

منظمة العمل العربية
ورشة العمل القومية حول
"التكنولوجيا الحديثة وآثارها على سوق العمل
الأنماط الجديدة للعمل"
صلالة، سلطنة عمان، 4-6 سبتمبر 2016

ورقة عمل

تنظيم علاقات العمل والحماية الاجتماعية
للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل

من إعداد السيد محمد كشو

خبير معايير وعلاقات العمل

عضو لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية

المحتوى

مقدمة

1- العمل المؤقت: عقد العمل محدد المدة

1-1 معايير العمل العربية

2-1 معايير العمل الدولية

3-1 قوانين العمل العربية

2- العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي

1-2 معايير العمل الدولية

2-2 قوانين العمل العربية

3- العمل عن بعد

1-3 معايير العمل الدولية

2-3 قوانين العمل العربية

خاتمة: توصيات

مرفق

مقدمة

الأنماط الجديدة للعمل: تعريفها وحاجتها للحماية الاجتماعية

كان للتحويلات العميقة التي عرفها عالم العمل في السنوات الأخيرة وبالأخص في العشريتين الماضيتين، تأثيرات واضحة على علاقات العمل، لعلّ من أبرزها الانتشار الواسع لما يسمى بـ "الأنماط الجديدة للعمل". فقد تعددت هذه الأنماط واتسع مجال استعمالها إلى درجة أصبحت تهدد استقرار العمل وتثير قلق وانشغال العمال ونقاباتهم والمنظمات الدولية والاقليمية المهتمة بالحماية الاجتماعية للعمال والساعية لتحقيق العمل اللائق للجميع وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

فما هي هذه الأنماط ولماذا انتشرت سريعا وكيف التعامل معها للتوفيق بين دعم مساهمتها في تنمية التشغيل وتأمين الحماية الاجتماعية للعاملين فيها وهي التي من أجلها سنّت تشريعات العمل وصدرت معايير العمل الدولية والعربية.

1- تعريف الأنماط الجديدة للعمل

أ- أشكال عمل "جديدة"

هناك العديد من أشكال العمل أو التشغيل تدرج تحت تسمية "الأنماط الجديدة للعمل" ونذكر من أهمها وأكثرها تداولاً في أسواق العمل: العمل المؤقت والعمل بعقود محددة المدة، العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي، العمل من الباطن أو بالمناولة، العمل عن بعد والعمل في المنزل.

والحقيقة أنّ غالبية هذه الأشكال من العمل ليست "جديدة" بالمعنى الكامل وهو ما دعا الكثيرين لتصويب هذا المصطلح وتوسيعه كالقول "أنماط جديدة ومتجددة" أو "أنماط حديثة ومستحدثة". جلّ هذه الأنماط متواجدة منذ قديم الزمان ولكنّ الجديد هو التوسع الكبير في استعمالها وتعدد صيغ هذا الاستعمال.

ونذكر على سبيل المثال عقد العمل لمدة محددة أو معيّنة فهو وارد في تشريعات العمل منذ نشأتها والتي في معظمها تصنّف عقود العمل إلى صنفين: عقد لمدة غير محددة وعقد لمدة محددة. ولكن في السنوات الأخيرة توسع استخدام عقد العمل محدد المدة بشكل كبير حتى في الدول ذات المستوى العالي من الحماية الاجتماعية إلى درجة أنه انقلبت الصورة السائدة سابقاً في إقامة علاقات العمل ليصبح العقد محدد المدة في العديد من المنشآت والقطاعات هو القاعدة والعقد غير محدد المدة هو الاستثناء.

العمل عن بعد هو الأول الذي يتبادر للذهن عند الحديث عن أنماط جديدة للعمل ولكنّ هذا النوع من العمل ليس كله جديداً. فالعمل في المنزل أو من المنزل – وهو أحد أشكال العمل عن بعد – متداول منذ عهد بعيد

ولكنّ الجديد فعلا هو العمل عن بعد باستعمال وسائل الاتصال الحديثة وبالأخص الانترنت والحاسوب والهاتف الجوال.

فالتطور المذهل للتكنولوجيا عموما ولتكنولوجيات الاتصال والمعلومات بشكل خاص أدخل تغييرا جذريا على النمط المجتمعي كله وعلى الاقتصاد الذي صار يسمى "اقتصاد المعرفة" أو "الاقتصاد الرقمي". وشهدت علاقات العمل تحولا كبيرا بمفعول الوسائل الحديثة للاتصال والمعلومات فبعد أن كان العمل مؤسسا على التواجد الفعلي للعامل على أرضية المنشأة للتمكن من مراقبته ومتابعة عمله وتقييم مهاراته صار بالإمكان في الكثير من الأعمال إنجازها بعيدا عن مكان عمل المنشأة.

ورغم التطور الهائل لوسائل الاتصال والمعلومات فهي تعتبر نسبيا حديثة العهد ذلك أنّ إطلاق شبكة الانترنت لاستخدام الجميع يعود إلى 25 سنة فقط حيث أنّ الاتصال بالانترنت لعموم الناس أتيح لأول مرة في العالم يوم 6 أوت 1991 تحت تسمية WWW (World Wide Web).

ونشير هنا إلى ضرورة توضيح بعض المصطلحات في اللغة العربية لتجنب الخلط بينها ونذكر بالأخص:

- "العمل عن بعد": هذا المصطلح له مفهوم واسع وآخر ضيق. فبمفهومه الواسع يعني العمل عن بعد أي عمل يؤديه العامل من منزله أو من أية أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل المنشأة. ويكون مقابله باللغتين الفرنسية والانجليزية: travail à distance / remote working

أما بمفهومه الضيق المقصود بالعمل عن بعد العمل الذي ينجز خارج مكان عمل المنشأة وذلك باستعمال وسائل الاتصال الحديثة ويكون مقابله باللغتين الفرنسية والانجليزية:

Télétravail/ Teleworking

- العمل في المنزل أو من المنزل: عادة ما يستعمل مصطلح "العمل في المنزل" ويفضّل استعمال "العمل من المنزل" لتجنب الخلط مع "العمل المنزلي" (عمل خدم المنازل أو العمالة المنزلية). ونجد في اللغتين الفرنسية والانجليزية فصلا واضحا بين المفهومين:

Travail à domicile/ travail domestique

Home work / domestic work

ونشير إلى أنّ منظمة العمل الدولية قد اعتمدت معايير عمل بشأن العمل في المنزل (الاتفاقية رقم 177 والتوصية رقم 184) ومعايير أخرى بشأن العمل المنزلي (الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201).

ب- أشكال عمل "غير تقليدية أو غير نمطية"

كما هو معلوم ظهرت التشريعات العمالية أساسا لحماية العامل من الاستغلال وتحسين ظروف العمل. ولبلوغ هذه الغاية، وضعت صورة نموذجية أو تقليدية لعلاقة العمل تقوم على ثلاث عناصر أساسية:

- * أداء العمل في مكان عمل المنشأة
- * أداء العمل كامل الوقت
- * استمرار عقد العمل لمدة غير معيّنة (باستثناء الأعمال التي بطبيعتها تكون محددة المدة).

أنماط العمل الداخلة في مصطلح "الأنماط الجديدة للعمل" كلها تخرج عن هذا النموذج أو النمط في تحديد علاقة العمل سواء من خلال العنصر الأول (العمل عن بعد يكون خارج مكان عمل المنشأة) أو العنصر الثاني (العمل لوقت جزئي يكون لفترة تقلّ عن المدة الاعتيادية للعمل في المنشأة) أو العنصر الثالث (عقد العمل محدد المدة وبقية أشكال العمل المؤقت) أو لأكثر من عنصر (العمل بعض الوقت يمكن أن يكون لمدة غير محددة أو لمدة محددة).

لذلك تسمى هذه الأنماط أيضا: "أشكال غير تقليدية أو غير نمطية للعمل" وهذه التسمية أصح من سابقتها (أنماط جديدة للعمل) وهي الأكثر تداولاً في إصدارات مكتب العمل الدولي ومقابلها باللغتين الفرنسية والانجليزية:

Formes atypiques de travail / atypical forms of work

2- الحاجة للحماية الاجتماعية

الأشكال الجديدة أو غير التقليدية للعمل تساهم بشكل كبير ومنتزاد في التشغيل وتوفّر العديد من فرص العمل وهي تستجيب لرغبة أصحاب العمل في مرونة التشغيل والتقليل من كلفة المنتج أو الخدمة. ويستند أصحاب العمل في موقفهم هذا إلى عدة عوامل كانت وراء التحولات والمتغيرات التي يشهدها الاقتصاد العالمي والتي تنعكس بالضرورة على التشغيل وعلى تنظيم علاقات العمل.

ومنها نذكر بالخصوص:

- عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية وخاصة بعد إنشاء المنظمة العالمية للتجارة (1 جانفي 1995): أفضت إلى منافسة شرسة في الأسواق تستوجب إكساب المنشأة المزيد من النجاعة والتقليل من التكاليف.

- الأزمات والمتغيرات الاقتصادية المتتالية: أدت إلى غلق العديد من المنشآت وإضفاء علاقات العمل طابع عدم الاستقرار للعمال ولأصحاب العمل أيضا.

- تغيير تركيبة الاقتصاد وتنامي قطاع الخدمات على حساب القطاع الصناعي المعروف بتشغيلته المرتفعة وبحاجته للعمالة القارة.

- التطورات السريعة والمذهلة للتكنولوجيا عموما ولتكنولوجيات الاتصال والمعلومات أدت إلى تيسير العمل عن بعد وإلى تراجع التجمعات العمالية الكبيرة التي ميّزت عصر الصناعة.

وإذا كانت أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية تساهم بقدر كبير في التشغيل وتستجيب لحاجيات أصحاب العمل وكذلك لبعض الفئات من العمال أو الباحثين عن عمل (وخاصة العمل عن بعد، والعمل بعض الوقت) فإنها في المقابل لا تضمن الحماية الكافية للعمال ولا تلبّي رغبتهم في العمل الكريم اللائق وهو ما يجعل النقابات تطلق عليها تسمية "الأشكال الهشة للتشغيل".

واعتبارا لدورها في التشغيل وفي غياب فرص العمل القار والتقليدي بأعداد كافية فإنّ النقابات تقبل بهذه الأنماط ولكن تحرص في المقابل على توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين فيها.

