

Séquence N: 1

Grain N :1

وحدة القانون الاجتماعي

إعداد وتقديم الأستاذة:

آسية المواق

المحور الأول

المدخل لدراسة القانون الاجتماعي

(الجزء الأول)

الجزئية الأولى: تقديم عام للقانون الاجتماعي

يعتبر القانون الاجتماعي من القوانين الحديثة نسبياً، التي أصبحت تحظى بأهمية بالغة بفعل الوعي الجماعي بضرورة تنظيم العلاقات المهنية داخل المقاول، وحماية الأجراء من المخاطر المهنية التي تهدد سلامتهم الصحية أو تلك الناتجة عن تقدمهم في السن.

وبروز القانون الاجتماعي كآلية قانونية فعالة، إنما جاء بفعل التحولات الاقتصادية الكبرى التي عرفها العالم، وذلك نتيجة تعدد أنماط الإنتاج وتنوع أساليب المنافسة الاقتصادية، والتي أسفرت عن بروز الطبقة العاملة التي أصبحت أكثر وعي بحقوقها، وبعد أن شعرت بقوتها العددية أخذت تنظم نفسها في تكتلات لتصبح قوة ضاغطة، مما أدى إلى جعل الدول تتدخل لتنظيم العلاقة بين المشغلين والأجراء من خلال وضع القانون الاجتماعي.

انطلاقاً مما سبق، يمكن القول أن القانون الاجتماعي تأسس انطلاقاً من نضالات الأجراء، وارتبط أساساً بالاعتبارات الإنسانية والاجتماعية المتمثلة في النهوض بأحوال الطبقة العاملة، وانطلاقاً مما مر به من أحداث وتغيرات.

ومن خلال هذه السلسلة من المحاضرات سنتعرف على إطاره العام، الذي سوف يكشف لنا عن أهمية هذا القانون، ومفهومه، هذا المفهوم الذي يحيل على مضمونه، ثم نبين خصائصه، وتطوره التاريخي.

أولاً: مفهوم القانون الاجتماعي

مصطلح القانون الاجتماعي غير واضح الدلالة ولا يدل على مضمونه القانوني، كما هو الشأن بالنسبة لباقي فروع القانون، لكون لفظه يوحي بأن هذا القانون هو مجموع القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الأشخاص الذين يعيشون في المجتمع، والحال أن هذا التعريف هو تعريف للقانون عامة.

فما هو مفهوم القانون الاجتماعي؟ وما هي التسميات التي أطلقت عليه؟ ما هو نوع العلاقات التي يحكمها؟

تباينت آراء الفقهاء بخصوص مفهوم القانون الاجتماعي، فالفقهاء الفرنسيين أمثال Savatier و Rivero و Capitant عرفوا القانون الاجتماعي بأنه ذلك القانون الذي ينظم العلاقات القائمة على تنفيذ عقد الشغل؛ فيما اعتبر الفقه المصري¹ القانون الاجتماعي بأنه ذلك القانون الذي ينظم العمل التابع، وعرفوا العمل التابع بكونه كل عمل يجمع بين طرفين، طرف ملتزم بأداء عمل ما وطرف مدين بأداء الأجر.

غير أن جميع هذه التعاريف تبقى قاصرة، لأن القانون الاجتماعي لا يقتصر على قانون الشغل فقط، ولا يركز على علاقة عنصر التبعية، لوجود عناصر أخرى لعقد الشغل إلى جانب عنصر التبعية.

والذي يهمنا نحن، هو وجهة نظر الفقه المغربي، الذي يرى بأن القانون الاجتماعي هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات الشغل الفردية والجماعية الناشئة بين المشغلين الخصوصيين ومن في حكمهم، وبين الأجراء الذين يشتغلون تحت إشرافهم وتوجيههم مقابل أجر، وكذلك القواعد التي تحكم الضمان الاجتماعي².

