

المؤسسة العربية لخبراء الحماية الاجتماعية

قوانين العمل في الدول العربية

دراسة مقارنة

تعد قوانين العمل من أبرز الركائز التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال في مختلف الدول، وهي انعكاس مباشر للسياسات الاجتماعية والاقتصادية التي تنتهجها الدولة. ومع تزايد الاهتمام العالمي بحقوق الإنسان، وحقوق العمال على وجه الخصوص، لا سيما في ظل التغيرات البيئية والمناخية وانتشار أماط العمل الجديدة بما فيها العمل المرن والهش والعمل عن بعد والعالم عبر المنصات الإلكترونية وغيرها، وشروع وانتشار الاقتصاد غير المنظم وزيادة أعداد العمالة غير المنتظمة، بات من الضروري دراسة مدى توافق التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية وال العربية المنظمة للعمل والمؤطرة لحقوق العمال وأصحاب العمل ومدى تأثير الدور الذي تمارسه الدولة في استقرار وتنمية علاقات العمل داخل المجتمع ، وعلى رأسها اتفاقيات منظمة العمل الدولية واتفاقية العمل العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية ، حيث تتناول تلك المعايير، أدنى مستويات الحماية المتعلقة بموضوعات العمل وحقوق العمال، التي لا يجوز النزول عنها، كما تتناول الواقع والتحديات المستجدة التي يواجهها العمال في عالم متغير، لتسهم بدورها في ترسیخ مبدأ تكافؤ الفرص من أجل منافسة عادلة.

ويشمل الحق في العمل حق كل فرد في أن تتح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وعلى كل دولة أن تقوم باتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق¹. وتقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل فرد في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية².

ويسمى الحق في العمل في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما يسمى، في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الإنسان والاعتراف به داخل المجتمع.

ويعد الحق في العمل أساساً لـ إعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة. ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية.

¹ المادة 6 / 1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

² المادة 7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وتلتزم الدول لدى الإعمال التدريجي لهذا الحق بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفنى، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز فرص العمل المنتج. كما يتعين على الدول أن تكفل عدم ممارسة التمييز فيما يتعلق بجوانب العمل كافة.

فثمة صلة وثيقة تربط بين الحق في العمل -من جهة- والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية من جهة ثانية. لذلك ينبغي على الدول أن تكفل أجور عادلة، واحترام مبدأ الأجور المتساوي مقابل العمل متساوي القيمة، كما ينبغي ضمان حصول العمال على حد أدنى للأجور يكفل تأمين مستوى معيشى لائق لهم ولأسرهم. علاوة على ذلك، لا بد أن يتمتع العاملون بظروف عمل آمنة وصحية لا تمس كرامتهم الإنسانية. ويجب تحديد عدد ساعات معقول من العمل إلى جانب تمتع العمال بالراحة وأوقات فراغ والحصول على إجازات دورية مدفوعة الأجر. كما يحق للعاملين التشارك فيما بينهم في منظمات تدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين شروط وظروف عملهم، وممارسة التفاوض الجماعي من أجل تحسين ظروف العمل وتعزيز مستويات المعيشة.

وقد قدمت لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام (رقم 18)³، إرشادات مفصلة للدول بشأن التزاماتها باحترام الحق في العمل وحمايته والوفاء به. كذلك أشارت اللجنة إلى أن هذا الحق يتضمن السمات المترابطة والأساسية التالية:

- التوافر: يتعين على الدول أن تكفل توافر الخدمات المتخصصة لمساعدة الأفراد في تحديد فرص العمل وإيجاد الوظائف;
- إمكانية الوصول: تنطوي إمكانية الوصول إلى العمل، على ثلاثة عناصر أساسية هي: عدم التمييز، والوصول المادي، والوصول إلى المعلومات. تحظر ممارسة أي تمييز في إمكانية الحصول على عمل والاستمرار فيه. وينبغي للدول أن تكفل الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تسهل الوصول المادي إلى أماكن العمل، لاسيما وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية. كذلك يحق لكل فرد التماس المعلومات المتعلقة بفرص العمل والحصول عليها ونقلها.
- المقبولية والجودة: يتالف الحق في العمل من عدة مقومات مترابطة، نذكر منها الحق في اختيار العمل والقبول به بحرية، والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومواتية، لاسيما شروط العمل التي تكفل السلامة، والحق في تكوين النقابات.
- الحق في العمل حق شخصي يتمتع به كل فرد وهو في نفس الوقت حق جماعي. ويشمل جميع أشكال العمل، الحر منه أو المأجور على حد سواء.

³ الحق في العمل، التعليق العام (رقم 18)، اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الخامسة والثلاثون، جنيف، ٢٥-٧ نوفمبر ٢٠٠٥

ويجب أن يكون العمل، عملاً لائقاً، والعمل اللائق هو العمل الذي يراعي حقوق الإنسان الأساسية، فضلاً عن حقوق العمال من حيث شروط العمل والسلامة والأجر والحق في الحماية الاجتماعية. كما أنه عمل يوفر دخلاً يسمح للعمال بإعالة أنفسهم وأسرهم، ومراعاة سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم عملهم. وهو ما أكد عليه الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة(2030-2015) والمعني بتعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي المستدام.

وفي هذا السياق فقد كان هناك اهتماماً متزايداً من جانب الدول العربية بتحديث وتطوير قوانين العمل لديها، بما يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة وتغيرات سوق العمل. وفي ظل هذا التطور، تبرز أهمية الدراسة المائلة لاظهار مدى تواافق هذه التشريعات مع الاتفاقيات الدولية والعربية . حيث صدقت مصر على عدد 64 اتفاقية دولية عربية ، بينما الامارات قد صدقت على عدد 9 اتفاقيات دولية و 2 عربية والكويت صدقت على عدد 19 اتفاقية دولية و 2 عربية وكذلك السعودية حيث صدقت على عدد 19 اتفاقية دولية و 2 عربية، بينما قطر صدقت على عدد 6 اتفاقيات دولية .

وتكون أهمية مقارنة تشريعات العمل في كوكها من الركائز الأساسية التي يقوم عليها استقرار المجتمعات الحديثة وتنميتها. فهي ليست مجرد قواعد تنظيمية تضبط العلاقة بين صاحب العمل والعامل، بل تمثل إطاراً تشريعياً شاملأً لحماية حقوق الإنسان في بيئه العمل، وضمان العدالة والحماية الاجتماعية، وتحقيق التوازن بين أطراف العلاقة الإنتاجية حيث تبع أهمية هذه التشريعات من دورها في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية على أساس من العدالة والإنصاف، بما يحقق بيئه عمل مستقرة ومحفزة للإنتاج. فالعقد العادل، وظروف العمل الملائمة، والحماية من الفصل التعسفي، والتأمين الاجتماعي، والتدريب المهني، كلها عوامل تسهم في تحقيق الكرامة الإنسانية للعامل، وتزيد من مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات الاقتصادية. ذلك أن وجود قانون عمل فعال وعادل يُعد أداة رئيسية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، كما تعد التشريعات العمالية العادلة من مقومات جذب الاستثمار، لأنها توفر مناخاً قانونياً واضحاً ومستقراً يطمئن المستثمرين على استدامة النشاط الاقتصادي، ويقلل من المخاطر المرتبطة بتغيرات سوق العمل. لذا، فإن بناء قوانين وتشريعات عمل متوازنة، تُراعي متطلبات التنمية وحقوق الإنسان والمعايير الدولية، أصبح ضرورة وطنية وإقليمية لتحقيق نمو شامل ومستدام.

تنطلق هذه الدراسة من رصد تشريعات العمل الوطنية في خمس بلدان عربية، هي: مصر والإمارات والكويت وال السعودية وقطر، ومدى تواافق تلك التشريعات مع معايير العمل الواردة في اتفاقيات العمل الدولية باعتبارها المرجعية الرئيسية في تدشين العمل اللائق وإقرار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واتفاقيات العمل العربية والتي تمثل الإطار العربي المشترك لتوحيد المعايير والتوجهات التشريعية.

ومن ثم تنقسم تلك الدراسة إلى:
أولاً: هدف الدراسة.

ثانياً: أهمية مرجعية الاتفاقيات الدولية والعربية لقياس مدى امتثال القوانين الوطنية للاحتفاقيات الدولية والإقليمية.

ثالثاً: المنهجية المتبعة في الدراسة.

رابعاً: موضوعات الدراسة

خامساً: نتائج الدراسة والخاتمة

أولاً: أهداف الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى :

- رصد ومقارنة تشريعات العمل في خمسة من البلدان العربية
- تحليل وتقييم مدى امتثال التشريعات الوطنية في هذه الدول (مصر، السعودية، قطر، الكويت، الإمارات) مع اتفاقيات العمل الدولية والعربية، مع التركيز على المبادئ الأساسية لحقوق العمل، والحماية الاجتماعية، وشروط العمل اللائق، والمساواة وعدم التمييز
- تنمية الوعي العربي لأهمية امتثال التشريعات الوطنية في البلدان مع الاتفاقيات الدولية وذلك لضمان بيئة عمل مستقرة ومتوازنة وجاذبة للاستثمار وتكلف تحقيق العدالة بين أطراف علاقة العمل .
- تعزيز الحماية القانونية للعمال، فمع التوسع في استخدام أنماط العمل الجديدة، وازدياد العمالة الوافدة في أغلب دول الخليج، بات من الضروري تقييم مدى كفاية الحماية التي توفرها القوانين الوطنية للعمال، خاصة للفئات الأكثر هشاشة كالنساء والعمال الأجانب وذوي الإعاقة.
- رصد الإصلاحات التشريعية الحديثة. حيث شهدت معظم هذه الدول تطورات ملحوظة في قوانين العمل، سواء من حيث تحديث نصوصها لمواكبة المتغيرات الاقتصادية أو تحسين تصنيفاتها في المؤشرات الدولية لسهولة ممارسة الأعمال وحماية العمال. ق العمل .

- توفير مرجعية لصناعة السياسات. وذلك من خلال تسليط الضوء على أفضل الممارسات، ورصد التغيرات التشريعية، يمكن لهذه الدراسة أن تشكل أداة مرجعية لصناعة القرار في تطوير السياسات التشريعية بما يحقق التوازن بين متطلبات سوق العمل وضمانات الحماية الاجتماعية.

ثانية: أهمية اتفاقيات العمل الدولية والعربيّة كمعايير لامثال للقوانين الوطنية.

عند البحث في مدى امثال التشريعات الوطنية للاحتجاجات الدوليّة يكون من الأهمية بمكان أن نوضح معايير وطبيعة تلك المراجعات الدوليّة والإقليميّة لقياس مدى امثال القوانين الوطنيّة لما ورد بتلك المعايير، لا سيما تلك الاحتجاجات التي تم التصديق عليها من جانب الدول محل الدراسة معايير منظمة العمل الدوليّة.

حرصت منظمة العمل الدوليّة -منذ نشأتها- على إنتاج منظومة من الصكوك القانونيّة على شكل اتحاديات -معاهدات دوليّة تصبح ملزمة قانوناً للدول التي تصادق عليها- أو على شكل توصيات -توجيهات لتحسين عالم العمل لكنها غير ملزمة.

وتتناول المعايير التي تصدر عن منظمة العمل الدوليّة، أدنى مستويات الحماية المتعلقة بمسائل العمل وحقوق العمال، التي لا يجوز التزول عنها، كما تتناول الواقع والتحديات المستجدة التي يواجهها العمال في عالم متغيّر، لتسهم بدورها في ترسیخ مبدأ تكافؤ الفرص من أجل منافسة عادلة.

وقد جرى تطوير معايير العمل الدوليّة لدى المنظمة باتباع مسار فريد من نوعه استدعي تضافر جهود الحكومات والعمال وأصحاب العمل في العالم أجمع. وقد أصدرت المنظمة حتى حقّ الان، 190 اتفاقية، و206 توصية، و6 بروتوكولات.

وتتميز منظمة العمل الدوليّة بـ هيكل ثلاثي فريد من نوعه يجمع ممثلي 187 دولة من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. ودخلت مصر في عضوية منظمة العمل الدوليّة منذ العام 1936، وتأسّس مكتب قطري لمنظمة العمل في القاهرة منذ عام 1959. وقد صدّقت مصر على 64 اتفاقية، تشمل اتفاقيات الأساسية الثمانية. للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

اما دولة الإمارات العربيّة المتّحدة انضمت رسميّاً إلى منظمة العمل الدوليّة (ILO) في 25 أبriل 1972 وصادقت الامارات على تسع اتفاقيات من بينها ستة اتفاقيات أساسية وبحسب الموقع الرسمي لـ ILO ، فإن المنطقة العربيّة تخدمها "المكتب الإقليمي للدول العربيّة" في بيروت، لبنان، وهو يغطي اتفاقيات واحده للحكومة وعدد 2 اتفاقية تقنية ي الدول العربية كافية بما فيها الإمارات وقطر بينما انضمت المملكة العربيّة السعودية رسميّاً كدولة عضو في منظمة العمل الدوليّة (ILO) في 12 يناير 1976 وصادقت السعودية على 19 اتفاقية دولية، حسب سجل العضوية الرسمي للمنظمة وفيما يخص دولة الكويت فقد ناضمت دولة الكويت رسميّاً إلى منظمة العمل الدوليّة (ILO) في 13 يونيو 1961 وصادقت على 19 اتفاقية دولية ما بين

اتفاقيات أساسية وتقنية وحوكمة، بينما انضمت دولة قطر رسمياً إلى منظمة العمل الدولية عام 1972 حسب سجل عضوية المنظمة الرسمي تمتلك قطر مكتب مشروع رسمي تابع لمنظمة العمل الدولية في الدوحة: تم افتتاحه في 30 أبريل وصادقت قطر على ستة اتفاقيات دولية بينها 5 اتفاقيات أساسية 2018 وقد صنف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أربع قضايا في عداد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يجب أن تلقى الحماية التي نصت عليها الاتفاقيات الثمان الأساسية، وما انبثق عنها من توصيات وبروتوكولات، وهي:

1-الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛ (الاتفاقيتان رقم ٨٧، ورقم ٩٨)؛

2-القضاء على كل أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ (الاتفاقيتان رقم ٢٩ ، ورقم ١٠٥)؛

3-القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ (الاتفاقيتان رقم ١٣٨ ، ورقم ١٨٢)؛

4-القضاء على كل أشكال التمييز في العمل؛ (الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ، ورقم ١١١).

وتشكل تلك المبادئ ركيزة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998). ويلزم هذا الإعلان الدول –أعضاء المنظمة- باحترام المبادئ والحقوق المرتبطة بتلك الفئات الأربع وتعزيزها، سواء صادقت أو لم تصادر على الاتفاقيات ذات الصلة.

وقد أضاف مؤتمر العمل الدولي في سنة 2022، بدورته (رقم 110)، اقتراحاً بتعديل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)، ليشمل ظروف عمل آمنة وصحية (السلامة والصحة المهنية). الاتفاقيتان 155 و183.

كما صنف مجلس الإدارة انتلباً من إعلان العدالة الاجتماعية (2008)، أربع اتفاقيات أخرى باعتبارها "اتفاقيات الإدارة السديدة (الرشيدة)" أو اتفاقيات ذات أولوية، وهي:

- الاتفاقية (رقم ١٢٢)، اتفاقية سياسة العمالة، 1964؛
- الاتفاقية (رقم ٨١)، اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، 1947؛
- الاتفاقية (رقم ١٢٩)، اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، 1969؛
- الاتفاقية (رقم 144)، اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976.

اضافة عن منظمة العمل العربية

منظمة العمل العربية هي إحدى المنظمات المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية، تأسست في 12 يناير 1965، وتُعد أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، وتنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظمية، إيماناً بأهمية تكافف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة وداعمة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أساس متينة وسليمة ضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، وتنفرد بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظمية، إيماناً بأهمية تكافف أطراف الإنتاج في الوطن العربي. وجاء انضمام الدول محل الدراسة للمنظمة كالتالي:- جمهورية مصر العربية اضمت عا 1966 المملكة العربية السعودية انضمت عام 1976 امارة قطر انضمت عام 1972 دولة الكويت انضمت عام 1968 دولة الامارات العربية انضمنت عام 1972 <https://alolabor.org>

ثالثاً: المنهجية

في ضوء التباين والتقارب الذي تشهده التشريعات العمالية في الدول العربية، جاءت هذه الدراسة لتقديم تحليلًا مقارنًا لقوانين العمل في كل من: مصر، الإمارات، الكويت، المملكة العربية السعودية، ودولة قطر، بهدف الوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينها، وتقدير مدى اتساق هذه التشريعات مع المعايير الدولية للعمل، وعلى رأسها اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وقد استندت الدراسة إلى منهجية تحليلية مقارنة متعددة المحاور، تراعي الخصوصيات التشريعية لكل دولة، وتلتزم في الوقت ذاته بالمعايير العلمية والمنهجية المتعارف عليها في الدراسات القانونية المقارنة. وتمثلت هذه المنهجية في عدة خطوات تكاملية، بدءاً من جمع وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة، مروراً بتصنيفها وفق محاور فنية محددة، ثم إجراء المقارنة الموضوعية، وانتهاءً باشتراك النتائج والتوصيات. وقد تم تحديد عدد من المحاور الجوهرية للمقارنة، مثل: عقود العمل، الأجر، ساعات العمل، الإجازات، حقوق المرأة، عمل الأطفال، وتشغيل ذوي الإعاقة، وغيرها من الموضوعات التي تشكل الأساس في العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وقد جرى تحليل كل محور من خلال عرض نصوص القوانين في الدول محل الدراسة، ومقارنتها معًا، ثم تقديمها في ضوء الاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة. وتم الاعتماد في ذلك على مصادر أولية تشمل النصوص القانونية الرسمية المحدثة، والاتفاقيات الدولية والعربية المصادق عليها، وكذلك مصادر ثانوية مثل الكتب القانونية، والدراسات الأكاديمية، والتقارير الصادرة عن منظمات العمل الدولية والعربية. وتُعد هذه المنهجية أداة فعالة لكشف مواطن القوة والقصور في التشريعات، كما تتيح اقتراح نماذج تشريعية مثل ي يمكن أن تسترشد بها الدول في تطوير قوانينها بما يتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، وضمان العمل اللائق والحماية الاجتماعية لجميع العاملين.

