

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 أزمات العمل الجديدة بما فيها العمل المرن والهش والعمل عن بعد والعالم عبر المنصات الإلكترونية وغيرها، وشيوع وانتشار الاقتصاد غير المنظم وزيادة أعداد العمالة غير المنتظمة، بات من الضروري دراسة مدى توافق التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية والعربية 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 الوقائع والتحديات المستجدة التي يواجهها العمال في عالم متغير، لتسهم بدورها في ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص من أجل منافسة عادلة.

ويشمل الحق في العمل حق كل فرد في أن تتاح 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.

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

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

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

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

وتلتزم الدول لدى الأعمال التدريبية لهذا الحق بضمان تقديم الارشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لهيئة 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 الأجر المتساوي مقابل العمل متساوي القيمة، كما ينبغي ضمان حصول العمال على حد أدنى للأجور يكفل تأمين مستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم. علاوة على ذلك، لا بدّ 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: يتألف 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.

والحق 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 ١٨)، اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الخامسة والثلاثون، جنيف، ٧-٢٥ 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 (2015-2030) 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 الماثلة لظهور مدى توافق هذه التشريعات مع الاتفاقيات الدولية والعربية. حيث صدقت مصر على عدد 64 اتفاقية دولية و.....عربية، بينما الامارات قد صدقت على عدد 9 اتفاقيات دولية و2 عربية والكويت صدقت على عدد 19 اتفاقية دولية و2 عربية وكذلك السعودية حيث صدقت على عدد 19 اتفاقية دولية و2 عربية، بينما قطر صدقت على عدد 6 اتفاقيات دولية.

وتكمن أهمية مقارنة تشريعات العمل في كونها من الركائز الأساسية التي يقوم عليها استقرار المجتمعات الحديثة وتنميتها. فهي ليست مجرد قواعد تنظيمية تضبط العلاقة بين صاحب العمل والعمال، بل تمثل إطاراً تشريعياً شاملاً لحماية حقوق الإنسان في بيئة العمل، وضمان العدالة والحماية الاجتماعية، وتحقيق التوازن بين أطراف العلاقة الإنتاجية حيث تنبع أهمية هذه التشريعات من دورها في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية على أسس من العدالة والإنصاف، بما يحقق بيئة عمل مستقرة ومحفزة للإنتاج. فالعقد العادل، وظروف العمل الملائمة، والحماية من الفصل التعسفي، والتأمين الاجتماعي، والتدريب المهني، كلها عوامل تسهم في تحقيق الكرامة الإنسانية للعمال، 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 ومستقرًا يُطمئن 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 والامارات والكويت والسعودية وقطر، ومدى توافق 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 للاتفاقيات 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 وتكفل 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 لصناع السياسات. وذلك من خلال تسليط الضوء على أفضل الممارسات، ورصد الثغرات التشريعية، يمكن لهذه الدراسة أن تشكل أداة مرجعية لصناع القرار في تطوير السياسات التشريعية بما يحقق التوازن بين متطلبات سوق العمل وضمانات الحماية الاجتماعية.

ثانياً: أهمية مرجعية اتفاقيات العمل الدولية والعربية كمعيار للامتثال للقوانين الوطنية .

عند البحث في مدى امتثال التشريعات الوطنية للاتفاقيات الدولية يكون من الأهمية بمكان أن نوضح معايير وطبيعة تلك المرجعيات الدولية والإقليمية لقياس مدى امتثال القوانين الوطنية لما ورد بتلك المعايير، لا سيما تلك الاتفاقيات التي تم التصديق عليها من جانب الدول محل الدراسة

معايير منظمة العمل الدولية.

حرصت منظمة العمل الدولية -منذ نشأتها- على إنتاج منظومة من الصكوك القانونية على شكل اتفاقيات -معاهدات دولية 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 الدولية، أدنى مستويات الحماية المتعلقة بمسائل العمل وحقوق العمال، التي لا يجوز النزول عنها، كما تتناول الوقائع والتحديات المستجدة التي يواجهها العمال في عالم متغير، لتسهم بدورها في ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص من أجل منافسة عادلة.

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

وتتميز منظمة العمل الدولية بهيكل ثلاثي فريد من نوعه يجمع ممثلي 187 دولة من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. ودخلت مصر في عضوية منظمة العمل الدولية منذ العام 1936، وتأسس مكتب قطري لمنظمة العمل في القاهرة منذ عام 1959. وقد صدقت مصر على 64 اتفاقية، تشمل الاتفاقيات الأساسية الثماني. للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

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

اتفاقيات اساسية وتقنية وحوكمة، بينما انضمت دولة قطر رسميًا 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 وصدقت قطر على ستة اتفاقيات دولية بينها 5 اتفاقيات اساسية 2018 وقد صَنَّفَ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أربع قضايا في عِدَاد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يجب أن تلقى الحماية التي نصّت عليها الاتفاقيات الثماني الأساسية، وما انبثق عنها من توصيات وبروتوكولات، وهي:

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

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

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

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

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

وقد أضاف مؤتمر العمل الدولي في سنة 2022، بدورته (رقم 110)، اقتراحا 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 انطلاقا 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.

إضافة 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 والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة 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 أسس 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 والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي. وجاء انضمام الدول محل الدراسة للمنظمة كالآتي:- جمهورية مصر العربية انضمت عام 1966 المملكة العربية السعودية انضمت عام 1976 إمارة قطر انضمت عام 1972 دولة الكويت انضمت عام 1968 دولة الامارات العربية انضمت عام 1972 <https://alolabor.org>

ثالثاً: المنهجية

في ضوء التباين والتقارب الذي تشهده التشريعات العمالية في الدول العربية، جاءت هذه الدراسة لتقدم تحليلاً مقارناً لقوانين العمل في كل من: مصر، الإمارات، الكويت، المملكة العربية السعودية، ودولة قطر، بهدف الوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينها، وتقييم 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 باشتقاق النتائج والتوصيات. وقد تم تحديد عدد من المحاور الجوهرية للمقارنة، مثل: عقود العمل، الأجور، 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 معاً، ثم تقييمها 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 مثلى 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، بغرض تقديم توصيات عملية تسهم في مواءمة التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية والعربية وتعزيز العدالة في سوق العمل العربي، وتشمل هذه الموضوعات:

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

خامساً: مصادر الدراسة

- مصر: قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 والقرارات الوزارية الصادرة نفاذاً له.
[/https://www.manpower.gov.eg](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/kgoarabic/Pages/Business/InfoSubPages/LawsAndRegulations.aspx>

- السعودية: مرسوم ملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426هـ

[/https://www.hrsd.gov.sa](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](https://www.ilo.org)

- اتفاقيات منظمة العمل العربية

[/https://alolabor.org](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:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
<p>الاتفاقية رقم 111: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 مادة (5): الا تعتبر من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يعترف عموماً بأنهم في حاجة إلى حماية او مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس او السن</p>	<p>الاتفاقية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة. مادة (2): يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحيات. و ضمان مساواة المرأة و الرجل في كافة شروط وظروف العمل</p> <p>مادة (3): يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل .</p>	<p>المادة (93): تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.</p>		<p>مادة (26): تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل .</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 (53): تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز. ويستحق كافة العاملين من الذكور والإناث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية</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" بالاضافة 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 الاجر أو فرص التدريب والترقي ، هذا الاتساق يعكس التزاما عاما بالمبادئ الدولية ، مع تفاوت بسيط في الصياغات والمستوى التفصيلي بين التشريعات ، بينما لم يتضمن التشريع السعودي أيأ من المواد القانونية في هذا الشأن.

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

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (53) : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الاعمال التي	القرار رقم (1/46) لسنة 1980 بتحديد الاعمال	مادة (22): لايجوز تشغيل النساء ليلا في الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحا.	المادة (149): تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها	المادة (94): يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة. المادة (6): يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة أو	اتفاقية العمل الليلي (نساء) (رقم 89) 1949 المادة (3): لا يجوز تشغيل النساء ايا كانت اعمارهن ليلا

لا يجوز تشغيل النساء فيها. (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	التي يجوز تشغيل النساء فيها:⁶ يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً في الأعمال المذكورة بالقرار .	مادة (23): يحظر تشغيل المرأة في الاعمال الخطرة او الشاقة أو الضارة صحيا و الاعمال الضارة بالأخلاق ،ويحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط	في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، المادة (150): لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية .	أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير. المادة (95): يحظر تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير.	الشاقة أو الضارة بالصحة أو الاخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة . المادة (7): لا يجوز تشغيل النساء ليلاً وتحدد الجهات المختصة في كل دولة ،المقصود بالليل .	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 .
--	---	---	--	---	--	--

التعقيب :

يتضح من الجدول بين الدول بشأن تنظيم عمل النساء ليلاً أو في بعض الاعمال ، بعمل النساء ليلاً بضوابط معينة، فتحظر تشريعات " مصر – الإمارات " بعض الأعمال أو الاوقات إلا بقرار من الوزير المختص على خلاف باقي التشريعات فقد نصت صراحة في نصوص المواد وأتفقت معاهم أيضاً اتفاقية 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 أو التعرض لمواد كيميائية ضارة أو 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 ويضمن حصول المرأة على نفس فرص العمل المتاحة للرجل ويعمل على حماية حقوق العمال سواء كانوا رجالاً أو نساء وضمن 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 مساءً إلى السابعة صباحاً يتيح القرار تشغيل النساء في بعض القطاعات مثل الفنادق والمطاعم والمقاهي والمحلات المماثلة وكذلك في قطاعات مثل الفنادق والمطاعم والمقاهي والمحلات المماثلة وكذلك في قطاعات النقل الجوي والبحري ومكاتب السياحة والطيران بالإضافة إلى أعمال الجرد والميزانية والإستعداد 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 الحصول على اجازة امومة لا تقل مدتها 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 الاجازة بعد الوضع عن ستة اسابيع .	المادة (96): للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، الحق في الحصول على إجازة وضع، بأجر كامل مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وثلاثين يوماً.	المادة (151): للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له.	المادة (24): تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة لمدة سبعة عشر يوماً للوضع يشترط ان يتم الوضع خلالها .	المادة (30): للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بسبب مرض لا يمكنها من العودة وبشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر اذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها .	المادة (54): للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن 45 يوماً، لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. المادة (57): للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل ، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين .

<p><u>المادة (55):</u></p> <p>للعاملة بعد انتهاء اجازة الوضع الحق في العودة الى وظيفتها او وظيفة مماثلة دون الاخلال بأية مزايا كانت مقررة لوظيفتها الاصلية.</p> <p>ويحظر فصل العاملة او انتهاء خدمتها اثناء اجازة الوضع.</p> <p><u>المادة (58):</u></p> <p>للعاملة ان تنهي عقد العمل بسبب زواجها، او حملها، او انجابها، على ان تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ابرام عقد الزواج، او ثبوت الحمل، او من تاريخ الوضع بحسب الاحوال.</p>		<p><u>المادة (153):</u></p> <p>على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.</p> <p><u>المادة (155):</u></p> <p>لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة او انذارها بالفصل اثناء حملها او تمنعها باجازة الوضع، وان لا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانين) يوما في السنة سواء كانت متصلة ام متفرقة .</p>	<p><u>المادة (98):</u></p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب زواجها أو حصولها على الإجازة المنصوص عليها في المادة (96) من هذا القانون.</p>	<p><u>مادة (12):</u></p> <p>يحظر فصل المرأة العاملة اثناء حملها او قيامها باجازة الوضع او اثناء اجازتها المرضية بسبب الحمل او الوضع</p>	
<p><u>المادة (56):</u></p> <p>يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل .</p>	<p><u>المادة (31):</u></p> <p>خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها في فترتين اخرتين يوميا لا تزيد كل منهما على نصف ساعة .</p> <p>وتحتسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل</p>	<p><u>المادة (25):</u></p> <p>تمنح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة اثناء العمل.</p>	<p><u>المادة (97):</u></p> <p>للعاملة المرضع، الحق في أن تمنح ساعة رضاعة يوميا لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، ويترك تحديد وقت الرضاعة للعاملة. وتحسب فترة الرضاعة من وقت</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>مادة (25):</p> <p>انشاء دور حضانة للاطفال 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 أو 200 عامل</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. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها اقل من مائة عاملة، و لصاحب العمل ان يتحمل تكاليف رعاية الاطفال بدار الحضانة.</p>