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت 1995، ص: 26 وما بعدها

² عبد الكريم غالي - في القانون الاجتماعي المغربي، دار القلم الرباط، 2001، ص 10

انطلاقاً مما تقدم يتبين بأن القانون الاجتماعي هو إطار يتناول نظامين قانونيين:

- النظام القانوني الأول: هو المتعلق بتنظيم علاقات الشغل الفردية والجماعية، وهو ما ندرجه في قانون الشغل والذي يحدد حقوق الأجراء وأرباب العمل وواجباتهم، إضافة إلى تنظيمه الأجور، وساعات العمل، ويبين أنواع عقود الشغل، وكيفية إبرام وإنهاء عقد الشغل.... وغيره

- أما النظام القانوني الثاني: فهو المتعلق بالحماية الاجتماعية، أي تلك القواعد التي تحكم الضمان الاجتماعي ويشمل التدابير التي تحمي الأفراد من المخاطر الاجتماعية مثل المرض، البطالة، والشيخوخة، عبر أنظمة التأمين الاجتماعي والمعاشات.

لكن هل هذا القانون ينظم مختلف الأعمال الإنسانية؟

موضوع قانون الشغل هو العمل، غير أن هذا القانون لا ينظم مختلف الأعمال الإنسانية، حيث هناك أعمال إنسانية أخرى تدخل في إطار قانوني آخر، ولتحديد هذا المضمون بدقة يتعين بالضرورة التمييز بين العمل الحر المستقل والعمل لحساب الغير.

فالعمل الحر هو الذي يؤدي دون الخضوع إلى رقابة وتوجيه وإشراف الغير، كما هو الشأن بالنسبة للمهندس وللطبيب والمحامي..... وغيرهم ممن يزاولون عملهم دون أن يتلقون تعليمات أو توجيهات من أحد، حيث يستندون في عملهم إلى ما اكتسبوه من معارف علمية خلال سنوات دراستهم الجامعية بكلية الطب أو الحقوق أو الهندسة ومن خلال الخبرات التي أصبحت لديهم بفعل تجاربهم المهنية.

بينما الشغل الذي ينفذ تحت سلطة المرفق التابع للدولة، يخضع منفذه للقانون الإداري، أي لقانون الوظيفة العمومية، علماً بأن المؤسسات العمومية تخضع طبقاً للمادة 3 من مدونة الشغل إلى قانون الشغل.

أما العمل التابع فهو الذي يؤدي مقابل أجر، ويخضع لقانون الشغل، فالشخص يؤدي العمل تحت إشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل، ويسمى أجير ويسمى الطرف الآخر الذي يؤدي العمل لحسابه إما المشغل أو رب العمل.

لكن ماذا عن العمل المجاني؟

الواقع أن العمل المؤدى قد يكون مجانا، حيث لا يتقاضى الشخص أي مقابل نظير ما قام به، لذلك ينبغي التمييز بين العمل نظير أجر بالمفهوم القانوني، والعمل المجاني الذي يكون دون مقابل مادي أي عملا تطوعيا، وهذا العمل مخالف للعمل التابع الذي يعد الأجر عنصرا أساسيا من عناصره، لذلك فهو لا يخضع لأحكام القانون الاجتماعي.

لكن ماذا نقصد بالعمل؟

العمل هو نشاط الإنسان الذي يسعى من خلاله إلى إنتاج سلع أو تقديم خدمات، تتم غالبا بصفة متقطعة داخل الزمان، يتم أدائه في إطار من التبعية، يختلف عن العمل التطوعي والعائلي والعمل من أجل التكوين، لكون العمل الخاص بالمأجور يخضع لمقتضيات القانون الاجتماعي، الذي هو عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ بين مشغلي القطاع الخاص أو ممثليهم والمقاولات المنصوص عليها قانونا، وبين الذين يشتغلون تحت إمرتهم بمناسبة هذا العمل.

لكن هل عرفت مدونة الشغل العمل؟

الواقع أن تصدير مدونة الشغل أوضح بأن: "العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لإستقراره العائلي وتقدمه المجتمعي".