رابعاً: موضوعات الدراسة

بناءً على ما سبق ، فإن هذه الدراسة تتناول عرضاً تحليلياً ومقارناً لأبرز جوانب قوانين العمل في الدول المذكورة، تشمل، مع تقييم مدى توافقها مع الاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة، بعرض تقديم توصيات عملية تسهم في مواهمة التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية والعربية وتعزيز العدالة في سوق العمل العربي، وتشمل هذه الموضوعات:

- 1 أحکام تشغيل النساء
- 2 أحکام تشغيل الاطفال
- 3 أحکام تشغيل الأجانب
- 4 أحکام تشغيل ذوي الإعاقة
- 5 أحکام عقد العمل
- 6 الأجر
- 7 ساعات العمل وفترات الراحة
- 8 الإجازات
- 9 انقضاء علاقة العمل

خامساً: مصادر الدراسة

- مصر: قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 والقرارات الوزارية الصادرة نفاذًا له.
<https://www.manpower.gov.eg>
- الإمارات: مرسوم بقانون اتحادي بشأن تنظيم علاقات العمل رقم 33 لسنة 2021

- 1541 <https://uaelegislation.gov.ae/ar/legislations/>
- الكويت: قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الاهلي.
<https://e.gov.kw/sites/kgoorabic/Pages/Business/InfoSubPages/LawsAndRegulations.aspx>
 - السعودية: مرسوم ملكي رقم م 51 بتاريخ 23 / 8 / 1426هـ
<https://www.hrsd.gov.sa>
 - قطر: قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل 14 / 2004
<https://www.mol.gov.qa/ar/pages/default.aspx>
 - اتفاقيات منظمة العمل الدولية
<https://www.ilo.org>
 - اتفاقيات منظمة العمل العربية
<https://alolabor.org>

أولاً: أحكام تشغيل النساء

الأحكام العامة بشأن تشغيل النساء:

- حظر التمييز.
- الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وتنظيم عملهم ليلاً.
- إجازة الوضع ورعاية الطفل، وفترات راحة لإرضاع طفلها.

• أولاً: حظر التمييز:

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>مادة (53): تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز.</p> <p>ويستحق كافة العاملين من الذكور والإثاث أجرًا متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية.</p>	<p>مادة (4) فقرة (4): تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل اذا كانت تقوم بذات العمل ، أو عمل آخر ذو قيمة متساوية .</p>	<p>مادة (26): تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت قيامها بذات العمل بنفس العمل .</p>		<p>المادة (93): تمنح المرأة العاملة أجراً متساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتحتاج لها ذات فرص التدريب والترقى.</p>	<p>الاتفاقية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة.</p> <p>مادة (2): يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة ، في كافة مجالات العمل ، عند تساوي المؤهلات والصلاحية . و ضمان مساواه المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل</p>	<p>الاتفاقية رقم 111: اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة،</p> <p>مادة (5): لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى المقصد منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يعترف عموماً بأنهم في حاجة إلى حماية او مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس او السن</p>

او العجز او المسؤوليات العائلية او المستوى الاجتماعي او الثقافي .						
---	--	--	--	--	--	--

التعليق :

يتضح من الجدول وجود اتساق قانوني ملحوظ بين التشريعات في " مصر - الامارات - الكويت - قطر " بالإضافة إلى اتفاقية العمل العربية واتفاقية العمل الدولية ، حيث تؤكد جميعهما على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في العمل ، سواء من حيث الأجر أو فرص العمل أو ظروف التشغيل ، كما يظهر توافق في ضمان حقوق المرأة العاملة في بيئة العمل ، سواء من حيث الأجر أو فرص التدريب والترقى ، هذا الاتساق يعكس التزاماً عاماً بالمبادئ الدولية ، مع تفاوت بسيط في الصياغات والمستوى التفصيلي بين التشريعات ، بينما لم يتضمن التشريع السعودي أيًّا من المواد القانونية في هذا الشأن.

ثانياً: الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وتنظيم عملهن ليلاً:

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (53) : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال التي	القرار رقم (1/46) (1980) بتتحديد الأعمال	مادة(22): لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساء والسادسة صباحا.	تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها	المادة (94): يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحيًا أو	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة.	اتفاقية العمل الليلي (نساء) (رقم 89 1949) المادة(3): لا يجوز تشغيل النساء ايا كانت اعمارهن ليلا

في اي منشأة صناعية عامة كانت او خاصة او في اي من فروعها وتستثنى من ذلك المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى افراد من نفس الاسرة .	الشاقة أو الضارة بالصحة أو الاخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة .	أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.	في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، المادة (150):	يحظر تشغيل المرأة في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة صحياً و الاعمال الضارة بالأخلاق، ويحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط	مادة (23): يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً في الأعمال المذكورة بالقرار .	التي يجوز تشغيل النساء فيها: ⁶ يجوز تشغيل النساء في (1) قرار وزير العمل رقم (43) لسنة 2021 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها. ⁴ (2) قرار وزير العمل رقم (44) لسنة 2021 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً . ⁵	لا يجوز تشغيل النساء فيها.
المادة (7): لا يجوز تشغيل النساء ليلاً وتحدد الجهات المختصة في كل دولة ، المقصود بالليل .	المادة (95): يحظر تشغيل النساء غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.	لا يجوز تشغيل النساء في أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية .					

التعليق :

يتضح من الجدول بين الدول بشأن تنظيم عمل النساء ليلاً أو في بعض الاعمال ، بعمل النساء ليلاً بضوابط معينة، فتحظر تشيريعات " مصر – الإمارات " بعض الأعمال أو الأوقات إلا بقرار من الوزير المختص على خلاف باقي التشريعات فقد نصت صراحة في نصوص المواد وأتفقت معاهم أيضاً أتفاقية العمل العربية المذكورة

(القرار رقم 43 لسنة 2021) بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وهذا القرار يهدف إلى حماية المرأة العاملة من المخاطر التي تواجهها في بعض أنواع الأعمال مثل العمل في ظروف قاسية او التعرض لمواد كيميائية ضارة او القيام بأعمال تتطلب مجهوداً بدنياً زائداً⁽⁴⁾

(القرار رقم 44 لسنة 2021) بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً ويهدف هذا القرار إلى تمكين المرأة إقتصادياً من خلال إتاحة فرص عمل لها في مختلف المجالات بما في ذلك العمل الليلي ويحقق المساواة بين الجنسين في سوق العمل وبضمن حصول المرأة على نفس فرص العمل المتاحة للرجل ويعمل على حماية حقوق العمال سواء كانوا رجالاً او نساء وضمان حصولهم على ظروف عمل لائقة.⁽⁵⁾

(القرار رقم 1/46 لسنة 1980) بشأن تحديد الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها خلال الفترة المسائية من العاشرة مساء إلى السابعة صباحاً يتبع القرار تشغيل النساء في بعض القطاعات مثل الفنادق والمطاعم والمقاهي وال محلات المماثلة وكذلك في قطاعات مثل الفنادق والمطاعم والمقاهي والمحلات المماثلة وكذلك في قطاعات النقل الجوي والبحري ومكاتب السياحة والطيران بالإضافة إلى أعمال الحر والميزانية والاستعداد للمواسم في المحلات التجارية كما يسمح بتشغيلهن في المستشفيات والمصحات والعيادات ودور العلاج .⁽⁶⁾

على حظر التشغيل في الأعمال الخطرة والشاقة ، اما الإتفاقية الدولية حظرت التشغيل في المنشآت الصناعية ، ورغم وجود اختلافات ، إلا أن معظم الدول تسعى لتحقيق حماية خاصة للمرأة دون حرمانها من فرص العمل .

ثالثاً: الحق في إجازة الوضع ورعاية الطفل ، وفترات راحة للعاملة لإرضاع طفلها:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية حماية الامومة رقم 183 لسنة 2000 المادة(4): من حق اي امراة اجازة امومة لا تقل عن اربعة عشر اسبوعيا .	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة . المادة(10): للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة باجر كامل مدة لا تقل عن عشرة اسابيع ، على الا تقل مدة هذه اجازة امومة لا تقل مدةها عن اربعة عشر اسبوعيا .	المادة (96): للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، الحق في الحصول على إجازة وضع، بأجر كامل مدةها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على الا تقل المدة بعد الوضع عن ستة اسابيع .	المادة (151): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربع السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له.	المادة (24): تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة لمدة سبعين يوماً للوضع يشترط ان يتم للوضع، لا يمكّها من العودة وبشرط الا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف اجر اذا لم تكن العاملة قد امضت المدة المشار اليها .	المادة (30): للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدة خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بسبب مرض لا يمكّها من العودة وبشرط الا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف اجر اذا لم تكن العاملة قد امضت المدة المشار اليها .	<p>المادة (54): للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، على الا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن 45 يوما، لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>المادة (57): للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل ، وعلى الا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين .</p>

	<p>المادة (12): يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها او قيامها بجازة الوضع او اثناء اجازتها المرضية بسبب الحمل او الوضع</p>	<p>المادة (98): لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب زواجهما أو حصولها على الإجازة المنصوص عليها في المادة (96) من هذا القانون.</p>	<p>المادة (153): على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.</p> <p>المادة (155): لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة او انذارها بالفصل اثناء حملها او تمنعها بجازة الوضع، وان لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوما في السنة سواء كانت متصلة او متفرقة.</p>			<p>المادة (55): للعاملة بعد انتهاء اجازة الوضع الحق في العودة الى وظيفتها او وظيفة مماثلة دون الالتحال بأية مزايا كانت مقررة لوظيفتها الاصلية. ويحظر فصل العاملة او انتهاء خدمتها اثناء اجازة الوضع.</p> <p>المادة (58): للعاملة ان تنهي عقد العمل بسبب زواجهما، او حملها، او انجابها، على ان تخطر صاحب العمل كتابة برغبته في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ابرام عقد الزواج، او ثبوت الحمل، او من تاريخ الوضع بحسب الاحوال.</p>
		<p>المادة (97): للعاملة المرضع، الحق في أن تمنح ساعة رضاعة يومياً لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، ويترك تحديد وقت الرضاعة للعاملة.</p> <p>وتحسب فترة الرضاعة من وقت</p>	<p>المادة (25): تمنح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة اثناء العمل.</p>	<p>المادة (31): خلال الثمانية عشر شهرا التالية ل تاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها في فترتين اخرتين يوميا لا تزيد كل منها على نصف ساعة.</p> <p>وتحسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل</p>		<p>المادة (56): يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنين التاليين لتاريخ الوضع، لا تقل كل منها عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل .</p>

				العمل.			
							<p>المادة (59):</p> <p>يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة او أكثر ان يعلق في اماكن العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.</p> <p>على ان يتضمن ذلك النظام اجراءات وضوابط وقواعد ومواعيد ساعات العمل المرن او العمل عن بعد للمرأة التي ترعى اطفال ذوي اعاقة..</p>
	<p>الاتفاقية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة</p> <p>المادة (8):</p> <p>يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع منشأة او منشآت اخرى.</p>	<p>المادة (96):</p> <p>على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد ان ينشئ دارا للحضانة، او يعهد الى دار للحضانة برعاية اطفال العاملات.</p> <p>وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها اقل من مائة عاملة، وصاحب العمل ان يتحمل تكاليف رعاية الاطفال بدار الحضانة.</p>	<p>المادة (25):</p> <p>إنشاء دور حضانة للأطفال اقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها 50 عاملة او يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل.</p> <p>من 50 عاملة او 200 عامل</p>				

التعليق:

وفقا للجدول المقارن بين قوانين العمل الخاصة بالمرأة في " مصر، الإمارات، الكويت، السعودية، قطر واتفاقيات العمل العربية والدولية "، فنصحت بعض التشريعات على اجازة الوضع على (مصر 4 اشهر ، 45 يوم في الامارات، 70 يوما في الكويت ، 10 اسابيع في السعودية ، 50 يوما في قطر) اما بالنسبة لاتفاقية العمل العربية فالاجازة مدتها 14 اسبوعا اتفقت ايضا معها اتفاقية العمل الدولية المذكورة وهذا التباين يعكس اختلافا في مستوى الدعم المقدم للأمومة. مما يوضح تبايناً في وضوح الالتزامات. وفي

جانب فصل العاملة وإعادة التوظيف، تتفق معظم الدول على حظر الفصل بسبب الحمل أو الوضع، ولكن تختلف في التفاصيل، كما هو الحال "في الكويت" التي تحظر الفصل حتى يبلغ الطفل عامه الأول. ورغم اتساق الدول في معالجة هذه الجوانب، إلا أن الفروقات في المدد والشروط والإجراءات التفصيلية تؤثر بشكل مباشر على مدى شمولية الحماية الممنوحة للمرأة العاملة وحقوقها وواجبات أصحاب العمل، انفرد التشريع المصري بين التشريعات على وجود نسخة من تشغيل النساء في حالة تشغيل عاملة او اكثر ، اما بالنسبة لانشاء دار الحضانة فتشريع دولة مصر نص على انشاء دار حضانة او تعهيد دار حضانة للمنشأة التي تستخدم 100 عاملة او اكثر اما دولة الكويت على انشاء دار الحضانة للمنشأة التي يعمل بها 50 عاملة فاكثر ولم تذكر باقي التشريعات ذلك النقطة ولكن ذكرت اتفاقية العمل العربية على انشاء دار حضانة ولكن لم تذكر عدد لانشائها .

ثانياً مقارنة بشأن أحكام تشغيل الأطفال

الأحكام العامة بشأن تشغيل الأطفال:

- 1- سن التشغيل والتدريب
- 2- ضوابط التشغيل
- 3- ساعات العمل والراحة.
- 4- المكافأة .
- 5- التدريب والدرج .
- 6- الاجازات

أولاً: سن التشغيل والتدريب

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة(62): يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ، يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.	مادة(5): لا يجوز تشغيل اي شخص قبل تمام سن الخامسة عشر من عمره .	مادة(19): يحظر تشغيل اي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل .	مادة(162): لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال ، ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل .	مادة(86): لا يجوز تشغيل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره .	الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشان عمل الاحداث مادة(1): يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره .	اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (سن الالتحاق بالعمل) مادة(2): لا يجوز في اي حال ان يقل عن سن إتمام التعليم الأساسي أو 15 سنة . ويجوز التدريب من سن 14 سنة مادة(3): لا يجوز أن يقل الحد الأدنى ، للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع العمل التي يتحمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها .
مادة(68): يحظر على الآبوين او متولي امر الطفل ، بحسب الاحوال ، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا	مادة(5): الموافقة الخطية من له الولاية او الوصاية عليه .	مادة(165): على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يستوفي منه المستندات الآتية :	مادة(87) عدل بموجب قانون (2009/6): لا يجوز تشغيل الحدث قبل موافقة ابيه او ولي امره	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشان عمل الاحداث . مادة(23): يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة		

	كتابية من له الولاية او الوصاية على الحدث.	وصدور اذن خاص بذلك من الادارة.	3-موافقةولي امر الحدث.			القانون ، والقرارات التنفيذية الصادرة له.
--	--	--------------------------------	------------------------	--	--	---

التعليق :

يتناول الجدول أحكام تشغيل الأطفال في تشريعات الدول محل الدراسة ، مبرزاً الاختلافات والتشابهات في التشريعات المتعلقة بهذا الشأن. ففي "الإمارات والكويت" ، يُحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن 15 عاماً ، مع اشتراط موافقةولي الأمر ، أما "السعودية"العمر الأدنى للعمل بـ 15 عاماً ، وتحظر تشغيل من هم دون الـ 18 عاماً في الأعمال الخطرة أو الضارة ، وتُشدد على الحصول على موافقة خطية منولي أمر الطفل. أما فيما يتعلق بمنظمة العمل العربية وتشريع دولة قطر ، يظهر أن اتفاقية العمل العربية تحدد العمر الأدنى بـ 15 عاماً ، وتحظر تشغيل الأطفال تحت 16 عاماً في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو السلامة أو الأخلاق ، وتُشدد على عدم تشغيل الأطفال في أعمال قد تُعيق تعليمهم ، أو تُلحق بهم ضرراً. يُلاحظ أن هناك توافق بين التشريعات المذكورة والاتفاقيات الدولية فيما يخص تحديد العمر الأدنى للعمل بـ 15 عاماً ، مع الحرص على حماية الأطفال من الأعمال الخطرة .

ثانياً: ضوابط التشغيل

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة(64): يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال ، والمهن ، والصناعات التي من شأنها أن تعرّض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقيهم للخطر .	مادة(5): يشترط لتشغيل الحدث ما يأتي: عدم تشغيله في الأعمال الخطرة أو الشاقة .	مادة(20): أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة .	مادة(161): لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ، أو في المهن والأعمال التي يتحمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقيهم للخطر .	مادة(87) عدلت بموجب قانون 2009/6: لا يجوز تشغيل الأحداث في الصناعات التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق ضرر بصحة أو سلامتهم أو أخلاقيهم .	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث: مادة(10): يحظر تشغيل الأحداث قبل اتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو بالأخلاق .	اتفاقية بشأن حظر اسوأ اشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 182 لسنة 1999 مادة(3): الاعمال التي يرجح ان تؤدي بفعل طبيعتها او بفعل الظروف التي تزاول فيها الى الاضرار بصحة الاطفال او سلامتهم او سلوكهم الاخلاقي .

		بسالمة أو أخلاق الحدث.				
	<p>الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الاحداث</p> <p>مادة(29): على كل صاحب عمل يشغيل احداثاً :</p> <p>(أ) ان يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث.</p> <p>(ب) ان يبلغ الجهة المختصة باسماء الاحداث الذين يعملون لديه واعمارهم وتاريخ تحاقهم بالعمل، وابه معلومات اخرى تتعلق بهم.</p>	<p>مادة(92):</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم حدثاً او اكثر الالتزام بما يلي :</p> <p>1- ان يقدم للادارة بياناً باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله.</p> <p>2- ان يعلق بصورة ظاهرة في مكان العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الاحداث الذين يستخدم وفترات راحتهم.</p>				<p>مادة(66):</p> <p>على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل او اكثر مراعاه الاتي :</p> <p>1-تعليق نسخة في مكان ظاهر بمحل العمل .</p> <p>2-تحرير كشف موضح به ساعات العمل وفترات الراحة معتمد من الجهة الادارية المختصة.</p>

التعليق :

بناءً على الجدول ، يظهر قدرٌ من الاتساق القانوني بين الدول محل الدراسة، حيث تتفق في النص على حظر تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الأخلاق، وهو ما يعكس التزاماً عاماً باتفاقية العمل الدولية المذكورة . كما يتسم ذلك مع ما ورد في الاتفاقية العربية ايضاً، لكن يبرز عدم الاتساق في بعض التفاصيل التنظيمية في بينما يلزم التشريع المصري صاحب العمل تحرير كشف يتضمن بيانات الطفل ومكان عمله ، لا تتضمن التشريعات الأخرى هذا الإجراء. كما ينص التشريع السعودي والقطري على منع تشغيل الأطفال في أعمال تؤثر على سلامتهم، ما يُظهر تفاوتاً في الجوانب الإجرائية رغم الاتساق في المبادئ والمقارنة تظهر اتساق في الجوهر واختلاف في الآليات الرقابية والتطبيقية بين الدول .

