

المحاضره الثانيه.

ماهية نظام العمل.

تمهيد:

يعد نظام العمل من القوانين حديثة النشأة، وقد مر بتطورات سريعة ومتلاحقة بالنظر إلى ارتباطه بالظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع سواء على الصعيد الدولي أو الوطني، ورغم حداثة إلى أنه أصبح في طليعة فروع القانون في مختلف الدول الحديثة، ويرجع ذلك إلى أهميته البالغة سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، ويشير نظام العمل تساؤلاً عن مدى انتمائه إلى فروع القانون العام أو فروع القانون الخاص، بالإضافة إلى ذلك فإن نظام العمل يتميز بطبيعة أمره متميزة وتفسير خاص، ولعل المقصود باصطلاح نظام العمل يتضح لنا بعد إلقاء الضوء على نشأته وتطوره، ثم بيان مصادره وتعريفه وأهميته، ثم أخيراً تحديد خصائصه، على النحو التالي:

1 - 1 نشأة نظام العمل السعودي:

منذ أن وجد الإنسان وجود العمل، ومنذ أن وجد المجتمع وجدت علاقات العمل بين أفرادها، غير أن صورة تنظيم العمل وعلاقاته اختلفت على مر العصور وفقاً للظروف الحضارية لكل مجتمع، فالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة في المجتمع هي التي تفرض الصورة التي تتبلور فيها علاقات العمل في هذا المجتمع، وإن كان العمل قد وُجد مع وجود الإنسان إلا أن نظام العمل صاحب الدور الهام المعروف حالياً، لم تظهر ضرورته إلا في السنوات التالية لظهور الثورة الصناعية، ولم يبدأ في الظهور إلا بعد الحرب العالمية الأولى.

وان كان نظام العمل قد نشأ متأخراً، إلا أنه تطور سريعاً، وأصبح في غالبية الدول قانوناً مستقلاً له خصائصه التي تميزه عن باقي فروع القانون الأخرى، كما تطور نظام العمل على المستوى الدولي وبصفة خاصة بعد انشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال في مدينة بال بسويسرا عام 1901م، وانشاء هيئة العمل الدولية باعتبارها أحد أجهزة عصبة الأمم في عام 1919م.

تطبق المملكة العربية السعودية أحكام الشريعة الإسلامية في كافة أنظمتها، ومع النهضة الصناعية في المملكة التي بدأت مع بداية اكتشاف البترول في أراضيها، وقعت المملكة أول إتفاقية للتنقيب عن البترول في عام 1353هـ (1933) وأخذت تنظم بعض اداراتها وفق النظم الإدارية الحديثة ومنها تلك التي أنشئت لرعاية شئون العمال في المملكة، ففي عام 1380 هـ (1961) صدر مرسوم ملكي بإنشاء وزارة العمل والشئون الاجتماعية وقد اتجهت إلى وضع أنظمة خاصة للعمل والعمال.

وقد مر تطور تنظيم العمل بعدد من المراحل التي كانت استجابة لكثير من التغيرات التي يمر بها المجتمع من جانب، وسوق العمل من جانب آخر، وسوف نقسم تلك المراحل إلى ست مراحل من الناحية التاريخية:

نشأة نظام العمل نظام العمل

أول نظام كان خاص بالتعويض عن إصابات العمل صادر عام ١٣٥٦ هـ جاء في مادة ٢٤	نظام العمل والعمال الصادر عام ١٣٦١ هـ جاء في ١٢ مادة.	والعمل المستقى من قانون العمل المصري الصادر ١٩٤١ في ١٣٦٦ هـ وجاء في ٦٠	نظام العمل والعمال الصادر في ١٣٨٩ هـ وجاء في ٢١١ مادة	نظام العمل السعودي الحالي الصادر في ١٤٢٦ هـ جاء في ٢٤٥ مادة.
---	---	--	---	--

المرحلة الأولى: نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية الصادر عام 1356 هـ:

ظهر في البداية الأمر السامي رقم 4/4/8 في 18 رجب عام 1356 هـ، بنظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية، ليطبق فقط على العاملين لدى شركات التنقيب لإستخراج البترول والثروة المعدنية، وجاء في ٢٤ مادة، ويرجع سبب صدوره إلى أن الشركات الاستثمارية العاملة في مجال التنقيب واستخراج البترول كانت تركز اهتمامها على العمالة الأجنبية الغربية، أما العمالة المحلية والوافدة، لم تكن تنال أي اهتماماً، وترتب على ذلك مسئولية حكومة المملكة العربية السعودية عن علاجهم وتعويضهم، مما دفعها إلى وضع نظام لحماية العمال وتعويضهم في حالة الإصابات التي تحدث أثناء العمل أو بسببه.

المرحلة الثانية: نظام العمل الصادر عام 1361 هـ:

صدر أول نظام للعمل في المملكة العربية السعودية بالأمر السامي رقم 5323 في 13 ربيع الثاني 1261 هـ ليطبق على العاملين في المشاريع الصناعية دون غيرهم من العمال، وقد احتوى على 17 مادة، وكانت هذه المواد إضافة إلى نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية.