لكن رغم ذلك فإن المدونة لم تقدم تعريفا للعمل وإنما نصت على مجموعة من المبادئ ذات العلاقة بتنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان، والأکید أنه يعمل من أجل الحصول على أجر معين يلبي به رغباته، ويبرز من خلاله ذاته وشخصيته ويحفظ كرامته وهذه هي ذات المبادئ التي ذكرت في التصدير.

ولكون تسمية القانون الاجتماعي تبقى مجرد مصطلح أطلق على هذا الفرع من القانون، ولكون الدلالة اللغوية المقابلة له لا تشير إلى معناه القانوني.

ما هي يا ترى التسميات التي ارتبطت بهذا الفرع من القانون؟

تعددت التسميات التي أطلقت على القانون الذي ينظم علاقات العمل، ولهذا التعدد علاقة وثيقة بمراحل تطوره التاريخي، خاصة بعد استقلال قانون الشغل بذاته عن قواعد القانون المدني. ومن أهم التسميات التي أطلقت عليه نذكر:

أولاً: التشريع الصناعي

ظهرت هذه التسمية في بريطانيا باعتبارها مهد الصناعة، واستمدت وجودها من نشأة الصناعة الآلية ونهضتها، حين تكتلت الطبقة العمالية وأصبحت قوة ضغط مهمة، مما دفع الدولة إلى التدخل لوضع قانون ينظم العمل داخل المصانع الحديثة، اصطلاح على تسميته بالتشريع الصناعي³. وقد وجهت عدة انتقادات لهذه التسمية لغموضها وعدم دقتها:

1. فعبرة "التشريع" توحى بأن هذا القانون يعتمد فقط على التشريع وحده كمصدر

أساسي وحيد، والحال أن هذا القانون لديه عدة مصادر ولا يعد التشريع إلا أحدها؛

³ - لمزيد من المعلومات أنظر: عبد الكريم غالي- في القانون الاجتماعي المغربي، على ضوء مدونة الشغل وأنظمة الحماية الاجتماعية وفي ظل المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، دار القلم، الطبعة الخامسة، 2010، ص:9

2. أن هذا القانون لا يقتصر فقط على العمل التابع للمأجور في مجال الصناعة، بل يشمل مجالات أخرى كالزراعة والتجارة والمهن الحرة⁴.

ثانيا: القانون العمالي

مصطلح "القانون العمالي" ارتبط بالجهة التي يهتم بحمايتها، ألا وهي الطبقة العاملة، وهذه التسمية أطلقها الفقيه الفرنسي George Scelle سنة 1929، ورغم أن هذه التسمية أفضل من سابقتها إلا أنها تبقى تسمية قاصرة وغير دقيقة، لأن هذا القانون ليس قانونا طبقياً خاصاً بفئة معينة فقط، بل يحكم العمل التابع أياً كان الشخص الذي يقوم به سواء كان عاملاً أو مهندساً أو طبيباً أو مديراً، طالما أنه يؤدي عملاً تابعاً⁵. بل إن أحكام هذا القانون تسري أيضاً على المشغلين أنفسهم، لذلك لن يكون من الصواب أن تقتصر التسمية على أحد طرفي علاقة العمل دون الطرف الآخر.

ثالثاً: قانون الشغل أو قانون العمل

لقصور وعدم دقة التسميات السابقة، اختار الفقهاء تسميته بقانون الشغل للتعبير على أن موضوع هذا الفرع من القانون هو مجموعة من القواعد المنظمة للشغل، وهي تسمية كانت كافية ومناسبة وعمرت طويلاً، وما زالت هي المستعملة في الكثير من التشريعات الأجنبية. وهذه التسمية تبنتها أيضاً منظمة العمل الدولية، واستخدمها المشرع المغربي في صياغته لنصوص القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل.

غير أن هذه التسمية رغم دقتها النسبية، إلا أنها قاصرة بدورها لكونها لا تدل على مضمون هذا القانون ككل، الذي إلى جانب اهتمامه بتنظيم علاقات الشغل وبالنزاعات ذات

⁴ - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 20.

⁵ - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004، ص 25.