ثالثاً: ساعات العمل والراحة :

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
<p>الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الاحداث.</p> <p>مادة(15):</p> <p>1- يحظر تشغيل الحدث ليلا .</p> <p>مادة(17): لا يجوز ان تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات ، تخللها فترة او اكثر للراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، بحيث لا يعمل الحدث على ست وثلاثين ساعة في الأسبوع الواقع ست ساعات يومياً . ولا يجوز في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات .</p>	<p>مادة(89): لا يجوز تشغيل الحدث بين غروب الشمس وشروقها او في أيام الراحة او في الإجازات الرسمية او أكثر من سبع ساعات العمل العادية ولا يجوز إيقافه في مكان أكثر من سبع ساعات متصلة .</p> <p>مادة(90): لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية للحدث على ست وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يومياً . ولا يحسب ضمن ساعات عمل الحدث الوقت الذي يقضيه في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل .</p> <p>ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة او أكثر للراحة او لتناول الطعام، بحيث لا يعمل الحدث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية . ولا تحسب تلك الفترة او الفترات ضمن ساعات العمل .</p>	<p>مادة(164): لا يجوز تشغيل الاحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد ، عدا شهر رمضان فيجب الا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات . بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة ، دون فترة راحة لا تقل عن ساعة .</p>	<p>مادة(21): الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متولدة تخللها فترة أو أكثر للراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة ، دون فترة راحة لا تقل عن ساعة .</p>	<p>مادة(5): 3- الا تزيد ساعات العمل الفعلية على ست ساعات يومياً، ويجب أن تخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيله خلال الفترة من الساعة السابعة مساءً حتى السابعة صباحاً.</p>	<p>مادة(65): يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تخللها ساعات العمل فترة او أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيله خلال الفترة من السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.</p>	

			<u>مادة(163):</u> يحظر تشغيل الاحداث اثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنى عشرة ساعة متتالية.			
--	--	--	---	--	--	--

التعليق :

بالنظر إلى الجدول يتضح وجود اتساق عام في تحديد ساعات عمل الأطفال بحيث تكون أقل من ساعات عمل البالغين، مع ميل غالبية التشريعات إلى تحديد حوالي ست ساعات يومياً، وحظر العمل الليلي. كما أن هناك توافقاً ملحوظاً حول ضرورة وجود فترات راحة للطفل خلال ساعات العمل، بالإضافة إلى حظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وهو ما ينسجم مع المبادئ الدولية لحماية الأطفال. أما عن الأعمال الخطرة والأعمال التي تتطلب مجهوداً بدنياً كبيراً، فيحظر تشغيل الأطفال فيها، مما يؤكد الالتزام بحماية صحتهم. ويتبين أن القوانين تتطرق في توجهاً نحو حماية الطفل العامل،

د.ابعاً:التدريب والتدرج :

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
		<u>مادة(13):</u> يعتاقد المترتب بنفسه مع صاحب العمل الا اذا كان سنه اقل من ثمانى عشرة سنة فينوب عنه في التعاقد وليه او وصية بحسب الاحوال .		<u>مادة(12):</u> يعتبر تلاميذنا مهنيا كل شخص اتم الخامسة عشرة من عمره يعتاقد مع المنشاة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة .		<u>مادة(28):</u> يشترط في المدرج الا يقل سنه عن اربعة عشر عاما .

يتضح من الجدول أن "مصر" نصت على اشتراط ألا يقل سن المتدرب عن 14 سنة، مع مراعاة متطلبات الصحة والسلامة بينما "الكويت" لا يقل سنه عن 15 سنة، بينما "قطر" نصت ايضاً على تنظيم عقد التدريب بشرط بلوغ المتدرب 18 عاماً على الأقل، ما يتسمق مع توجيه "مصر والكويت وقطر" في حماية الصغار، اما "السعودية والإمارات" فلم توضح في النص المعروض ضوابط سنية واضحة مما يبين اختلافها عن التشريعات الأخرى، كما ان اتفاقيات العمل العربية والدولية لم تذكر نصوصاً محددة ما يعكس غياب تفصيل موحد بينها وبين التشريعات الأخرى المذكورة.

ثالثاً أحكام تشغيل الأجانب

الأحكام العامة بشأن تشغيل الأجانب

ضوابط تشغيل الأجانب وتنظيم عملهم

أولاً: تعريف عمل الاجنبي، الأعمال التي يجوز تشغيل الأجانب فيها، وتنظيم عملهم.

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية الأمم المتحدة لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين واسرهم	المادة 1: يشير مصطلح "العامل المهاجر" إلى الشخص الذي سيزيل أو يزيل أو ما برح يزيل نشاطاً مقابل أجر في	المادة 26 تحدد بقرار من الوزير، نسبة العمال غير القطريين إلى العمال القطريين في كل قطاع من قطاعات العمل، وللوزير حظر استخدام العمال غير القطريين في أي من القطاعات	المادة (33) لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعدد لهذا الغرض.	المادة (10) يحظر على صاحب العمل تشغيل عماله أجنبية مالم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل	مادة (6) لا يجوز لصاحب العمل استقدام أو تشغيل أي عامل قراراً بالإجراءات والمستندات والرسوم	مادة (69) : كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل في أي مهنة أو صنعة أو حرف بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية. مادة (70) : يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة والإدارة
			ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:	لديه ويصدر الوزير لديه، إلا بعد الحصول على تصريح		

<p>اتفاقية العمل الدولية رقم 143 الماده 2 (9) دون الاخال بالتدبير التي تستهدف تنظيم حركات الهجرة من اجل العمل بتامين دخول العمال المهاجرين الاراضي الوطنية واستخدمها بما يتفق مع القوانين واللوائح الموضوعة بهذا الشان.</p>	<p>المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.</p> <p>المادة 23</p> <p>لا يجوز استخدام العمال غير القطريين إلا بعد موافقة الإدارة وحصولهم على ترخيص بالعمل في الدولة، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تقررها الوزارة. ويشترط لمنح ترخيص العمل لغير القطري ما يلي:</p> <p>1- عدم وجود عامل قطري مقيد في سجلات الإدارة، مؤهل لأداء العمل المطلوب الترخيص للقيام به.</p> <p>2- أن يكون حاصلاً على ترخيص بالإقامة.</p> <p>3- أن يكون لائقاً طبياً وتحدد مدة صلاحية ترخيص العمل بمدة الإقامة، وبحيث لا تزيد</p>	<p>1-أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعه ومصرح له بالعمل.</p> <p>2-أن يكون من ذوي الكفاءات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو آنان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد.</p> <p>المادة (32).</p> <p>3-أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته.</p> <p>المادة (40):</p> <p>1-يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.</p> <p>2-يلزم صاحب العمل بإنفاقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها ، مالم يدفع بموفقة ذويه داخل المملكة . ويعنى</p>	<p>التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل وفي حالة الرفض يجب ان يكون قرار الرفض مسبباً.</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل ان يستقدم عمالاً من خارج البلاد او ان يستخدم عمالاً من داخل البلاد ثم يعمد الي عدم تسليمهم العمل لديه او يثبت عدم حاجته الفعلية لهم.</p> <p>مادة (10):</p> <p>وفي حالة انقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتکلف الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده بعد تقديم بلاغ تغييب بحق العامل من الكفيل</p>	<p>عمل من الوزارة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.</p> <p>الفرقة الثالثة لا يجوز ممارسة نشاط التوظيف أو التوسط لاستقدام أو لاستخدام العمال إلا بترخيص من الوزارة، وذلك وفق الشروط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.</p>	<p>المحلية ،للأحكام الواردة في هذا الفصل وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل ويحدد الوزير المختص المهن والحرف التي يُحظر على الأجانب الاشتغال بها.</p> <p>مادة (٧١):</p> <p>لا يجوز للأجنبى العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحاً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل ، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.</p> <p>ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وعند انتهاء خدمته لديه.</p> <p>مادة (٧٢):</p> <p>يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبى عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانونى يجيز ذلك</p>
---	--	---	--	---	---

		<p>على خمس سنوات إلا بعد موافقة الإدارة.</p>	<p>صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك</p>	<p>الاصلية مادة (10) يتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده.</p>	<p>مادة (74) : يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقة صاحب العمل حال انتهاء علاقه العمل ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك</p>
--	--	--	---	--	--

التعليق على المواد

يتضح بالجدول اعلاه ضوابط تشغيل الاجانب والاعامل التي يجوز تشغيل الاجانب بها وطرق تنظيمها ،والنسب القصوى لتشغيل العمالة الأجنبية داخل كل دولة ، وضوابط اعادة الاجنبي الى بلاده ، وضوابط انقطاع العامل الاجنبي عن العمل دون مبرر مشروع بينما لم تذكر اتفاقيات العمل العربية اي تشريعات تنظم هذا الموضوع.

أحكام "ذوي الإعاقة"

م الموضوعات ذوي الإعاقة

مصر	الأمارات	الكويت	السعودية	قطر	العربية	منظمة العمل الدولية
<p>مادة (2) يقصد بالشخص ذي الإعاقة بأنه كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي، سواء كان بدنياً، أو ذهنياً، أو عقلياً، أو حسياً، إذا كان هذا الخلل أو القصور مستقراراً، مما يمنعه من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.</p> <p>مادة (1) كل شخص لديه دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته أو المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.</p> <p>مادة (1) كل من يعني اعطالات بقصور أو إختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصيلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادلة في ظروف أمثاله من غير المعاقين.</p> <p>مادة (1) كل شخص لديه اضطراب أو قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية، أو العقلية، أو الذهنية، أو الجسمية، أو النفسية، قد يمنعه - عند تعامله مع مختلف التحديات- من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.</p> <p>مادة (1) كل شخص لديه اضطراب بعجز كلي أو جزئي دائم في أي من حواسه أو قدراته النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكاناته للتعلم أو التأهيل أو العمل</p> <p>الإتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل المعاقين.</p> <p>المادة (9) تتولى الدولة وفقاً لإمكانيتها المسئولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.</p> <p>المادة (10) تتخد كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وترتيب العناصر الفنية الازمة لتمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه</p> <p>الإتفاقية رقم 159: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983.</p> <p>المادة (1) يعني تعبير "شخص معوق" فرداً انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً</p> <p>ـ 2ـ لأغراض هذه الاتفاقية، تضع كل دولة عضو في الاعتبار أن القصد من التأهيل المهني هو تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه</p>						

، ومن ثم تعزيز ادماجه أو اعادة ادماجه في المجتمع	وال المؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة. المادة (11) تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين					
--	--	--	--	--	--	--

تعقيب

يتضح من تعريفات موضوع ذوي الإعاقة في النصوص الواردة بالجدول اعلاه ان قانون العمل في مصر يجاذب قانون ذوي الإعاقة يتتسا بشكل كبير مع الحماية الدولية والإقليمية والتي اقرت في اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية لحماية العاملين ذوي الإعاقة وكان القانون الاماراتي والكويتي وال سعودي والقطري متفقاً أيضاً مع التعريف العالمي والإقليمي للعامل ذوي الإعاقة من حيث القدرة على العمل والقدرة البدنية والذهنية الطبيعية.

ثانياً: التشغيل

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الأمارات	مصر
الاتفاقية رقم 159: اتفاقية التأهيل المهني والعملية (المعوقون)، 1983. من المادة(2) إلى المادة(5) (2) تضع كل دولة عضو بما يتفق مع الظروف والممارسة والإمكانات الوطنية، سيما	الإتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تشغيل المعوقين. (12) يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي	مادة(3) يعمل المجلس، بالتنسيق مع الجهات المختصة وجميع الجهات المعنية، على ضمان تقديم هذه الجهات خدماتها، وبرامجها لذوي الاحتياجات الخاصة في المجالات المنصوص عليها في المادة السابقة، وبوجه خاص ما يلي :	مادة(10) يكفل النظام حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف دون تمييز، مراعياً في تحقيق ذلك الآتي: - تصميم وتنفيذ برامج توظيف للأشخاص	مادة(13) تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمرافق التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الاعفاء من بعض هذه	مادة(16) للمعاق المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، والتأهيل والإعاقة في ذاتها عائق دون الترشيح	(5) يُحظر أي تمييز أو تفرقة في مجالات التدريب، الإعلان عن الوظائف، أو شروط العمل بناء على ... أو الإعاقة. يُسمح بتقديم ميزات للمرأة، الأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة تعمل الوزارة المختصة على دمج هؤلاء الأفراد في سوق العمل

<p>وطنية للتأهيل المهني وإستخدام المعوقين وتتفذ هذه سترعها بصورة دورية</p> <p>المادة (13) يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القرات والمؤهلات كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.</p> <p>المادة (14) يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم.</p>	<p>المادة (13) يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القرات والمؤهلات كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.</p> <p>المادة (14) يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم.</p>	<p>بند رقم (2) 2- توفير فرص العمل والتشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة حسب قدراتهم وتأهيلهم بالجهات المختصة.</p> <p>مادة (5) يخصص لذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحملون الشهادات أو البطاقات المنصوص عليها في المادة السابقة، نسبة لا تقل عن 2 % من مجموع درجات الوظائف في الجهات المختصة.</p> <p>يلتزم كل صاحب عمل في القطاع الخاص يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، بتخصيص النسبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى لذوي الاحتياجات الخاصة لتعيينهم فيها وبحد أدنى عامل واحد.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز التعيين في هذه الوظائف من غير ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا في حالة عدم وجود من يستحق التعيين منهم فيها، وبشرط موافقة المجلس كتابة على ذلك.</p>	<p>ذوي الإعاقة وتدريبهم مهنياً وتقنياً بما يحفر جهات العمل الحكومية والخاصة على استقطابهم وتوظيفهم</p> <ul style="list-style-type: none"> - موائمة أنظمة وبيئات العمل لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة. - توفير فرص متكافئة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. 	<p>الشروط. كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتفيد بديوان الخدمة المدنية برنامج إعادة هيكلةقوى العاملة والجهاز التنفيذي، تعطي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على ان يراعي في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.</p> <p>مادة (14)</p> <p>تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً لا تقل عن 4 % من العاملين الكويتيين لديها. ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة. وتتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز</p>	<p>والاختيار للعمل، ويراعى عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للالتحاق بالعمل الإلعاقة لمن تسرى عليهم أحكام هذا القانون.</p> <p>مادة (67)</p> <p>تقوم جهات التأهيل بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمكان إقامة الطفل ذي الإعاقة عند تأهيله، ويتم تسجيل اسمه في سجل خاص (ورقي أو إلكتروني)، وينجح شهادة قيد مجاناً.</p> <p>وتلتزم الجهة الإدارية بمساعدة هؤلاء الأطفال في الحصول على وظائف مناسبة لآعمارهم وقدراتهم ومكان إقامتهم، مع إرسال تقرير شهري لمديرية التضامن الاجتماعي عن من تم تشغيلهم.</p> <p>مادة (124)</p> <p>وتوفير الحماية الازمة.</p> <p>مادة (37)</p> <p>تلتزم المنشآت بتسجيل أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة والأفراد الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة، وتقديم هذا السجل للجهة الإدارية عند الطلب. كما يجب إخطار الجهة بعدد العاملين، وعدد الوظائف المخصصة لذوي الإعاقة، وأجورهم، وفق نموذج وموعد يحدده الوزير المختص.</p>
--	---	---	--	---	---

	<p>مادة (6)</p> <p>تكون الأولوية في التعيين في الوظائف والأعمال المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة للمصابين منهم بسبب العمليات الحربية أو أثناء أداء الخدمة العسكرية أو بسببها.</p> <p>مادة (7)</p> <p>لا يجوز حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا القانون من أي مزايا أو حقوق مقررة بصفة عامة للعاملين في الجهات التي يعملون بها.</p> <p>مادة (8)</p> <p>على جميع الجهات المنصوص عليها في المادة (5) من هذا القانون، إمساك سجلات تقييد فيها أسماء ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين بها، من حملة شهادات التأهيل أو بطاقات التعريف، وإخطار المجلس بكتاب مسجل بعلم الوصول يتضمن أعدادهم والوظائف أو الأعمال التي يقومون بها والأجر الذي يتلقاها كل منهم.</p>	<p>للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة</p>		<p>بشأن الأجزاء السنوية خمسة واربعون يوماً للأشخاص ذوي الإعاقة والأقراص.</p> <p>مادة (22)</p> <p>يلتزم كل صاحب عمل، سواء جهة حكومية أو غير حكومية، بشغل 20 عاملاً فأكثر، بتعيين ما لا يقل عن 5% من الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة، على أن يتم ترشيحهم من قبل وزارة العمل والجهات الإدارية التابعة لها.</p> <p>مادة (24)</p> <p>تُخصس ساعة عمل يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة، أو لمن يرعى أحد أقاربه من ذوي الإعاقة حتى الدرجة الثانية.</p> <p>وتلتزم الجهات بتوفير أنظمة عمل مرننة (في الساعات، الأيام، والأجور) ليختار منها الأشخاص ذوي الإعاقة حسب ظروفهم، وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية.</p>
--	--	--	--	---

تعقيب .

يتضح في النصوص الواردة بالجدول أعلاه أن قانون العمل في مصر بجانب قانون ذوي الإعاقة يتسعا بشكل كبير مع الحماية الدولية والإقليمية والتي أقرت في إتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية حقوقاً مهمة لذوي الإعاقة في التشغيل، وساعات العمل، والإجازات، والعمل المرن، بهدف تحقيق مبدأ العدالة والمساواة و كان القانون الإماراتي والكويتي وال سعودي والقطري متسبقاً أيضاً مع الإتفاق العالمي والإقليمي للعامل ذوي الإعاقة لكن التحدي الحقيقي ليس في النصوص، بل في تطبيقها العملي داخل بيئة العمل، وإلتزام أصحاب الشركات بمتطلبات الظروف التي ثبتت أن الإعاقة لا تمنع الإنجاز..

ثالثاً: مزايا الشركات في حال تشغيل المعاقين

مصر	الأمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>مادة (22) لصاحب العمل الذي يوظف أشخاصاً من ذوي الإعاقة يزيدون على نسبة (5%) الحق في زيادة نسبة الإعاقة الشخصي المقرر في البند (1) من المادة (13) من قانون الضريبة على بنسبة (5%) عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة</p> <p>مادة (23) يُمنح الأشخاص ذوي الإعاقة، أو من يقوم برعايتهم أو توظيفهم، مزايا</p>	<p>المصدر: البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات التي يتم منح الشركات التي تتوظف نسبة معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة إعفاءات ضريبية، حيث يتم زيادة نسبة الإعاقة الشخصي المقرر في قانون الضريبة على الدخل بنسبة معينة عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة.</p>	<p>المصدر: الجريدة الكويتية. يُعفى أصحاب العمل من جزء من ضريبة الدخل عن كل موظف من ذوي الإعاقة يقومون بتوظيفه، أو عن كل شخص يتولى رعاية شخص ذوي إعاقة [8، 10].</p>	<p>المصدر: الصفحة الرئيسية تحسين الصورة الذهنية للشركة، وزيادة التنوع والشمول في بيئة العمل، والحصول على دعم مالي أو إعفاءات ضريبية، والالتزام بالأنظمة والقوانين المتعلقة بتوظيف ذوي الإعاقة.</p>	<p>المصدر: البوابة القانونية القطريّة. زيادة نسبة الإعفاء الشخصي: يحق لصاحب العمل الذي يوظف أشخاصاً من ذوي الإعاقة بنسبة تزيد عن 5%， زيادة نسبة الإعفاء الشخصي في قانون الضريبة على الدخل بنسبة 5% عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة. إعفاء ضريبي إضافي: يحق لصاحب العمل الحصول على إعفاء ضريبي إضافي بنسبة</p>		

		<p>50% من مبلغ الإعفاء الشخصي المنصوص عليه في قانون الضريبة على الدخل، عن كل شخص من ذوي الإعاقة يقوم بتوظيفه، أو عن كل شخص من ذوي الإعاقة يعوله، وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية.</p>			<p>ضريبة إضافية تشمل: زيادة الإعفاء الشخصي من ضريبة الدخل بنسبة 50% لكل شخص من ذوي الإعاقة أو من يرعاه فعلياً. يحق لصاحب العمل الذي يوظف أكثر من نسبة 5% المقررة من ذوي الإعاقة، الحصول على إعفاء إضافي بنسبة 5% عن كل موظف زائد عن هذه النسبة.</p>
--	--	---	--	--	---

التعليق

نص القانون رقم 10 لسنة 2018 في مصر على منح إعفاءات ومزايا ضريبية لأصحاب الشركات حال تعيينهم أكثر من النسبة المقررة قانوناً لتشغيل ذوي الإعاقة تحفيزاً لأصحاب الشركات على تعيين ذوي الإعاقة ودمجهم في سوق العمل وكذلك الأمر في كافة البلدان حيث تمنح الشركات بنفس الكيفية إعفاءات ومزايا ضريبية لأصحاب الأعمال حال تشغيل قرابة 50% من المقرر قانوناً لذوي الإعاقة عن الحد القانوني المقرر داخل كل بلد.