المرحلة الثالثة: نظام العمل الصادر عام 1366 هـ:

هذا النظام كان أكثر اتساعاً من أنظمة العمل التي سبقتة، حيث احتوى 60 مادة، وكان يغطي بأحكامه جميع فئات العمال.

المرحلة الرابعة: نظام العمل الصادر عام 1389 هـ:

حدثت تغيرات في سوق العمل السعودي، تطلبت القيام بإجراء عدة تعديلات على مواد نظام العمل، لكي يتلاءم مع الوضع الاجتماعي والاقتصادي الجديد، والذي بدأ يتبلور في المجتمع، وأيضاً ليشمل بعض الجوانب التي استجدت كالمشكلات العمالية، فقامت وزارة العمل والشئون الاجتماعية بالاستعانة بالخبرة الدولية متمثلة في مكتب العمل الدولي لوضع تصور كامل لنظام عمل جديد، وقد صدر هذا النظام بالمرسوم الملكي رقم م/21 بتاريخ 1389/9/6 هـ، وعمل به اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية (أم القرى العدد 2299) في 19 رمضان 1389 هـ (1969/11/28م)، ويحتوي على 211 مادة موزعة على 13 فصل تغطي جوانب عدة من سوق العمل.

المرحلة الخامسة: نظام العمل الحالي الصادر عام 1426 هـ:

صدر نظام العمل الحالي بموجب المرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1426/8/23هـ، الموافق 2005/9/26م، بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (219) بتاريخ 1426/8/22هـ، الموافق 2005/9/25م، وأصبح نافذاً بعد 180 يوماً من نشره بالجريدة الرسمية أي بتاريخ 2006/4/26م، ويتألف من (245 مادة) تم صياغتها في (16 باباً) على النحو الآتي:

الباب الاول: التعريفات والأحكام العامة والتنظيمات والأفكار العامة ذات العلاقة بالنظام.

الباب الثاني: تنظيم عمليات التوظيف.

الباب الثالث: توظيف غير السعوديين.

الباب الرابع: تدريب وتأهيل العاملين.

الباب الخامس: العلاقة بين صاحب العمل.

الباب السادس: شروط وظروف العمل.

الباب السابع: العمل لبعض الوقت (بدوام جزئي).

الباب الثامن: الوقاية من إصابات العمل والخدمة الصحية والاجتماعية.

الباب التاسع: تشغيل النساء.

الباب العاشر: تشغيل الأحداث.

الباب الحادي عشر: عقد العمل البحري.

الباب الثاني عشر: العمل في المناجم والمحاجر.

الباب الثالث عشر: تفتيش العمل.

الباب الرابع عشر: هيئات تسوية الخلافات العمالية.

الباب الخامس عشر: العقوبات.

الباب السادس عشر: أحكام ختامية.

المرحلة السادسة: نظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) بتاريخ 1436/6/5هـ:

تم تعديل نظام العمل الحالي بالمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 1436/6/5هـ، 2015/3/25م، لسنة 93، العدد (4563)، لمواجهة التطورات الداخلية والعالمية، وتلافي المشاكل التي أسفر عنها تطبيق النظام، ومست (38) تعديلاً تم إقرارها من قبل مجلس الوزراء، وقد شملت نظام التفتيش والعقوبات، وتنظيم عمل المنشآت وحقوق أطراف العمل، ونظام الأجازات بصفة عامة.

وينضح من هذه التعديلات انحياز المنظم إلى العامل أكثر من صاحب العمل، بهدف تشجيع المواطنين للتوجه للعمل في القطاع الخاص.

كما صدرت اللائحة التنفيذية لنظام العمل بالقرار الوزاري رقم (1982) وتاريخ 1437/6/28هـ، لتحل محل اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1/693) وتاريخ 1428/2/29هـ ولائحة شركات الاستقدام، وتنظيم استقدام العمالة للغير، وتقديم الخدمات العمالية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1998/1/1) وتاريخ 1432/6/29هـ وماصدر عليها من تعديلات، وتلغى كل ما يتعارض معها.

وأصبحت نافذة من تاريخ نشرها في جريدة أم القرى بتاريخ 15 رجب 1437 هـ - 22 ابريل 2016م السنة 94، العدد 4615.

نظام العمل هو: مجموعة من القواعد القانونية، التي تنظم علاقات العمل التابع، والتي تنشأ بين صاحب العمل والعمال الذي يعمل تحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر.

طبقاً للرأي الشائع في الفقه يعرف نظام العمل بأنه (القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع). ولكن هذا التعريف رغم شيوعه إلا أنه تعريف غير مانع حيث ورد عاماً ومن شأنه أن يدخل تحته عدد من علاقات العمل التي لا يحكمها نظام العمل، فالعمل التابع أو الخاضع يمكن أن يشمل فئات أخرى لا تدخل في نطاقه كالموظفين العموميين.