ونلاحظ أنّ معايير العمل الدولية والعربية قد ذهبت في هذا الاتجاه الساعي إلى التوفيق بين الحق في التشغيل والحاجة للحماية.

فبالنسبة للقطاع غير المنظم تدعو معايير العمل العربية والدولية إلى تسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم (توصية العمل العربية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم وتوصية العمل الدولية رقم 204 لسنة 2015 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم).

أما بالنسبة لأنماط العمل الجديدة فإنّ معايير العمل الدولية والعربية تقبل بها مع السعي إلى شمولها بالحماية من خلال تطبيق المعايير ذات الصبغة العامة على العاملين فيها من ناحية ومن خلال اعتماد معايير خاصة تراعي خصوصيات هذه الأشكال من العمل من ناحية أخرى وتهدف إلى ترشيدهم اللجوء إليها وتطويعها لخدمة العمل اللائق.

وقد بذلت منظمة العمل الدولية جهدا كبيرا في السنوات الأخيرة لتنظيم هذه الأنماط الخاصة من العمل وأصدرت في الغرض العديد من الاتفاقيات والتوصيات شملت أغلب هذه الأنماط ونذكر بالخصوص:

العمل بعض الوقت (1994)، العمل في المنزل (1996)، وكالات التشغيل الخاصة (1997)، وذلك إضافة إلى الاقتصاد غير المنظم (2015) وإنهاء الاستخدام (1982) والعمال المنزليين (2011). كما أنّ

منظمة العمل الدولية سعت إلى اعتماد معايير خاصة بالعمل من الباطن أو بالمناولة وتمت مناقشة الموضوع في الدورتين 85 و86 لمؤتمر العمل الدولي (سنتي 1997 و1998) ولكن سعيها هذا لم يتحقق بسبب الاختلاف الكبير في وجهات نظر المؤتمرين حتى حول مفهوم المناولة ذاته. وبعد هذا الفشل وللتخفيف منه اعتمدت المنظمة سنة 2006 أداة حول علاقة العمل (التوصية رقم 198).

أما معايير العمل العربية فلا تتضمن تنظيمًا لهذه الأنماط من العمل (باستثناء عقد العمل محدد المدة)، وهو أمر طبيعي نظرًا لجدّة أو تجدد تلك الأنماط ولتوقف النشاط المعياري للمنظمة فترة طويلة كامل العقدين الأخيرين تقريبًا وبالتحديد منذ سنة 1998 لحد الآن إذا ما استثنينا طبعًا التوصية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

وسنسى في هذه الورقة إلى التعرف على أشكال الحماية الممكنة للعاملين في أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية وبالأخص ثلاثة منها (عقد العمل محدد المدة، العمل بعض الوقت، العمل عن بعد) وعلى مستوى هذه الحماية في معايير العمل الدولية والعربية وكذلك في قوانين العمل العربية من خلال دراسة مقارنة لهذه القوانين. ونختم الورقة بجملة من التوصيات.

1- العمل المؤقت: عقد العمل محدد المدة

1-1 معايير العمل العربية

أ- الاتفاقيتين رقم 1 ورقم 6 بشأن مستويات العمل

وردت أحكام تنظّم اللجوء إلى عقد العمل الفردي بكل من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية المعدلة لها رقم 6 لعام 1976 وقد جاءت في 5 مواد (المواد من 20 إلى 24 في الاتفاقيتين) وبنفس الصياغة تقريبا (تعديلات شكلية طفيفة).

وتتمثل أهم المبادئ التي تضمنتها هذه الأحكام في ما يلي:

* جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة (المادة 23)

* يراعى بقدر الإمكان تحرير عقد العمل كتابة، وللعامل الحق في اللجوء إلى كافة طرق الإثبات (المادة 20)

* يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال (المادة 21)

* إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة (المادة 23)

* يحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة أو ضمنا.

وتجدر الإشارة إلى أنّ 9 دول قد صادقت على الاتفاقية رقم 1 منها 4 دول صادقت أيضا على الاتفاقية رقم 6 وهي: السودان، سوريا، فلسطين ومصر وذلك إضافة إلى الأردن، العراق، لبنان، ليبيا والمغرب.

ب- الاتفاقية رقم 12 بشأن العمال الزراعيين

بالنظر لطبيعة العمل الخاصة في القطاع الزراعي، تضمنت الاتفاقية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين أحكاما خاصة عن كيفية إبرام عقود العمل.

وتتمثل أهم المبادئ التي جاءت في الاتفاقية بهذا الشأن في ما يلي:

* تشغيل العمال الزراعيين يتم عن طريق التعاقد المباشر مع أصحاب العمل أو مكاتب التشغيل الحكومية أو الهيئات الحكومية، ويمنع التشغيل عن طريق مورد أو مقاول عمال (المادة 4).

* عقود العمل تبرم لمدة غير محددة ويجوز إبرامها لمدة معينة أو لموسم معين ويحدّد تشريع كل دولة حقوق العامل في مثل هذه الحالات (المادة 7).

* للعامل الزراعي أن يثبت العلاقة التعاقدية بكافة طرق الإثبات (المادة 8).

وقد صادقت 3 دول فقط على هذه الاتفاقية وهي: العراق، فلسطين ومصر.

2.1 معايير العمل الدولية

ليس هناك اتفاقية عمل دولية خاصة بعقد العمل محدد المدة أو بعقود العمل بشكل عام غير أنّ الاتفاقية رقم 158 لسنة 1982 بشأن التسريح (أو إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل) والتوصية المكملة لها رقم 166 تضمنتا أحكاماً حمائية للعاملين بعقود عمل محددة المدة.

الاتفاقية رقم 158 أجازت للدول الأعضاء استثناء بعض فئات العمال من انطباق كل أحكامها أو بعضها ومن هذه الفئات ذكرت العاملین بعقود عمل محددة المدة والعمال العرضيين (المادة 2- الفقرة 2- (أ) - (ج)).

ولكنها في المقابل نصت (بالفقرة 3 من نفس المادة 2) على ضرورة توفير ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة يكون الغرض منها تجنّب الحماية الناشئة من هذه الاتفاقية. وذكرت التوصية رقم 166 المكملّة للاتفاقية (في بندها 3- الفقرة 2) أمثلة لهذه الضمانات يجوز التنصيص على واحدة منها أو أكثر في القوانين الوطنية وهي:

(أ) اقتصار اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة على الحالات التي يتعذر فيها الاستخدام لمدة غير محددة بسبب طبيعة العمل المطلوب إنجازه أو بسبب الظروف التي يجب إنجاز هذا العمل فيها أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل.

(ب) اعتبار العقود محددة المدة المبرمة في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة المدة.

(ج) اعتبار العقود محددة المدة، حينما تجدد مرة أو عدة مرات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة المدة.

هذا وتجدر الملاحظة أنّ الضمانات والشروط الحمائية من التسريح (أو الفصل عن العمل أو إنهاء الاستخدام) التي جاءت في هذه الاتفاقية وفي جُلّ قوانين العمل (بدرجات متفاوتة) لفائدة العاملين بعقود عمل غير محددة المدة (أي العمال القارين) تأتي في طليعة الأسباب وراء تفضيل أصحاب العمل لعقد

العمل محدد المدة وفي استعماله بشكل واسع وبصيغ مختلفة حتى في مواطن العمل القارة مستنديين في موقفهم على حجتين أساسيتين: الأولى حاجة المنشأة إلى مرونة كافية في استخدام الموارد البشرية لمواجهة الأزمات والمتغيرات الاقتصادية والثانية الضغط على كلفة المنتج أو الخدمة لمجابهة المنافسة الشرسة في الأسواق الخارجية والداخلية.

الاتفاقية رقم 158 حظيت لحدّ الآن بتصديق 36 دولة فقط (من مجموع 186 دولة عضو بمنظمة العمل الدولية) من بينها دولتان عربيتان: المغرب واليمن.

1-3 قوانين العمل العربية

أ- الاستخدام المكثف لعقود العمل محدّدة المدة

يعتبر عقد العمل محدد المدة أكثر أنماط العمل انتشارا في المنطقة العربية لعدة أسباب منها ما هو مشترك بين أصحاب العمل في كافة دول العالم (البحث عن مرونة التشغيل والتخفيض من كلفة المنتج أو الخدمة) ومنها ما هو خاص بمنطقتنا - ونذكر في ما يلي أهم الأسباب الخاصة:

- طبيعة الاقتصادات العربية: فهي تقوم أساسا على الزراعة والخدمات والاقتصاد غير المنظم وهذه القطاعات تعتمد بكثافة العمل المؤقت خلافا لقطاع الصناعة الذي يشغل عادة عمالا قارين.
- استخدام مكثف للعمالة الوافدة في العديد من الدول العربية (دول الخليج العربية وتضاف لها الأردن، لبنان، ليبيا) ويبلغ تشغيل الأجانب نسبا مرتفعة جدا في بعض الدول مثل قطر والإمارات (أكثر من 90% من العمالة في القطاع الخاص).

وتعتبر العمالة الوافدة عمالة مؤقتة ويتم استخدامها بمقتضى عقود عمل محددة المدة حتى وإن كانت هناك حاجة لتجديدها أو لإدامتها وقد نصت على ذلك العديد من قوانين العمل العربية ونذكر على سبيل المثال نظام العمل السعودي (المادة 37): "عقد عمل غير السعوديين يكون مكتوبا ومحدد المدة".

كما أنّ العاملين في المناطق الاقتصادية الحرة وإن كانوا من المواطنين يقع استخدامهم بعقود عمل محددة المدة وفقا للقوانين الخاصة بهذه المناطق نظرا للطبيعة المؤقتة للمنشآت المتواجدة بتلك المناطق.

ونذكر على سبيل المثال القانون التونسي عدد 81 المؤرخ في 3 أوت 1992 المتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة الذي اقتضى في فصله 23 أن عقود الشغل في هذه المناطق تعتبر عقودا مبرمة لأجل معيّن مهما كان شكلها أو مدتها أو صيغ تنفيذها.

- ضعف علاقات العمل الجماعية وغياب المفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية في أغلب الدول العربية.