التعليق:

وفقا للجدول المقارن بين قوانين العمل الخاصة بالمرأة في "مصر، الإمارات، الكويت، السعودية، وقطر واتفاقيات العمل العربية والدولية"، فنصت 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 اختلافًا في مستوى الدعم المقدم للأمم المتحدة. مما يوضح تباينًا 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 أو أكثر، أما بالنسبة لإنشاء دار الحضانة فتشريع دولة مصر نص على إنشاء دار حضانة أو تعهيد دار حضانة للمنشأة التي تستخدم 100 عاملة أو أكثر أما دولة الكويت على إنشاء دار الحضانة للمنشأة التي يعمل بها 50 عاملة فأكثر ولم تذكر باقي التشريعات ذلك النقطة ولكن ذكرت اتفاقية العمل العربية على إنشاء دار حضانة ولكن لم تذكر عدد لإنشائها .

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 والتدرج .

6- الاجازات

أولا: 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 العمر .	مادة(19): يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمسة عشر سنة ميلادية .	مادة(162): لا يجوز تشغيل اي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل .	مادة(86): لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال ، ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل .	الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث مادة(1): يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره . مادة(7): لا يجوز تشغيل الحدث في الاعمال الصناعية قبل اتمامه سن الخامسة عشرة .	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 يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.
مادة(68): يحظر على الابوين او متولي امر الطفل ، بحسب الاحوال ، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا	مادة(5): الموافقة الخطية ممن له الولاية أو الوصاية عليه .		مادة(165): على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يستوفي منه المستندات الاتية :	مادة(87) عدلت بموجب قانون (2009/6): لا يجوز تشغيل الحدث قبل موافقة ابيه او ولي امره	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث . مادة(23): يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة	

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

التعقيب :

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 موافقة ولي الأمر، اما "السعودية" العمر الأدنى للعمل بـ 15 عاماً، وتُحظر تشغيل من هم دون الـ 18 عاماً في الأعمال الخطرة أو الضارة، وتُشدد على الحصول على موافقة خطية من ولي أمر الطفل. اما فيما يتعلق بمنظمة العمل العربية وتشريع دولة قطر ، يظهر أن اتفاقية العمل العربية تُحدد العمر الأدنى بـ 15 عاماً، وتُحظر 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 تلحق 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
<u>مادة(64):</u> يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال ، والمهن، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر .	<u>مادة(5):</u> يشترط لتشغيل الحدث ما يأتي: عدم تشغيله في الأعمال الخطرة أو الشاقة .	<u>مادة(20):</u> أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة.	<u>مادة(161):</u> لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة ، أو في المهن والأعمال التي يتحمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر.	<u>مادة(87) عدلت بموجب قانون 2009/6:</u> لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو	<u>الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الاحداث</u> <u>مادة(10):</u> يحظر تشغيل الحدث قبل اتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة او بالاخلاق.	<u>اتفاقية بشأن حظر اسوأ اشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 182 لسنة 1999</u> <u>مادة(3):</u> الاعمال التي يرجح ان تؤدي ،بفعل طبيعتها او بفعل الظروف التي تزاول فيها الى الاضرار بصحة الاطفال او سلامتهم او سلوكهم الاخلاقي.

		بسلامة أو أخلاق الحدث .				
	<p>مادة(66):</p> <p>على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي :</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>	<p>مادة(92):</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم حدثاً او اكثر الالتزام بما يلي :</p> <p>1-ان يقدم للإدارة بياناً باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله .</p> <p>2-ان يعلق بصورة ظاهرة في مكان العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الأحداث الذين يستخدم وفترات راحتهم .</p>	<p>الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث</p> <p>مادة(29):على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث : (أ) ان يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث . (ب) ان يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل ،وايه معلومات أخرى تتعلق بهم .</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 يتسق ذلك مع ما ورد في الاتفاقية العربية أيضاً ، لكن يبرز عدم الاتساق في بعض التفاصيل التنظيمية فبينما يلزم التشريع المصري صاحب العمل تحرير كشف يتضمن بيانات الطفل ومكان عمله ، لا تتضمن التشريعات الأخرى هذا الاجراء. كما ينص التشريع السعودي والقطري على منع تشغيل الأطفال في أعمال تؤثر على سلامتهم، ما يُظهر تفاوتاً في الجوانب الإجرائية رغم الاتفاق 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 ،تتخللها فترة او اكثر للراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، بحيث لا يعمل الحدث اكثر من اربع ساعات متوالية ،ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات .</p>	<p>مادة(89):</p> <p>لا يجوز تشغيل الحدث بين غروب الشمس وشروقها أو في أيام الراحة أو في الإجازات الرسمية أو أكثر من ساعات العمل العادية ولا يجوز إبقائه في مكان أكثر من سبع ساعات متصلة .</p> <p>مادة(90):</p> <p>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. ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام، وبحيث لا يعمل الحدث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية. ولا تحسب تلك الفترة أو الفترات ضمن ساعات العمل .</p>	<p>مادة(164):</p> <p>لا يجوز تشغيل الاحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد ، عدا شهر رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات . بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة ، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة ، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة ، وبحيث لا يبقى في مكان العمل اكثر من سبع ساعات .</p> <p>ولا يجوز تشغيل الاحداث في ايام الراحة الاسبوعية او في ايام الاعياد والعطلات الرسمية والاجازة السنوية .</p>	<p>مادة(21):</p> <p>الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة .</p> <p>ويحظر تشغيلهم ساعات عمل اضافية أو في ايام الراحة الاسبوعية و ايام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السادسة صباحاً .</p>	<p>مادة(5):</p> <p>3-لا تزيد ساعات العمل الفعلية على ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية .</p> <p>4-عدم تشغيله خلال الفترة من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة صباحاً.</p>	<p>مادة(65):</p> <p>يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية . يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.</p>