ويمكن تعريف نظام العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

ومن هذا التعريف يتضح أنه يلزم في العمل الذي يخضع لنظام العمل توافر عدة شروط هي:

الشرط الأول: أن تقوم علاقة العمل بين أطراف من أشخاص القانون الخاص:

يحكم نظام العمل العلاقات المتعلقة بالعمل التابع المأجور القائمة بين الأشخاص العاديين فقط، وبالتالي لا يخضع العمل التابع لنظام العمل، ولو كان مأجوراً إذا تم لحساب الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام، ففي هذه الحالات تخضع العلاقة للقانون الإداري، وأنظمة الموظفين العموميين، ولكن هذه القواعد ترد عليها استثناءات من شأنها إخضاع روابط العمل المؤدى لحساب الدولة في أحوال معينة لأنظمة العمل (المادة ٢/٥).

الشرط الثاني: أن يؤدي العامل العمل لدى صاحب العمل مقابل أجر:

يشترط أن يكون العمل الخاص مأجوراً بصرف النظر عن نوع الأجر (نقدياً أو عينياً) وبصرف النظر عن مقداره وطريقة تحديده، وعلى ذلك يخرج من نطاق نظام العمل ما يؤديه الشخص من عمل مجاني على سبيل التبرع.

الشرط الثالث: أن يكون العمل خاضعاً أو تابعاً:

تغطي رابطة العمل في صورتها العامة نوعين رئيسيين، الأول: العمل المستقل، والثاني: العمل التابع.

ويقصد بالعمل المستقل: العمل الذي يؤديه الشخص دون أن يخضع في أدائه لسلطة الإشراف والتوجيه من جانب طرف آخر سواء كان يؤدي هذا العمل لنفسه أو للغير. مثال ذلك: صاحب الورشة الميكانيكية الذي يقوم بنفسه بإصلاح السيارات، وعمل الطبيب في عيادته الخاصة، حيث يلتزم الطبيب بموجب العقد الذي يربطه بالمريض بأن يبذل العناية الواجبة لشفاؤه، ويؤدي الطبيب عمله وفقاً للأصول الطبية دون أن يخضع لإشراف أو توجيه المريض، وهذا هو المقصود بالاستقلال في أداء العمل، وهذا النوع من العمل يخرج من نطاق نظام العمل.

ويعد العمل تابعاً: متى كان من يؤديه خاضعاً لسلطة وتوجيه شخص آخر، بحيث يكون العامل في أدائه لعمله في مركز التابع، وهذا العمل التابع هو الذي يخضع لنظام العمل.

والتبعية المقصودة هي التبعية القانونية، والتي تعطي لصاحب العمل لسلطة إصدار أوامر وتعليمات بشأن العمل وأن يشرف عليه ويراقبه في القيام به، وأن يوقع عليه الجزاء في حالة إخلاله بتنفيذ التزاماته المترتبة على عقد العمل.

ولا يشترط توافر التبعية الفنية بمعنى أن يكون صاحب العمل ملم بالأمور الفنية المتعلقة بالعمل الذي يؤديه العامل، وإنما يكفي التبعية الإدارية أو التنظيمية.

كما لا يلزم وفقاً للرأي الراجح فقها التبعية الاقتصادية كشرط لخصوع العامل لنظام العمل وإنما يكفي بالتبعية القانونية دون التبعية الاقتصادية، لأن مجرد التبعية الاقتصادية لا تكفي لإعطاء رابطة ما وصف رابطة العمل بالمعنى المقصود في هذا المقام، فقد يعتمد العامل اقتصادياً على أجره الذي يحصل عليه من صاحب العمل بصفة كاملة بحيث يعتبر مصدر رزقه الوحيد، وقد يمثل الأجر جزءاً محدوداً من موارد داخله حيث تكون له موارد أخرى أكثر أهمية.

ويشترط نظام العمل وجود رابطة التبعية بالمعنى السابق، لسريان هذا النظام، أي يكفي تحقق التبعية في صورتها التنظيمية أو الإدارية دون اشتراط التبعية الفنية، وهذا ما أشارت إليه المادة الثانية من نظام العمل، التي عرفت العامل بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر".

مجمل القول أن العمل الخاص بالمأجور التابع هو الذي يخضع لنظام العمل، أي كان اسم القائم بالعمل عاملاً أو موظفاً أو مستخدماً أو مديراً، وأياً كان نوع العمل الذي يقوم به ذهنياً أو يدوياً، وأياً كان نوع الأجر المعطى مقابل العمل أو مقداره.

نظام العمل؟

هو القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع؟

المقصود بالعمل التابع: هو العمل الذي يتم تحت إدارة وإشراف وتوجيه الغير (صاحب العمل)، وهذا هو ما يطلق عليه عنصر علاقة التبعية، وهو أحد العنصرين المميزين لعقد العمل.

لا يخضع لنظام العمل: من يقوم بعمل مستقل، غير خاضع في مباشرته لرقابة وإشراف غيره، كمن يمارس حرفة أو مهنة (الطبيب - المحامي - الحرفي).

