المحاضرة الأولى ـ القسم الأول ـ نظام العمل السعودي

أهمية نظام العمل ونطاق تطبيقه:

ـ لقد شهدت المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة تطورا هائلا صناعيا واقتصاديا تمثل في تعاظم المشروعات وضخامة في حجمها وإنتاجها ولم يقتصر الأمر على تدفق رؤوس الأموال إلى القطاعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة بل امتد ليجذب أعداد وفيرة من العمال الذين يقومون بالأعمال التي تناط بهم في هذه المشروعات ويعملون تحت إدارة أصحاب الأعمال ويرتبطون معهم بعلاقات عمل تتفاوت فيها القوة والضعف عند التفاوض وعند التعاقد بين صاحب العمل والعامل الأمر الذي يتوجس معه هذا الأخير دائما الخيفة من إحاقة الضرر به ومثوله لشروط تعاقدية غير عادلة تنعكس بكل تأكيد على العملية الإنتاجية.

ـ الأمر الذي تطلب ضرورة تدخل الدولة لوضع الأنظمة التي تحكم هذه العلاقات وتقيم التوازن الحقيقي والعادل بين مصالح الأطراف المتعارضة وتفرض قدرا من الرقابة على هذه العلاقات تمارسها سلطات عامة مختصة تنزل الجزاء على من يخالف أحكامها التي ما وضعت إلا لحماية حقوق العمال وتحديد التزاماتهم، فضلا عن امتداد هذه الأحكام لتحدد التزامات أصحاب الأعمال لتدعيم استقرار العمل في منشآتهم وتنظيم العنصر البشري فيها سعيا لحماية الإنتاج على أسس متكافئة ترسيخا للتطور وتأكيدا للصدارة، وبالتالي فإن نظام العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.

أولا: أهمية نظام العمل.

1- من الناحية الإجتماعية.

ـ يحكم نظام العمل العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال، فهو ينظم كيفية حصول العامل على ما يستحقه من أجر مقابل ما يقدمه من عمل ويحدد ساعات العمل وأوقات الراحة والصلاة والإجازات بأنواعها وحوادث العمل ومنع الصغار والنساء من مباشرة بعض الأعمال.. الخ، وكل ذلك له تأثير على حياة العامل وأفراد أسرته، وهذا كله يقيم توازن بين مصالح العمال ومصالح أصحاب الأعمال مما يؤدي إلى تحسين الحالة الاجتماعية للعامل وإزالة القلق والتذمر الاجتماعي مما يسبب الاستقرار والأمن الاجتماعي وإشاعة العدالة الاجتماعية.

2- من الناحية الإقتصادية.

يعتبر نظام العمل من أهم وسائل التوجيه الاقتصادي سواء فيما يتعلق بتوزيع الدخل أو توجيه الإنتاج ويؤثر نظام العمل في النشاط الاقتصادي للدولة عن طريق:

أ- تشغيل الأيدي العاملة حيث يتضمن نظام العمل قواعد منظمة لتشغيل الأيدي العاملة مثل تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية وهذا تنظيم يؤثر في الإنتاج وتشغيل الأيدي العاملة.

ب ـ زيادة القوة الشرائية للعمال حيث يضمن نظام العمل حصول العامل على أجر عادل وتوفير مبالغ إضافية له في حالة تعرضه للفصل التعسفي أو عند نهاية خدمته ويؤدي تنظيم هذه الأجور والتعويضات إلى زيادة القوة الشرائية للعمال وبالتالي الاستهلاك الكلي في المجتمع وزيادة دفع عجلة الإنتاج.

ج ـ تحسين وسائل الإنتاج حيث يؤدي تطبيق نظام العمل إلى زيادة الأعباء المالية المفروضة على المشروعات الاقتصادية وذلك لرفع الأجور وتوفير الظروف الصحية لمباشرة العمل ووقاية العامل من الأمراض والحوادث وكل ذلك يؤدي إلى زيادة نفقات الإنتاج مما يحفز أصحاب الأعمال لتحسين الوسائل الفنية التي يتم بها الإنتاج بما يعطيه كفاية أكثر ووقتا أقل مما يؤدي إلى تخفيف تلك الأعباء.

ثانيا: فئات العمال الخاضعون لأحكام نظام العمل.

وفقا لنص المادة الخامسة من نظام العمل تسري أحكام هذا النظام على:

1- كافة عقود العمل التي تبرم بين الأشخاص في إطار علاقات القطاع الخاص سواء من حيث الأطراف التي أبرمت هذه العقود وهما العامل وصاحب العمل أو من حيث الشروط التي تضمنتها.

2- عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة، وبالتالي يستبعد من نطاق تطبيق نظام العمل موظفو الدولة والمؤسسات العامة الذين يلتحقون بإحدى وظائف السلطة العامة والغير معينين على بند الأجور في الميزانية العامة للدولة أو الميزانيات المستقلة حيث يرتبط هؤلاء الموظفون بالدولة والمؤسسات العامة بعلاقة تنظيمية وليس علاقة تعاقدية ويخضعون لنظام الخدمة المدنية.

ـ أما خلاف ذلك نجد أن نظام العمل يطبق على عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات العامة الذين يرتبطون بها بعلاقة تعاقدية والذين يخضعون للائحة المعينين على بند الأجور في الجهات الإدارية وهم مجموعة العمال العاديين كعمال النظافة والحراسة والمصاعد والحمالون والزراعيون والسفرجيون، أو مجموعة العمال الحرفيين كالميكانيكيون والكهربائيون وفارزو وموزعو البريد والسائقون والمعقبون والطهاة والسباكون والنجارون، أو من الفنيين المساعدين كعمال الأشعة والمختبرات والمستشفيات والمصانع والورش ومراكز التدريب، ويمتد تطبيق نظام العمل إلى كافة عمال المؤسسات العامة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية.

3- العمال في المنشآت الزراعية والرعوية التي تشغل عشرة عمال فأكثر الذين يقومون بإعداد الأرض والقيام بالغرس والسقاية والحصاد كما يمتد نظام العمل ليطبق على عمال هذه المنشآت الذين يشتغلون في قطاع الزراعة ولا يقومون بالعمل في الأرض مثل المحاسب والحارس والسائق.

4- العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها ومثال هؤلاء الأشخاص الذين يقومون بتجهيز المحصول وفرزه وتعبئته ونقله والعمال المشتغلون في تصنيع الألبان وتسويق منتجاته.

5- عقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام، والعاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يقرره وزير العمل.

ـ وأضافت المادة السادسة من النظام أن أحكام هذا النظام تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت والخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، والحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي، والعطلات الرسمية، وقواعد السلامة، والصحة المهنية،وإصابات العمل والتعويض عنها، وما يقرره وزير العمل.

ثالثا: فئات العمال المستثناه من الخضوع لأحكام نظام العمل.

وفقا لنص المادة السابعة من نظام العمل فإنه يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام ما يلي:

1- العمال الذين يعملون في منشآت يطلق عليها المنشآت العائلية بحسبانها منشآت لا يعمل فيها عدا أفراد أسرة صاحب العمل وهم أصوله وفروعه ومن ينتمي إلى صاحب العمل بصورة القرابة المباشرة كقرابة الحواشي مثل أولاد العم والخال، والعلة من استبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام نظام العمل تكمن في أن الروابط التي تجمع بين هؤلاء الأشخاص في عمل تكون أوثق وأجدر بالرعاية من قواعد نظام العمل ذاته حتى لا تتمزق الروابط الأسرية بخلافات حول أعمال هذا النظام وحقوق كل طرف من أطراف العقد وهكذا ابرز نظام العمل الجانب الإنساني والأسري وغلبه على علاقات العمل المادية بين أطراف لا تربطهم روابط أسرية.

ـ ويلاحظ أنه إذا عمل في هذه المنشآت الأسرية عمال آخرون من غير أفراد أسرة صاحب العمل هنا يسري على هؤلاء العمال نظام العمل كما يسري نظام العمل على أفراد الأسرة حتى لا يجري التباين في المعاملة وفي ذات المنشأة بين العمال لمجرد انتمائه إلى أسرة صاحب العمل أو اغترابهم عنها

2- كذلك فإن نظام العمل لا يسري على خدم المنازل ومن في حكمهم، ويطلق خدم المنازل على الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية في خدمة مخدومهم وفي منزله سواء تعلقت هذه الخدمة بنظافة المنزل أو الطهي أو الكي أو تنظيف الحديقة أو قضاء حاجات المنزل من الأسواق.

ـ ولا يسري نظام العمل على خدم المنازل فقط بل امتد عدم سريانه على من في حكم خدم المنازل مثل السائق الخاص والحارس الخاص ومربية الأطفال لإتحاد ذات العلة مع خدم المنازل والتي تكمن في اتصالهم الدائم والشخصي والمباشر بصاحب العمل في منزله والوقوف على جوانب شخصية خاصة في حياته وحياة أفراد أسرته.

ـ ولكن يشترط لعدم سريان نظام العمل على الخدم ومن في حكمهم أن يؤدون هذا العمل في منزل صاحب العمل حيث يتيح لهم هذا معايشته والإطلاع على حياته الخاصة، وبالتالي فإن نظام العمل يسري ليطبق على الأشخاص الذين يعملون في خدمة صاحب العمل في غير منزله كالممرض في عيادة الطبيب وعامل النظافة في المكتب الهندسي أو مكتب المحاماة.

3- كذلك لا يخضع لنظام العمل عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن، وعمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا النظام، والعاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين، لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

SooonA