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

التعقيب :

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 يوميًا، 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 بدنيًا كبيرًا، فيحظر تشغيل الأطفال فيها، مما يؤكد الالتزام بحماية صحتهم. ويتضح أن القوانين تتسق في توجيهها نحو حماية الطفل العامل،

رابعاً: التدريب والتدرج :

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
		<p>مادة(13):</p> <p>يتعاقد المتدرب بنفسه مع صاحب العمل الا اذا كان سنه اقل من ثماني عشرة سنة فينبوب عنه في التعاقد وليه او وصية بحسب الاحوال .</p>		<p>مادة(12):</p> <p>يعتبر تلميذا مهنيًا كل شخص اتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة .</p>		<p>مادة(28):</p> <p>يشترط في المتدرج الا يقل سنه عن اربعة عشر عاما .</p>

التعليق:

يتضح من الجدول أن "مصر" نصت على اشتراط ألا يقل سن المتدرب عن ١4 سنة، مع مراعاة متطلبات الصحة والسلامة بينما "الكويت" لا يقل سنه عن 15 سنة، بينما "قطر" نصت أيضا على تنظيم عقد التدريب بشرط بلوغ المتدرب 18 عاما على الأقل، ما يتسق مع توجه "مصر والكويت وقطر" في حماية الصغار، اما "السعودية والامارات" فلم توضح في النص المعروض ضوابط سنية واضحة مما يبين اختلافها عن التشريعات الاخرى، كما ان اتفاقيات العمل العربية والدولية لم تذكر نصوصا محددة ما يعكس غياب تفصيل موحد بينها وبين التشريعات المذكورة.

ثالثاً أحكام تشغيل الأجانب

الأحكام العامة بشأن تشغيل الأجانب

ضوابط تشغيل الاجانب وتنظيم عملهم

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

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (69) : كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل في أى مهنة أو صناعة أو حرفة 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	مادة (6) لا يجوز ممارسة العمل في الدولة، كما لا يجوز لصاحب العمل استقدام أو تشغيل أي عامل لديه، إلا بعد الحصول على تصريح	المادة (10) يحظر علي صاحب العمل تشغيل عمالة اجنبية ما لم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والمستندات والرسوم	المادة (33) لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً ، ولا يجوز أن يسمح له بمزاويلته ، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض . ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي :	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	اتفاقية الامم المتحدة لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين واسرهم المادة 1: يشير مصطلح "العامل المهاجر" إلى الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في	اتفاقية الامم المتحدة لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين واسرهم المادة 1: يشير مصطلح "العامل المهاجر" إلى الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في

<p>دولة ليس من رعاياها</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم 143</p> <p>المادة 2</p> <p>المادة (9)</p> <p>دون الاخلال بالتدبير التي تستهدف تنظيم حركات الهجرة من اجل العمل بتأمين دخول العمال المهاجرين الاراضي الوطنية واستخدمها بما يتفق مع القوانين واللوائح الموضوعة بهذا الشأن .</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 مشروعة ومصرحاً له بالعمل .</p> <p>2-أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد ، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو أن 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 بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها ، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة . ويعفى</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 يعتمد 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 لدي الغير يتكفل الاخير بمصاريف عودة العامل الي بلده بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل</p>	<p>عمل من الوزارة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.</p> <p>الفقرة الثالثة</p> <p>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>مادة (٧٢) :</p> <p>يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك</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>ويجوز إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل</p> <p>مادة (٧١) :</p> <p>لا يجوز للأجنبي 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 الأجنبي للعمل ، وعند انتهاء خدمته لديه .</p> <p>مادة (٧٢) :</p> <p>يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك</p>
---	--	--	---	---	--	--

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

التعقيب علي المواد

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

أحكام " ذوي الإعاقة "

موضوعات ذوي الاعاقة

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل 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 حسيّاً، إذا كان هذا الخلل أو القصور مستقراً، مما يمنعه من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين</p>	<p>مادة (1) كل شخص مصاب بقصور أو إختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلي المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعاقين..</p>	<p>مادة (1) كل من يعاني اعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي الى قصور في قدراته البدنية او العقلية او الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته او المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين</p>	<p>مادة (1) كل شخص لديه اضطراب أو قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية، أو العقلية، أو الذهنية، أو الحسية، أو النفسية، قد يمنعه -عند تعامله مع مختلف التحديات- من المشاركة بصورة كاملة وفاعلة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين..</p>	<p>مادة (1) كل شخص مصاب بعجز كلي أو جزئي دائم في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانيته للتعلم أو التأهيل أو العمل</p>	<p>الاتفاقية 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>٢- 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>	<p>الاتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل المعاقين.</p> <p>المادة (9) تتولى الدولة وفقاً لإمكانيتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال .</p> <p>المادة (10) تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وترتيب العناصر الفنية اللازمة</p>

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

تعقيب

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

ثانياً: التشغيل

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (5) يُحظر أي تمييز أو تفرقة في مجالات التدريب، الإعلان عن الوظائف، أو شروط العمل بناءً على...أو الإعاقة. يُسمح بتقديم ميزات للمرأة، الأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة تعمل الوزارة المختصة على دمج هؤلاء الأفراد في سوق العمل	مادة (16) للمعاق المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، والا تُشكل الإعاقة في ذاتها عائقاً دون الترشيح	مادة (13) تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الاعفاء من بعض هذه	مادة (10) يكفل النظام حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف دون تمييز، مراعيًا في تحقيق ذلك الآتي: - تصميم وتنفيذ برامج توظيف للأشخاص	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 :	الإتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تشغيل المعاقين. المادة (12) يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي	الاتفاقية رقم 159: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983. من المادة(2) إلي المادة(5) المادة(2) تضع كل دولة عضو بما يتفق مع الظروف والممارسة والإمكانات الوطنية،سيا