رابعاً: أحكام عقد العمل

- تعريف العقد.
- طبيعة العقد.
- الحماية القانونية للعقد .

اولاً: التعريف

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
المادة (86) العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.	المادة (1) عقد العمل. كل اتفاق يُبرم بين صاحب العمل والعامل، يتلزم فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل أجر يتلزم به صاحب العمل.		المادة (50) عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل ، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.	المادة (1) اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر.	المادة (9) يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار مستويات العمل من النظام العام، ويعتبر باطلة أي شرط في عقد العمل يخالفها، ولا يسرى هذا الحكم إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل	الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 المادة (1) بشأن عقود الاستخدام (العمال الوطنيون) تعريف عقد الاستخدام العقد الذي يُبرم بين العامل الوطني وصاحب العمل مقابل أجر، سواء كان مكتوبًا أو شفهيًا.

التعقيب:

تفق تشريعات العمل في (مصر، الإمارات، السعودية، قطر)، بينما يخلو تشريع العمل في الكويت من أي تعريف لعقد العمل وكذلك ما ورد في اتفاقية العمل العربية واتفاقية منظمة العمل الدولية من حيث الجوهر الأساسي لتعريف عقد العمل، حيث يتفق الجميع على أن عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يتعهد فيه العامل بأداء عمل معين تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، مقابل أجر، ومع اختلاف الصياغات التشريعية، إلا أن العناصر الأساسية (الاتفاق، الأجر، الإشراف، تقديم الخدمة) متكررة في كل النصوص. كما يظهر تطابق تام تقريباً بين تعريف مصر والإمارات والسعودية، بينما يبرز اختلاف طفيف في تشريع قطر من حيث إمكانية أن يكون العقد غير محدد المدة. أما اتفاقية العمل العربية فتميزت بالتأكيد على وجوب وضوح الحقوق والالتزامات، في حين ركزت اتفاقية العمل الدولية على مبدأ المساواة وعدم التمييز، بذلك يمكن القول إن هناك اتساقاً عاماً في المبادئ الجوهرية لعقود العمل رغم بعض الفروق الدقيقة بين التشريعات.

ثانياً طبيعة العقد

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
الاتفاقية رقم 64 لسنة 1948 الماده 1 في مفهوم هذه الاتفاقية بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٨ تموز / يوليه ١٩٤٨ يعني تعبير "عاملًا" وطنيا، أي عاملًا ينتمي إلى السكان الأصليين في إقليم تابع لدولة عضو في المنظمة أو يماثلهم أو ينتمي إلى سكان أصليين غير مستقلين في إقليم تابع لدولة عضو في المنظمة يعني تعبير	يكون عقد العمل مكتوباً ومصدقاً عليه من الادارة ومحرراً من ثلاثة نسخ ، تسلم لكل من الطرفين نسخة وتودع الثالثة لدى الادارة . ويجب ان يتضمن بوجه خاص البيانات الآتية : 1- اسم صاحب العمل ومكان العمل . 2- اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته . 3- تاريخ ابرام العقد . 4- طبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد . 5- تاريخ مباشرة العمل . 6- مدة العقد اذا كان محدد المدة . 7- الاجر المتفق عليه وطريقة ادائه . واذا لم يكن عقد العمل مكتوباً جاز للعامل اثبات علاقته بالعمل والحقوق التي نشأت له بجميع طرق الاثبات .	المادة (38) الماده (51) ي يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، يحتفظ كلاً من طرفيه بنسخة . وبعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات .	المادة (6) للعمال في عقود العمل الفردية او الجماعية او النظم الخاصة او اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل او حسب المهنة او العرف العام تمثل احكام هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال .	المادة (28) ي يجب ان يكون عقد ثابتاً بالكتابة ويبين على وجه الخصوص تاريخ ابرام العقد وتاريخ نفاذ وقيمة الاجر ومدة العقد اذا كان محدد المدة وطبيعة العمل ويحرر من ثلاثة نسخ تعطى واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة إن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محضر اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة اثبات حقه بجميع طرق الاثبات .	المادة (8) على صاحب العمل إبرام عقد عمل مع العامل، وفق نمط العمل المتفق عليه . 2 يجوز للعامل أو من يمثله إثبات عقد العمل ومقدار الأجر وأي من الحقوق التي يستحقها . 1 يُبرم عقد العمل لمدة محددة قابلة للتجديد وفقاً لما يتفق عليه الطرفان .	المادة (87) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة ، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة . المادة (88) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية : 1- إذا كان غير مكتوب 2- إذا لم ينص العقد على مدته 3- إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما . المادة (89) يتلزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة . و وسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب

<p>”عاملًا وطنياً، أي عاملًا ينتمي إلى السكان الأصليين في إقليم تابع لدولة عضو في المنظمة أو يماثلهم أو ينتمي إلى سكان أصليين غير مستقلين في إقليم تابع لدولة عضو في المنظمة أو يماثلهم</p> <p>يشمل تعبير ”صاحب عمل“، مالم يقصد غير ذلك، أي سلطة عامة أو فرد أو شركة أو رابطة سواء وطنية أو غير وطنية</p> <p>يعني تعبير ”اللوائح القوانين“ وأو ”اللوائح السارية في“ الأقاليم المعنية.</p> <p>يعني تعبير ”عقد“</p>	<p>خدمه صاحب العمل لأول مره .</p>				<p>التأمين الاجتماعي المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة اذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل ، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية</p>
---	-----------------------------------	--	--	--	--

<p>فيما بعد العادة ٣ ، وما لم يقصد غير ذلك . عقد تشرط المادة ٣ أن يكون مكتوبا</p> <p>المادة ٢</p> <p>(١) تطبق هذه الاتفاقية على عقود الاستخدام التي يدخل بها عامل في خدمة صاحب عمل كعامل يدوى مقابل أجر نقدى أو أجر في أي شكل آخر</p> <p>٢- يجوز للسلطة المختصة أن تستثنى من تطبيق هذه الاتفاقية العقود التي يدخل بها عامل في خدمة صاحب عمل وطفي لا يستخدم أكثر من عدد محدود من العمال</p>					
---	--	--	--	--	--

تقررة اللوائح أو يستوفي بعض المعايير الأخرى التي تقررها اللوائح						
---	--	--	--	--	--	--

التعليق:

بناءً على التحليل المقارن لتشريعات العمل في مصر والإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر والملكة العربية السعودية ومنظمة العمل العربية، يلاحظ اتساق في مبادئ عقود العمل الأساسية. تؤكد جميعها على العقود المكتوبة، غالباً في نسختين، وتنقق على العناصر الأساسية مثل تفاصيل الأطراف وطبيعة العمل والأجور. يعكس هذا توافقاً إقليمياً على إضفاء الطابع الرسمي على التوظيف. ومع ذلك، توجد اختلافات كبيرة فيما يتعلق بحدود مدة العقد؛ على سبيل المثال، تحدد الإمارات العربية المتحدة سنتين كحد أقصى للعقود محددة المدة، بينما تشير مبادئ عامة أخرى إلى ما يصل إلى خمس سنوات. والأهم من ذلك، تختلف قواعد الإثبات للعقود غير المكتوبة: تسمح السعودية بجميع طرق الإثبات، بينما الكويت أكثر صرامة بشكل ملحوظ، وتطلب الإثباتات الإداري فقط، مما يؤثر على حماية العمال. تسلط هذه الاختلافات الضوء على الفروق الدقيقة في السياسات الوطنية ضمن إطار إقليمي متسق بشكل عام.

ثالثاً الحماية القانونية للعقد

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>المادة (90)</p> <p>تحدد فترة الاختبار في عقد العمل مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. ولا يجوز تعين العامل تحت فترة التجربة مدة لا تزيد على 6 ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولصاحب العمل إنتهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك خطياً قبل أربعة عشر يوماً بحد أقصى (91).</p>	<p>المادة (9)</p> <p>إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب لا تزيد مدة على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدة العقد بمعرفة العامل بذلك خطياً قبل أربعة عشر يوماً بحد أقصى (14).</p>	<p>المادة (30)</p> <p>إذا كان عقد العمل غير السعودي مكتوباً محدد المدة وجب لا تزيد مدة على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدة العقد بمعرفة العامل بذلك خطياً قبل أربعة عشر يوماً بحد أقصى (38).</p>	<p>المادة (37)</p> <p>يجب أن يكون عقد العمل تحرر العقود و غيرها من الوثائق والمحررات، وباللغة العربية. ويجوز لصاحب العمل أن يرافق بها، ترجمة لها باللغة</p>	<p>المادة (9)</p> <p>يداعي أن يحرر عقد العمل كتابة، وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين، والعامل إثبات حقوقه بكافة الطرق.</p>	<p>المادة (20)</p> <p>يجب أن يكون العقد مكتوباً عندما يكون العامل غير ملائم تماماً بطبيعة العمل أو بيئته. يجب أن يتضمن العقد معلومات واضحة عن: طبيعة العمل ومدة</p>	<p>المادة (6)</p> <p>الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976</p> <p>المادة 2</p> <p>عقود الاستخدام (العمال الوطنيون)</p> <p>الاتفاقية رقم 64 لسنة 1939 بشأن عقود الاستخدام (العمال الوطنيون)</p>

<p>العقد، الأجر، ظروف الإقامة والمعيشة، شروط إنتهاء العقد</p> <p>المادة (3)</p>	<p>يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال</p> <p>المادة (22)</p>	<p>أخرى، وفي حالة الاختلاف بين النصين يعتمد النص العربي</p>	<p>لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله، ويحظر على العامل الاستغلال غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة.</p> <p>المادة (39)</p>	<p>المادة (31)</p> <p>إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتباره مجدداً مدد مماثلة و بالشروط الواردة فيه ما لم يتفق الطرفان على تحديده بشروط أخرى وفي كل الأحوال يجب ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق</p>	<p>أدنى من التاريخ المحدد لإنتهاء الخدمة.</p> <p>1- على صاحب العمل إبرام عقد عمل مع العامل، وفق نمط العمل.</p> <p>2- يجوز للعامل أو من يمثله إثبات عقد العمل ومقدار الأجر وأي من الحقوق التي يستحقها.</p> <p>المادة (92)</p>	<p>أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه.</p>
<p>يجب تسجيل عقود الاستخدام لدى السلطة المختصة (مثل مفتش العمل أو جهة حكومية).</p> <p>المادة (4)</p>	<p>يحدد تشريع كل دولة مدة قصوى لفترة الاختبار، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد</p> <p>المادة (32)</p>		<p>لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن</p>			
<p>اللغة وفهم العامل يجب أن تشرح أحكام العقد للعامل بلغة يفهمها، وأن يعطى الوقت الكافي لقراءته أو الاستشارة بشأنه.</p>	<p>القصوي لعقود العمل (العمال الوطنيون)</p>	<p>يجوز إبرام عقد العمل لعمل معين أو لمدة محددة، أو غير محددة، فإذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.</p> <p>المادة (24)</p>	<p>يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى غيره ، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، أما لا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره.</p>	<p>2- لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص ، أما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص</p>		
	<p>لا يجوز إبرام عقد عمل لدى الحياة ولا اعتبر مبرماً لمدة غير محددة، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة، أو</p>					<p>على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً ورقياً أو إلكترونياً لكل عامل يتضمن اسمه ، ومهنته ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ، ومحل إقامته ، وحالته الاجتماعية ، وتاريخ بداية خدمته ، وأجره ، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات</p>

	ضمنا في عقد العمل، المحدد المدير					
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--

التعقيب:

وفقاً للجدول يوجد قدرًا كبيراً من الاتساق بين تشريعات العمل في دولة مصر والإمارات والكويت وقطر وال سعودية، لا سيما في المتطلبات الأساسية لعقود العمل. يتجلّى هذا التوافق بشكل بارز في التأكيد على العقود المكتوبة، والاتفاق الواسع على العناصر التعاقدية الأساسية، والاعتراف بكل من أنواع العقود محددة المدة وغير محددة المدة. تتأثر هذه القواسم المشتركة بشكل واضح وتماشي مع المبادئ الأوسع التي تدعو إليها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، مما يشير إلى توجه إقليمي مواكب للتطور التشريعي الدولي والإقليمي نحو ممارسات عمل عادلة وموحدة.

وعوضاً عن ذلك فانه وبطبيعة الحال ، توجد بعض الفروقات في لحماية القانونية لعقد العمل بين تشريعات البلدان العربية. تتجلى هذه الاختلافات بشكل أساسى في الحد أقصى لتجديد العقود المحددة المدة المسموح بها وكذاك الحال فيما يتعلق بقواعد الإثبات المختلفة للعقود غير المكتوبة. هذه الاختلافات ليست طفيفة؛ بل تعكس توجهات تلك البلدان للحفاظ على استقرار الاستثمار وعمل بيئية جاذبة وبين مدي الحفاظ على فكرة الامان الوظيفي وحقوق العمال

خامساً: الأجر

1- تعريف الأجر

2- حماية الأجر

3- الحد الأدنى للأجر

أولاً. تعريف الأجر

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
-----	----------	--------	----------	-----	---------------------	---------------------

<p>الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور المادة (1) يعني تعريف الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقرر قيمتها نقداً أو أياً كانت تسميتها أو طريقة حسابها وتحدد قيمتها بالتراسبي أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداء أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد إستخدام مكتوب أو غير مكتوب.</p>	<p>الاتفاقية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور. المادة (1) يقصد بالأجر كل ما يتضاهه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجور.</p>	<p>المادة (1) الأجر الأساسي: معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها.</p> <p>المادة (2) الأجر: الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبتها، أيًّا كان نوعها وطريقة حسابها..</p>	<p>المادة (2) الأجر الأساسي: هو المبلغ الذي يعطى للعامل مقابل عمله، سواء كان بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، ويشمل جميع أنواع الأجر وطرق أدائه، بالإضافة إلى العلاوات الدورية.</p> <p>*الأجر الفعلي: هو الأجر الأساسي مضافاً إليه الزيادات الأخرى المستحقة للعامل نتيجة جهوده أو المخاطر التي يتعرض لها أثناء العمل، أو وفقاً للعقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.</p>	<p>المادة (55) يتضاهى العامل أجرًا أساسياً لقاء عمله، يشمل جميع العناصر المنصوص عليها في العقد أو لواحة صاحب العمل، بالإضافة إلى العلاوات الاجتماعية وعلاوات الأولاد وفقاً للقانون. يدخل في حساب الأجر أيضاً العلاوات والمكافآت والبدلات والمزايا النقدية.</p>	<p>المادة (1) الأجر: هو الذي ينص عليه عقد العمل، والذي يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو مزايا عينية أخرى للأجر الأساسي، مضافاً إليه البدلات النقدية والمزايا العينية التي تقرر للعامل بموجب عقد العمل أو هذا المرسوم بقانون.</p>	<p>المادة (1) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً كان أو عيناً، الأجر الأساسي: الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.</p>
--	---	--	---	--	--	--

التعليق

يتضح من تعريفات النصوص القانونية المنظمة للأجر في النصوص الواردة بالجدول أعلاه أن قانون العمل في مصر يتسم بشكل كبير مع الإتفاقيات الدولية والإقليمية بشأن الأجر وتعريفه إصطلاحاً حيث عرف الأجر بأنه كل ما يتضاهاه العامل نظير عمله بينما تحدث القانون السعودي بالتعريف ذاته ولكن قسمه إلى أجر وإضافات بينما

تحدد القانون في قطر والكويت والإمارات أن الأجر مقسم لأجر أساسى ولأجر مكمل أو فعلى وما يرد عليه من إضافات والتي أقرت في إتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية.

ثانياً. حماية الأجر

الدولية منظمة العمل	العربية منظمة العمل	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
الإتفاقية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر	المادة (65) المادة (2) يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.	يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقتضي به لائحة تنظيم العمل. وإذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد في الفقرة السابقة، يستحق العامل أجرًا يعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد توقيع القاضي تقدر الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.	المادة (90) يجب دفع أجر العامل والمبالغ المستحقة له بالعملة الرسمية وفقاً للأحكام التالية: 1. العمال باليومية يتلقون أجورهم أسبوعياً. 2. العمال ذوو الأجر الشهرية يتلقون أجورهم شهرياً. 3. إذا استمر العمل لأكثر من أسبوعين، يُدفع جزء من الأجر أسبوعياً مع صرف الباقى في الأسبوع التالى. 4. تُدفع أجر العامل مرة كل أسبوع على الأقل في الحالات الأخرى.	المادة (56) تؤدي الأجر في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي: 1- العمال المعين بأجر شهري نؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر. بـ - العمال الآخرون نؤدي أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين، ولا يجوز تأخير دفع الأجر عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق.	المادة (22) تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده 1. يتعين تحديد مقدار أو نوع الأجر في عقد العمل، وإذا لم يحدد، تولت المحكمة المختصة تحديده باعتباره نزاعاً عماليًا. 2. يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجر للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الأنظمة المعتمدة في الوزارة والشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا الأحكام التالية:	المادة (105) يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجر، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل.