موضع نظام العمل بين بقية فروع القانون.

فروع القانون

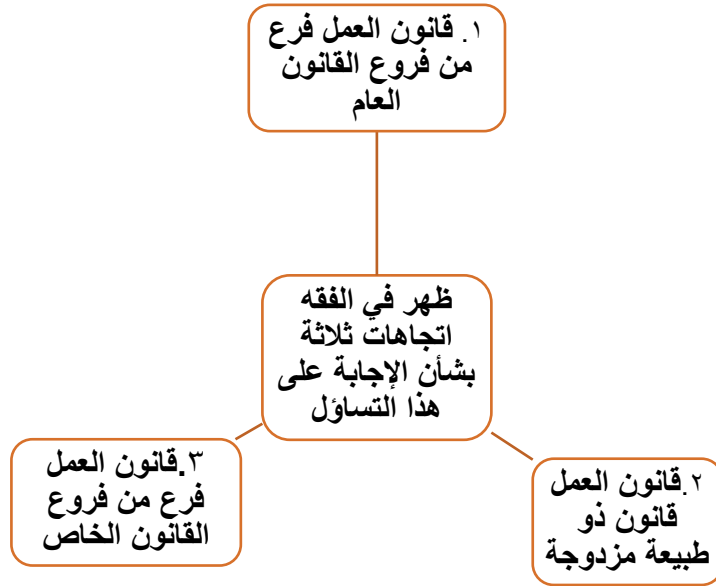
القانون الخاص: هو مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد أو بينهم وبين الدولة باعتبارها شخصياً عادياً.

القانون العام: هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات التي تكون الدولة فيها طرفاً ذات سيادة، سواء أكانت هذه العلاقات بين الدولة وبين غيرها من الدول أم بين الدولة والأشخاص العاديين.

هل نظام العمل فرع من فروع القانون العمل؟

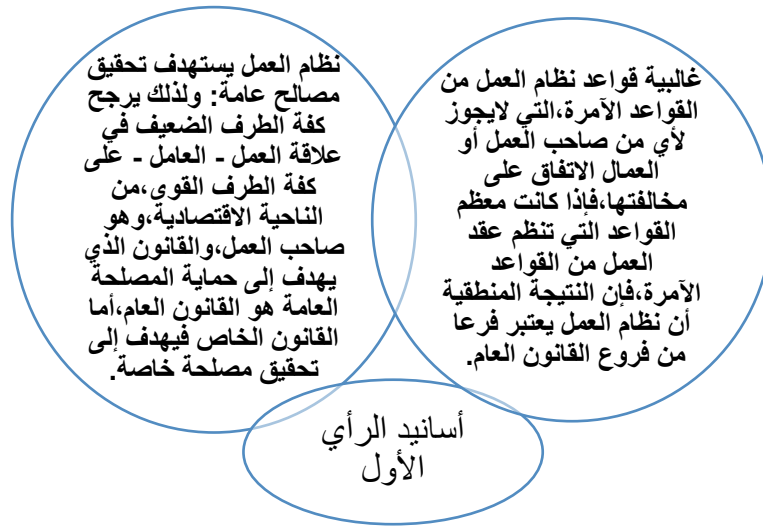
أم أنه فرع من فروع القانون الخاص؟

ولماذا؟



الإتجاه الأول: نظام العمل فرع من فروع القانون العام.

يرى أن نظام العمل فرعاً من فروع القانون العام، على الرغم من نشأته في أحضان القانون الخاص.



نقد أسانيد الرأي الأول:

العبرة في تقسيم القانون إلى عام وخاص ليست بطبيعة القواعد القانونية (أمرة أو مكملة)، وإنما بالنظر إلى ما إذا كانت الدولة تظهر في العلاقة القانونية بوصفها صاحبة سلطة وسيادة، فنكون أمام علاقة من علاقات القانون العام، أما إذا ظهرت كفرد عادي، فنكون أمام علاقة من علاقات القانون الخاص.

لا يمكن التسليم بأن القانون العام، هو الذي يستهدف تحقيق مصلحة عامة في حين أن القانون الخاص يستهدف تحقيق مصلحة خاصة، ولذلك لأن كل فروع القانون - سواء أكان عاماً أو خاصاً - إنما تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة.

الإتجاه الثاني: نظام العمل قانون ذو طبيعة مزدوجة.

أسانيد الرأي الثاني:

نظام العمل – وإن كان بحسب نشأته يعد أحد فروع القانون الخاص، إلا أن ما لحق هذا القانون من تطور، قد أدى إلى دخول كثير من قواعد القانون العام بين أحكامه، ومن بينها القواعد التي تقرر عقوبات جنائية عند مخالفة بعض أحكامه، ولا يقصد بذلك أن نظام العمل قد أصبح فرعاً من فروع القانون العام، لأن علاقات العمل لا تزال أهم الموضوعات التي يضطلع بتنظيمها هذا القانون، وهي علاقات الخاصة.