- غياب أو قلة القيود على إبرام عقود العمل محددة المدة في العديد من قوانين العمل العربية.

ب- تعريف العمل المؤقت

كل قوانين العمل العربية تتناول عقد العمل الفردي بشكل عام وتتضمن أحكاماً خاصة بالعقد محدد المدة حيث تنص جميعها على أنّ عقد العمل يمكن أن يكون غير محدد المدة أو محدد المدة. وهناك بعض القوانين عند تعرّضها لعقد العمل محدد المدة تفرّق بين العقد المبرم لمدة محددة والعقد المبرم لإنجاز عمل معيّن (قوانين العمل بكل من الإمارات، السعودية، سوريا، قطر، مصر).

وهناك العديد من القوانين تتضمن تعريف لعقد العمل بشكل عام ولعقد العمل محدد المدة ولبعض الأشكال الأخرى من العمل المؤقت مثل العمل العرضي والعمل الموسمي.

* تعريف عقد العمل:

التعريف الواردة في قوانين العمل العربية بشأن عقد العمل متقاربة وهي تشير إلى أربعة عناصر:

- وجود اتفاق بين صاحب عمل وعامل
- تعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيّناً لصاحب العمل
- إنجاز العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل.
- أجر مقابل العمل

* تعريف العمل المؤقت:

العديد من قوانين العمل العربية تتضمن في مطلعها مادة للتعريف ببعض المصطلحات من بينها "العمل المؤقت" و"العمل العرضي" و"العمل الموسمي".

التعريف الواردة في هذه القوانين بشأن العمل المؤقت متقاربة فهو العمل الذي تقتضي طبيعته إنجازاً في مدة محدودة (أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه): قوانين العمل بكل من الأردن (المادة 2)، الإمارات (المادة 1)، السعودية (المادة 2)، سوريا (المادة 1)، العراق (المادة 1)، عمان (المادة 1)، فلسطين (المادة 1)، قطر (المادة 1)، اليمن (المادة 2).

* تعريف العمل العرضي:

كل قوانين العمل المذكورة في الفقرة السابقة باستثناء قانون الإمارات وبإضافة القانون السوداني تتضمن تعريفا للعمل العرضي بكونه العمل الذي لا يدخل بطبيعته في ما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة إنجازه عن فترة قصيرة وتختلف القوانين في تحديدها لهذه الفترة القصوى وهي تتراوح بين 15 يوم و6 أشهر:

- 15 يوم: السودان
- 4 أسابيع: قطر
- 3 أشهر: الأردن – فلسطين – السعودية (90 يوما)
- 4 أشهر: اليمن
- 6 أشهر: سوريا – العراق – عمان

وهناك بعض القوانين ذكرت العمال العرضيين ضمن فئات العمال المستثناة من مجال تطبيقها: السودان (المادة 3)، سوريا (المادة 5)، قطر (المادة 3)، اليمن (المادة 3).

* تعريف العمل الموسمي:

العمل الموسمي وقع تعريفه بكونه العمل الذي ينجز في مواسم دورية سنوية: قوانين العمل بكل من الأردن (المادة 2)، السعودية (المادة 2)، سوريا (المادة 1)، فلسطين (المادة 1)، اليمن (المادة 2). وتجدر الإشارة إلى أنّ قوانين كل من الأردن وسوريا واليمن تنص في تعريفها للعمل الموسمي على أنّ مدته لا تزيد على 6 أشهر.

ج- تباين الحماية للعاملين بعقود عمل محددة المدة

نلاحظ تباينا كبيرا ما بين قوانين العمل العربية في مستوى حمايتها للعاملين بعقود عمل محددة المدة وبالأخص في ما يتعلق بحالات اللجوء إلى هذا النوع من العقود وبمدتها القصوى وإمكانيات تجديدها وبحقوق والامتيازات المسندة للعاملين بهذه العقود مقارنة مع نظرائهم من العمال القارين. وبالتالي فإنّ موقف هذه القوانين من الضمانات الواردة بمعايير العمل العربية والدولية سابقة الذكر يختلف كثيرا وهو اختلاف يعكس التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكل دولة.

بعض القوانين العربية تترك المجال واسعا لإبرام عقود العمل محددة المدة وتعطي لأصحاب العمل مرونة كبيرة في التوظيف والتصرف في الموارد البشرية، وقوانين أخرى على العكس من ذلك تماما تضع العديد

من القيود على هذا النوع من العقود حتى يكون التشغيل كقاعدة عامة على أساس عقد العمل غير محدد المدة أي العمل القار الدائم. وهناك مجموعة ثالثة من القوانين اختارت حلا وسطا سعيا منها للتوفيق بين حاجة المنشأة للمرونة وحاجة العمال للحماية.

وفي يلي مقارنة ما بين القوانين العربية حول أهم أشكال الحماية:

1- اشتراط كتابة العقد

تعتبر كتابة عقد العمل من أهم الضمانات للعامل حتى يكون على دراية تامة بحقوقه ويعرف مسبقا شروط وظروف العمل الذي سيتولاه ثم حتى يتمكن من الاحتجاج بما هو مكتوب في حالة نشوب نزاع مع صاحب العمل. وتزداد أهمية الكتابة في حماية العامل بالنسبة لعقود العمل غير النمطية مثل عقد العمل محدد المدة أو عقد العمل لبعض الوقت أو العمل من الباطن.

وسعيا لتيسير إقامة علاقات العمل وحتى لا يعود اشتراط الكتابة بالضرر على العامل نفسه عند غياب العقد المكتوب فقد شجعت معايير العمل العربية على إبرام عقد العمل كتابة دون أن تجعله شرطا لازما لصحة العقد ولذلك اعتمدت الاتفاقيتان العربيتان رقم 1 ورقم 6 بشأن مستويات العمل في المادة 20 بكل منهما صياغة مرنة في الموضوع: "يراعى بقدر الإمكان تحرير عقد العمل كتابة".

جلّ القوانين العربية بدورها لا تشترط أن يكون عقد العمل مكتوبا وتركت إمكانية إبرامه شفاهيا.

ومن القوانين القليلة التي تشترط الكتابة نذكر:

- القانون السوري (المادة 47): يلزم صاحب العمل بتحرير العقد كتابة.
- قانون العمل بجيبوتي (المادة 11): يوجب الكتابة لكل عقد عمل محدد المدة يتجاوز الشهر.
- القانون السوداني (المادة 28): يشترط الكتابة لكل عقد تزيد مدته على 3 أشهر.
- القانون العماني (المادة 21) والقانون البحريني (المادة 19): ينصان على أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة.
- نظام العمل السعودي (المادة 37): يوجب كتابة عقد العمل فقط لغير السعوديين.

ونلاحظ أنّ كل القوانين بما فيها التي تشترط الكتابة تجيز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

2- حالات اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة

غالبية القوانين العربية لا تنص على تحديد للحالات التي يسمح فيها إبرام عقد العمل لمدة معيّنة: الأردن – الإمارات – البحرين – السعودية – السودان – سوريا – عمان – فلسطين – قطر – الكويت – لبنان – مصر – موريتانيا – اليمن.

وبالعكس من ذلك ضببت بعض القوانين العربية الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، مسترشدة في ذلك بإحدى الضمانات المذكورة بتوصية العمل الدولية رقم 166 (البند 3- الفقرة 2 (أ)).

ونذكر من هذه القوانين:

● القانون العراقي (المادة 38 – ثانيا من القانون رقم 37 لسنة 2015): لا يجوز تحديد مدة للعقد "في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة" إلا إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين.

● القانون المغربي (المادة 16 من مدونة الشغل): يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة "في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة".

"وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة في ما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب.

- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية".

وإذا كانت هذه هي القاعدة فإن القانون المغربي نص على إمكانية الاستثناء ولكن في حدود ضيقة وبشروط حيث نص في نفس المادة 16 (الفقرة الأخيرة) أنه "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية".

● القانون الجزائري (المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل): "يمكن إبرام عقد

العمل لمدة محددة (بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي) في الحالات التالية:

- لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة

- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا
- إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع من الهيئة المستخدمة
- تزايد العمل أو أسباب موسمية
- نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها."

وحرصا من المشرّع الجزائري على الالتزام بهذه الحالات، أضاف مادة في نفس القانون (المادة 12 مكرر) تدعو مفتش العمل للتأكد من أنّ عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون.

وأكد نفس القانون في المادة 14 على أنّ عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما ينص عليه هذا القانون يعتبر عقد عمل لمدة غير محدودة.

● قانون العمل بجيبوتي (القانون رقم 133 لسنة 2005):

ذكرت المادة 12 من هذا القانون 7 حالات يمكن فيها التوظيف بعقد عمل محدد المدة:

- العمل الموسمي والمؤقت
- الأشغال المحددة التي لا يتجاوز تنفيذها 6 أشهر
- العمل العرضي
- العمل بالساعة أو باليوم
- الأعمال المرتبطة بمدة الحاضرة أو المهمة
- تعويض عمال متغيبين لفترة محدودة على إثر مرض، ولادة، تدريب
- زيادة عابرة في حجم نشاط المنشأة.

وأكدت المادة 15 من نفس القانون على أنّ كل عقد عمل لا يستجيب لاشتراطات العقد محدد المدة يعتبر عقدا غير محدد المدة.

● القانون التونسي (مجلة الشغل – الفصل 6 – 4):

سعى المشرّع التونسي من خلال الفصل (المادة) 6-4 المضاف بمجلة الشغل عند تعديلها بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إلى التوفيق بين رغبة أصحاب العمل في مرونة التشغيل ورغبة العمال في الحماية من التشغيل الهش (المؤقت).

فمن ناحية نص هذا الفصل في فقرته الأولى على الحالات الاعتيادية التي يمكن فيها إبرام عقد الشغل لمدة معينة وهي تقريبا المذكورة في القانونين الجزائري والمغربي وهي:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
- القيام بأشغال متأكدة لنفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة."

ومن ناحية أخرى نص هذا الفصل في فقرته الثانية على إمكانية إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات الاعتيادية المذكورة في الفقرة السابقة أي في مواطن العمل القارة ولكن إذا توفرت جملة من الشروط: وجود اتفاق بين المؤجر والعامل يبرم وجوبا كتابيا، مدة العقد لا تتجاوز أربع سنوات بما في ذلك تجديده، كل توظيف للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة (اختبار).