الطابع العمالي، ويشمل المقتضيات الخاصة بالضمان الاجتماعي، وأخرى خاصة بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

رابعاً: القانون الاجتماعي

لقد كانت تسمية هذا النظام القانوني بـ« قانون الشغل » في الواقع مناسبة وكافية، لكن ظهور وانتشار الضمان الاجتماعي جعل الفقهاء الفرنسيين يطلقون على هذا الفرع من فروع القانون اصطلاح القانون الاجتماعي le droit social، وذلك تنبيهاً للدور الاجتماعي الذي أصبح يلعبه هذا القانون في حياة الأجراء الأسرية، وعلى أهمية استفادة الأجير من القواعد القانونية المنظمة لعلاقات الشغل ومن الحماية التي توفرها قواعد الضمان الاجتماعي، والتعويض عن الحوادث والأمراض المهنية، التي لا تجد أساسها في عقد الشغل بقدر ما تركز على الطابع الاجتماعي والإنساني لهذا القانون.

وللإشارة ففي نفس التسمية المعمول بها في الدراسات الجامعية بكليات الحقوق بالمغرب على مستوى الإجازة.

ثانياً: التطور التاريخي للقانون الاجتماعي

يعتبر القانون الاجتماعي من القوانين حديث النشأة مقارنة بباقي فروع القانون الأخرى، وقد بدأ هذا القانون في التطور بطريقة بطيئة، وقانون الشغل الذي هو أحد مكوناته لم يستقل عن القانون المدني إلا ابتداء من النصف الثاني من القرن 19، ولم يبرز في المغرب إلا في عهد الحماية الفرنسية.

وسنحاول إلقاء نظرة على التطور التاريخي الذي مر به هذا القانون عبر الزمن، من خلال رصد الشكل الذي خضعت له علاقات العمل في العصر القديم والعصور الوسطى وصولاً إلى العصر الحديث حيث تم صياغة قوانين اجتماعية متطورة.

1. تطور علاقات العمل عبر العالم:

لفهم الخلفية التي نشأ فيها القانون الاجتماعي، من الضروري تتبع تطور علاقات العمل عبر مختلف الحقب التاريخية، حيث مرت هذه العلاقات بمراحل أساسية:

📌 علاقات العمل في العصر القديم:

انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة حال دون ظهور قانون ينظم العمل، حيث كان هذا النظام يقضي بوجود علاقة عبودية بين العبد وسيده، تجعل العبد خاضعا بصفة مطلقة لسلطة السيد، وبالتالي لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، فالعبيد كانوا يعتبرون من قبل الأشياء التي يملكها السيد، بالتالي لم تكن هناك حاجة لوجود العمل المأجور مادام العبد يقوم بكل شيء لفائدة السيد مقابل إعالته وحمايته من الغير، وبالطبع لم تكن أيضا هناك لإصدار القانون الاجتماعي.

📌 علاقات العمل في العصور الوسطى:

عرفت علاقات العمل في العصر الوسيط تغيرا تجلى في ظهور نظام الإقطاع في المجال الزراعي ونظام الطوائف في المجال الصناعي، فهل ساهم هذا التغير في ظهور قانون ينظم العمل؟

هذا ما سنتعرف عليه من خلال عرض علاقات العمل في ظل النظامين:

✓ علاقات العمل في ظل نظام الإقطاع: نظام الإقطاع هو نظام سياسي واجتماعي واقتصادي وحربي شبيه بالرق، يقوم على حيازة الأرض من طرف السيد الإقطاعي، الذي غالبا ما يكون من طبقة النبلاء أو المحاربين، يجعل هذا النظام الأشخاص العاملين بالزراعة مرتبطين بالأرض التي يزرعونها بحيث لا يمكنهم الانتقال للعمل بغيرها، فالأرض وكل من عليها خاضعون لحرية وتصرف مالكيها.

لذلك فقد حال هذا النظام دون ظهور قانون ينظم علاقات العمل بين صاحب الأرض والمزارع الذي يعمل لديه.