	<p>يجب دفع أجور العمال المعينين مرة واحدة على الأقل شهرياً، بينما تُدفع أجور العمال الآخرين كل أسبوعين. يُدفع الأجر مباشراً للعمال في مكان العمل أو يمكن تحويله إلى حساباتهم البنكية. لا يُعتبر صاحب العمل مُرضاً من دفع الأجر إلا إذا تم تحويله فعلياً إلى البنك أو تم استلامه وفقاً للإجراءات المحددة.</p> <p>المادة (67)</p> <p>عند انتهاء عقد العمل لأي سبب، يجب على صاحب العمل دفع أجر العامل وجميع المستحقات قبل نهاية يوم العمل التالي. إذا ترك العامل العمل دون إشعار، يتعين على صاحب العمل دفع الأجر والمستحقات الأخرى خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.</p> <p>المادة (68)</p>	<p>يمكن دفع الأجور عبر البنوك المعتمدة بشرط موافقة العامل وعدم تجاوز مواعيد الاستحقاق المحددة.</p> <p>المادة (92)</p> <p>لا يجوز خصم أي مبلغ من أجور العامل دون موافقته الخطية، إلا في حالات محددة مثل: استرداد قروض صاحب العمل (بحد أقصى 10% من الأجر)، اشتراكات التأمينات الاجتماعية، اشتراكات صندوق الإدخار، أقساط مشاريع الإسكان للعامل، الغرامات بسبب المخالفات، واستيفاء دين وفق حكم قضائي (بحد أقصى ربع الأجر). تُعطى الأولوية لدين النفقة ثم المأكل والملبس والمسكن.</p> <p>المادة (93)</p> <p>لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل</p>	<p>العمل الذي يستخدم عماله أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية</p> <p>المادة (92)</p> <p>لا يجوز خصم أي مبلغ من أجور العامل دون موافقته الخطية، إلا في حالات محددة مثل: استرداد قروض صاحب العمل (بحد أقصى 10% من الأجر)، اشتراكات التأمينات الاجتماعية، اشتراكات صندوق الإدخار، أقساط مشاريع الإسكان للعامل، الغرامات بسبب المخالفات، واستيفاء دين وفق حكم قضائي (بحد أقصى ربع الأجر). تُعطى الأولوية لدين النفقة ثم المأكل والملبس والمسكن.</p> <p>المادة (93)</p> <p>لا يجوز - في جميع الأحوال - أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل</p>	<p>المرسوم بقانون.</p> <p>3. تؤدي الأجر بالدرهم الإماراتي، ويمكن تأدية الأجر بعملة أخرى إذا تم الاتفاق عليه بين الطرفين في عقد العمل.</p> <p>المادة (23)</p> <p>وان ترسل صورة من الكشوف المرسلة لتلك المؤسسات بهذا الشأن إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل،</p> <p>المادة (58)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عامله إلى فئة أخرى بغير موافقته الكتابية على ذلك دون إخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله بالأجر الشهري.</p> <p>المادة (24)</p> <p>نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئات أخرى لا يجوز استقطاع</p>	<p>1-العمال المعينون بأجر شهرى تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.</p> <p>2- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه.</p> <p>مادة (109)</p> <p>يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج ، أو العمال الذين يتلقون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أسماء متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة ، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك موسماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.</p> <p>مادة (110)</p> <p>يُحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية ، أو بالأجر الأسبوعي ،</p>
--	---	---	--	---	---

	<p>على صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية للأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداءه حتى تاريخ القيام بالإجازة، مضافةً إليه أجر الإجازة المستحق له.</p> <p>المادة (70)</p> <p>لا يجوز الحجز على أجر العامل أو وقف صرفه إلا بحكم قضائي. في حالة الحجز يجب سداد دين النفقة الشرعية أولاً، ولا تتجاوز المبالغ المحجوزة 35% من الأجر. لا يحق لصاحب العمل تقاضي فوائد على القروض للعامل، ولا يجوز اقتطاع أكثر من 10% من الأجر في حال إفراضه. يجب ألا تتجاوز الخصومات والديون 50% من الأجر، وأي زيادة تؤجل إلى الأشهر التالية.</p>	<p>المستحق، مالم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية امكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة ، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما آن الأمر</p> <p>المادة (94)</p> <p>إذا تم حسم أي مبلغ من أجر العامل دون موافقة الكتابية، أو تأخر صاحب العمل في دفع الأجر في موعده المحدد، يمكن للعامل أو من يمثله تقديم طلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية. يحق للهيئة فرض غرامة على صاحب العمل إذا ثبت أنه حسم المبالغ أو تأخر في الدفع، على أن لا تتجاوز الغرامة ضعف المبلغ المحسوم أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.</p> <p>المادة (95)</p>	<p>أكثر من 10% من أجر العامل وفاء لديون او قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقادسي الأخير عنها آية فائدة.</p> <p>لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعام أو التزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود 25% من الأجر وذلك لدين النفقة أو لدين المالك أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التراحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى.</p> <p>المادة (61)</p> <p>يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد على المنشأة</p>	<p>الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إذا وافق العامل على ذلك كتابةً، ودون الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاهابالأجر الشهري.</p> <p>مادة (111)</p> <p>إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله ، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً ، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهريه خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره</p> <p>مادة (113)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يقطط من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة ، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، أو أن يتقادسي أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً</p> <p>مادة (114)</p>
--	---	--	--	--

<p>المادة (71) إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف معدات المنشأة نتيجة خطأ، يجب عليه تعويض صاحب العمل بعد تحقيق. يمكن لصاحب العمل اقتطاع التعويض من أجر العامل، بعد أقصى أجر سبعة أيام في الشهر. يحق للعامل التظلم خلال سبعة أيام، وإذا ألغت الإدارة قرار صاحب العمل أو خفضت التعويض، يجب إعادة المبلغ المقطوع خلال سبعة أيام.</p> <p>المادة (72) يحسب أجر العامل أثناء الإجازة السنوية أو المرضية ومكافأة نهاية خدمته على أساس أجره الأساسي في تاريخ الاستحقاق. فإذا كان</p>	<p>إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر، يُحدد الأجر وفقاً للأجر المقدر لنوع العمل أو عرف المهنة في المنطقة. كما يُحدد نوع الخدمة المطلوبة من العامل ومدى أدائه، وتقوم هيئة تسوية الخلافات العمالية بتقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.</p> <p>المادة (96)</p> <ol style="list-style-type: none"> يُحسب أجر العامل المحدد على أساس متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة، وذلك لحساب حقوقه المقررة وفقاً للنظام. إذا كان الأجر عبارة عن عمولات أو نسب مئوية من المبيعات، يُحسب متوسط الأجر اليومي بناء على ما تقاضاه العامل عن أيام عمله الفعلية مقسوماً عليها. 	<p>الإخبار العمال على الرضوع والإذعات مطالبة، كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه.</p> <p>المادة (115)</p> <ol style="list-style-type: none"> استرداد المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه، بشرط ألا يزيد ما يتم اقتطاعه نسبة 20% عشرين في المائة من الأجر. ج. المبالغ التي يتم استقطاعها لغایات احتساب الاشتراك في مكافآت ومعاشات التقاعد والتأمينات، وفق التشريعات النافذة في الدولة. د. اشتراكات العامل في صندوق الادخار في المنشأة أو القروض المستحقة للصندوق، المأوفق عليها من قبل الوزارة. 	<p>وبدون أي فوائد.</p> <p>ب. استرداد المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه، بشرط ألا يزيد ما يتم اقتطاعه نسبة 20% عشرين في المائة من الأجر.</p> <p>ج. المبالغ التي يتم استقطاعها لغایات احتساب الاشتراك في مكافآت ومعاشات التقاعد والتأمينات، وفق التشريعات النافذة في الدولة.</p> <p>د. اشتراكات العامل في صندوق الادخار في المنشأة أو القروض المستحقة للصندوق، المأوفق عليها من قبل الوزارة.</p>	<p>لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز، أو التزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة.</p> <p>مادة (116) لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجر، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.</p> <p>مادة (116) يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً . ويكون هذا التسلیم مبرراً لذمیه ..</p>
---	--	---	---	---

		<p>العامل من من يعملون بالقطعة اعتد بمتوسط أجر العامل خلال مدة الثلاثة أشهر السابقة على تاريخ الاستحقاق.</p>	<p>المادة (97)</p> <p>إذا تم توقيف العامل في قضايا عمل، يجب على صاحب العمل دفع 50% من أجره حتى الفصل في القضية، لمدة لا تتجاوز 80 يوماً. بعد هذه المدة، لا يلتزم بالدفع. إذا برع العامل، يجب إعادة ما تم خصمها، أما إذا أدين، فلا يمكن استرداد المبلغ إلا إذا نص الحكم على ذلك.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

التعليق

يتضح من قراءة النصوص الواردة بالجدول أعلاه أن قانون العمل في مصر يتسم بشكل كبير مع الحماية الدولية والإقليمية والتي أقرت في إتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربيّة لحماية أجور العمال من كافة الجوانب حيث حرص المشرع المصري على فرض ضوابط قانونية على صاحب العمل ضماناً لأجر العامل ولعدم المساس به أو إنتقامه بما يخالف أحكام القانون وكذلك الحال ما ورد بنصوص القانون في دولة الإمارات العربيّة حيث فرض المشرع كذلك حماية قانونية للأجر تضمن حفاظاً لحقوق العامل ونفس الأمر في السعودية وقطر والكويت حيث جاءت النصوص متفقة على إلزامية فرض حماية قانونية على أجر العامل في مواجهة صاحب العمل وكافة الجهات الأخرى.

ثالثاً. الحد الأدنى للأجور

الدولية منظمة العمل	العربية منظمة العمل	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
------------------------	------------------------	-----	----------	--------	----------	-----

	<p>الاتفاقية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور</p> <p>المادة (16)</p> <p>يقصد بالحد الأدنى للأجر المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل واسرته كالملبس والتغذية والسكن للعيش بستوى انساني لائق</p>		<p>المادة (89)</p> <p>مجلس الوزراء - وبناء على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجر</p>	<p>المادة (63)</p> <p>يجب على الوزير ان يصدر قرارا كل خمس سنوات كحد اقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجر وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهديا في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة.</p>		<p>مادة (102)</p> <p>يختص المجلس المشار إليه في المادة (101) من هذا القانون على وجه الخصوص بالآتي :</p> <ol style="list-style-type: none"> وضع الحد الأدنى للأجر العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغييراتها ، وتحقيق التوازن بين طرف علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج . وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية ، بما لا يقل عن النسبة المقررة في المادة (12) من هذا القانون ، والقواعد المنظمة لصرفها وفقاً لأحكام هذا القانون
--	--	--	---	--	--	---

التعليق

يتضح من مطالعة النصوص الواردة بالجدول أعلاه ان قانون العمل فى مصر **نص بشكلً واضحً على** فكرة الحد الأدنى للأجر وانشئ من خلال القانون مجلساً خاصاً لإدارة الأجور وهو ما راعاه المشرع في نصوص القانون الكويتي وكذلك القانون السعودي حيث تناوله **لو بشكلً أقل** في الإسهام فكرة الحد الأدنى للأجر وضرورة مراعاتها للعامل ولظروف الإقتصاد بالبلاد لكن من مطالع نصوص القوانين في الخمس بلدان يتضح أن نصوص القانون الإماراتي والقطري لم يتضمنا نصاً صريحاً ومحدداً ينظم الحد الأدنى للأجر وكيفية تطبيقها وكان في ذلك الامر الأقل إتساقاً مع الاتفاقيات الدولية .

سادساًً ساعات العمل وفترات الراحة

الموضوعات:

1. ساعات العمل.
2. ساعات العمل الإضافية
3. الراحة الأسبوعية
4. فئات العمال المستثناء

اولاًً ساعات العمل :

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة) رقم 51 1936 مادة(2) : لا يجوز ان يزيد متوسط ساعات	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (45)	مادة (73) يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية، ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع	مادة (98) لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.	مادة (99) لا يجوز زبادة ساعات العمل المنصوص عليها إلى تسعة ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا	مادة (64) لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً أو ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.	مادة (17) لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمان ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

<p>عمل الاشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية على اربعين ساعة في الاسبوع. ولا يجوز ان يبلغ متوسط ساعات العمل الاسبوعية اثنتين واربعين ساعة في حالة الاشخاص الذين يعملون في نوبات متعاقبة لتنفيذ عمليات تقتضي طبيعتها ان تجري دون توقف في اي وقت من النهار او الليل او الاسبوع.</p>	<p>الراحة، لا تقل عن ساعة. ولا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل وفترات الراحة عن إحدى عشرة ساعة في اليوم. ماده (46)</p> <p>تحفظ ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في العمل المرهقة أو الخطيرة أو الضارة بالصحة التي يحددها تشريع كل دولة.</p>	<p>رمضان، فيكون ستاً وثلاثين ساعة في الأسبوع الواقع ست ساعات يومياً. ولا يحسب ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل. ويجب أن تخلل ساعات العمل، فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام، لا تقل عن ساعة ولا تزيد على ثلاثة ساعات، ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل، ويراعي في تحديد فترة أو فترات الراحة، لا يشغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية.</p> <p>ويصدر بتحديد الأعمال التي يجوز فيها استمرار العمل دون توقف لأغراض الراحة، قرار من</p>	<p>يشغل فيها العامل بصفة مستمرة. كما يجوز تخفيفها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطيرة أو الضارة. مادة (100)</p> <p>يجوز لصاحب العمل - بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثمانى ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثمانى ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.</p> <p>مادة (106)</p>	<p>القانون. ويجوز إنفاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير. مادة (65)</p> <p>أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون ان يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب</p> <p>يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد في الحالات الآتية:</p> <p>1- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، ووقف الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للموسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشغله العمال على ثلاثين يوماً في السنة.</p> <p>2- إذا كان العمل منع وقوع حادث خطير، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.</p> <p>3- إذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضغط عمل</p>	<p>اقتراح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، زيادة ساعات العمل اليومية أو تخفيفها لبعض القطاعات الاقتصادية أو بعض الفئات من العمالة، بالإضافة إلى مواعيد العمل والراحة وال ساعات التي يحظر العمل فيها لفئات معينة من العمالة، وذلك وفق متصنف العمالة الذي يحدد في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.</p> <p>لا تتحسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل سكنه القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة.</p> <p>ب- يجوز بعد موافقة الوزير في حال كان العامل</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبعها، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة على اثنى عشرة ساعة في اليوم الواحد. مادة (122)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها</p>
---	--	---	--	---	--

	<p>الوزير</p> <p>مادة (77)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في موضع ظاهر من مكان العمل، جدولًا ببيان يوم الغلق أو يوم الراحة الأسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة بالنسبة لجميع فئات العمال، وأن يخطر الإداره بصورة من هذا الجدول.</p>	<p>غير عادي.</p> <p>4- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.</p> <p>ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويحدد الوزير بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يسمح بها في السنة.</p> <p>مادة (101)</p> <p>تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p> <p>مادة (102)</p> <p>لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خالله في مكان العمل.</p> <p>مادة (103)</p> <p>للوزير أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلزم</p>	<p>تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة 64 من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.</p> <p>مادة (101)</p> <p>تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p> <p>مادة (102)</p> <p>لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خالله في مكان العمل.</p> <p>مادة (103)</p> <p>للوزير أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلزم</p>	<p>عمل بغير نظام الدوام الكامل، لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب العامل بأن يعمل لديه أكثر من الساعات المتفق عليها في عقد العمل، إلا بموافقة العامل الخطية.</p> <p>في حال رغبة العامل بتأدية عمله عن بعد، سواءً من داخل الدولة أو خارجها، وبموافقة صاحب العمل، فلصاحب العمل اشتراط ساعات عمل محددة.</p> <p>مادة (18)</p> <p>لا يجوز أن يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، على ألا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل،</p>	<p>العمال، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول ، أو ما يطرأ عليه من تعديل خلال سبعة أيام من تنفيذه على الأكثر.</p>
--	--	---	--	--	--

			صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بإعطاء فترة للصلة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة			
--	--	--	--	--	--	--

التعقيب:

تفق قوانين العمل في الدول محل الدراسة على أن الحد الأقصى لساعات العمل هو 8 ساعات يومياً و48 ساعة أسبوعياً، تشرط القوانين في جميع الدول فترات راحة بعد 5 ساعات عمل متواصلة، لكنها لا تتحسب ضمن ساعات العمل (عدا مصر في بعض الحالات). تباين الاستثناءات في كل دولة بحسب طبيعة العمل، وتمكن صالحيات للوزير المختص لتعديل المدد حسب ظروف التشغيل.

السعودية تحديداً أكثر تفصيلاً في حالات الزيادة والتخفيف وتنظيم العمل بالتناوب.

كما نصت "اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل" بعد التعديل على "أن ساعات العمل لا تتجاوز 8 ساعات يومياً أو 48 أسبوعياً، مع راحة لا تقل عن ساعة، وألا يتخطى إجمالي العمل والراحة 11 ساعة/ تُخفض ساعة على الأقل في الأعمال الشاقة أو الضارة،

ثانياً: ساعات العمل الإضافية

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل مادة (48)	مادة (74)	يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، زيادة على ساعات العمل المحددة في المادة السابقة، على ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد على عشر ساعات، إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة	يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه	يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطير أو الإصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة اعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز ان على القدر اليومي، ولا يجوز ان	صاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية على ساعات العمل العادية، على ألا تزيد على ساعتين في اليوم الواحد، ولا ذلك إلا وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية، وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل على 144 - مائة وأربعين ساعة كل 3 - ثلاثة أسابيع.	يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد (117 ، 119 ، 120 ، 121) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة في خلال سبعة أيام من

<p>التي يقررها التشريع على الا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافي، أجوراً تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة.</p> <p>مادة (49)</p> <p>يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة استثناء بعض الأعمال من الأحكام الخاصة بساعات العمل لاعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال.</p>	<p>جسيمة أو حادث خطير أو لإصلاح أو للتخفيف من أثر ما نشأ عن تلك الخسارة أو ذلك الحادث.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يدفع للعمال عن الساعات أساس المعيار الإضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (25%) من هذا الأجر.</p> <p>كما يدفع للعمال الذين يعملون بين الساعة التاسعة مساءً والثالثة صباحاً الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (50%) من ذلك الأجر وذلك فيما عدا عمال المناوبة.</p>	<p>50% من أجراه الأساسي.</p> <p>- إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات إضافية.</p> <p>التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.</p>	<p>تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبعد اقصى مئة وثمانين ساعة سنوية، كما لا يجوز ان تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوماً في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في ثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات او بحق العامل الحصول على اجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على اجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25% وعلى صاحب العمل ان يمسك سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والاجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.</p>	<p>أكثر من ساعات العمل العادية، اعتدت مدة الزيادة وفقاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية وفق الأجر الأساسي- مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الأجر.</p> <p>إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل وقتاً إضافياً فيما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الرابعة صباحاً، استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية وفق الأجر الأساسي- مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 50% من ذلك الأجر، ويستثنى من هذا البند العاملين بنظام الورديات.</p> <p>إذا استدعت الظروف تشغيل العامل في يوم الراحة المحدد في عقد العمل، أو اللائحة التنظيمية للعمل، وجب تعويضه بيوم آخر للراحة، وأن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 50% من الأجر الأساسي لذلك اليوم.</p> <p>لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي راحة متتاليين فيما عدا عمال المياومة.</p>
--	---	---	---	---

التعليق:

جميع الدول الخمس تتيح العمل الإضافي عند الضرورة، بشرط التعويض المالي. تراوح الزيادات بين 50% في الأيام العادلة، وتصل إلى 100% أو أكثر في أيام الراحة أو العطل. مصر وقطر تحددان زيادات واضحة (35%-60%-70%-100%)، بينما الإمارات والكويت تلتزمان بنسبة 25%-50%. السعودية تسمح بذلك بشرط ألا تتجاوز 10 ساعات يومياً و60 أسبوعياً. يشترط الجميع ألا تزيد ساعات العمل الكلية عن حد معين يومياً أو أسبوعياً، مع إلزام صاحب العمل بمنح يوم راحة بديل أو أجر إضافي عند تشغيل العامل في يوم الراحة.