<p>وتوفير الحماية اللازمة.</p> <p>مادة (37)</p> <p>تلتزم المنشآت بتسجيل أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام 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 (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)، ويُمنح شهادة قيد مجاًناً.</p> <p>وتلتزم الجهة الإدارية بمساعدة هؤلاء الأطفال في الحصول على وظائف مناسبة لأعمارهم وقدراتهم ومكان إقامتهم، مع إرسال تقرير شهري لمديرية التضامن الاجتماعي عن من تم تشغيلهم.</p> <p>مادة (124)</p>	<p>والإختيار للعمل، ويُراعى عند إجراء الإختبارات المتعلقة بالكفاءة للالتحاق بالعمل الإعاقة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون.</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 مهنيًا 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. وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز</p>	<p>الشروط. كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقيد بديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، تعطي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى 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 مهنيًا 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. وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز</p>	<p>ذوي الإعاقة وتدريبهم مهنيًا وتقنيًا بما يحفز جهات العمل الحكومية والخاصة على استقطابهم وتوظيفهم</p> <p>- موائمة أنظمة وبيئات العمل لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة.</p> <p>- توفير فرص متكافئة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.</p> <p>مادة (5)</p> <p>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>المادة (13)</p> <p>يحدد تشريع كل دولة الصوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.</p> <p>المادة (14)</p> <p>يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.</p>	<p>وطنية للتأهيل المهني وإستخدام المعوقين وتنفذ هذه متعرضها بصورة دورية</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 الأجازات السنوية خمسة واربعون يوماً للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p> <p>مادة (22)</p> <p>يلتزم كل صاحب عمل، سواء جهة حكومية أو غير حكومية، يشغل 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>تُخفض ساعة عمل يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة، أو لمن يرعى أحد أقاربه من ذوي الإعاقة حتى الدرجة الثانية. وتلتزم الجهات بتوفير أنظمة عمل مرنة (في الساعات، الأيام، والأجور) ليختار منها الأشخاص ذوو الإعاقة حسب ظروفهم، وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية.</p>
	<p>مادة (6)</p> <p>تكون الأولوية في التعيين في الوظائف والأعمال المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة للمصابين منهم بسبب العمليات الحربية أو اثناء 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 تفيد 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 يتقاضاه كل منهم.</p>			

تعقيب .

يتضح في النصوص الواردة بالجدول أعلاه أن قانون العمل في مصر بجانب قانون ذوي الإعاقة يتسقا 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 وكان القانون الإماراتي والكويتي والسعودي والقطري متسقاً أيضاً مع الإتفاق العالمي والإقليمي للعامل ذوي الإعاقة لكن التحدي الحقيقي ليس في النصوص، بل في تطبيقها العملي داخل بيئات العمل، وإلتزام أصحاب الشركات بتهيئة الظروف التي تُثبت أن الإعاقة لا تمنع الإنجاز..

ثالثاً: مزايا الشركات في حال تشغيل المعاقين

مصر	الإمارات	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 الإعفاء 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 ذوو الإعاقة، أو من يقوم برعايتهم أو توظيفهم، مزايا</p>	<p>المصدر: البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات يتم منح الشركات التي توظف نسبة معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة إعفاءات ضريبية، حيث يتم زيادة نسبة الإعفاء 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 ذي 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 القطرية. 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>		

		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.				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.
--	--	--	--	--	--	--

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 وميزات ضريبية لأصحاب الأعمال حال تشغيل قدر أكثر 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

منظمة العمل لدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
الاتفاقية رقم 64 لسنة 1939 بشأن عقود الاستخدام (العمال الوطنيون) المادة (1) تعريف عقد الاستخدام العقد الذي يُبرم بين العامل الوطني وصاحب العمل مقابل أجر، سواء كان مكتوبًا أو شفهيًا.	الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 المادة (9) يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار مستويات العمل من النظام العام، ويعتبر باطله أي شرط في عقد العمل يخالفها، ولا يسرى هذا الحكم إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل	المادة (1) اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملًا معينًا لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر.	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) عقد العمل. كل اتفاق يُبرم بين صاحب العمل والعامل، يلتزم فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل أجر يلتزم به صاحب العمل.	المادة (86) العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

التعليق:

تتفق 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 تقريبًا 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 اتساقًا عامًا في المبادئ الجوهرية لعقود العمل رغم بعض الفروق الدقيقة بين التشريعات.