الإتجاه الثالث: نظام العمل فرع من فروع القانون الخاص.

أسانيد الرأي الثالث:

أن طبيعة العلاقات التي ينظمها هذا القانون يغلب عليها طابع القانون الخاص، لأنها لا تتعلق بتنظيم السلطات العامة في الدولة.

1 – 2 مصادر نظام العمل السعودي:

لا تختلف المصادر العامة لنظام العمل عن المصادر العامة لأي فرع من فروع القانون الأخرى، وعلى ذلك فإن مصادر نظام العمل هي: التشريع ومبادئ الشريعة الإسلامية والعرف والقضاء. بالإضافة إلى هذه المصادر، فإن نظام العمل يتميز بوجود عدة مصادر إضافية ذات طبيعة حرفية وأخرى ذات طبيعة دولية، وسوف نتناول هذه المصادر على النحو الآتي:

1 – 2 – 1 المصادر العامة لنظام العمل:

1 – 1 – 2 – 1 التشريع:

يستمد نظام العمل غالبية قواعده من التشريع بدرجاته الثلاثية وهي التشريع الأساسي، والتشريع العادي والتشريع الفرعي.

فالتشريع الأساسي أو النظام الأساسي للحكم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (90/أ) وبتاريخ

1412/8/27 هـ) يتضمن بعض القواعد المنظمة للعمل نص عليها باعتبارها مبادئ أساسية يقوم عليها المجتمع، ومن أهم تلك المبادئ، الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية في الكيان الاقتصادي والاجتماعي للملكية وهي حقوق خاصة تؤدي وظيفة اجتماعية وفق الشريعة الإسلامية، وتيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسند الأنظمة التي تحمل العامل وصاحب العمل.

أما النظام أو التشريع العادي فيعتبر من أغزر مصادر نظام العمل، وقد جمع المنظم معظم القواعد المنظمة للعمل في نظام واحد وهو نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1426/8/23 هـ، والمنشور بجريدة أم القرى في 1426/9/25 هـ.

وبالرغم من وفرة التشريعات العادية التي ينظم علاقات العمل، فإن للتشريع الفرعي دوراً بارزاً في نطاق نظام العمل، فالمنظم يضع القواعد العامة والأساسية، ويترك الكثير من التفصيلات التي تكون قابلة للتغيير باختلاف الظروف الخاصة بالأشخاص من حيث السن والجنس ومن حيث القدرة المالية لصاحب العمل، ولذلك يترك المنظم للسلطة الإدارية إصدار اللوائح والقرارات الوزارية المنظمة لها أو المنفذة لأحكامها، وذلك حتى تجعل تطبيق النظام متلائماً مع هذه الظروف، لذلك تضمن تلك اللوائح والقرارات للنظام قدراً من الثبات والاستقرار، وعلى وجه الخصوص أن الكثير منها يتعلق ببعض المسائل ذات الطابع الفني التي تتناول تفصيلات خاصة بمسائل طبية أو صناعية أو حسابية، تكون الجهة الفنية المختصة أقدر على فهمها وتنظيمها.

ولذلك نصت المادة 243/ عمل على أنه "يصدر وزير العمل القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام خلال 180 يوماً من تاريخ العمل بهذا النظام، وتُنشر اللوائح التنفيذية في الجريدة الرسمية"، ونصت المادة 244/ عمل على أن يستمر العمل باللوائح والقرارات الصادرة قبل نفاذ هذا النظام إلى حين تعديلها، وقد صدرت بالفعل اللائحة التنفيذية لنظام العمل بالقرار الوزاري رقم (1982) وتاريخ 1437/6/28 هـ، لتحل محل اللائحة التنفيذية

الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1/693) وتاريخ 1428/2/29 هـ ولانحة شركات الاستقدام، وتنظيم استقدام العمالة للغير، وتقديم الخدمات العمالية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1998/1/1) وتاريخ 1432/6/29 هـ وما صدر عليهما من تعديلات، وتغلي كل ما يتعارض معها.

1 - 2 - 1 مبادئ الشريعة الإسلامية:

وفقاً لنص المادة 67 من النظام الأساسي للحكم تعد مبادئ الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع، حيث قررت أن "تختص السلطة التنظيمية بوضع الأنظمة واللوائح فيما يحقق المصلحة أو يرفع المفسدة في شئون الدولة وفقاً لقواعد الإسلامية، وتمارس اختصاصاتها وفقاً لهذا النظام ونظامي مجلس الوزراء ومجلس الشورى". وخطاب هذا النص موجه إلى المنظم، ومن ثم يجب ألا يصدر المنظم نظاماً مخالفاً لأحكام الشريعة الإسلامية، وإلا اعتبر غير دستوري.

ويقصد بأحكام الشريعة الإسلامية المبادئ الأصولية والقواعد الكلية التي تحدد الأحكام الشرعية في المعاملات، وكذلك المسائل المتفرعة عنها.