كما نصت "اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل" بعد التعديل على "جواز تشغيل العامل إضافياً أو في الراحة الأسبوعية بشرط ألا يتجاوز العمل 10 ساعات يومياً أو 60 أسبوعياً، مع أجر إضافي يُحدد زيارته القانون، كما يجوز استثناء بعض الأعمال من أحكام العمل حسب طبيعتها.

ثالثاً: الراحة الأسبوعية:

الدولية العمل منظمة	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية رقم 6 لعام 1967 بشأن مستويات العمل" معدلة" ماده (47)	يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متواصلة، على أن تتفق بقدر الإمكان مع الإجازة الأسبوعية، طبقاً لما يتنااسب مع ظروف كل بلد، وتقليلها وشعائرها الدينية. ويجوز في الأعمال الواقعية في المناطق البعيدة عن العمران، تجميع الراحات الأسبوعية ومنحها مرة واحدة كل شهر. ماده (48)	مادة (75) يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، ويوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المناوبة، وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية، وجب أن يعوض عنه يوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية	مادة (104) يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهدا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكّنهم من القيام بواجباتهم الضرورية تشغيل العامل الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.	مادة (67) للعامل الحق في راحة الأسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل في راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويقتاضى العامل بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.	مادة (21) يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد وفّقاً لما يحدده عقد العمل أو اللائحة التنظيمية للعامل، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء زيادة يوم الراحة الأسبوعية أجره إضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم	مادة (120) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثـر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر. ويجوز في الأماكن البعيدة عن العمـان، وفي الأعـمال التي تتطلب طبيـعة العمل، أو ظروف التشغـيل فيـها استـمرار العمل تـجميع الـراحـات الأـسبـوعـية المستـحـقة للـعامل عن مـدة لا تـجاـوز ثـمانـية أـسـابـيع.

	<p>يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية في الحالات وبالشروط التي يقررها التشريع، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافي، أجوراً تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة.</p>	<p>العادى أو يدفع له أجره الأساسى المستحق له مضافاً إليه زيادة تعادل (150%) من أجره على الأقل.</p> <p>وفيما عدا عمال المناوبة، لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتالين.</p>	<p>يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحت الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال ووافقت على ذلك الوزارة، ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة يتتوفر بها وسائل نقل، وتنهي ساعة العودة إليها.</p>	<p>راحة آخر.</p>	<p>ويراعى في حساب مدة الراحت الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنهي ساعة العودة إليه.</p> <p>مادة (121)</p> <p>فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، وينحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي . وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنين عشرة ساعة.</p>
--	--	--	---	------------------	--

تحليل النصوص:

تمنح جميع الدول الخمس العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة، وغالباً تكون يوم الجمعة. تسمح مصر وال سعودية بتحميم الراحة الأسبوعية لمدة تصل إلى 8 أسابيع في المناطق البعيدة عن العمران. الإمارات وقطر ترکان تحديد يوم الراحة لعقد العمل أو اللائحة، بينما الكويت وقطر وال سعودية تفرض تعويضاً مالياً أو يوم راحة بديل في حال العمل يوم الراحة. السعودية فقط تحظر التعويض النقدي وتلزم بالراحة الفعلية، وتمتنع العمل أكثر من يومي جمعة متتالين (عدا عمال المناوبة).

اكتد "اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "المعدلة" على منح العامل راحة أسبوعية مدفوعة لا تقل عن 24 ساعة، ويجوز تجميئها شهرياً في المناطق النائية. والتشغيل ساعات العمل الإضافية أو في الراحة الأسبوعية بشرط ألا تتجاوز 10 ساعات يومياً أو 60 أسبوعياً، مع أجر إضافي تحدده الدولة، ويجوز استثناء بعض الأعمال من أحكام ساعات العمل لطبيعتها.

رابعاً: فئات العمال المستثناء:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
		<p>مادة (76) إذا كان من شأن هذه الوظائف أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمل.</p> <p>ولا تسرى أحكام المادة (73) المشار إليها، على الفئات التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> العمال المشغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء وقت العمل. عمال الحراسة والنظافة. فئات العمال الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير. <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل في هذه الأعمال، بقرار من الوزير.</p>	<p>مادة (108)</p> <ol style="list-style-type: none"> الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمل. لأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية. 		<p>مادة (20) تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون فئات العمالة التي يجوز استثنائهم من الأحكام الواردة بشأن ساعات العمل الواردة في هذا المرسوم بقانون.</p> <p>"اللائحة التنفيذية"</p> <ol style="list-style-type: none"> رؤساء مجالس الإدارة وأعضاء هذه المجالس. الأشخاص الذين يشغلون مناصب إشرافية إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم. العمال الذي يتحتم طبيعتها الفنية استمرار العمل فيها من خلال ورديات أو مناورات متعاقبة على الألا يتجاوز متوسط ساعات العمل (56) ساعة في الأسبوع. العمال التحضيرية أو التكميلية التي يتعين بالضرورة تنفيذها خارج الحدود الزمنية المقررة بشكل عام للعمل في المنشأة. 	<p>مادة (123) لا تسرى أحكام المواد (117، 118، 119، 120 / فقرة ثانية) من هذا القانون على الفئات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> الوكالء المفوضين عن صاحب العمل. العمال المشغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. العمال المخصصين للحراسة والنظافة. <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) من الفقرة الأولى من هذه المادة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقاً لنص المادة (121) من هذا القانون.</p>

التعليق:

تشترك الدول الخمس في استثناء المناصب الإدارية العليا والعمال في الأعمال التجهيزية والتكميلية والحراسة والنظافة (عدا الحراسات الأمنية أحياناً) من بعض أو كل أحكام ساعات العمل. مصر، السعودية، قطر تحدد الاستثناءات بنص صريح، بينما تترك الإمارات والكويت تحديد الفئات لائحة تنفيذية أو قرار وزاري لاحق. في جميع الحالات، يُشترط تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية لهذه الفئات وتعويضهم مالياً عنها في حال التشغيل الإضافي.

سابعاً: الاجازات

الموضوعات:

- 1 الاجازات السنوية
- 2 العطلات الرسمية
- 3 الإجازة الدراسية
- 4 إجازة الحج
- 5 الاجازة المرضية
- 6 اجازات متنوعة

1. الاجازات السنوية:

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	الدولية	منظمة العمل	منظمة العمل العربية
مادة (124) يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي: 1- خمسة عشر يوماً في	مادة (29) 1. يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن: - ثلاثة أيام عن كل سنة من سنوات خدمته الممتدة. - ومن عن كل شهر إذا كانت	مادة (70) للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدة ثلاثة أيام ولا يستحق العامل إجازة عن كل سنة	مادة (109) 1- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدة عن واحد	مادة (79) يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة، إجازة سنوية بالأجر المنصوص عليه في	اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر 1936 المادة (2) يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، على أن تتفق بقدر الإمكان مع	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (47) يتفق العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، على أن تتفق بقدر الإمكان مع	اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر 1936 المادة (2) يتفق العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، على أن تتفق بقدر الإمكان مع

<p>الخدمة المتصلة ، الحق في اجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على الأقل.</p> <p>اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر" 1970 مراجعة" مادة(2)</p> <p>يجوز، عند الاقتضاء ، ان تتخذ السلطة المختصة او الجهاز المختص في البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ، ان وجدت ، تدابير تستثنى بها من تطبيق هذه الاتفاقية، او من بعض احكامها فتات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة تتعلق بالانفاذ أو بمسائل تشريعية أو دستورية.</p> <p>تحدد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ، في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية، الذي يلتزم بتقديمه بموجب المادة ٢٢</p>	<p>الاجازة الأسبوعية، طبقا لما يتناسب مع ظروف كل بلد، وتقاليدها وشعائرها الدينية. ويجوز في الأعمال الواقعه في المناطق البعيدة عن العمран، تجميع الراحات الأسبوعية ومنحها مرة واحدة كل شهر.</p> <p>مادة (50)</p> <p>يجب أن يمنح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويجوز زيادتها مدة الخدمة، وكذلك بالنسبة للعاملين في الصناعات الخطرة، أو المضرة بالصحة والمناطق البعيدة عن العمran</p> <p>كما يجوز تجزئة الإجازة السنوية وفقا لمتطلبات العمل على أن يحصل العامل على سنة أيام متتالية منها على الأقل، ولا يجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام، إلا بناء على طلب العامل ولسنته تالية فقط.</p>	<p>المادة (72) من هذا القانون، ويجب الا تقل هذه الإجازة عن ثلاثة أسابيع للعامل الذي تقل خدمته عن خمس سنوات.</p> <p>مادة (80)</p> <p>يحدد صاحب العمل موعد إجازة السنوية حسب مقتضيات العمل، ويجوز له بمعرفة العامل تجزئتها بشرط ألا تزيد التجزئة على فترتين.</p>	<p>خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً.</p> <p>مادة (110)</p> <p>1- للعامل بمواقفه إجازاته بما لا يزيد على إجازة سنين ولو بعد إجازته فترة التجربة.</p> <p>إجازة السنوية أو أيامها موقافية صاحب العمل منها إلى السنة التالية.</p> <p>2- لصاحب العمل حق كتابي من العامل، أن</p>	<p>الاقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية و أيام الإجازات المرضية الواقعه خاللها ويستحق العامل خدمته قبل استخدام رصيد إجازاته السنوية.</p> <p>مادة (71)</p> <p>استحقاقها، ولا يجوز الذي تكون مدة خدمته خمس سنوات فاكثر.</p> <p>مادة (72)</p> <p>الصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الإجازة عشر يوما الأولى منها.</p>	<p>مدة خدمته تزيد على ستة عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر، أو لم تجاوزت سنه خمسين عاماً.</p> <p>4- خمسة وأربعين يوماً للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال، تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية.</p> <p>يحدد صاحب العمل مواعيد</p>	<p>السنة الأولى.</p> <p>2- واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.</p> <p>3- ثلاثة وثلاثون يوماً من أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر، أو لم تجاوزت سنه خمسين عاماً.</p> <p>4- خمسة وأربعين يوماً للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال، تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية.</p> <p>يحدد صاحب العمل مواعيد</p>
--	---	---	--	---	--	--

<p>من دستور منظمة العمل الدولية ، أي فئات تكون مستثناء عملاً بالفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتبين في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارساتها بشأن الفئات المستثناء ومدى ما وصل اليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات</p>	<p>مادة (51) لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية مقابل الحصول على أجر عنها وللعامل في حالة انتهاء علاقته عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له وفقاً للأجر الأlier.</p>	<p>يؤجل ما لا يزيد على نصف مدة الإجازة السنوية إلى السنة التالية لسنة استحقاقها.</p>	<p>تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ملحة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل في حالة انتهاء استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على الألاعنة السنوية، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك.</p>	<p>تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.</p> <p>مادة (73) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقيدي الأيام إجازاته السنوية المجتمعة في حالة انتهاء عقده.</p>	<p>مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل وبالاتفاق مع العامل، أو يمنحها بالتناوب بين عمال المنشأة لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالموعد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن شهر.</p> <p>مادة (74) يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازاته السنوية بعوض أو بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما داده له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر.</p>	<p>الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، والمدة التي حددتها صاحب العمل وتم إخطاره بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.</p> <p>وفي جميع الأحوال، يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات، أو الأجر المقابل له كل ثلاثة سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر الم مقابل لهذا الرصيد.</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p> <p>مادة (127)</p>

	<p>ذلك، فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة، وأن يسترد ما سبق له أن أداه من ذلك الأجر.</p> <p>مادة (85)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، أو أن يخطر العامل بإنهائه، أثناء أي من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون.</p> <p>كما لا يجوز له أن يخطر العامل بإنهاء العقد، إذا كانت مهلة الإخطار تنتهي أثناء أي من تلك الإجازات.</p>	<p>يتفق الطرفان على تحديد مدهما، وبعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.</p> <p>مادة (118)</p> <p>لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر. فإذا أثبتت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر.</p>		<p>منع العامل من الاستفادة من إجازته السنوية المستحقة لأكثر من سنتين، إلا إذا رغب العامل بترحيلها أو الحصول على بدل نقدي عنها وفق اللوائح التنظيمية المعتمدة بها في المنشأة، وما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.</p> <p>9. يحق للعامل الحصول على أجرة أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، أيّاً كانت مدهما، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، وتحسب وفق الأجر الأسامي.</p> <p>10. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون قواعد وشروط تنظيم الإجازات والتعويض عنها</p>
--	---	---	--	--

التعليق

تفق الدول الخمس على منح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر، تختلف مدهما بحسب مدة الخدمة، وتزيد للعاملين في الأعمال الشاقة أو ذوي الإعاقة.

يتمتع صاحب العمل بحق تحديد مواعيد الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل، مع وجود مرونة متفاوتة في ترحيل أو تعويض الإجازات بشرط موافقة العامل.
بعض الدول تميز في مدد الإجازة حسب العمر أو نوع العمل، في حين تضع الاتفاقيات الدولية حدًّا أدنى عاماً للإجازات.
يبرز التشابه الكبير في المبادئ الأساسية، مع تفاوت واضح في التفاصيل التنظيمية من حيث المدد، وآليات الاستحقاق، والضوابط.

2. العطلات الرسمية:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (52) - يمنح العامل إجازات مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والمناسبات القومية التي يحددها التشريع. ويجوز في بعض المنشآت التي تحددها القوانين المحلية تشغيل العامل في هذه الأيام، مع زيادة في الأجر يحددها القانون، أو يحصل على أيام أخرى عوضاً عنها.	مادة (78) يستحق العامل سنويًا إجازة بأجر كامل على النحو التالي: 1. ثلاثة أيام عمل بمناسبة عيد الفطر. 2. ثلاثة أيام عمل بمناسبة عيد الأضحى. 3. يوم عمل واحد بمناسبة يوم الاستقلال. 4. ثلاثة أيام عمل يحدد مواعيدها صاحب العمل. وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أي من تلك الإجازات، طُبّقت بشأنه أحكام المادة (74) من هذا القانون	مادة (112) لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي يحددها اللائحة	مادة (68) الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي: أ- يوم رأس السنة المهرية - يوم واحد. ب- يوم الارسأء والمراج - يوم واحد. ج- عيد الفطر السعيد - ثلاثة أيام. د- وقفه عيد الأضحى المبارك - يوم واحد. ه- عيد الأضحى المبارك - ثلاثة أيام. و- المولد النبوى الشريف - يوم واحد. ز- اليوم الوطني 25 فبراير - يوم واحد. ح- يوم التحرير 26 فبراير - يوم واحد. ط- يوم رأس السنة الميلادية - يوم واحد. وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر العامل في تلك أيام	مادة (28) 1. يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في العطلات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن . 2. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء أي من العطلات الرسمية، وجب على صاحب العمل تعويضه بيوم آخر للراحة مقابل كل يوم يعمل فيه أثناء العطلة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادلة، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن	مادة (129) للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن . ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثل هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب كتابي من العامل يودع بالملف	

				مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل.	50% خمسين بالمائة من الأجر الأساسي لذلك اليوم.	الخاص به.
--	--	--	--	--------------------------------	--	-----------

التعليق :

تشترك الدول الخمس بأحكام العامل في الإجازات الرسمية، وكذلك منظمة العمل العربية تمنح العامل الحق في إجازات رسمية مدفوعة الأجر في الأعياد والمناسبات. كما تلزم التشريعات أصحاب العمل بتعويض العامل حال تشغيله في هذه الأيام، إما بأجر إضافي أو بيوم بديل. ويظهر التباين في عدد الإجازات، ونسبة الزيادة في الأجر، والجهة المختصة بتحديد العطلات الرسمية. (الوزير المختص، مجلس الوزراء، أو اللائحة).

3. الإجازة الدراسية:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر (رقم 140) 1974 مادة (1)	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (52) إجازة دراسية يمكن العامل إجازة ثقافية مدفوعة الأجر للدراسة، أو التدريب، تحسب ضمن مدة العمل ويحدد القانون الحد الأقصى لهذه الإجازة. اتفاقية الأجراة الدراسية مدفوعة الأجر رقم 10 1979 المادة الأولى		مادة (115) للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معاددة تحدد مدتها بعد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معاددة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان. ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على اخلال العامل بهذه	مادة (75) يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله على أن يتلزم بأن يعمل لديه مدة مماثلة لفترة الإجازة الدراسية بحد أقصى قدره خمس سنوات، وفي حالة اخلال العامل بهذا	مادة (32) إجازة دراسية: 10 أيام عمل سنويًا، للعامل المنتسب أو المنتظم بالدراسة في إحدى المؤسسات التعليمية المعتمدة في الدولة، وذلك لأداء الاختبارات، شريطة ألا تقل مدة الخدمة لدى صاحب العمل عن سنتين.	مادة (126) للعامل الحق في تحديد موعد إجازاته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل. وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تتحسب من رصيد إجازاته السنوية، ويشترط

ملدة محددة خلال ساعات العمل ، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية	يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالإجازة الدراسية المدفوعة الأجر. ويجب أن تكون الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر حقاً لكل عامل.	المادة الثانية يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.	على أداءه الامتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.	الشرط يتلزم برد الأجر التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قصاؤها في العمل.			لذلك: 1- إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل. 2- إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعلياً
---	--	---	--	---	--	--	--

التعليق

تمنح مصر والكويت العامل إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحانات الفعلية، بشرط الإخطار المسبق وتقديم ما يثبت دخوله الامتحان، ويُحرم من الأجر إذا ثبت تغيبه دون سبب. السعودية تميز بين الامتحانات لسنة غير معادلة (إجازة بأجر) والمعادلة (إجازة دون أجر)، وتلزم العامل بالإخطار وتقديم ما يثبت أداءه للامتحان. الإمارات وقطر لم يُذكر بهما نص يتعلق بالإجازة الدراسية.

4. إجازة الحج:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
---------------------	---------------------	-----	----------	--------	----------	-----

	<p>مادة (83)</p> <p>يُمنح العامل المسلم إجازة خاصة بدون أجر لا تزيد على عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة أثناء مدة خدمته.</p> <p>ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يُمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل، مع مراعاة منح الأولوية للعامل الذي أمضى أطول مدة مستمرة في الخدمة</p>	<p>مادة (114)</p> <p>للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدةها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى؛ وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل. ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يُمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.</p>	<p>مادة (76)</p> <p>للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدة واحدة وعشرون يوماً لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة قبل ذلك.</p>	<p>مادة (130)</p> <p>للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب عمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر مدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازةمرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>
--	---	--	--	---

التعليق:

تشترك مصر، الكويت، السعودية، وقطر في منح العامل المسلم إجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته لأداء فريضة الحج، مع تفاوت في المدة والأجر. مصر تمنح إجازة مدفوعة الأجر مدة شهر بعد 5 سنوات خدمة، والكويت تمنح من 10 إلى 15 يوماً بأجر بعد سنتين خدمة. أما السعودية وقطر فتوفران الإجازة بدون أجر، ولمدة تصل إلى 20 يوماً، مع إعطاء الأولوية للأقدمية.