بالإضافة إلى هذه الشروط، نصّ نفس الفصل في فقرة ثالثة على المساواة في الأجور بين العاملين بعقود عمل محددة المدة والعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

وقد كان هذا الفصل 4-6 موضوع اتفاق بين أطراف الإنتاج الثلاثة قبل إدراجه بمجلة الشغل كما أدرجت أحكامه في الاتفاقيات المشتركة (العقود الجماعية) القطاعية عند مراجعتها سنة 1996 وبدأ منذ ذلك التاريخ العمل بالمساواة في الأجور بين العمال الوقتيين والعمال القارين وصارت هذه الاتفاقيات تشمل العمال الوقتيين بعد أن كانت أغلبها تستثنيهم من مجال تطبيقها.

3- تجديد عقد العمل ومدته القصوى

يعتبر تحديد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة وعدد مرات تجديده من أهم وسائل حماية العمال من الشطط في استخدامهم بهذا النوع من العقود في غير الحالات التي بطبيعتها تكون لمدة معينة (أي في مواطن العمل القارة).

وقد ورد ذكر هذا الشكل من الحماية في معايير العمل العربية والدولية كما هو مبين أعلاه (في المادة 24 من الاتفاقيتين العربيتين رقم 1 ورقم 6، وفي الفقرة الفرعية 2 (ج) من البند 3 من توصية العمل الدولية رقم 166).

ويختلف كثيرا موقف قوانين العمل العربية بهذا الشأن ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف:

- قوانين تسمح بإبرام عقد محدد المدة دون تحديد للمدة القصوى أو لعدد مرات التجديد:

قوانين كل من عمان، اليمن ومصر (مع الإشارة إلى أن قانون العمل المصري اكتفى بإعطاء العامل المرتبط بعقد تزيد مدته على 5 سنوات الحق في إنهائه دون تعويض عند انقضاء الخمس سنوات: المادتين 104 و106).

قانون العمل الجزائري رقم 90-11 بدوره لا ينص على المدة القصوى وعلى عدد تجديدات العقد محدد المدة ولكن ليس بهدف المرونة وإنما لكونه لا يسمح بإبرام هذا النوع من العقود إلا في الحالات التي ذكرها والتي يكون فيها العمل بطبيعته محدد المدة.

- قوانين تنص على مدة قصوى لعقد العمل محدد المدة ولكنها تسمح بتجديده دون أي تقييد:

قانون الإمارات (4 سنوات قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل مرة واحدة أو أكثر: المادة 38)، القانون القطري (5 سنوات يجوز تجديدها لمدة أو مدد أخرى مماثلة: المادة 40)، القانون الكويتي (5 سنوات ويجوز تجديد العقد بموافقة الطرفين: المادة 30، مع الإشارة إلى أن نفس المادة نصت على مدة دنيا لعقد العمل محدد المدة وهي سنة).

- قوانين تنص على مدة قصوى لعقد العمل محدد المدة بما في ذلك التجديدات وإذا وقع تجاوز هذه المدة يصبح العقد غير محدد المدة:

غالبية القوانين العربية تدخل في هذا الصنف إلا أنها تختلف كثيرا بشأن المدة القصوى، كما أن البعض منها لم يقتصر على تحديد المدة القصوى بل حدّد أيضا عدد مرات التجديد.

وفي ما يلي توزيع لهذه القوانين حسب المدة القصوى:

● سنتين: قوانين كل من جيبوتي (المادة 11: 12 شهر قابلة للتجديد مرة واحدة)، فلسطين (المادة 25: سنتين متتاليتين)، العراق (المادة 38 أولا ورابعا: سنة واحدة وإذا تم تجديد العقد محدد المدة أكثر من مرة واحدة يصبح غير محدد المدة)، المغرب (المادة 17: سنة قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاعات غير الفلاحية وفي حالات معينة فتح مقالة لأول مرة أو انطلاق منتج جديد لأول مرة، 6 أشهر قابلة للتجديد

دون تجاوز السنتين في القطاع الفلاحي)، موريتانيا (المادتين 16 و17: المدة القصوى سنتين بما في ذلك التجديد ولا يجوز تجديد العقد أكثر من مرة وإن تم إبرام أكثر من عقد متتاليين يصبح العقد غير محدد المدة حتى لو كانت تفصل بين هذه العقود فترة تقل عن 3 أشهر – وهناك بعض الاستثناءات لهذه القاعدة العامة مثل العامل الموسمي وعامل الميناء العرضي والعامل المؤقت في قطاع البناء).

● ثلاث سنوات: نظام العمل السعودي (المادة 55-2: إن تعدد التجديد مرتين متتاليتين أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد 3 سنوات بعدها يصبح العقد غير محدد المدة).

● أربع سنوات: تونس (الفصل 6-4، الفقرة 2 من مجلة الشغل)، السودان (المادة 29-2: سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة).

● خمس سنوات: البحرين (المادة 98: يعتبر العقد غير محدد المدة إذا أبرم لمدة تزيد على 5 سنوات أو إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على 5 سنوات)، سوريا (المادة 54-أ: إذا ما زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على 5 سنوات انقلب عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة شريطة أن لا تزيد فترات الانقطاع مجتمعة خلال هذه المدة على أربعة أشهر).

وتجدر الإشارة إلى أنّ مكتب العمل الدولي قد أعدّ تقريراً بعنوان « les formes atypiques d'emploi » (الأشكال غير النمطية للتشغيل)، تمت مناقشته من قبل لجنة خبراء في جنيف بتاريخ 16-19 فيفري 2015. وورد بالفقرة 94 من هذا التقرير جدول (رقم 6) حول المدة القانونية القصوى لعقود العمل محددة المدة بما في ذلك التجديدات في مختلف مناطق العالم.

ويتبيّن من هذا الجدول أنّ غالبية الدول لا تحدد مدة قصوى ومن بينها: كندا، الولايات المتحدة الأمريكية، تركيا، استراليا، النمسا، الدنمارك، افريقيا الجنوبية.

ومن الدول التي تحدد المدة القصوى بسنتين ورد ذكر: ألمانيا، البرازيل، اسبانيا، فرنسا، هولندا، السويد. ومن الدول التي تحدد المدة القصوى بخمس سنوات: الأرجنتين، فنلندا، اليابان، روسيا. أما في الصين وسويسرا حددت المدة القصوى بعشر سنوات.

وورد في الجدول ذكر أغلب الدول العربية بما فيها فلسطين، ولنا ملاحظتين في هذا الصدد:

- المعلومات الخاصة ببعض الدول العربية تحتاج لمزيد التثبيت لأننا لم نجد في قوانين العمل الخاصة بهذه الدول تنصيص على المدة القصوى للعقد محدد المدة وهي: لبنان (سنتين)، الجزائر (3 سنوات)، ليبيا (4 سنوات)، الأردن (5 سنوات).

- المعلومة الخاصة بالعراق خاطئة حيث ورد ذكر هذا البلد ضمن الدول التي ليس لديها تحديد للمدة القصوى في حين أنّ قانون العمل العراقي كما سبق بيانه ينص صراحة (في المادة 38 - أولا ورابعا) على مدة قصوى بسنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

4- تحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد عند الاستمرار في تنفيذه بعد انقضاء مدته:

كما سبق بيانه تنص معايير العمل العربية (في المادة 23 بكل من الاتفاقيتين رقم 1 ورقم 6) على أنّ عقد العمل إذا كان محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.

وقد أخذت أغلب قوانين العمل العربية بهذا المعيار:

الأردن (المادة 15-ج)، الإمارات (المادة 3-39 و 4 والمادة 40)، البحرين (المادة 4-98 و 7)، تونس (الفصل 17)، السعودية (المادة 1-55)، السودان (المادة 2-29)، سوريا (المادة 54-ب والمادة 55-ب)، عمان (المادة 36)، فلسطين (المادة 26)، قطر (المادة 40)، مصر (المادتين 105 و 108)، المغرب (المادة 17 الفقرة الثالثة)، موريتانيا (المادة 16 الفقرة الثالثة).

وذهب قانوننا العمل بالكويت واليمن في اتجاه مخالف حيث نصّا على أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديده اعتبر مجدداً لمدة مماثلة ولا يتحول إذن إلى عقد غير محدد المدة (القانون الكويتي المادة 31، القانون اليمني المادة 2-29).

ولم ترد أحكام خاصة بالموضوع في قوانين كل من الجزائر، جيبوتي، العراق ولبنان.

5- المساواة في الحقوق بين العمال المؤقتين والعمال القارين

أغلب قوانين العمل العربية تركت للأطراف المتعاقدة حرية تحديد شروط العمل للعاملين بعقود عمل محددة المدة على أن لا تكون هذه الشروط مخالفة لقانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له.

بعض القوانين سعت للحد من هذه الحرية بإقرار مبدأ المساواة في الحقوق والمزايا بين العاملين بعقود عمل محددة المدة ونظرائهم من العمال القارين.

وقد ذهبت في هذا الاتجاه القوانين التالية:

- القانون الفلسطيني: تنص المادة 27 على أن يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية.
- القانون التونسي: ينص الفصل 6-4 من مجلة الشغل في الفقرة 3 على أن يتقاضى العملة المنتدبون بعقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقلّ عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
- نظام العمل السعودي: تنص المادة 6 على جملة من الأحكام تنطبق على العامل العرضي والموسمي والمؤقت على غرار العامل الدائم وهي: الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب، الحد الأقصى لساعات العمل، فترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، التشغيل الإضافي، العطلات الرسمية، قواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والتعويض عنها. وتركت نفس المادة الباب مفتوحا لسحب أحكام أخرى من النظام حسب ما يقرره وزير العمل.

6- إنهاء عقد العمل محدد المدة:

ذكرت كل قوانين العمل العربية الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بطبيعته (مثل وفاة العامل أو خروجه إلى التقاعد أو انتهاء مدة العقد) والحالات التي يتم فيها إنهاء عقد العمل إما بمبادرة من صاحب العمل أو بمبادرة من العامل. وتفرّق القوانين بين قطع العقد من أحد الطرفين بسبب خطأ فادح ارتكبه الطرف الآخر والقطع التعسفي الذي ليس له أي مبرر وأوردت غالبية القوانين قائمة بالأخطاء الفادحة التي تبرر إنهاء عقد العمل من أحد طرفيه.

