. - القاهرة: مطبعة جامعة.
23. السيد عيد نايل (1984) قانون العمل الاتفاقي، اطروحة دكتوراة، جامعة عين شمس.
24. أحمد عبد الكريم أبوشنب (2005) شرح قانون العمل. - عمان: دار الثقافة.
25. حسن كيرة (1979) أصول قانون العمل. - ط3. - الاسكندرية: منشأة المعارف.
26. جمال أبو الفتوح أبو الخير (2008) براءات اختراع العامل. - د-م: دار الكتب القانونية.
27. هيثم المصاورة (2001) التنظيم القانون للإجازات. - عمان: دار قنديل.
28. محكمة النقض المصرية، ط رقم 42/451 ق جلسة 1978/3/4.
29. عصمت الهوادي (د-ت) قضاء النقض في منازعات العمل، ج3.
30. محكمة النقض المصرية، ط رقم 35/444 ق، جلسة 1972/3/2 مجموعة أحكام النقض، س23.
31. نصرالدين سليمان عبد السلام (2010) وقف عقد العمل، كلية القانون جامعة طرابلس. (رسالة ماجستير غير منشورة)