الإجازة المرضية:

منظمة العمل	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
-------------	---------------------	-----	----------	--------	----------	-----

الدولية						مادة (131)
	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (52) يمنح العامل المريض إجازة مرضية مدفوعة الأجر يتحملها صاحب العمل أو نظام التأمينات الاجتماعية، ويحدد التشريع مدةها ونسبة الأجر. مادة (53) يجب اتخاذ الاحتياطات الازمة لحماية العامل من الأضرار التي تؤثر على الصحة وأخطار العمل والآلات، ويحدد تشريع كل دولة الأحكام الازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.	مادة (81) للعامل الحق في إجازة مرضية بأجر عن كل سنة من سنوات خدمته. ولا تُمنَح هذه الإجازة إلا بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل لأول مرة، وبشرط أن يثبت مرضه بشهادة من طبيب يوافق عليه صاحب العمل.	مادة (117) للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة خلال السنة: ولا تُمنَح هذه الإجازة إلا بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل لأول مرة، وبشرط أن يثبت مرضه بشهادة من طبيب يوافق عليه صاحب العمل.	مادة (69) للعامل الحق في الإجازات المرضية الآتية خلال السنة: - خمسة عشر يوماً الأولى، يوماً - بأجر كامل. عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر عن - عشرة أيام - بربع الأجر. - عشرة أيام - من ذلك خلال دون الأجر.	المادة (31) على العامل إذا أصيب بمرض غير ناشئ عنإصابة عمل، أن يبلغ صاحب العمل أو من يمثله، عن مرضه، وذلك خلال مدة لا تزيد على (3) ثلاثة أيام عمل، وأن يقدم تقريراً طبياً عن حالته صادراً عن الجهة الطبية.	للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.
	مادة (54) يجب عند التعيين إجراء الكشف الطبي الدقيق على العمال المستغلين في مهن تتضمن بطيئتها أخطاراً تهدد صحة العامل، كما يجب إجراء الكشف الطبي الدوري عليهم. مادة (55) يجب إخطار الجهات المختصة عن حالات إصابات العمل أو أمراض المهنة وعن الحالات المشتبه فيها، حسب الأحوال، وما اتخذ نحو هذه	ويتقاضى العامل أجره كاملاً إذا لم تجاوز مدة الإجازة المرضية أسبوعين، فإذا امتدت بعد ذلك من نصف أجره لمدة أربعة أسابيع أخرى. ويكون أي امتداد للإجازة بعد ذلك بدون أجر، وذلك إلى أن يستأنف العمل أو يستقيل أو تنتهي خدمته لأسباب صحية. ويجوز إنهاء خدمة العامل في نهاية الأسبوع الثاني عشر من الإجازة المرضية إذا ثبت بتقرير صادر عن الطبيب المختص أن العامل أصبح غير قادر على استئناف عمله في	ويثبت المرض سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. يعينه صاحب العمل أو الطبيب ويقصد بالسنة الوحدة الصحية الحكومية، فإذا تبدأ من تاريخ	إجازة مرضية لا تزيد مدةها على (90) تسعمائة يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة، على أن تحسب على النحو الآتي: - (15) خمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل. - (30) ثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.	ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.	
				- المدة التي تلي ذلك بدون أجر.	للعامل أن يستفيد من متجمدة إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة السنوية، إذا كان له رصيد يسمح بذلك.	
				4. لا يستحق الأجر عن الإجازة		

<p>مادة (56) يجب في المنشآت الكبيرة الحجم تنظيم الخدمات الطبية، سواء داخل المنشآت أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت ل القيام بحماية العمال من المخاطر والأمراض الناشئة عن العمل، والمحافظة على صحة العمال البدنية والعقلية. ويحدد ترتيب كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام.</p>	<p>ذلك الوقت. إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض وبموافقة الطبيب المختص وذلك قبل نهاية الأسبوع الستة التي يستحقها كإجازة مرضية بأجر، وجب على صاحب العمل أن يؤدي له المبلغ البالغ من مستحقاته. ويسري هذا أيضًا في حالة الوفاة بسبب المرض قبل نهاية الأسبوع الستة المذكورة.</p>	<p>أول إجازة مرضية. إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض وبموافقة الطبيب المختص وذلك قبل نهاية الأسبوع الستة التي يستحقها كإجازة مرضية بأجر، وجب على صاحب العمل أن يؤدي له المبلغ البالغ من مستحقاته. ويسري هذا أيضًا في حالة الوفاة بسبب المرض قبل نهاية الأسبوع الستة المذكورة.</p>	<p>استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة. اما ما يخص الامراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الامراض.</p>	<p>المرضية إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل، وفق الحالات التي يصدر بتحديدها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون. لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاذ إجازته المرضية المشار إليها في هذه المادة، إذا تعذر عليه العودة إلى عمله، على أن يتناقض العامل كافية مستحقاته المالية وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولا تتحمّل التنفيذية.</p>	<p>مادة (132) إيقاف العامل المخالف للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالف لمريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعنى ببيان الصحة، كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها. مادة (133) عدم اللياقة الصحية. تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>
--	---	---	---	--	--

التعليق .

تفق الدول الخمس في إقرارها بالإجازة المرضية للعامل بشرط تقديم تقرير طبي وعدم احتسابها ضمن الإجازة السنوية، ومع ذلك، اختلفت الدول في التفاصيل: مصر تُعَوِّض حسب قانون التأمينات الاجتماعية مع إمكانية تحويلها إلى إجازة سنوية، الإمارات تحدد مدتها بحد أقصى 90 يومًا مع تدرج في الأجر، بينما السعودية تمنح 120 يومًا، وتحدد قطر الإجازة عبر تقسيم زمني (أسبوعين بأجر كامل، شهر بنصف أجر وشهر بدون أجر) بعد 3 أشهر خدمة، بينما تُشير الكويت إليها ضمنيًّا دون تحديد دقيق للأجر أو المدة.

إجازات متنوعة:

الإجازة	الإجازة	الإجازة	الإجازة	الإجازة	الإجازة
الإجازة	الإجازة	الإجازة	الإجازة	الإجازة	الإجازة

الدولية	العربية					
				<p>مادة (77) "إجازة الوفاة"</p> <p>للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدة ثلاثة أيام.</p> <p>وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عددة بأجر كامل مدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على الأقل مارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة مدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الراتب.</p> <p>مادة (78) أجازات المؤتمرات العمالية</p> <p>يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية.</p> <p>مادة (79) إجازة بدون أجر</p> <p>يجوز لصاحب العمل منح العامل، بناء على طلبه إجازة خاصة من دون أجر خلاف الإجازات المشار إليها في هذا الفصل</p>	<p>مادة (32)</p> <p>1. يستحق العامل إجازة بأجر وفق الحالات الآتية:</p> <p>أ. إجازة حداد</p> <p>مدة (5) أيام، في حال وفاة الزوج أو الزوجة. و (3) ثلاثة أيام في حال وفاة أي من الأم أو الأب أو أحد الأبناء أو الأخ أو الأخت أو أحد الأحفاد أو الجد أو الجدة، وذلك ابتداءً من تاريخ الوفاة.</p> <p>مادة (128) "إجازة مولود"</p> <p>ضمن الإجازات العارضة للعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، بحد أقصى ثلاثة مرات طوال مدة الخدمة</p> <p>مادة (33) الإجازة بدون أجر</p> <p>1. للعامل بعد موافقة صاحب العمل، الحصول على إجازة بدون أجر، لا تحسب ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل أو ضمن مدة الاشتراك في نظام التقاعد</p>	

التعليق:

اتفقた الإمارات، الكويت، والسعوية على منح العامل إجازات متنوعة مدفوعة الأجر في مناسبات مثل الوفاة، الزواج، أو المولود، مع اختلاف المدد والشروط.

الإمارات تميزت بتفصيل إجازات الحداد، والوالدية، وحددت مددتها بدقة. الكويت تمنح 3 أيام وفاة وزواج، وعدة شرعية للمرأة المسلمة، وال سعودية تمنح يوماً للمولود، و3 أيام للوفاة والزواج. أما مصر فقد صنفت إجازة المولود (من ضمن الإجازات العارضة) في المادة 128، فقط.

"دولة الكويت"

**إجازة مرافق الزوج او الزوجة الموظف او الموظفة بالخارج (قرار رقم (9/2011)

**إجازة خاصة طويلة بدون راتب (قرار رقم (8/2011)

**إجازة خاصة للتفرغ لإدارة مشروع (القرار رقم (39/2016)

تاسعاً: إنقضاء علاقة العمل

الموضوعات:

- الإنهاء بمبرر مشروع من جانب صاحب العمل .
- الإنهاء بمبرر مشروع من جانب العامل .
- الفصل من الخدمة.
- إنهاء العقد غير محدد المدة بدون مبرر مشروع .
- فترة الإخطار.
- مكافأة نهاية الخدمة .
- المبررات غير المشروعة ل إنهاء علاقه العمل .

أولاً: حالات الإنهاء بمبرر مشروع من جانب صاحب العمل

منظمة العمل	منظمة	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
-------------	-------	-----	----------	--------	----------	-----

الدولية	العمل العربية					
اتفاقية إنتهاء الإستخدام رقم 158 لسنة 1982 مادة (3) يعني "التسريح" و "إنتهاء الإستخدام" إنتهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل. مادة (13)	الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل . مادة (28) يحدد تشريع كل دولة الحالات التي تجيز العمل إنتهاء عقد العمل، وكذا الحالات التي تجيز للعامل أن يطلب إعفاءه من الخدمة إنتهاء استخدام لاسباب اقتصادية اتباع مالي: مادة (33). تزويذ ممثلي العمال بأسباب انتهاء الإستخدام ، وعدد وفيات العمال. اتحادة الفرصة لممثلي العمال لإتخاذ التدابير الازمة.	مادة (16) لصاحب العمل إنتهاء عقد التدريب قبل اكتمال مدته في الحالتين التاليتين 1- إذا ثبت أن المتدرب غير صالح لتعلم المهنة. 2- إذا أخل المتدرب بأي من التزاماته الجوهرية.	مادة (64) ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: 1- إذا اتفق الطرفان ثبوت عجزه عن كتابيا على إنهائه. 2- إذا انتهت المدة المحددة في العمل. 3- بناء على رغبة أحد الطرفين. 4- وفاة صاحب العمل.	مادة (49) ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: 1- إذا اتفق الطرفين كتابةً على إنهائه. 2- انتهاء المدة المحددة في العقد. 3- بناء على رغبة أحد الطرفين. 4- إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصه.	مادة (42) ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: 1- اتفاق الطرفين كتابةً على إنهائه. 2- انتهاء المدة المحددة في العقد. 3- بناء على رغبة أحد الطرفين. 4- وفاة صاحب العمل.	مادة (154) ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضائه مدة. مادة (155) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل. مادة (166) يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق ذلك إنذار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل ، أو من يمثله ، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وخمسة أيام في الحالة الثانية.
علي صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إعفاءه من الخدمة إنتهاء استخدام لاسباب اقتصادية اتباع مالي: مادة (33). يحدد تشريع كل دولة المقصود بالخطأ الفادح الذي يخول إنتهاء العقد وفي هذه الحالة لا يكون تمهيماً مقتضي مدة الإخطار والتعويض عنها.	مادة (79) لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روحت في إبرام العقد	مادة (50) ينتهي عقد العمل في الحالات التالية: 1- صدور حكم نهائي بإشهار افلاس صاحب العمل. 2- إغلاق المنشأة نهائياً. 3- الحكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرمة مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر. 4- إغلاق المنشأة نهائياً. 5- وفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً دائماً. 6- الحكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرمة مدة لا تقل عن ستين سنة. 7- إغلاق المنشأة نهائياً. 8- إفلاس صاحب العمل أو إعساره أو أية أسباب اقتصادية أو استثنائية تحول دون مستقلاً حكماً	مادة (42) إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل مسقاً حكماً	مادة (167) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكماً ، طبقاً لقواعد القانونية المقررة.	مادة (170) ينتهي عقد العمل عجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً ، أيًا كان سبب هذا العجز.	مادة (171) لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويجوز لصاحب العمل إنتهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضائه مدة.
					مادة (174) لصاحب العمل أن ينتهي عقد العمل ولو كان محدد المدة ، أو مبرراً لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائياً على العامل بعقوبة	

			ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله.	استمرار المشروع . 9. عدم استيفاء العامل شروط تجديد تصريح العمل.	جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة مادة (30) لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج . مادة (236) يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية ، الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة ، أو تقليل حجمها أو نشاطها.
--	--	--	---	--	---

نعي

نصت التشريعات محل الدراسة على حالات محددة لأحقية صاحب العمل إهاء العقد بمبرر مشروع، وذلك لعدم تنفيذ التعاقد بدون سبب راجع إلى صاحب العمل، وبذلك ينتفي معه أحقيبة العامل بالطالبة بالتعويض وذلك لعدم وجود إخلال من جانب صاحب العمل، وذلك عدا حالات الإهاء لظروف إقتصادية، لأنها تتم بشكل فجائي، ونجد أن التشريعات محل الدراسة متوافقة إلى حد كبير بشأن حالات الإهاء، ومتغيرة مع نصوص منظمة العمل الدولية والערבية في هذا الشأن.

ثانياً : حالات الإنهاء بمبرر مشروع من جانب العامل

الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>ماده (154) إذا أبرم العقد أو جدد مدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضائه خمس سنوات .</p> <p>ماده (168) للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون ، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي ، أو لاتحة النظام الأساسي للمنشأة ، أو إذا وقع على العامل ، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل</p>	<p>ماده (45) للعامل أن يترك العمل دون إنذار مع احتفاظه بحقوقه عند انتهاء الخدمة في أي من الحالات الآتية :</p> <p>ماده (48) للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار مع إستحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات التالية :</p> <p>إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية .</p> <p>بنصوص العقد.</p> <p>إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل.</p> <p>إذا كان استمراه في العمل على العامل أو تررضه لعنف أو تحرش خلال العمل .</p> <p>إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشاً أو تدليسأً إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد</p>	<p>ماده (81) يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار : إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية الجوهرية .</p> <p>إذا ثبت أن صاحب العمل قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد.</p> <p>إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.</p> <p>إذا وقع من صاحب العمل سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .</p> <p>إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المؤول بمظاهر من القسوة أو الإدانة .</p>	<p>ماده (51) يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل قبل انتهاء مده إذا كان محدد المده، ودون إعلان صاحب العمل إذا كان غير محدد المده، مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة، في أي من الحالات التالية :</p> <p>إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية.</p> <p>إذا وقع من صاحب العمل اعتداء جسماني أو فعل مخل بالأداب على العامل، أو أحد أفراد أسرته.</p>		

		<p>إذا كان صاحب العمل أو من يمتهن قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد.</p> <p>إذا وجد خطر جسيم، يهدد سلامة العامل، أو صحته.</p>	<p>سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.</p> <p>إذا كان صاحب العمل أو من يمتهن قد دفع العامل بتصرفاته الجائرة إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.</p>	<p>وقت التعاقد.</p> <p>إذا اتهمه صاحب العمل بإرتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهايياً ببراءته.</p> <p>إذا أرتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلاً بالأداب نحو العامل</p>	<p>جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته.</p> <p>تكليف صاحب العمل العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه.</p>	<p>للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها ، أو حملها ، أو إنجاجها ، وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل</p>
--	--	---	--	--	---	---

تعقيب

يوجد تواافق بين النصوص التشريعية للدول محل الدراسة بشأن أحقيبة العامل إهانة العقد بمبرر مشروع دون الإخلال بأحقيته في التعويض المناسب، وذلك فعند إرتكاب صاحب العمل تصرفات من شأنها تؤدي إلى إستحالة تنفيذ العقد، أو تمس العامل أخلاقياً، أو تعرض سلامته للخطر، وتعد التشريعات محل الدراسة متوافقة مع المبادئ العامة التي وضعتها منظمتي العمل الدولية والعربية.

ثالثاً : حالات الفصل من الخدمة بمبرر مشروع

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>مادة (148) يكون الاختصاص بتوجيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً يتمثل في الحالات الآتية:</p> <p>1. ثبوت انتحال العامل شخصية غيره، أو قدم شهادات مزورة.</p>	<p>مادة (44) لصاحب العمل فصل العامل دون إنذار، بعد إجراء تحقيق كتابياً ومبلياً، وذلك في أي من الحالات الآتية:</p> <p>إذا ارتكب العامل خطأ- نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل</p>	<p>مادة (41) لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخبار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية</p>	<p>مادة (80) لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية ، وبشرط أن يتبع له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:</p>	<p>مادة (59) الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي:</p> <p>الفصل من العمل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.</p>	<p>الإتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل مادة (29) للعامل الذي يرى أنه فصل بدون مبرر الحق في معارضته قرار فصله خلال مدة</p>	<p>الإتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل مادة (61) الفصل من العمل مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة.</p>

<p>معقولة وبمساعدة من يمثله إذا طلب ذلك أمام هيئة محاسبة كلجنة أو محكمة أو غيرها. وتخول هذه الهيئات حق فحص السبب الذي أستند اليه قرار الفصل وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة وحق إصدار قرار عن مدي مشروعية الفصل.</p>	<p>يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل في الحالات التالية: إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو قدم وثائقاً أو شهادات مزورة. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عن خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.</p> <p>إذا خالف العامل أكثر من مرة التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة العمل.</p> <p>إذا أخل العامل أكثر من مرة بأي من التزاماته الجوهرية المقررة في عقد العمل.</p> <p>إذا أفسى أسرار المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر.</p> <p>إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابياً.</p> <p>إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو</p>	<p>رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المرتبطة على عقد العمل أو لم يطبع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات، المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره.</p> <p>إذا أفسى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة.</p> <p>إذا حكم عليه نهائياً أتابة.</p> <p>إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.</p> <p>إذا ارتكب العامل عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.</p> <p>إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>إذا أخل في أي من الالتزامات المفروضة رؤسائه أو زملائه في العمل.</p> <p>إذا ثبت مخالفته مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (20) يوماً (متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من 7) علي قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.</p> <p>إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي</p>	<p>إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس.</p> <p>إذا أفسى العامل الأسرار المتعلقة بسلامة العمل والعمال.</p> <p>إذا ثبتت أن العامل قد بجرim ماسة بالشرف أو الأمانة.</p> <p>إذا ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.</p> <p>إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>إذا أخل في أي من الالتزامات المفروضة رؤسائه أو زملائه في العمل.</p> <p>إذا ثبت مخالفته مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (20) يوماً (متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من 7) علي قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.</p> <p>إذا ثبت أنه استغل مركزه</p>	<p>العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</p> <p>2- إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأ عن همه بأضرار جسيمة لصاحب العمل.</p> <p>3. مخالفة العامل تعليمات النظام الداخلي للمنشأة المتعلقة بسلامة العمل والعمال.</p> <p>4. عدم قيام العامل بواجباته الأساسية وفق عقد العمل.</p> <p>5. إفساء العامل سرًّا من أسرار العمل المتعلقة بالملكية الصناعية أو الفكرية.</p> <p>6. وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين.</p> <p>7. اعتداء العامل أثناء العمل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل.</p> <p>8. تغيب العامل دون سبب مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (20) يوماً (متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من 7) علي قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.</p> <p>9. استغلال العامل مركزه</p>	<p>العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</p> <p>2- إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأ عن همه بأضرار جسيمة لصاحب العمل.</p> <p>3- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل ، أو المنشأة.</p> <p>4- إذا ثبت أن العامل أفسى أسرار المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>5- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.</p> <p>6- إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متأنراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل.</p> <p>7- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام ، أو صدر منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل ، أو بسببه.</p>
---	---	--	---	---	---

		<p>خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة.</p> <p>إذاأدین العامل بحكم نهائی في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.</p>	<p>بطريقة غير مشروعه للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.</p> <p>إذا ثبت أن العامل أفسى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.</p>	<p>مادة (78) يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادةه إلى العمل وينظر في هذه الطلبات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية.</p>	<p>الوظيفي بطريقة غير مشروعه.</p> <p>التحق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى..</p>	
--	--	--	---	--	---	--

التعليق

المشرع المصري وضع سلطة **فصل العامل للمحكمة** العمالية المختصة، وذلك كضمانة لعدم تعسف أصحاب العمل في إخلال أصحاب العمل، وذلك علي عكس التشريعات المتبقية محل الدراسة التي منحت صاحب العمل سلطة إصدار قرار بفصل العامل، ولكن جميع التشريعات محل الدراسة حددت أسباب علي سبيل الحصر لفصل العامل لا يجوز مخالفتها أو التوسيع في مفهومها، وتعد جميعاً متقاربة ومتسقة مع نصوص منظمي العمل الدولي والعربي، وأباحت التشريعات محل الدراسة أحقيّة العامل بالاعتراض على قرار الفصل إذا أصدره صاحب العمل بشكل تعسفي دون وجه حق.