وتأتي الحماية القانونية للعامل القار من القطع التعسفي لعلاقة العمل في طليعة الأسباب التي تجعل أصحاب العمل يفضلون عقد العمل محدد المدة على العقد غير محدد المدة.

ذلك أنّ إنهاء عقد العمل غير محدد المدة (التسريح أو الفصل عن العمل أو الطرد أو الصرف) من جانب صاحب العمل يخضع إلى إجراءات (الإنذار أو الإخطار) وتترتب عنه تكاليف للمؤجر إذا لم يكن مبررا بخطأ فادح أو جسيم من العامل وبالأخص: مكافأة نهاية الخدمة، تعويض الضرر أو غرامة القطع التعسفي لعلاقة العمل، تعويض بعنوان الإخطار إذا لم يحصل أو حصل دون احترام الأجل المحددة بالقانون أو بعقود العمل الجماعية أو الفردية. وغالبا ما تدخل الاتفاقيات الجماعية (المشتركة) تحسينات هامة على المكافآت والتعويضات القانونية الراجعة للعامل، ويعود للقضاء تقديرها إذا لم يقع تحديدها بدقة في القانون

أو العقد الجماعي أو الفردي وهو ما يفسح المجال واسعا للاجتهد وبالتالي يمكن أن تكون لمبادرة صاحب العمل بإنهاء استخدام عامل قار دون موجب تكلفة باهضة.

كل هذه التكاليف يكون صاحب العمل في غنى عنها إذا ما كان عقد العمل مبرما لمدة محددة. فالعقد في هذه الحالة ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه.

وإذا ما تم فسخ عقد العمل محدد المدة من طرف صاحب العمل قبل حلول أجله أو قبل إنجاز العمل المعين، يقتصر التعويض للعامل - وفقا لغالبية القوانين العربية - على أجور المدة المتبقية من العقد وربما أيضا التعويض بعنوان الإخطار إن تم التنصيص عليه في العقد ولم يقع احترامه.

ومن بين القوانين العربية التي ذهبت في هذا الاتجاه نذكر:

القانون الأردني (المادة 26)، القانون التونسي (الفصل 24 من مجلة الشغل)، القانون السوري (المادة 53)، القانون المغربي (المادة 33 من مدونة الشغل).

وإذا كانت هذه هي القاعدة العامة فإن بعض القوانين العربية تضمنت أحكاما خاصة نذكر منها ما يلي:

- قانونا العمل بالإمارات والبحرين: نصا على أنّ تعويض الضرر الحاصل للعامل عن فسخ العقد محدد المدة لا يجاوز مبلغه بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد "أيهما أقصر" وذلك ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك (المادة 115 من قانون الإمارات والمادة 111 ج- د من القانون البحريني). وهذا يعني أنّ تعويض الضرر أقصاه أجر ثلاثة أشهر حتى لو كانت المدة المتبقية من العقد تتجاوز بكثير ثلاثة أشهر.

- قانون العمل اللبناني: ينص في المادة 58 على أنّ الأجراء الذين تم تجديد عقودهم أو استمروا في العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل، يصبح حكمهم في ما يتعلق بتعويضات الصرف كحكم الأجراء الذين لهم عقود لمدة غير معينة.

- بعض القوانين يفهم منها ضمنا أنّ مكافأة نهاية الخدمة يمكن أن تسند أيضا للعامل بعقد عمل محدد المدة إذا ما استمرت خدمته فترة معينة ومنها نذكر قانون الإمارات (المادة 138) والقانون العراقي (المادتين 45 و 43 و).

وينص القانون الكويتي صراحة على استحقاق العامل بعقد محدد المدة مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهت مدة العقد دون أن يتم تجديده (المادة 52-ب).

كما أنّ القانون السوداني ينص صراحة على استحقاق العمال الموسميّين للمكافأة (المادة 62-1: يستحق كل عامل يقوم كل سنة بعمل موسمي لا تقلّ مدته عن ثلاثة أشهر لمكافأة إذا كان مجموع أيام الخدمة الفعلية مع نفس صاحب العمل لا تقلّ عن ثلاث سنوات).

2- العمل بعض الوقت أو لوقت جزئي

1-2 معايير العمل الدولية

ليس هناك معايير عمل عربية خاصة بالعمل بعض الوقت أو لوقت جزئي.

وفي المقابل كان هذا الموضوع محل اهتمام من منظمة العمل الدولية التي اعتمدت بشأنه سنة 1994 اتفاقية مكتملة بتوصية: الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 بشأن العمل بعض الوقت.

وجاءت هذه المعايير لتوفير الحماية للعاملين بعض الوقت بعد الانتشار الواسع لهذا النمط من العمل في العديد من البلدان وخاصة منها الصناعية وتنامي دوره في إيجاد فرص عمل إضافية.

وبالرغم من أهمية هذه المعايير لم تحظ بانخراط واسع حيث لم يصادق على الاتفاقية رقم 175 سوى 16 دولة ليس من بينها أي دولة عربية.

وقد اعتمدت الاتفاقية رقم 175 والتوصية رقم 182 تعريفاً واسعاً للعمل بعض الوقت حيث جاء بالمادة 1- (أ) من الاتفاقية أنّ تعبير "عامل بعض الوقت" يعني "شخصاً مستخدماً تقلّ ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين".

ووردت في هذين الصكين العديد من الضمانات والأحكام الحمائية شملت مختلف الجوانب وبالأخص ما يلي:

أ- حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين كامل الوقت

تدعو الاتفاقية (في المادة 4) الدول الأعضاء لاتخاذ تدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين في ثلاث مسائل أساسية وهي:

- الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال
- السلامة والصحة المهنية
- التمييز في الاستخدام والمهنة

ب- تأجير العاملين بعض الوقت

تدعو الاتفاقية (في المادة 5) الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير لضمان عدم حصول العاملين بعض الوقت، على أجر أساسي يقلّ عند حسابه على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة، عن الأجر الأساسي للعاملين طيلة الوقت المماثلين، عند حسابه وفقاً لنفس الطريقة.

وأضافت التوصية (في البند 10) تمتع العاملين بعض الوقت – على أساس عادل – بالتعويضات المالية المضافة إلى الأجور الأساسية والتي يحصل عليها العاملون طيلة الوقت المماثلون.

ج- الضمان الاجتماعي

تنص الاتفاقية (في المادة 6) على تكيف نظم الضمان الاجتماعي بحيث يتمتع العاملون بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين، ويجوز أن تحدد هذه الظروف بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

وأضافت التوصية (في البند 10) أحكاماً حول التكييفات في نظم الضمان الاجتماعي.

د- الإجازات وإنهاء الاستخدام

تنص الاتفاقية (في المادة 7) على اتخاذ تدابير لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في 4 مجالات:

- حماية الأمومة
- إنهاء الاستخدام
- الإجازة السنوية والعطل مدفوعة الأجر
- الإجازة المرضية

ويجوز تحديد المستحقات النقدية بنسبة ساعات العمل أو الكسب.

ووردت بالتوصية أحكام إضافية تهم مدة العمل والإجازات:

• يحدد عدد ساعات عمل العاملين بعض الوقت وجدولتها مع مراعاة كل من مصالح العمال واحتياجات المنشأة (البند 12)

• تحقق للعاملين بعض الوقت – على أساس عادل وبشروط معادلة بقدر الإمكان – كل أشكال الإجازات الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين وبوجه خاص الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر وإجازات تربية الأطفال (البند 13)

• تطبق على العاملين بعض الوقت، عند الاقتضاء، نفس القواعد المطبقة على العاملين طيلة الوقت المماثلين في ما يتعلق بجدولة الإجازة السنوية والعمل في أيام الراحة المعتادة والعطل العامة (البند 14).

ه- تسهيل الحصول على عمل بعض الوقت

تنص الاتفاقية (في المادة 9) على اتخاذ تدابير لتسهيل الحصول على عمل بعض الوقت يكون منتجا ومختارا بحرية ويلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في المواد من 4 إلى 7 من الاتفاقية.

وتدعو التوصية (في البند 20) إلى أن يمنح العاملون - حيثما تسمح الظروف الوطنية أو الظروف على مستوى المنشأة - الحق في التحويل إلى عمل بعض الوقت في الحالات التي تبرر ذلك مثل الحمل أو الحاجة إلى رعاية ابن صغير أو فرد معوق أو مريض من أفراد أسرة العامل، ثم العودة في ما بعد إلى العمل طيلة الوقت.

و- الانتقال الاختياري للعمل بعض الوقت

تنص الاتفاقية (في المادة 10) على اتخاذ تدابير لضمان أن يكون التحويل من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس "اختياريا".

وتضيف التوصية (في البند 19) أن رفض العامل التحويل من عمله طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس لا يشكّل في حدّ ذاته أساسا صالحا لإنهاء استخدامه.

2.2 قوانين العمل العربية

لم يحظ العمل بعض الوقت باهتمام قوانين العمل العربية. وربما يعود ذلك إلى ضعف الإقبال في الدول العربية على هذا النمط من العمل من قبل العاملين وكذلك العاملات أساسا بسبب ضعف مستوى الأجور وربما أيضا لغياب الإطار القانوني المناسب (في مجالي العمل والضمان الاجتماعي) رغم كون المنطقة العربية تعرف نسب بطالة مرتفعة خاصة لدى الشباب المتعلم ورغم الصعوبات التي تعترض المرأة العربية العاملة في التوفيق بين مستلزمات العمل والواجبات الأسرية المتعددة.

أغلب قوانين العمل العربية لا تتضمن أية إشارة للعمل بعض الوقت أو لوقت جزئي وحتى القوانين التي تعرضت لهذا الشكل من العمل اقتصر على التعريف به، باستثناء القانون التونسي الذي تضمّن تنظيمًا مفصلاً لهذا العمل.