ثانيا طبيعة العقد

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل لدولية
<p>المادة (87)</p> <p>يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة ، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة.</p> <p>المادة (88)</p> <p>يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا كان غير مكتوب</p> <p>٢- إذا لم ينص العقد على مدته</p> <p>3- إذا كان مبرمًا لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما .</p> <p>مادة (89)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، وتسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب</p>	<p>المادة (8)</p> <p>1- على صاحب العمل إبرام عقد عمل مع العامل، وفق نمط العمل المتفق عليه.</p> <p>2- يجوز للعامل أو من يمثله إثبات عقد العمل ومقدار الأجر وأي من الحقوق التي يستحقها</p> <p>1- يُبرم عقد العمل لمدة محددة قابلة للتجديد وفقًا لما يتفق عليه الطرفان.</p> <p>2- في حالة تمديد أو تجديد العقد، تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتدادًا للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة المستمرة للعامل.</p> <p>3- إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الأصلي ممتدًا ضمنيًا بالشروط ذاتها الواردة فيه.</p>	<p>المادة (6)</p> <p>للعمال في عقود العمل الفردية او الجماعية او النظم الخاصة او اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل او حسب عرف المهنة او العرف العام تمثل احكام هذا القانون الحد الادني لحقوق العمال .</p> <p>المادة (28)</p> <p>يجب ان يكون عقد ثابتاً بالكتابة ويبين على وجه الخصوص تاريخ ابرام العقد وتاريخ نفاذه وقيمة الاجر ومدة العقد اذا كان محدد لمدة وطبيعة العمل ويحرر من ثلاث نسخ تعطي واحدة لكلا من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بالجبهة المختصة بالوزارة إن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة اثبات حقه بجميع طرق الاثبات.</p>	<p>المادة (51)</p> <p>يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، يحتفظ كلا من طرفيه بنسخة . ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات.</p>	<p>المادة (38)</p> <p>يكون عقد العمل مكتوباً ومصداقاً عليه من الإدارة ومحرراً من ثلاث نسخ ، تسلم لكل من الطرفين نسخة وتودع الثالثة لدى الإدارة . ويجب ان يتضمن بوجه خاص البيانات الآتية :</p> <p>1- اسم صاحب العمل ومكان العمل .</p> <p>2- اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل اقامته وما يلزم لاثبات شخصيته . 3- تاريخ ابرام العقد .</p> <p>4- طبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد .</p> <p>5- تاريخ مباشرة العمل . 6- مدة العقد اذا كان محدد المدة .</p> <p>7- الاجر المتفق عليه وطريقة ادائه .</p> <p>واذا لم يكن عقد العمل مكتوباً جاز للعامل اثبات علاقة العمل والحقوق التي نشأت له بجميع طرق الاثبات .</p> <p>المادة (40)</p> <p>إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب الا تزيد مدته على خمس سنوات ويجوز تجديد هذه المدة او مدد اخرى مماثلة باتفاق الطرفين .</p> <p>واذا لم يجدد العقد واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة بالشروط الواردة فيه وتعتبر مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة وتحسب خدمة العامل اعتباراً من تاريخ دخوله في</p>		<p>الاتفاقية رقم 64 لسنة 1948</p> <p>المادة 1</p> <p>في مفهوم هذه الاتفاقية</p> <p>بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٨ تموز / يوليه ١٩٤٨</p> <p>يعني تعبير "عاملاً" وطنياً ، أي عاملاً ينتمي الى السكان الأصليين في اقليم تابع لدولة عضو في المنظمة أو يماثلهم أو ينتمي الى سكان أصليين غير مستقلين في اقليم تابع لدولة عضو في المنظمة :يعني تعبير</p>

<p>"عاملا وطنيا ، أي عاملا ينتهي الى السكان الأصليين في اقليم تابع لدولة عضو في المنظمة أو يماثلهم أو ينتهي إلى سكان أصليين غير مستقلين في اقليم تابع لدولة عضو في المنظمة أو يماثلهم</p> <p>يشمل تعبير "صاحب عمل"، ما لم يقصد غير ذلك، أي سلطة عامة أو فرد أو شركة أو رابطة سواء وطنية أو غير وطنية</p> <p>يعني تعبير "اللوائح القوانين و أو اللوائح السارية في الاقاليم المعنية.</p> <p>يعني تعبير "عقد"</p>		<p>خدمه صاحب العمل لأول مره .</p>			<p>التأمين الاجتماعى المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة</p> <p>ا ذا كان العامل أجنبيًا 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 3 أن يكون مكتوباً</p> <p>المادة ٢</p> <p>1() تنطبق هذه الاتفاقية على عقود الاستخدام التي يدخل بها عامل في خدمة صاحب عمل كعامل يدوي مقابل أجر نقدي أو أجر في أي شكل آخر</p> <p>٢ - يجوز للسلطة المختصة أن تستثني من تطبيق هذه الاتفاقية العقود التي يدخل بها عامل في خدمة صاحب عمل وطني لا يستخدم أكثر من عدد محدد من العمال</p>					
---	--	--	--	--	--

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

التعليق:

بناءً على التحليل المقارن لتشريعات العمل في مصر والإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر والمملكة العربية السعودية ومنظمة العمل العربية، يلاحظ اتساق في مبادئ عقود العمل الأساسية. تؤكد جميعها على العقود المكتوبة، غالباً في نسختين، وتتفق 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 للعقد محددة المدة، بينما تشير مبادئ عامة أخرى إلى ما يصل إلى خمس سنوات. والأهم من ذلك، تختلف قواعد الإثبات للعقد غير المكتوبة: تسمح السعودية بجميع طرق الإثبات، بينما الكويت أكثر صرامة بشكل ملحوظ، وتتطلب الإثبات 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	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل لدولية
المادة (90) تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.	المادة (9) 1- لصاحب العمل تعيين العامل تحت فترة التجربة مدة لا تزيد على 6 ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال هذه الفترة بعد إخطار العامل بذلك خطئاً قبل (14) أربعة عشر يوماً بحد	المادة (30) إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدته بموافقة الطرفين.	المادة (37) يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدداً المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد.	المادة (9) تحرر العقود وغيرها من الوثائق والمحركات، باللغة العربية ويجوز لصاحب العمل أن يرفق بها، ترجمة لها بلغة	المادة (20) الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 يراعى أن يحرر عقد العمل كتابة، وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين. والعامل إثبات حقوقه بكافة الطرق.	الاتفاقية رقم 64 لسنة 1939 بشأن عقود الاستخدام (العمال الوطنيين) المادة 2 يجب أن يكون العقد مكتوباً عندما يكون العامل غير ملم تماماً بطبيعة العمل أو بيئة العمل. يجب أن يتضمن العقد معلومات واضحة عن: طبيعة العمل ومدة
المادة (91) لا يجوز لصاحب العمل			المادة (38)		المادة (21)	