✓ علاقات العمل فب ظل نظام الطوائف: ينصرف معنى الطوائف الحرفية إلى تلك التنظيمات التي كان يكونها الصناع والحرفيون فيما بينهم في المدن والحوضر، وتشكل نظاما يعتمد على التدرج المهني، حيث كانت كل طائفة تختص بوضع نظامها الداخلي، لذلك فهذه العلاقات كانت منظمة تنظيما داخليا وليس قانونيا، وبالتالي لا مجال هنا أيضا للحديث عن القانون الاجتماعي.

غير أن نظام الطوائف الحرفية ألغي بصور قانون "شابلي" « La loi de Chapelier » بتاريخ 14 يونيو 1791 بعد الثورة الفرنسية⁶.

✏ علاقات الشغل في العصر الحديث:

ارتبط ظهور تشريعات الشغل في العالم، بداية أواسط القرن 19 حتى القرن العشرين بالعديد من الأسباب أبرزها، شيوع مبادئ الثورة الفرنسية والتي انتشرت في كل الدول الأوروبية بدأ من سنة 1789، والمتتمثلة في مبادئ الحرية والمساواة وتكريس الحقوق الطبيعية. يمكن التمييز في إطار هذا العصر بين مرحلتين:

الأولى سادت خلال النصف الأول من القرن 19 عرفت بعهد الحرية، والثانية ابتداء من أواسط القرن 19 عرفت بعهد تدخل الدولة.

خلال عهد الحرية انتشرت مبادئ الثورة الفرنسية في كل أوربا وهي مبادئ الحرية والمساواة، وقد وجدت هذه المبادئ صداها في مجال علاقات العمل، فتم بذلك إقرار مبدأ حرية العمل المرتكز على مبدأ سلطات الإرادة، وحرية القيام بالتصرفات القانونية والتعاقدية وأصبحت علاقات الشغل مسألة خاضعة لإرادة طرفي الإنتاج وحدهم أي المشغل والأجراء.

⁶ - لمزيد من المعلومات حول نظام الطوائف في فرنسا أنظر:

- Paul DURAND, Traité de droit du travail, t I, Dalloz 1950, édition numériques: www.droitsocialupx.free.fr, p: 6 et suite.

لكن التشبث بمبادئ الحرية ومبدأ سلطان الإرادة ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين وتطبيقهما في مجال العمل أدى إلى الإضرار بالطبقة العاملة، حيث استغل أصحاب العمل هذين المبدأين ليملوا ما شاءوا من الشروط على العمال، لكن الإفراط في تطبيق مبدأ سلطان الإرادة انعكس سلباً على الواقع الاجتماعي للعمال، مما أدى إلى تصاعد الدعوات بضرورة تدخل الدولة لضبط النظام الاجتماعي، وتوفير حد أدنى من مستوى المعيشة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة والحد من الرأسمالية المتوحشة.

وأمام ضغط الأجراء واستعمالهم للإضراب، تدخلت الدولة حيث وضعت نصوص تشريعية تدعم المراكز القانونية للأجراء وتأسس للحماية الاجتماعية.⁷

وقد أسفر الوضع بأوروبا عن تنزيل العديد من التشريعات، التي مهدت لميلاد فرع من فروع القانون يحكم علاقات الشغل ويوفر حماية للأجراء، وقد كانت بريطانيا سباقة لإقرار قانون يتعلق بحماية الأحداث في الشغل صدر سنة 1802، وقانون آخر يهتم تحديد مدة العمل اليومي في المصانع بعشر ساعات سنة 1847. كما أصدرت فرنسا 1841 قانون يمنع تشغيل الأطفال دون سن الثامنة، وأقرت بحرية الأجراء والمشغلين في تشكيل التجمعات المهنية والنقابات سنة 1884، وأقبطه بقانون 9 أبريل 1898 المتعلق بإلزام أرباب العمل بحماية العمال ضد حوادث الشغل، وقانون 13 يوليوز 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، وقانون التقاعد الصادر سنة 1910، وقوانين أخرى.