أ- القانون التونسي

تم ضمن التعديلات المدخلة على مجلة الشغل بالقانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إضافة قسم جديد في الباب السادس المتعلق بمدة العمل لغرض تنظيم العمل لوقت جزئي وهو القسم الثالث ويحمل عنوان "العمل لوقت جزئي" ويتضمن 13 فصل (مادة) الفصول 2-94 إلى 14-94 وهي مستوحاة بقدر كبير من معايير العمل الدولية سابقة الذكر.

* تعريف العمل لوقت جزئي (الفصل 2-94):

"يعتبر عملا لوقت جزئي العمل الذي يقع القيام به حسب توقيت عمل لا يتجاوز 70% من توقيت العمل العادي المنطبق على المؤسسة". إذن هناك نسبة قصوى لا يمكن تجاوزها وإلا اعتبر العمل كامل الوقت ولي هناك اشتراط لنسبة دنيا.

وجاء بنفس الفصل أنه بالإمكان اعتماد العمل لوقت جزئي سواء كان عقد العمل لمدة معيّنة أو غير معيّنة.

* كتابة العقد (الفصل 3-94):

يشترط القانون أن يكون عقد العمل لوقت جزئي "كتابيا" وأن ينص بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير ومدة العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

* المساواة في الحقوق والواجبات (الفصل 4-94):

"العاملون لوقت جزئي لهم نفس الحقوق والواجبات التي أقرتها النصوص القانونية والترتيبية والتعاقدية لفائدة العاملين كامل الوقت المستخدمين في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لوقت جزئي".

* الأجور (الفصل 5-94):

يكون أجر العامل لوقت جزئي والمنح التي يستحقها عن الإجازة السنوية خالصة الأجر وأيام الأعياد وعطلة الولادة والطرود (التسريح) متناسبة مع مدة العمل الخاضع لها هذا العامل.

* العمل الإضافي (الفصل 6-94):

يستوجب القيام بالساعات الزائدة (الإضافية) موافقة الطرفين على أن لا يتجاوز عدد هذه الساعات ثلث مدة العمل المضبوطة بعقد العمل وأن لا يفوق مجموع هذه المدة والساعات الزائدة مدة العمل العادية الخاضع لها عامل لكامل الوقت في نفس المؤسسة.

* الضمان الاجتماعي (الفصل 7-94):

يخضع العاملون لوقت جزئي لنظام الضمان الاجتماعي ونظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للتشريع الجاري به العمل.

* الأولوية في الانتقال للعمل لكامل الوقت (الفصل 9-94):

تعطى الأولوية عند تسديد مراكز عمل لوقت كامل شاغرة أو محدثة للعاملين لوقت جزئي الراغبين في الانتقال إلى نظام العمل لكامل الوقت والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.

كما تعطى الأولوية عند تسديد مراكز عمل لوقت جزئي شاغرة أو محدثة للعاملين كامل الوقت الراغبين في الانتقال إلى نظام العمل لوقت جزئي والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.

ولا يمكن أن يكون انتقال العامل من نظام العمل كامل الوقت إلى نظام العمل لوقت جزئي أو العكس إلا بموافقه كتابيا.

* الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت (الفصل 10-94):

العاملون كامل الوقت الذين انتقلوا لنظام العمل لوقت جزئي بسبب الحمل أو لضرورة رعاية طفل يقلّ عمره عن ست سنوات أو فرد من العائلة معاق أو مريض لهم الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت عند توفر شغور في مراكز عمل لوقت كامل تتناسب مع اختصاصاتهم المهنية.

* واجب الإعلام بمراكز العمل الشاغرة (الفصل 11-94):

يتعين على المؤجرين أن يقوموا في الوقت المناسب بإعلام العمال بمراكز العمل لوقت كامل ومراكز العمل لوقت جزئي الشاغرة أو المحدثة بمؤسساتهم.

* تحجير الجمع بين العمل لوقت كامل والعمل لوقت جزئي (المادة 94-12)

* سجّل للعاملين لوقت جزئي (المادة 94-13):

يتعين على المؤجر الذي يشغل عمالا لوقت جزئي مسك دفتر يسجل فيه أسماء العاملين بهذا النظام وعدد ساعات عملهم، ويوضع هذا الدفتر تحت طلب متفقي الشغل (مفتشي العمل).

* العقوبات (الفصل 94-14):

يعاقب على مخالفة الأحكام المنظمة للعمل لوقت جزئي بالعقوبات المنصوص عليها بمجلة الشغل (الفصول من 234 إلى 237).

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ نظام العمل لوقت جزئي تم إقراره في تونس بالنسبة للقطاع العام (الوظيفة العمومية والمنشآت العمومية) منذ سنة 1985 أي أكثر من 10 سنوات قبل تنظيمه بمجلة الشغل للقطاع الخاص سنة 1996، وأخذ تسمية "نظام العمل لنصف الوقت" لكونه يقتضي العمل نصف المدة القانونية.

ب- القانون الجزائري

القانون الجزائري رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تعرّض في مادة واحدة (المادة 13) إلى العمل لوقت جزئي وترك تنظيم هذا الشكل من العمل إلى نص تطبيقي وهو ما تم بالأمر التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997.

أقرّ القانون إمكانية إبرام عقد العمل بالتوقيت الجزئي وعرّف هذا النوع من العمل وحدّد الحالات التي يمكن فيها استعماله. وتناول الأمر التنفيذي إجراءات اللجوء إلى هذا العمل وشكل عقد العمل وحقوق العمال لوقت جزئي.

* تعريف العمل لوقت جزئي (المادة 13 من القانون والمادة 2 من الأمر):

يعتبر عملا بتوقيت جزئي كل عمل تقلّ مدته عن المدة القانونية للعمل ولا يمكن أن يقلّ الوقت الجزئي في أي حال من الأحوال عن نصف المدة القانونية.

نلاحظ أنّ القانون الجزائري حدّد في هذا التعريف النسبة الدنيا (50%) ولم يحدّد النسبة القصوى خلافا للقانون التونسي الذي ذهب في الاتجاه المعاكس (تحديد النسبة القصوى 70% دون تحديد النسبة الدنيا).

* حالات وإجراءات اللجوء إلى العمل لوقت جزئي (المادة 13 من القانون، المواد من 3 إلى 8 من الأمر):

حصر القانون اللجوء إلى العمل لوقت جزئي في حالتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت
- إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

ونلاحظ أنّ المادة 13 من القانون أشارت إلى إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي فقط بالنسبة لعقد العمل لمدة غير محدودة. وتدارك الأمر التنفيذي هذا النقص أو السهو ونص بالفقرة الثانية من المادة 7 على إمكانية قيام المؤجر بتوظيف عمال بتوقيت جزئي لمدة محدودة.

كما نلاحظ أنّ الأمر التنفيذي لا يشترط الكتابة في إبرام عقد العمل بتوقيت جزئي وسمح بالإمكانيتين ولكنه نبّه (في المادة 7) إلى أنه في حالة عدم وجود عقد مكتوب، تعتبر علاقة العمل بتوقيت جزئي قائمة لمدة غير محدودة.

وذكرت المادة 8 المسائل الواجب إرجاعها في عقد العمل بتوقيت جزئي إذا ما كان مكتوباً.

* حقوق العمال لوقت جزئي (المواد من 9 إلى 14 من الأمر):

- المساواة في الحقوق مع العمال كامل الوقت:

نصت المادة 9 من الأمر – وعلى غرار القانون التونسي – على مبدأ انتفاع العمال لوقت جزئي بالحقوق القانونية والتعاقدية المسندة للعمال كامل الوقت.

- الأجور:

تكون أجور العمال لوقت جزئي متناسبة مع أجور العمال الذين لهم نفس المؤهلات ويعملون كامل الوقت في وظيفة مماثلة لدى نفس المستخدم، هذا ما لم يكن هناك اتفاق أفضل (المادة 10). وتسند المنح القانونية والتعاقدية التي يستحقها العمال لوقت جزئي بشكل متناسب مع وقت العمل الفعلي (المادة 11).

- احتساب الأقدمية:

عند تحديد الحقوق المرتبطة بها تحسب مدة الأقدمية للعمال لوقت جزئي كما لو كانوا عمالاً لوقت كامل (المادة 12).

- فترة التجربة أو الاختبار:

لا يمكن أن تكون فترة الاختبار للعمال بتوقيت جزئي أطول من الفترة المطلوبة للعمال بكامل الوقت (المادة 13).

ج- القوانين الأخرى

• قانون جيبوتي: تنص المادة 8 على أن كل عقد - سواء كان لمدة محددة أو غير محددة - يمكن أن يكون لكامل الوقت أو لوقت جزئي.

وتنص المادة 23 على عدد الساعات الإضافية بالنسبة للعامل بعقد غير محدد المدة بتوقيت جزئي: لا تتجاوز 10/1 من المدة الأسبوعية أو الشهرية المذكورة بالعقد.

• القانون السعودي: المادة 2 من نظام العمل (المخصصة للتعريفات) تتضمن تعريفا للعمل لبعض الوقت بكونه "العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل لساعات عمل تقلّ عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يوميا أو بعض أيام الأسبوع".

وخصص نظام العمل بابه السابع للعمل لبعض الوقت لكنه جاء مقتضبا حيث اقتصر على مادتين: المادة 119 تنص على أن العاملين طوال الوقت الذين يتأثرون بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية لا يعدّون عاملين لبعض الوقت، وهذه المادة جاءت منسجمة مع معايير العمل الدولية.

المادة 120 توكل لوزير العمل إصدار القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت وصاحب العمل. وتركت للوزير قرار تحديد أحكام نظام العمل التي تسري على العمال لبعض الوقت، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماتلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل.

• القانون السوري: المادة 1 تتضمن تعريفا واسعا للعمل الجزئي بكونه "العمل الذي تقلّ فيه ساعات العمل اليومية عن ساعات العمل القانونية المنصوص عليها في الباب السابع من أحكام هذا القانون". وقد استثنت المادة 5 من تطبيق أحكام قانون العمل: العاملين في عمل جزئي الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين.

• القانون العراقي: في المادة 1 المخصصة للتعريف ورد تعريف للعمل الجزئي بكونه "العمل الذي يتم في ساعات عمل تقلّ عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في هذا القانون، سواء

كان العمل يؤدي بصورة يومية أو لبعض أيام الأسبوع. وتحتسب ساعات العمل تلك على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في مدة استخدام معيّنة.