<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>المادة (92)</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>	<p>أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء 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 (31)</p> <p>إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً مدد مماثلة وبالشروط 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>لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة عمله ، ويحظر على العامل الاشتغال غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة .</p> <p>المادة (39)</p> <p>لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن 1- 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>أخرى، وفي حالة الاختلاف بين النصين يعتمد النص العربي</p>	<p>يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال</p> <p>مادة (22)</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>يجوز إبرام عقد العمل لعمال 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>لا يجوز إبرام عقد عمل لمدى الحياة ولا اعتبر مبرماً لمدة غير محددة، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة، أو</p>	<p>العقد، الأجر، ظروف الإقامة والمعيشة، شروط إنهاء العقد</p> <p>المادة (3)</p> <p>يجب تسجيل عقود الاستخدام لدى السلطة المختصة (مثل مفتش العمل أو جهة حكومية).</p> <p>المادة (4)</p> <p>اللغة وفهم العامل يجب أن تُشرح أحكام العقد للعامل بلغة يفهمها، وأن يُعطى الوقت الكافي لقراءته أو الاستشارة بشأنه.</p> <p>القصوي لعقود العمل (العمال الوطنيين)</p>
---	---	---	--	---	---	--

	ضمناً في عقد العمل، المحدد المدير					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

التعقيب:

وفقاً للجدول يوجد قدراً كبيراً من الاتساق بين تشريعات العمل في دولة مصر والإمارات والكويت وقطر والسعودية، لا سيما في المتطلبات الأساسية لعقود العمل. يتجلى 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 وتتماشى 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 فإنه وبطبيعة الحال، توجد بعض الفروقات في حماية القانونية لعقد العمل بين تشريعات البلدان العربية. تتجلى هذه الاختلافات بشكل أساسي في الحد أقصى لتجديد العقود المحددة المدة المسموح بها وكذلك الحال فيما يتعلق بقواعد الإثبات المختلفة للعقود غير المكتوبة. هذه الاختلافات ليست طفيفة؛ بل تعكس توجهات تلك البلدان للحفاظ على استقرار الاستثمار وعمل بيئة جاذبة وبين مدي الحفاظ على فكرة الأمان الوظيفي وحقوق العمال

خامساً: الأجور

1- تعريف الأجور

2- حماية الأجور

3- الحد الأدنى للأجور

أولاً. تعريف الأجر

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

المادة (1)	المادة (1)	المادة (55)	المادة (2)	المادة (1)	الإتفاقية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.	الإتفاقية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الاجور المادة (1)
الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقدًا كان أو عيئًا ، الأجر الأساسي : الأجر المنصوص عليه في عقد العمل ، وما يطرأ عليه من علاوات.	الأجر : هو الذي ينص عليه عقد العمل ، والذي يُعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل ، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو مزايا عينية أخرى الأجر الأساسي، مُضافًا إليه البدلات النقدية والمزايا العينية التي تتقرر للعامل بموجب عقد العمل أو هذا المرسوم بقانون.	يتقاضى العامل أجرًا أساسيًا لقاء عمله، يشمل جميع العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل، بالإضافة إلى العلاوات الاجتماعية وعلاوات الأولاد وفقًا للقانون. يدخل في حساب الأجر أيضًا العلاوات والمكافآت والبدلات والمزايا النقدية.	الأجر الأساسي: هو المبلغ الذي يُعطى للعامل مقابل عمله، سواء كان بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، ويشمل جميع أنواع الأجر وطرق أدائه، بالإضافة إلى العلاوات الدورية.* الأجر الفعلي: هو الأجر الأساسي مضافًا إليه الزيادات الأخرى المستحقة للعامل نتيجة جهوده أو المخاطر التي يتعرض لها أثناء العمل، أو وفقًا لعقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.	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 الأجر: الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبةه، أيًا كان نوعها وطريقة حسابها..	يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر.	يعني تعبير الأجر في هذه الإتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدًا أيًا كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداء أو يؤيده أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد إستخدام مكتوب أو غير مكتوب.

التعقيب

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

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

ثانياً. حماية الأجور

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>مادة (105)</p> <p>يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدورى على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور ، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل .</p> <p>مادة (108)</p> <p>تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعمل المتداوله قانوناً ، أو في حساب العامل البنكى ، مع مراعاة الأحكام التالية :</p>	<p>المادة (22)</p> <p>تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده</p> <p>1. يتعين تحديد مقدار أو نوع الأجر في عقد العمل، وإذا لم يحدد، تولت المحكمة المختصة تحديده باعتباره نزاعاً عمالياً .</p> <p>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</p>	<p>المادة (56)</p> <p>تؤدى الأجور في أحد ايام العمل بالعمل المتداوله مع مراعاة ما يلي: 1 - العمال المعينون بأجر شهري نؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر. ب - العمال الآخرون نؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين، ولا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق.</p> <p>المادة (57)</p> <p>يتعين على صاحب</p>	<p>المادة (90)</p> <p>يجب دفع أجر العامل والمبالغ المستحقة له بالعمل الرسمية وفقاً للأحكام التالية:</p> <p>1. العمال باليومية يتلقون أجورهم أسبوعياً.</p> <p>2. العمال ذوو الأجور الشهرية يتلقون أجورهم شهرياً.</p> <p>3. إذا استمر العمل لأكثر من أسبوعين، يُدفع جزء من الأجر أسبوعياً مع صرف الباقي في الأسبوع التالي.</p> <p>4. تُدفع أجور العمال مرة كل أسبوع على الأقل في الحالات الأخرى.</p>	<p>المادة (65)</p> <p>يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل. وإذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد في الفقرة السابقة، يستحق العامل أجراً يعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.</p> <p>المادة (66)</p>	<p>الإتفاقية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور</p> <p>المادة (2)</p> <p>يدفع الأجر النقدي بالعمله المحلية، ويجوز الاتفاق علي غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.</p>	-