وتوالى في مختلف الدول الأوروبية إصدار قوانين متعلقة بالشغل، وقد شكل كل قانون جديد مكسباً للطبقة الأجراء، توج بحدث مهم هو تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919.⁸

⁷ - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية 1982، ص 17.
⁸ - موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية 1994، ص 22.

2. التطور التاريخي للقانون الاجتماعي بالمغرب:

إذا كان ظهور القانون الاجتماعي يرتبط بالتطور الاقتصادي وبضرورة وجود طبقة عاملة وممتلكة، ووعي بضرورة تدخل الدولة لوضع القوانين لحماية علاقات العمل واستقرارها، فإن ظهور قانون الشغل بالمغرب ارتبط بفترة الحماية الفرنسية، وذلك عندما دخلت فرنسا إلى المغرب بموجب معاهدة الحماية سنة 1912.

ويمكن إلقاء الضوء على ظهور قانون الشغل من خلال ثلاث مراحل أساسية، مرحلة ما قبل الحماية ومرحلة الحماية ومرحلة الاستقلال وما بعده. أما بالنسبة لظهور وتطور أنظمة الحماية الاجتماعية، فهي الأخرى ارتبطت بتطور علاقات الشغل ويمكن الرجوع بخصوصها إلى تدرج المكتسبات القانونية التي حصل عليها الأجراء بفعل نضالاتهم.

✓ مرحلة ما قبل الحماية (قبل سنة 1912) :

الحديث عن قانون الشغل أو قانون الضمان الاجتماعي قبل الحماية كان أمر غير ممكن، بالنظر إلى طبيعة الاقتصاد المغربي آنذاك الذي كان يركز على الفلاحة والحرف والأعمال اليدوية وتجارة القوافل، فبساطة العمل الفلاحي والحرفي المزاوول لم يكن يستدعي وضع إطارا قانوني بالشكل المتعارف عليه حاليا، غير أن ذلك لا يعني بأن المغاربة لم ينظموا علاقات العمل⁹ ذلك أن العمل بالمدن كان يتم تنظيمه وفق العادات والتقاليد وقواعد الفقه الإسلامي خاصة المذهب المالكي وذلك بالنسبة للحرف التي كانت في ذلك العصر¹⁰.

مما يفيد بأن علاقات الشغل الفردية كانت خاضعة لقواعد الشريعة الإسلامية التي شكلت أهم مصدر من مصادر القواعد القانونية التي يتحكم إليها المغاربة في جميع القضايا المرتبطة بتعاملاتهم، فضلا عن الأعراف والتقاليد والعادات التي كانت في عمومها لا تخالف

⁹ - تجدر الإشارة إلى أن الكتابات قبل فترة الحماية هي قليلة وتفتقد للدقة العلمية الشيء الذي يصعب معه التاريخ الدقيق للقانون الشغل .

¹⁰ - محمد سعيد بناني- قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، جزء الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى 2005، ص: 17.

المبادئ والقواعد المضمنة في الفقه والإسلامي. ولأن الأنشطة الممارسة كانت تتسم بالطابع التقليدي، أدى إلى ميلاد علاقات اجتماعية اعتمدت أساساً على التعاون والتآزر والتضامن. وظلت الأوضاع على هذا الشكل بالمغرب لم تتغير من حيث التنظيم إلا بعد دخول الحماية الفرنسية سنة 1912.¹¹

✓ مرحلة الحماية (من 1912 إلى 1956):

شكل بسط الحماية الفرنسية على المغرب سنة 1912 بداية النواة الأولى لقانون الشغل، من خلال إصدار قانون الالتزامات والعقود في 12 غشت 1913، والذي تضمن أحكاماً تتعلق بتنظيم العمل وردت في الفصول من 723 إلى 758.

ومن أجل تشجيعها للفرنسيين على الإقامة في المغرب والعمل فيه، أصدرت سلطات الحماية مجموعة من القوانين إلى جانب ظهير الالتزامات والعقود، تحمي الأجاء الأانب وتمكنهم من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأاء في فرنسا.