وإذا كان هذا التعريف جاء واسعا إلا أنه تم تضييقه في المادة 39- ثانيا التي تنص على أن لا تقلّ ساعات عقد العمل الجزئي عن 12 ساعة ولا تزيد على 24 ساعة في الأسبوع.

ونص القانون العراقي على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال لوقت جزئي والعمال لوقت كامل حيث جاء بالمادة 39-ثالثا: "يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون".

كما أشار إلى قاعدة التناسب في احتساب الحقوق المالية حيث نص في المادة 39 – رابعا على أن "تحتسب الحقوق المالية وأيام الإجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل والأجر".

• القانون العماني: ورد ضمن التعريفات بالمادة 1 تعريف العامل بعض الوقت بكونه "العامل الذي تقلّ ساعات أو أيام عمله العادية عن ساعات وأيام العمل المقررة قانونا".

3- العمل عن بعد

3-1 معايير العمل الدولية

لم تتطرق معايير العمل العربية إلى العمل في المنزل أو العمل عن بعد.

وفي المقابل اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1996 اتفاقية وتوصية في الموضوع وهما اتفاقية العمل الدولية رقم 177 والتوصية رقم 184 بشأن العمل في المنزل.

ووردت في ديباجة الاتفاقية مبررات إصدارها: بالرغم من أنّ عددا كبيرا من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ترسي معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل وتنطبق بالتالي على العمال في المنزل رأى المؤتمر العام للمنظمة أنه بالنظر للظروف الخاصة التي تميز العمل في المنزل يكون من الصواب تحسين تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات على العمال في المنزل واستكمالها بمعايير تراعي السمات الخاصة للعمل في المنزل.

ولم تحظ الاتفاقية إلى حدّ الآن إلا بتصديق 10 دول ليس من بينها أي دولة عربية.

وقد اعتمدت الاتفاقية والتوصية تعريفا واسعا للعمل في المنزل حيث أنه لا يقتصر على منزل العامل بل يشمل أية أماكن أخرى يختارها العامل خارج مكان عمل صاحب العمل.

وفقا للمادة 1 (أ) تعني عبارة "العمل في المنزل" عملا يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل:

- 1- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،
- 2- مقابل أجر،

3- ويؤدي إلى ناتج (منتوج) أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم".

وتضمنت الاتفاقية والتوصية العديد من الأحكام التفصيلية لحماية العاملين في المنزل أو عن بعد ومساواتهم قدر الإمكان بنظرائهم العاملين في المنشأة. ونذكر بالخصوص ما يلي:

أ- سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل

تدعو الاتفاقية (في المادة 3) الدول المصدقة عليها إلى اعتماد سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمي إلى تحسين وضع العمال في المنزل.

ب- المساواة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال

وفقا للمادة 4 من الاتفاقية تعزز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة.

وذكرت نفس المادة بفقرتها 2 المسائل التي تحظى بالأولوية لتعزيز المساواة في المعاملة وعددها ثمانية وهي:

1- حق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في

أنشطتها

2- الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة

3- الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية

4- الأجور

5- الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي

6- الحصول على التدريب

7- الحد الأدنى لسن القبول في العمل

8- حماية الأمومة

ج- السلامة والصحة المهنية للعمل في المنزل

يكتسي موضوع السلامة والصحة المهنية أهمية بالغة للعاملين في المنزل باعتبار بعدهم عن مكان عمل المنشأة وعن الحماية من المخاطر المهنية.

وتنص الاتفاقية (في المادة 7) على انطباق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة، وعلى تحديد الشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

د- تفتيش العمل

تنص الاتفاقية (في المادة 9) على أن يكفل نظام تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، مع إمكانية اتخاذ وتنفيذ تدابير تصحيحية ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، عند انتهاك تلك القوانين واللوائح.

وقد جاءت التوصية رقم 184 المكملة للاتفاقية بعدة إضافات هامة تهدف مزيد حماية العاملين في المنزل أو عن بعد ونذكر من بينها ما يلي:

كتابة العقد: تنص التوصية (البند 5-1) على إبلاغ العامل في المنزل بشروط استخدامه "كتابيا" أو بأي طريقة ملائمة أخرى تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية.

*التزامات لأصحاب العمل لتسهيل الإشراف على العمل في المنزل ومراقبته: ثلاثة التزامات نصّت عليها التوصية في البند 7: إبلاغ السلطة المختصة من قبل أصحاب العمل عندما يسندون عملا في المنزل للمرة الأولى، مسك سجلّ لجميع العمال في المنزل الذين يعطونهم عملا، مسك سجلّ بالعمل المسند إلى كل عامل في المنزل.

* تفتيش العمل (البندين 8 و9): السماح لمفتشي العمل أو غيرهم من الموظفين الآخرين المناط بهم إنفاذ الأحكام السارية على العمل في المنزل، بدخول أجزاء المنزل أو الأماكن الخاصة الأخرى التي يجري فيها العمل.

وفي حالات الانتهاك الخطير أو المتكرر للقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، تتخذ التدابير الملائمة بما في ذلك الحظر الممكن لإسناد عمل في المنزل.

* الحد الأدنى للسن (البند 10): تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام على العمل في المنزل.

* حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية (البندين 11 و12):

● تحديد وإلغاء القيود التشريعية والإدارية أو أي عقبات أخرى أمام ممارسة حق العمال في المنزل في إنشاء منظماتهم الخاصة أو الانضمام إلى منظمات العمال والمشاركة في أنشطتها أو الانضمام إلى الاتحادات النقابية.

● اتخاذ تدابير لتشجيع المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد أحكام وظروف عمل العمال في المنزل.

* الأجور (البند من 13 إلى 18): تناولت التوصية هذا الموضوع بقدر كبير من التفصيل بالنظر لأهميته بالنسبة للعمال عموماً وللعمال في المنزل بشكل خاص.

ومن أهم الأحكام التي وردت في هذا المجال نذكر ما يلي:

● تحديد معدلات دنيا لأجور العمل في المنزل (البند 13)

● اعتماد المفاوضة الجماعية في تحديد معدلات أجور العمال في المنزل. وفي غياب المفاوضة تصدر السلطة المختصة قرارات بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال فضلاً عن المنظمات المعنية بالعمال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمال في المنزل أو يقع اعتماد أي آلية أخرى ملائمة لتحديد الأجور على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية.

وإذا لم يقع تحديد معدلات الأجور بوسيلة من الوسائل سابقة الذكر، تحدد عن طريق اتفاق بين العامل في المنزل وصاحب العمل (البند 14).

● منح العمال في المنزل تعويضاً عما يتحملونه من تكاليف مرتبطة بعملهم مثل التكاليف الناشئة عن استخدام الطاقة والمياه والاتصالات وصيانة الآلات والمعدات وأعمال الصيانة وغيرها من العمليات (البند 16).

● تطبيق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بحماية الأجور على العمال في المنزل (البند 17).

* السلامة والصحة المهنية (البند من 19 إلى 22): هذا الموضوع حظي بدوره باهتمام كبير من التوصية التي أوردت العديد من التفاصيل إضافة لما جاء في الاتفاقية ونذكر من بينها:

● قيام السلطة المختصة بنشر مبادئ توجيهية بشأن لوائح واحتياطات السلامة والصحة التي ينبغي أن يراعيها أصحاب العمل والعمال في المنزل.

• قيام أصحاب العمل بإبلاغ العمال في المنزل بأي مخاطر يعرفونها أو يجب أن يعرفونها وترتبط بالعمل المسند إليهم، والاحتياطات الواجب اتخاذها، وتزويدهم عند الاقتضاء بما يلزم من تدريب.

• مطالبة أصحاب العمل بضمان تجهيز الآلات أو الأدوات أو غيرها من المعدات المقدمة للعمال في المنزل بأجهزة سلامة مناسبة وصيانة هذه الأجهزة، وكذلك تزويد العمال في المنزل بأي معدات ضرورية للوقاية الشخصية (البند 20).

• مطالبة العمال في المنزل بالتقيد بتدابير السلامة والصحة المقررة وبإيلاء عناية معقولة لصحتهم وسلامتهم الشخصية وصحة وسلامة سائر الأشخاص الذين يتأثرون بتصرفاتهم أو إهمالهم في العمل (البند 21).

* ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات (البندين 23 و24):

• يجب أن لا تؤدي المهلة المحددة لإنجاز دفعة من العمل إلى حرمان العامل في المنزل من إمكانية الحصول على فترة راحة يومية أو أسبوعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها سائر العمال.

• تحدد القوانين واللوائح الوطنية الشروط التي يحق بموجبها للعمال في المنزل الاستفادة كغيرهم من العمال، من العطل مدفوعة الأجر والإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المرضية مدفوعة الأجر.

* الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة (البندين 25 و26):

• يتمتع العمال في المنزل بحماية الضمان الاجتماعي. وذكرت التوصية 3 طرق لتأمين هذه الحماية:

(أ) توسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي القائمة لتشمل العمال في المنزل

(ب) تكييف نظم الضمان الاجتماعي لتشمل العمال في المنزل

(ت) إقامة نظم أو صناديق خاصة من أجل العمال في المنزل.

• تنطبق القوانين واللوائح الوطنية في مجال حماية الأمومة على العمال في المنزل.

* الحماية في حالة إنهاء الاستخدام (البند 27):

يتمتع العمال في المنزل بنفس الحماية التي يتمتع بها سائر العمال في ما يتعلق بإنهاء الاستخدام.

* حل المنازعات (البند 28):

تكفل السلطة المختصة وجود آليات لحلّ المنازعات بين العامل في المنزل وصاحب العمل أو الوسيط الذي يستخدمه صاحب العمل.

2-3 القوانين العربية

لم تتعرض قوانين العمل العربية إلى العمل عن بعد أو العمل في المنزل باستثناء القوانين التالية:

أ- القانون المغربي

يعتبر أكثر القوانين العربية حماية للعمال في المنزل حيث نصّت مدوّنة الشغل في المادة 2 على أنّ أحكامها تسري على "الأجراء المشغّلين بمنزلهم". فلم تخضعهم إلى نظام خاص أو تستثنّيهم من بعض أحكامها، كما اعتمدت تعريفا واسعا للعمال في المنزل حيث نصت في مادتها 8 على اعتبار "أجراء مشغّلين بمنزلهم" كل من يتوفّر فيهم الشرطان التاليان:

1- "أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدّوا، لقاء أجر، شغلا لحساب مقاوله واحدة أو عدة مقاولات.

2- أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين."

وذلك دون النظر إلى أية اعتبارات أخرى قد تشكك في صفة "الأجير" وتعطيهم ربما صفة "العامل المستقل" وقد ورد ذكر هذه الاعتبارات بالتفصيل وهي:

- وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم
- اشتغالهم أو عدم اشتغالهم مباشرة واعتياديا تحت إشراف مشغلهم
- المحل الذي يعملون فيه والمعدّات التي يستعملونها ملكا لهم أو لا
- كونهم يقدّمون، إلى جانب عملهم، كلا أو بعضا من المواد الأولية التي يشتغلون بها
- مصدر تزودهم بالمواد الأولية

ب- القانون الجزائري

نص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل في مادته 4 على اتخاذ أحكام خاصة عن طريق التنظيم لتحديد نظام علاقات العمل بالنسبة لبعض الفئات من العمال من بينهم العمال في المنزل. وقد صدر تطبيقا لهذه المادة أمر تنفيذي رقم 97-474 بتاريخ 8 ديسمبر 1997 يضبط النظام الخاص لعلاقات العمل للعمال في المنزل.

وورد في هذا الأمر (المادة 2) تعريف للعامل في المنزل أقلّ توسعا من التعريف المعتمد في مدوّنة الشغل المغربية: له صفة العامل في المنزل كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج مواد أو تقديم خدمات أو تحويل مقابل أجر لحساب صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل ويتولى إنجاز نشاطاته بمفرده أو

بمساعدة أفراد أسرته دون الاستعانة بأجراء ويقتني هو شخصيا أو من صاحب العمل بالكل أو ببعض من المواد الأولية وأدوات العمل بدون أية وساطة.

كما عرّف الأمر صاحب العمل في المنزل وحملته واجب إعلام مؤسسة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل ومسك سجّل يتضمن أسماء العمال في المنزل ودفتر تدوّن فيه بيانات عن الأعمال الموكولة للعمال في المنزل وتأجيرها.

وتضمّن الأمر أحكاما حمائية للعمال في المنزل مستوحاة من معايير العمل الدولية وتتعلق بأربع مجالات: الصحة والسلامة المهنية، الأجور، الإجازة السنوية، الضمان الاجتماعي.

- الصحة والسلامة المهنية (المادة 7): يحجّر على صاحب العمل تكليف العامل في المنزل بأي عمل تستعمل فيه مواد مضرّة أو خطيرة على صحة وسلامة العامل نفسه أو أسرته أو تكون لها آثار سلبية على البيئة.

- الأجور (المادة 8): يحتسب أجر العامل في المنزل على أساس المقاييس المعمول بها في المهن المشابهة. وفي كل الحالات لا يمكن أن يقلّ تأجير العامل في المنزل عن الأجر الأدنى المضمون.

- الإجازة مدفوعة الأجر (المادة 9): ينتفع العامل في المنزل الذي يشتغل مع نفس صاحب العمل مدة لا تقل عن 6 أشهر بمنحة (علاوة) بعنوان إجازة مدفوعة الأجر يقع احتسابها على أساس أجر يومي عن كل شهر من العمل المنجز.

- الضمان الاجتماعي (المادة 10): ينتفع العامل في المنزل بالأحكام القانونية النافذة في مجال الضمان الاجتماعي.

كما نص الأمر على التزامات للعامل في المنزل (في المادتين 11 و12): الالتزام بتعليمات صاحب العمل في إنجاز عمله وعدم الدخول في منافسة يمكن أن تلحق ضررا بصاحب العمل والمحافظة على السر المهني.

ج- القانون التونسي

تعرضت مجلة الشغل للعمل في المنزل ولكن فقط بالفصل 159 بمناسبة تناولها موضوع تمثيل العملة بالمؤسسات وبهدف احتساب العمال في المنزل الذين تتوفر فيه الشروط ضمن عمال المؤسسة التي يعملون لفائدتها ويدخلون بالتالي في عدد العمال المطلوب لتكوين "اللجنة الاستشارية للمؤسسة".

وجاء تعريف العامل في المنزل بهذا الفصل شبيها بما ورد في النص الجزائري.

وفقا لهذا الفصل يعتبر "عاملا" العامل الذي يعمل بمنزله ويتوفر فيه الشرطان الآتيان:

- إنجاز عمل كلف به سواء مباشرة أو بواسطة بمقابل جملي لفائدة مؤسسة أو عدة مؤسسات صناعية أو تجارية أو تقليدية مهما كان نوعها.
- الاستعانة بأحد الزوجين أو بالأولاد الموجودين تحت كفالته ودون الاستعانة بغيرهم.

وذلك بقطع النظر عن وجود صلة قانونية بينه وبين مؤجره أو مراقبة مباشرة وعادية من طرف مؤجره أم لا، وبتقطع النظر عن كون المحل الذي يعمل به والجهاز الذي يستعمله هما على ملكه أو لا وهل أنه هو الذي يقتني المواد الأولية لعمله أم لا وسواء كانت المواد المستعملة من إنتاج العامل جزئيا أو كليا أو بيعت له من طرف من يسلمه العمل أو من مزود عيَّنه هذا الأخير.

كما يشترط الفصل لاعتبار العمال في المنزل من عمال المؤسسة قيامهم بصفة منتظمة بأشغال بالمنزل سواء بشكل مستمر أو في بعض فصول السنة. وفي صورة ما إذا توفرت الشروط سابقة الذكر تجاه عدة مؤسسات فإنهم يعتبرون ملحقين بالمؤسسة التي أعطتهم أكثر أجرا خلال السنة السابقة لتكوين اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الخاتمة: توصيات

- 1- دعوة الدول العربية إلى القيام بالبحوث والدراسات وجمع البيانات حول أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية قصد التعرف بصفة دقيقة على واقع هذه الأنماط ومتابعة تطورها وتقييم مساهمتها في التشغيل وأثارها على علاقات العمل.
- 2- تنظيم أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي في الدول العربية بشكل يوفّق بين حاجة المؤسسات الاقتصادية (المنشآت) لإحكام التصرف في مواردها البشرية وتعزيز قدراتها التنافسية من جهة وحاجة العمال للاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية وضمان العمل اللائق من جهة أخرى. (وبصفة خاصة: العمل عن بعد والعمل في المنزل، العمل لبعض الوقت أو لوقت جزئي، العمل من الباطن أو بالمناولة، مؤسسات العمل الوقتي).
- 3- تشجيع الحوار بين أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية حول أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية للبحث في السبل الكفيلة بالاستفادة أكثر من إيجابيتها وتجنّب سلبياتها.
- 4- تيسير وتكثيف استعمال التكنولوجيات الحديثة للاتصال والمعلومات في مجال العمل بالدول العربية والتعريف بفرص التشغيل التي تتيحها للشباب العربي المتعلم وتعزيز دور مختلف وسائل الإعلام بهذا الشأن.
- 5- تعزيز دور إدارات العمل العربية تجاه أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية وبشكل خاص:
 - الإدارات المعنية بتيسير وتحسين الاستفادة من فرص العمل التي تتيحها تلك الأنماط: مكاتب التشغيل، مراكز التدريب المهني.
 - الإدارات المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال: جهاز تفتيش العمل، إدارة السلامة والصحة المهنية، مؤسسات الضمان الاجتماعي.
- 6- دعم التدريب المستمر في القطاعين العام والخاص لفائدة العاملين في أنماط العمل الجديدة بهدف مواكبتهم لتطور أساليب ووسائل العمل وتحسين استفادتهم من التكنولوجيات الحديثة.
- 7- إحداث الأقطاب التكنولوجية والفضاءات التي توفر المكان المناسب وأدوات العمل للشباب المتعلم الراغب في العمل عن بعد مع المؤسسات الوطنية أو الأجنبية.
- 8- رصد الإمكانيات التي تتيحها بعض أنماط العمل (مثل العمل عن بعد والعمل في المنزل والعمل لوقت جزئي) وتكنولوجيات الاتصال الحديثة (مثل الانترنت) للفئات الخصوصية من العمال كالمعوقين والمرأة الريفية والنساء ربات الأسر والعمل على الاستفادة من هذه الإمكانيات.

9- تكثيف حملات المراقبة لنشاط مؤسسات العمل من الباطن أو بالمناولة ومكاتب التشغيل الخاصة ومؤسسات العمل الوقتي لتأمين التزامها بتشريعات العمل والضمان الاجتماعي وحماية العمال من الاستغلال والمتاجرة (السمسرة) باليد العاملة.

10- دعوة منظمة العمل العربية إلى إصدار أداة قانونية (اتفاقية أو توصية) لتنظيم استخدام أنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية وحماية العاملين في هذه الأنماط، ومن شأن هذه الأداة مساعدة الدول العربية على تطوير تشريعاتها في الموضوع.

مرفق

التصديقات على اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات العلاقة بأنماط العمل الجديدة أو غير التقليدية

1- اتفاقيات العمل العربية

* الاتفاقية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل:

9 تصديقات: الأردن – السودان – سوريا – العراق – فلسطين – لبنان – ليبيا – مصر – المغرب

* الاتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة":

4 تصديقات: السودان – سوريا – فلسطين – مصر

* الاتفاقية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين:

3 تصديقات: العراق – فلسطين – مصر

2- اتفاقيات العمل الدولية

* الاتفاقية رقم 158 بشأن التسريح (إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل)، 1982:

36 دولة مصدقة منها دولتين عربيتين: المغرب – اليمن

* الاتفاقية رقم 175 بشأن العمل بعض الوقت، 1994:

16 دولة مصدقة ليس من بينها أي دولة عربية

* الاتفاقية رقم 177 بشأن العمل في المنزل، 1966:

10 دول مصدقة ليس من بينها أي دولة عربية

* الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، 1997:

32 دولة مصدقة منها دولتين عربيتين: الجزائر – المغرب