رابعاً : التعويض عن الإنهاء بغير مشروع

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولي
<p>مادة (165) إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة بسبب غير مشروع لخدمة العامل</p> <p>بند (3/2) يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض عادل للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه</p>	<p>مادة (47) إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عما تقدرها هيئة تسوية الخلافات العمالية ، يراعي فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء.</p>	<p>مادة (47) إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض أصابه من ضرر علي الأطراف الأخرى</p>	<p>مادة (77) إذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد، ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى هذا الفسخ الحق في تعويض العامل عن مدة</p>	<p>مادة (49) إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض العامل عن مدة</p>	<p>مادة (30) إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض العامل عن مدة</p>	<p>اتفاقية إنهاء الإستخدام رقم 158 لسنة 1982 مادة (12) 1- يكون لأي عامل مسح، الحق: (أ) في تعويض عن إنتهاء الإستخدام أو إعانتات أخرى مثيلة يحدد مقدارها، بين أمور أخرى، على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها مباشرة صاحب العمل. (ب) إعانتات التأمين ضد البطالة.</p>

أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانتات..	تحقق ظروف الفسخ.	الباقي منها.			العامل مدة (3) (ثلاثة أشهر) تحسب وفق آخر أجراً كان يتلقاها.	المقررة قانوناً
---	------------------	--------------	--	--	---	-----------------

تعليق

يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل مادياً عما أصابه من العمل بمبرر غير مشروع، حيث وضعت التشريعات في مصر، والإمارات والكويت، وقطر حد أدنى للتعويض، بينما نص المشرع السعودي على أن يكون التعويض تقدمة تسوية للعلاقات العمالية، بقدر الضرر الذي لحق العامل، وجميع التشريعات محل الدراسة متسقة مع ما أقرته منظمي العمل الدولية والعربي في هذا الشأن.

خامساً: مهلة الإخطار

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر	
اتفاقية إنهاء الإستخدام رقم 158 لسنة 1982 مادة (11) يكون للعامل الذي سينهي استخدامه الحق في فترة اخطار معقولة أو في تعويض بدلأ عنها، ما لم يثبت إرتکابه خطأ جسيماً، أي خطأ لا يكون من المعقول معه ان يطلب من صاحب العمل الإستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الإخطار	الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل . مادة (27)	مادة (49)	إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة التالي: جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد إعلان الطرف الآخر الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن ثالثين يوماً أجورهم سنوياً أو شهرياً، يوجه الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات أو أقل، فإذا زادت مدة الخدمة على خمس سنوات تكون مدة	مادة (75) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة التالي: جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد إعلان الطرف الآخر الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن ثالثين يوماً أجورهم سنوياً أو شهرياً، يوجه الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات أو أقل، فإذا زادت مدة الخدمة على خمس سنوات تكون مدة	مادة (44) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر ويكون الإخطار على الوجه الآتي : - قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال العينين بأجر شهرياً . - قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين.	مادة (35) في حالة رغبة أي من طرفى عقد العمل، إنهاء العقد خلال فترة وجود العامل في إجازة، فلا يبدأ سريان مدة الإنذار المتفق عليه في عقد العمل، إلا ابتداء من اليوم التالي المقرر لعوده العامل من الإجازة، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.	ما مادة (156) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأى من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل إنهاء بثلاثة أشهر

<p>الإخطار شهرين على الأقل.</p> <p>أما في الحالات الأخرى فيوجه الإخطار في المواعيد المبينة فيما يلى:</p> <p>أ) إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة تكون مدة الإخطار أسبوعاً على الأقل.</p> <p>ب) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمس سنوات تكون مدة الإخطار أسبوعين على الأقل. ج</p> <p>(إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات فأكثر تكون مدة الإخطار شهراً على الأقل.</p> <p>وإذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد، ألم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها..</p>	<p>الذى أنهى العقد المدة المذكورة فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معدلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار، أو المتبقى منها.</p>	<p>أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة.</p>	<p>ويجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار أو تخفيف مدة مع الحفاظ على كامل حقوق العامل عن فترة الإنذار يجب على الطرف الذي لم يلتزم بفترة الإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى بدل إنذار، ويكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار كلها أو الجزء المتبقى منها ..</p>	<p>طوال مهلة الإخطار</p> <p>مادة (161)</p> <p>لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيف مدة.</p> <p>مادة (164)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها ..</p>
---	--	--	--	--

تعقيب

نصت منظمة العمل الدولية والعربية على ضرورة وجود مهلة إخطار سابقة قبل إنتهاء العقد وذلك كضمانة للعامل من إنهاء عقد عملهم بشكل مفاجئ فيتضرر لذلک، ونصت التشريعات محل الدراسة على مهلة إخطار لزمه، تتضمن شروطاً واضحة في حالة مخالفتها أو عدم الالتزام بها، يجب على صاحب العمل إعطاء العاملين المقابل النقدي عن تلك المهلة، وبذلك تكون الأحكام متسقة تماماً مع نصوص منظمة العمل الدولية والعربية.

ساساً: مكافأة نهاية الخدمة

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
		<p>مادة (54) يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة العامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط لا نقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.</p> <p>مادة (85) إذا كان انتهاء علاقه العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر</p> <p>مادة (87).</p>	<p>مادة (84) إذا انتهت علاقه العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتحدد الأجر الآخر أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .</p>	<p>مادة (51) يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتناضرون أجورهم باليومية أو بالأسبوع أو بالساعة أو بالقطعة . - أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته على النحو الآتي: <p>أجر(21) (واحد وعشرين يوم) عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.</p> <p>أجر (30) (ثلاثين يوم عن كل سنة مما زاد على ذلك .</p> <p>3. يستحق العامل الأجنبي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة</p>	<p>مادة (51) (مكافأة نهاية الخدمة بنمط الدوام الكامل) 1. يستحق العامل المواطن مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته.</p> <p>2. يستحق العامل الأجنبي الذي يعمل وفق نمط العمل بالدوام الكامل، والذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته على النحو الآتي:</p> <p>أجر(21) (واحد وعشرين يوم) عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.</p> <p>أجر (30) (ثلاثين يوم عن كل سنة مما زاد على ذلك .</p> <p>3. يستحق العامل الأجنبي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة</p>	<p>مادة (154) إذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إهواه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات ، فإذا كان الإهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة</p> <p>مادة (172) يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين ، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة ، وأجر شهر</p>

		<p>تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، أما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجهما أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعاها.</p>	<p>مادة (52)</p> <p>يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الأحوال التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> -إذا أنتهى العقد من جانب صاحب العمل. -إذا أنهت مدة العقد محدد المدة دون أن يتم تجديده. -إذا أنتهى العقد طبقاً لأحكام المواد (48 ، 49 ، 50) من هذا القانون. -إذا انتهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجهما خلال سنة من تاريخ الزواج. <p>مادة (53)</p> <p>يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (51) إذا قام بإنهاء العقد غير محدد المدة من جانبه، وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات، فإذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثي المكافأة، وإذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات يستحق المكافأة كاملة.</p>	<p>المستمرة.</p> <p>4. يشترط فيما تقدم ألا تزيد مكافأة نهاية الخدمة للعامل الأجنبي في مجموعها عن أجر سنتين .</p> <p>المادة (30) من اللائحة التنفيذية (مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط العمل الأخرى)</p> <p>يكون احتساب مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بأنماط الدوامالجزئي أو تقاسم الوظيفة وغير نظام العمل بدوام كامل وفق آلية التالية</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. عدد ساعات العمل الواردة بعقد العمل في السنة مقسوماً على عدد ساعات العمل في عقد الدوام الكامل بالسنة مضروباً في 100 يساوي النسبة مضروبة في قيمة مكافأة نهاية الخدمة لعقد العمل بالدوام الكامل. - 2. لا تطبق مكافأة نهاية الخدمة في حال العمل بنمط التوظيف المؤقت إذا كانت مدة أقل من سنة. 	<p>عن كل سنة من السنوات التالية لها.</p> <p>مادة (241)</p> <p>يحق لصاحب العمل إنتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ويعتبر الإنتهاء في هذه الحالة إنتهاء مبرراً من جانب صاحب العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال ، يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف الشهر عن كل سنة تجاوز ذلك .</p>
--	--	---	--	---	---

تعقب

لم تتضمن نصوص منظمي العمل الدولي والعربية الزام صاحب العمل بإعطاء العاملين مكافأة نهاية خدمة عند إنتهاء تعاقدهم، وبالرغم من ذلك نصت التشريعات محل الدراسة على منح العمال مكافأة نهاية خدمة تختلف مقدارها حسب مدة الخدمة، ونوع علاقة العمل، وذلك تعد مزية إضافية منحها التشريعات العمالية محل الدراسة، متسقة مع الأحكام الواردة بنصوص منظمة العمل العربية.

سابعاً: المبررات غير المشروعة لإنتهاء علاقة العمل

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	العسودية	الكويت	الإمارات	مصر
اتفاقية إنتهاء الإستخدام رقم 158 لسنة 1982 مادة (4) لا ينهي إستخدام عامل مالم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدمة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق . مادة (5) لا تشكل الأسباب التالية أسباب صحيحة للتسريح، وخاصة: 1- الإنتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية. 2- السعي للحصول على صفة ممثل العمال. 3-رفع شكوى أو المشاركة في دعوى ضد صاحب العمل.	الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل. مادة (8) فقرة (1) يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة والتنطوي على أي تفريق بين العمل كالتفريق	مادة (52) لا ينتهي عقد العمل في أي من الحالتين التاليتين: 1- وفاة صاحب العمل، إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه. 2- إدماج المنشأة في غيرها، أو انتقال ملكيتها أو	مادة (82) لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إلا إذا أدین بحكم نهائی .	مادة (43) لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إلا إذا أدین بحكم نهائی . مادة (45) لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد أثناء تمتع العامل بأجازة استنفاذ المدد المحددة للإجازة.	مادة (40) لا يجوز لصاحب العمل إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله مع صرف كامل أجره الموقوف.	مادة (173) يُحظر على صاحب العمل إنتهاء عقد العامل لمرض العامل . مادة 165 يعتبر من الأسباب غير المشروعة للإنهاء ما يأتي : 1- انتساب العامل إلى منظمة نقابية. 2- ممارسة صفة المفوض العمالي . 3- تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل. 4- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
				مادة (46) لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته الصحية، قبل استنفاذ الإجازات المستحقة له قانوناً	مادة (46) لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته الصحية، قبل استنفاذ الإجازات المستحقة له قانوناً	
				مادة (47) الإنهاء غير المشروعة		

<p>4-العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين، أو الرأي السياسي،</p> <p>5-التغيب عن العمل أثناء أجازة الوضع.</p> <p>6- مادة (6)</p>	<p>سبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي.</p>	<p>الحق في إدارتها إلى غير صاحب العمل.</p>	<p>لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين.</p> <p>مادة (82)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استنفاذه المدد المحددة للإجازة.</p>	<p>لخدمة العامل فقرة (1)</p> <p>يعد إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل غير مشروع إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها</p>	<p>5-استخدام العامل لحقه في الإجازات المنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>6- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي ..</p>
<p>لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث سبباً صحيحاً لإنهاء الإستخدام.</p> <p>مادة (7)</p>					
<p>لا يبني استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه.</p>					
<p>اتفاقية حق التنظيم والفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949</p> <p>مادة (1)</p>					
<p>1- ينتمي العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الإستخدام بسبب إنتماهم النقابي.</p> <p>2- تنطبق هذه الحماية خاصة تسرير عامل أو الإساءة الية بأي وسائل بسبب انضمامه إلى نقابة.</p>					

تعليق

تهدف منظمي العمل الدولية وال العربية، إلى حماية العامل من قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل بمبرر غير مشروع، فمكنت صاحب العمل بإعتباره الطرف الأقوى في العلاقة التعاقدية من إنهاء العقد لمرض العامل، أو بسبب مطالبه المشروعة بحقوقه، أو بسبب التفرقة العنصرية أو أي سبب يحدث تمييز، وتعد التشريعات محل الدراسة صارمة في هذا الشأن فنصت بشكل صريح علي حظر إنهاء علاقة العمل بمبرر غير مشروع وتوسعت في ذكر الحالات وبالرغم من ذكر لم تنص عليها بالحصر وإنما اي تصرف من صاحب العمل بإنهاء العقد يشبه الحالات المذكورة يأخذ ذات حكمها، ويندرج التصرف تحت بند الإنهاء غير المشروع الموجب للتعويض، وبذلك تكون التشريعات العمالية محل الدراسة متسقة مع نصوص وأحكام منظمي العمل الدولي في هذا الصدد.

سادساً: النتائج والخاتمة

خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج الهامة، أبرزها.

أن هناك تفاوتاً في درجات التوافق والامتثال بين القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية.

توجد ممارسات رائدة في بعض الدول، خصوصاً في مجال حماية حقوق المرأة وتنظيم علاقات العمل الحديثة.

منهاك حاجة إلى مراجعة دورية للتشريعات الوطنية لضمان مواكبتها للتطورات الدولية.

أهمية تعزيز التعاون العربي القانوني لإصدار تشريعات موحدة أو متقاربة.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة المقارنة، يتضح أن قوانين العمل في الدول الخمس موضوع البحث (مصر، الإمارات، الكويت، السعودية، قطر) قد شهدت تطويراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة، سواء من حيث التشريع أو التطبيق، وذلك استجابةً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وضغطوط العولمة، والتزاماتها الدولية. وقد أظهرت المقارنة أن هناك تفاوتاً في مدى امتثال هذه الدول للاحتجاقيات

الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذلك للاتفاقيات العربية ذات الصلة، لا سيما فيما يتعلق بالحقوق الأساسية في العمل مثل: الحرية النقابية، الحماية من العمل الجيري، القضاء على التمييز، والحد الأدنى من شروط العمل. تنظيم عقود العمل الفردية والجماعية وحقوق الفئات الهشة مثل النساء ذوي الإعاقة والعمال الوافدين مستوى الشفافية والرقابة وتفعيل آلية التفتيش العمالي. وقد تبين من تلك الدراسة المقارنة لتشريعات العمل في الخمس دول إلى أن مصر هي الأقرب من حيث المواءمة مع المعايير الدولية، نظراً لتصديقها على عدد كبير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وتضمينها في تشريعاتها.

1- مصر

التشريعات: أدخلت مصر إصلاحات تشريعية لتحسين بيئه العمل، مثل التعاون مع منظمة العمل الدولية لتعزيز معايير العمل الأساسية في القطاعات الصناعية.

التحديات: تواجه مصر تحديات في تطبيق هذه التشريعات بشكل فعال، مما يؤثر على الامتثال الكامل للاتفاقيات الدولية والعربية.

2- الإمارات

التشريعات: أدخلت الإمارات تعديلات على قوانين العمل، بما في ذلك قانون العمالة المترددة، لتوفير حماية أفضل للعمال.

التحديات: رغم هذه التعديلات، هناك تقارير عن انتهاكات لحقوق العمال، مثل العمل في ظروف حرارة مرتفعة، مما يشير إلى حاجة لتحسين التنفيذ والرقابة.

3- السعودية

التشريعات: أطلقت السعودية برنامجاً للتعاون مع منظمة العمل الدولية لتعزيز معايير العمل، مع التركيز على حقوق العمال والمساواة.

التحديات: رغم الإصلاحات، هناك تقارير عن استمرار انتهاكات لحقوق العمال، مثل العمل القسري وظروف العمل السيئة، مما يستدعي مزيداً من الجهد لتحسين التنفيذ.

4- الكويت

التشريعات: تُظهر الكويت التزاماً قوياً بمعايير العمل الأساسية، مع تطبيق تشريعات تهدف إلى حماية حقوق العمال.

التحديات: رغم ذلك، هناك حاجة لمزيد من الجهد لتعزيز تطبيق هذه التشريعات وضمان الامتثال الكامل للاتفاقيات الدولية والعربية.

5- قطر

التشريعات: نفذت قطر إصلاحات كبيرة في قوانين العمل، بما في ذلك إلغاء نظام الكفالة، وتحديد حد أدنى للأجور، وتحسين ظروف العمل.

التحديات: رغم هذه الإصلاحات، هناك تقارير عن استمرار بعض الانتهاكات، مثل العمل في ظروف حرارة مرتفعة، مما يستدعي مزيداً من الجهد لتحسين التنفيذ والرقابة.

النوصيات

تعزيز التعاون الإقليمي: يجب تعزيز التعاون بين الدول العربية لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات في مجال قوانين العمل.

تحسين التنفيذ والرقابة: من الضروري تحسين تنفيذ القوانين وتعزيز الرقابة لضمان الامتثال الكامل للاتفاقيات الدولية والعربية.

تعزيز الوعي والتدريب: يجب تعزيز الوعي بين أصحاب العمل والعمال حول حقوقهم وواجباتهم، وتوفير التدريب اللازم لضمان تطبيق القوانين بشكل فعال.