غير أن هذه النصوص كانت تقتصر على تنظيم العمل في المجال الصناعي والتجاري والحر فقط، دون المجال الفلاحي، بالرغم من تشغيل هذه المجالات لعدد كبير من اليد العاملة المغربية، كما أن هذه النصوص وغيرها كانت تطبق بشكل تمييزي، بحيث كانت تقتصر على العمال الفرنسيين والأانب ويتم استثناء الأاء المغاربة.

✓ مرحلة ما بعد الاستقلال (منذ سنة 1956):

بعد استقلال المغرب سنة 1956 قام المشرع المغربي بإكمال تشييد بناء القانون الاجتماعي المغربي، حيث طرأت على تشريع الشغل العديد من التغييرات، أهمها مغربة القوانين، وجعلها قابلة للتطبيق على جميع الأاء والمشغلين، كما أصبحت النقابات مغربية محضة، كما

¹¹ - موسى عبود، مرجع سابق، ص 24.

أن محاكم الشغل التي حلت محل مجالس الخبراء قد اتسع نطاق اختصاصها بحيث أصبح تشمل جميع نزاعات الشغل الفردية أيا كان جنسية الخصوم.

غير أن تنظيم علاقات الشغل بموجب نصوص خاصة وعصرية، بعضها صدر خلال فترة الحماية وأخرى بعد الاستقلال، جعل قانون الشغل في المغرب يعاني من التجزئة والإزدواجية والشتات¹².

لحل هذا الإشكال قام المشرع المغربي بجميع شتات النصوص القانونية في إطار مدونة الشغل وذلك بموجب القانون رقم 65.99 بتاريخ 8 دجنبر 2003.¹³

ثالثا: خصائص القانون الاجتماعي

يتميز القانون الاجتماعي بعدة خصائص التي تميزه عن غيره من القوانين، ولأنه يصعب حصر جميع المميزات التي تطبع القانون الاجتماعي سواء التي تهم القواعد المتعلقة بقانون الشغل أو تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي، فإننا سوف نتطرق بإيجاز إلى أهمها:

- **قانون حديث النشأة:** يعتبر القانون الاجتماعي قانون حديث النشأة إذا ما قورن ببعض فروع القانون الأخرى، إذ لم يبدأ بالظهور إلا في النصف الثاني من القرن 19 بالنسبة للدول الأوروبية، أما المغرب فلم يعرف قوانين تنظم العمل ولا قواعد خاصة بتنظيم الضمان الاجتماعي إلا بعد بسط الحماية الفرنسية حيث سادت هذه الفترة الأحكام المتعلقة بالتكافل الاجتماعي المستقاة من الشريعة الإسلامية.¹⁴

- **قانون الشغل قانون واقعي:** يقصد بالطابع الواقعي أنه قانون يساير الواقع، حيث يتأثر بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويتكيف مع ظروف الشغل

¹² - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 90.

¹³ - القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003، الجريدة الرسمية بتاريخ 8 دجنبر 2003 عدد 5167 ص 3969.

¹⁴ - أنظر التطور التاريخي للقانون الاجتماعي المشار إليه سابقا.

المختلفة من حيث الزمان والمكان والأشخاص. فأحكامه لا تطبق بدون تمييز، بل ثمة أحكام خاصة بنوع النشاط أو المهنة التي ينظمها، وسن القائم به، وإمكانيات المفاوضة من الناحية المالية، وكذلك ظروف وإمكانيات الدولة التي توجد المفاوضة بها.¹⁵

- **الصفة الأمرة لقواعد قانون الشغل:** معناه أن تدخل المشرع لحماية الأجير، لم يكن ليحقق مبتغاه إلا بإقرار قواعد أمرة تعمل على احترام حد أدنى من الحقوق لا يمكن النزول عنه ولو باتفاق الطرفين لأنها من النظام العام. وقد دعم هذه النصوص بجزاءات جنائية ومدنية لفرض احترامها.