وتضمن الشريعة الإسلامية الكثير من الأحكام الخاصة بعقد العمل، ويطلق جمهور الفقهاء لفظ الإجارة على إجارة الأشخاص وإجارة الأشياء، ويفرق الفقهاء في إجارة الأشخاص بين الأجير الخاص والأجير المشترك، والأجير الخاص هو الذي يستحق الأجرة مقابل قيامه بالعمل خلال فترة زمنية معينة، أما الأجير المشترك فهو الذي يستحق الأجر لعمل محدد، والأجير الخاص هو الذي يسمى العامل في الوقت الحاضر، أما الأجير المشترك فهو ما يطلق عليه المقاول.

1 - 2 - 1 - 3 العرف:

يعد العرف مصدراً احتياطياً لقواعد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، ويرجع إليه إذا لم يوجد نص في النظام أو حكم في الشريعة الإسلامية، وكذلك يمكن الرجوع إليه بالرغم من وجود قاعدة قانونية إذا كانت هذه القاعدة مكملة لإدارة المتعاقدين، والعلة من ذلك أن العرف الأفضل للعامل لا يتضمن مخالفة للقاعدة الأمر التي تقررت لحمايته.

ويتميز العرف في نظام العمل بأنه في أغلب الأحيان عرفاً محلياً خاصاً بإقليم أو بمنطقة معينة أو بمهنة أو بحرفة معينة.

ويقصد بالعرف في نطاق نظام العمل العادات التي جرى العمل عليها في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في نطاق مهنة معينة، وتتكون العادة من تكرار الأخذ بحكمها.

والعادة في نطاق نظام العمل، تختلف عن العرف بمعناه القانوني، فالعرف له جانب مادي (تكرار اتباع سلوك معين لمدة طويلة من الزمن)، وجانب معنوي (اعتقاد الناس بأن هذا السلوك ملزم لهم)، بينما العادة لا يشترط توافر الركن المعنوي فيها.

وقد استخدم المنظم لفظ العادة في المادة 4/2 عمل التي عرفت المنحة أو المكافأة بأنها "هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لانحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً".

ويتضاءل دور العرف في نطاق علاقات العمل نظراً لكثرة التنظيمات وسرعة تعديلها بما يتواءم مع الحاجات المتجددة، ومع ذلك قد تحيل بعض نصوص نظام العمل إلى العادة ويسميها عرفاً وبصفة خاصة فيما يتعلق بالأجر، مثال ذلك نص المادة 1/95 عمل التي تقرّر أنه "إذا لم ينص عقد العمل أو لانحة تنظيم العمل على الأجر الذي يتلزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً

لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة."

1 - 2 - 1 - 4 القضاء:

تعد المبادئ القضائية من أهم مصادر تنظيم علاقات العمل، ويقوم القضاء بدور بارز في أي فرع قانوني حديث النشأة، حيث يشوب النظام بعض النقص لمواجهة كافة الإحتمالات، أو حيث يختلط الأمر علي من يقومون بتطبيق نظام العمل حول المقصود ببعض عباراته، فيلجأون إلى القضاء لحسم المسألة.

وقد تم إنشاء هيئات تسوية الخلافات العمالية، وقد نظمها نظام العمل في المواد من 210 إلى 228، وهي تختص بالنظر في جميع المنازعات المتعلقة بعقد العمل، وقد ساهم ذلك في إرساء العديد من المبادئ القضائية التي ساعدت المنظم علي تطوير أحكام نظام العمل في ضوء التطبيقات القضائية.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الاختصاص بنظر المنازعات العمالية سيؤول إلى المحاكم العمالية التي أنشئت بموجب نظام القضاء الجديد.

1 - 2 - 2 المصادر ذات الطبيعة الحرفية: (لوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية)

تعد اللوائح الداخلية للعمل أحد المصادر الحرفية للقواعد التي تحكم علاقات العمل، وتتضمن القواعد التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية للعمل، وقد أخذ المنظم بنظام اللائحة الموحدة للمنشأة حيث يلتزم كل صاحب عمل بإعدادها وفق النموذج المعد من الوزارة، ويجوز للوزير الاستثناء من ذلك، وأيضاً توسع المنظم في نطاق الالتزام بإعداد اللائحة حيث أصبح يسري على جميع المنشآت، أي كان عدد العمال الذي تستخدمهم، وهي إما أن تكون لوائح تنظيمية تتناول المسائل المتعلقة بتنظيم العمل كمواعيد دخول العمال وخروجهم وساعات العمل، وغيرها من الشروط وظروف العمل الأخرى، أو لوائح جزاءات توقع على العمال بالنسبة للمخالفات التي يرتكبونها، وتتضمن هذه اللوائح قواعد ملزمة، بشرط ألا تتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

1 - 2 - 3 المصادر الدولية لنظام العمل:

إلى جانب المصادر الداخلية لنظام العمل، والتي تعرضنا لها آنفاً، هناك أيضاً مصادر ذات طابع دولي، تتمثل في المعاهدات والاتفاقيات الدولية المنظمة لشئون العمل، وتصبح جزءاً من النظام الداخلي للدولة التي تنضم إليها أو تصدق عليها، وتعد بمثابة مصادر دولية لنظام العمل، يستمد منها الكثير من مبادئه وأحكامه، وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى العديد من الاتفاقيات الدولية المنظمة للعمل، وما زالت تواصل التصديق على المزيد منها. ولقد كانت هناك عدة عوامل وراء ظهور حركة دولية في مجال نظام العمل، بهدف وضع قواعد موحدة في كافة الدول، ولعل أهمها:

أولاً: تشابه مشكلات التصنيع فيما بين المجتمعات المختلفة، حيث يقتصر الاختلاف بينها على ما يقتضيه التفاوت في مستوى التقدم الصناعي، وقد ترتب على تشابه المشكلات تشابه الحلول.

ثانياً: المنافسة التجارية الدولية، حيث تفرض القوانين الاجتماعية أعباء على الناعة تؤثر على نفقة الإنتاج، ولذلك فإن الدول الأكثر تقدماً في هذه القوانين تفقد الكثير من قدرتها التنافسية، ويؤدي توحيد قواعد نظام العمل إلى التقارب في الأعباء، وبالتالي التقارب في ظروف المنافسة الاقتصادية.

ثالثاً: الرغبة في تحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال تحسين أحوال العمال المعيشية، ووفير حياة أفضل لهم، صحياً واجتماعياً.

وكانت أول محاولة لتدويل قانون العمل تلك التي قامت بها الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال بسويسرا، والتي أنشئت سنة 1910م.

غير أن الجهود المبذولة في المجال الدولي لقانون العمل، لم تظهر بشكل واضح إلا بعد الحرب العالمية الأولى، نتيجة لقيام هيئة العمل الدولية التي نصت معاهدات الصلح على إبرامها.

وأنشأت هيئة العمل الدولية في 1919م، كجهاز من أجهزة عصبة الأمم المتحدة، ثم ما لبثت أن استقلت عنها، وقد كفل لها هذا الاستقلال الاستمرار والبقاء بعد زوال عصبة الأمم نفسها، بنشوب الحرب العالمية الثانية سنة 1939م، وبعد أن أنشأت هيئة الأمم المتحدة اعترفت بهيئة العمل الدولية عام 1946م، كمنظمة من المنظمات المتخصصة المستقلة الملحقة بالأمم المتحدة، وعضويتها مفتوحة لكل الدول التي تطلب الانضمام إليها، ويقرر قبولها مؤتمر هيئة الأمم المتحدة، وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى منظمة العمل الدولية في عام 1976م.

وتكون هيئة العمل الدولية من مؤتمر العمل الدولي، ومكتب العمل الدولي، ويتكون المؤتمر من وفود جميع الدول الأعضاء في المنظمة، ويتكون وفد كل دولة من أربعة أعضاء اثنين منهم يمثلان الحكومة، وواحد من العمال، وآخر عن أصحاب الأعمال، ولكل عضو من أعضاء الوفد صوت خاص به، بمعنى إمكانية تصويت ممثل العمال، أو أصحاب الأعمال على نحو مغاير لتصويت ممثلي الحكومة.

إلى جانب عدد كبير من المستشارين الفنيين متخصصين في وضع إستراتيجية محددة تقوم عليها مهام هذه المنظمة، وإقرار مختلف الاتفاقيات والمنظمات الدولية ومراقبة تنفيذها تنفيذاً صارماً، ويمكن مراجعتها كلما أخذت الضرورة إلى ذلك على مستوى المؤتمر بحضور كل أعضائها.

ويجتمع المؤتمر مرة واحدة كل سنة، ويتمثل نشاطه في إصدار توصيات بما يراه من إصلاحات في نطاق قانون العمل في الدول المختلفة، وإقرار نصوص على شكل اتفاقيات، وهذه الاتفاقيات لا تلزم الدولة إلا بعد التصديق عليها.

أما عن مكتب العمل الدولي، فهو بمثابة جهاز تنفيذي أو سكرتارية للمؤتمر، وله مجلس إدارة يشرف على نشاطه ويتولى إدارته، ويقوم بتجميع المعلومات المتعلقة بشؤون العمل وتشريعاته في كافة الدول، ويعتبر حلقة اتصال بين المؤتمر والحكومات، ويتولى تحضير جدول أعمال المؤتمر، ويراقب تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها.

وعلى المستوى العربي، انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب عام 1965م، وأقر الميثاق العربي للعمل، الذي يتضمن مبادئ وتوجيهات عامة ينبغي مراعاتها من قبل الدول الأعضاء، وتم إنشاء منظمة العمل العربية بقرار من المؤتمر المذكور ووافق عليه مجلس جامعة الدول العربية، وأصبحت هذه المنظمة إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية وتقوم بعقد الاجتماعات وإصدار التوصيات في شتى مجالات العمل، وتتكون أجهزة المنظمة من المؤتمر العام للمنظمة، ولجنة المتابعة، ومكتب العمل، وقد انضمت المملكة العربية السعودية إلى منظمة العمل العربية في عام 1976م.