غير أن الصفة الأمرة لقواعد القانون الاجتماعي هي ذات مفهوم نسبي وليس مطلق، بحيث يمكن لأطراف علاقة العمل أن يتفقوا على مخالفة تلك القواعد متى كانت تلك المخالفة ترمي إلى تحسين ظروف الأجراء، كأن تمنحهم حقوقاً أو ضمانات إضافية، كالاتفاق على الزيادة في الحد الأدنى للأجر أو الزيادة في مدة العطلة السنوية المؤدى عنها¹⁶.

- **الطابع التقدمي للقانون الاجتماعي:** مفاده هذه الخاصية أن المشرع الاجتماعي يسعى دائماً في اتجاه الرفع من المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأجراء، وذلك بإقرار المزيد من الحماية واعطائهم المزيد من الحقوق والمكتسبات الجديدة، والصفة التقدمية التي يمتاز بها القانون الاجتماعي تفيد أنه لا يمكن تصور تراجع المشرع عن الحقوق والامتيازات المنصوص عليها تشريعياً.

¹⁵- بهذا الخصوص نصت مدونة الشغل بالمادة 182 على أنه يتعين أن تتوفر كل قاعة من قاعات المفاوضة التي تقوم فيها النساء بنقل البضائع أو عرضها على الجمهور على عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيريات.

¹⁶ أسية المواق، محاضرات في القانون الاجتماعي، المدخل لدراسة القانون الاجتماعي - علاقة اشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى سنة 2024، ص 32.

أما بالنسبة للحقوق والامتيازات المتفق عليها بين المشغل والأجير، فهي ترتبط بالوضعية الاقتصادية للمقاول، بحيث يمكن للمشغل التراجع عنها إذا ما أصبحت المقاول غير قادرة على مواكبة تلك الامتيازات.¹⁷

- قانون قابل للتدويل: مع أن المقتضيات التشريعية للقانون الاجتماعي قد تختلف فيما بين الدول من حيث الصياغة ومن حيث الأولويات التي ارتكزت عليها، إلا أن المبادئ الأساسية التي ترمي إليها تبقى مشتركة وتسعى إلى نفس الغاية ألا وهي حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل. ويرجع السبب في التوجه نحو تدويل قواعد القانون الاجتماعي، إلى الرغبة في الحد من المنافسة بين الدول، بفعل تباين كلفة الإنتاج، فالدول التي تمنح امتيازات كبيرة لأجرائها تكون تكلفة منتوجها الصناعي أكبر ومعرضا أكثر للمنافسة من طرف الدول التي تمنح امتيازات أقل لأجرائها.¹⁸

وفي نهاية هذا التقديم الموجز نؤكد أن القانون الاجتماعي إذا كان قد نشأ من خلال مطالب الأجراء ونضالاتهم المتواصلة، وأنه تطور حتى أصبح فرعاً مستقلاً بذاته، فإنه تطور بهدف ضمان الحماية الاجتماعية للأجراء، مما جعل الضوابط التي تحكمه وتنظمه تتميز بطابع خاص، استمدت خصوصيتها من التوجه الحمائي الذي يسطر مساره منذ ظهوره إلى الآن.

¹⁷ - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في قانون الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 74.

¹⁸ أسية المواق، محاضرات في القانون الاجتماعي، المدخل لدراسة القانون الاجتماعي - علاقة الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 34.

لائحة المراجع

الكتب:

- آسية المواق، محاضرات في القانون الاجتماعي، المدخل لدراسة القانون الاجتماعي – علاقة الشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى سنة 2024.
- عبد الكريم غالي- في القانون الاجتماعي المغربي، على ضوء مدونة الشغل وأنظمة الحماية الاجتماعية وفي ظل المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، دار القلم، الطبعة الخامسة، 2010.
- عبد الكريم غالي – في القانون الاجتماعي المغربي، دار القلم الرباط، 2001.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004.
- محمد سعيد بناني- قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، جزء الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى 2005.
- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية 1994.
- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت 1995.
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية 1982

L' ouvrage:

- Paul Durand, Traité de droit du travail, Tome 1, Dalloz 1950.

القانون المعتمد:

- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003، الجريدة الرسمية بتاريخ 8 دجنبر 2003 عدد 5167 ص 3969.