1 - 4 - 1 الأهمية الاجتماعية لنظام العمل:

ارتبطت نشأة هذا النظام بالاعتبارات الإنسانية المتمثلة في تحسين أحوال العمال وضمان المعاملة العادلة لهم، ولذلك ينظم نظام العمل العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال بقصد تحقيق التوازن بينهم، من خلال وضع قواعد تضمن حصول العامل على ما يستحقه من أجر مقابل ما يؤديه من عمل، وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة والأجازات السنوية والمرضية وتوفير وسائل الوقاية من الأمراض والحوادث.

ولكل ذلك تأثيره البالغ على حياة العمال وأفراد أسرهم والمجتمع الذي يعيشون فيه، إذا يعتمد العمال وأسرهم على الأجر لتلبية حاجاتهم الأساسية وتوفير مستوى معيشة لائقة وإنسانية لهم، كما أن قواعد تنظيم العمل تتيح للعمال تجديد نشاطهم، والإشراف على شئون أسرهم.

ومن ثم فإن التنظيم السليم لروابط تؤدي إلى إشاعة التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال والقضاء على أسباب الاضطراب في المجتمع مما يحقق الأمن والاستقرار في المجتمع، ويؤدي إلى إشاعة العدالة الاجتماعية.

1 - 4 - 2 الأهمية الاقتصادية لنظام العمل:

إن التفاعل المتبادل بين قواعد نظام العمل والنشاط الاقتصادي تجعل منه أهم الوسائل التي تستخدم لتحقيق السياسة الاقتصادية سواء فيما يتعلق بتوزيع الدخل، أو بتوجيه الإنتاج.

ويرجع سبب تأثير نظام العمل على الحياة الاقتصادية إلى تدخله في بعض العناصر الأساسية للنشاط الاقتصادي وهي: القوة الشرائية للعمال، تشغيل الأيدي العاملة، والأعباء المالية للمشروع.

1 - 4 - 2 - 1 القوة الشرائية للعمال:

يؤدي نظام العمل إلى رفع معيشة العمال من خلال توفير أكبر قدر ممكن من الحقوق والضمانات وبصفة خاصة فيما يتعلق بالأجور والتعويضات والتي يؤدي تنظيمها وزيادتها إلى زيادة القوة الشرائية، وبالتالي زيادة الاستهلاك، حيث يمثل العمال الطبقة العظمى من المستهلكين، ويؤثر ذلك بدوره على زيادة الإنتاج لما يترتب من زيادة في الطلب على السلع والخدمات المختلفة.

1 - 4 - 2 - 2 تشغيل الأيدي العاملة:

يتضمن نظام العمل قواعد تنظم تشغيل الأيدي العاملة، كتحديد ساعات العمل وتقرير الراحة الأسبوعية والأجازات وتحريم عمل بعض فئات من العمال في بعض المجالات، ومن شأن هذه القواعد أن تؤثر على الإنتاج، حيث أن تحديد ساعات العمل وتقرير الراحة الأسبوعية والأجازات تؤدي إلى زيادة نشاط العامل.

كما يترتب على تخفيض ساعات العمل إلى إتاحة فرص عمل، وبالتالي القضاء على مشكلة البطالة.

كما أن تحريم تشغيل العمال الذين يقل أعمارهم عن خمسة عشر سنة يحفظ عليهم صحتهم، وبالتالي يكونون أكثر إنتاجاً في المستقبل.

1 - 4 - 2 - 3 الأعباء المالية للمشروعات:

تشكل الضمانات التي يقررها المنظم للعمال أعباء مالية على المشروع نتيجة لرفع الأجور وفرض الإلتزامات المتعلقة بتوفير الظروف الصحية، وتقديم الرعاية الاجتماعية ووقاية العامل.. الخ، فكل ذلك يؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج وبالتالي ارتفاع مستوى الأسعار.

ولتفادي تلك النتيجة قد يقوم صاحب العمل بتحميل عبء المزايا الاجتماعية للمشروع، أي تقليل أرباحه، بدلاً من رفع الأسعار، حتى تدعم قدرته التنافسية في السوق، وقد يلجأ إلى زيادة الإنتاج لتعويض تلك الأعباء المالية، وذلك من خلال تحسين وسائل الإنتاج من جهة، وربط الأجر بالإنتاج من جهة أخرى ولا شك في أهمية كل ذلك وتأثيره على الاقتصاد القومي.

ولكل الأسباب السابقة قد تتخذ قواعد نظام العمل كوسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي في إطار تحقيق الخطة العامة والأهداف المنشودة.

ويتضح مما سبق عمق التأثير المتبادل بين النظام والاقتصاد من جهة، وبين البعدين الاجتماعي والاقتصادي من جهة أخرى، لذلك ينبغي على المنظم عند القيام بوضع قواعد نظام العمل مراعاة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لها، كي تصدر عن أسس اقتصادية سليمة وتحقق في ذات الوقت العدالة الاجتماعية.