		<p>يجب دفع أجور العمال المعينين مرة واحدة على الأقل شهرياً، بينما تُدفع أجور العمال الآخرين كل أسبوعين. يُدفع الأجر مباشرة للعمال في مكان العمل أو يمكن تحويله إلى حساباتهم البنكية. لا يُعتبر صاحب العمل مُبرراً 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 (بعد أقصى 10% من الأجر)، اشتراكات التأمينات الاجتماعية، اشتراكات صندوق الادخار، أقساط مشاريع الإسكان للعمال، الغرامات بسبب المخالفات، واستيفاء دين وفق حكم قضائي (بعد أقصى ربع الأجر). تُعطى الأولوية لدين النفقة ثم المأكل والملبس والسكن.</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>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 ان ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته الكتابية على ذلك دون الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله بالأجر الشهري.</p> <p>المادة (59)</p> <p>- لا يجوز استقطاع</p>	<p>المرسوم بقانون .</p> <p>3. تؤدي الأجور بالدرهم الإماراتي، ويمكن تأدية الأجر بعملة أخرى إذا تم الاتفاق عليه بين الطرفين في عقد العمل.</p> <p>المادة (23)</p> <p>طريقة حساب الأجر للعاملين بنظام القطعة يحسب الأجر اليومي للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة وفق متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية خلال (6) الستة أشهر السابقة على الطلب أو الدعوى بشأن أي موضوع يتعلق بالأجر</p> <p>المادة (24)</p> <p>نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئات أخرى يجوز نقل العامل ذي</p>	<p>1- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .</p> <p>٢- 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 يتقاضون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة ، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً 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 الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتى تاريخ القيام بالإجازة، مضافاً 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 إقراضه. يجب ألا تتجاوز الخصومات والديون 50% من الأجر، وأي زيادة تؤجل إلى الأشهر التالية.</p>	<p>المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أثار من ثلاثة أرباع أجره، مهما آن الأمر</p> <p>المادة (94)</p> <p>إذا تم حسم أي مبلغ من أجر العامل دون موافقته 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 أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضي الأخير عنها أية فائدة.</p> <p>-لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه الا في حدود 25% من الأجر وذلك لدين النفقة أو لدين الماكل او الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التراجع يقدم دين النفقة على الديون الأخرى.</p> <p>المادة (61).</p> <p>يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الاغلاق اذا تعتمد 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 قضاهما بالأجر الشهري.</p> <p>المادة (25)</p> <p>حالات الاقتطاع أو الخصم من أجر العامل</p> <p>1. لا يجوز اقتطاع أو خصم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات الآتية :</p> <p>أ. استرداد القروض التي منحت إلى العامل، ضمن الحد الأقصى لنسبة الاستقطاع الشهري من أجر العامل المنصوص عليها في هذه المادة، بعد موافقة العامل الخطية،</p>	<p>أو بالساعة ، أو بالإنتاج ، إلا بعد موافقته ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاهما بالأجر 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 قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره</p> <p>مادة (113)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة ، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً</p> <p>مادة (114)</p>
--	--	---	--	---	--	--

		<p>المادة (71)</p> <p>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، بحد أقصى أجر سبعة أيام في الشهر. يحق للعامل التظلم خلال سبعة أيام، وإذا أُلغيت الإدارة قرار صاحب العمل أو خفضت التعويض، يجب إعادة المبلغ المقتطع خلال سبعة أيام.</p> <p>المادة (72)</p> <p>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 أدائها، وتقوم هيئة تسوية الخلافات العمالية بتقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.</p> <p>المادة (96)</p> <p>1. يُحسب أجر العامل المحدد على أساس متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة، وذلك لحساب حقوقه المقررة وفقاً للنظام.</p> <p>2. إذا كان الأجر عبارة عن عمولات أو نسب مئوية من المبيعات، يُحسب متوسط الأجر اليومي بناءً على ما تقاضاه العامل عن أيام عمله الفعلية مقسوماً عليها.</p>	<p>الإخبار العمال على الرضوع والإذاعات لمطالبة، كما يلتزم بدفع أجور عمالة طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه.</p>	<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 لغايات 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، الموافق عليها من قبل الوزارة.</p>	<p>لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز ، أو النزول 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 (115)</p> <p>لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك ، أو في كشوف الأجور ، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.</p> <p>مادة (116) :</p> <p>يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً . ويكون هذا التسليم مبرراً لذميه ..</p>
--	--	---	---	---	--	---

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

التعقيب

يتضح من قراءة النصوص الواردة بالجدول أعلاه أن قانون العمل في مصر يتسق بشكل كبير مع الحماية الدولية والإقليمية والتي أقرت في إتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية لحماية أجور العمال من كافة الجوانب حيث حرص المشرع المصري على فرض ضوابط قانونية على صاحب العمل ضماناً لأجر العامل ولعدم المساس به أو إنتقاصه بما يخالف أحكام القانون وكذلك الحال ما ورد بنصوص القانون في دولة الإمارات العربية 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

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

	<p>الإتفاقية 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 وأسرته كالملبس والتغذية والسكن للعيش بمستوى انساني لائق</p>		<p>المادة (89)</p> <p>لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور</p>	<p>المادة (63)</p> <p>يجب على الوزير ان يصدر قرارا كل خمس سنوات كحد اقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقا 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> <p>1- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .</p> <p>٢- 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</p>
--	--	--	--	--	--	--

التعليق

يتضح من مطالعة النصوص الواردة بالجدول أعلاه ان قانون العمل في مصر نص **بشكل واضحاً** على فكرة الحد الأدنى للأجور وانشئ من خلال القانون مجلساً خاصاً لإدارة الأجور وهو ما راعاه المشرع في نصوص القانون الكويتي وكذلك القانون السعودي حيث تناول **ولو بشكل أقل في** الإسهاب فكرة الحد الأدنى للأجر وضرورة مراعاتها للعامل وظروف الإقتصاد بالبلد لكن من مطالع نصوص القوانين في الخمس بلدان يتضح أن نصوص القانون الإماراتي والقطري لم يتضمن نصاً صريحاً ومحدد أ ينظم الحد الأدنى للأجور وكيفية تطبيقها وكانا في ذلك الامر الأقل إتساقاً مع الإتفاقيات الدولية .

سادساً ساعات العمل وفترات الراحة

الموضوعات:

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

أولاً: ساعات العمل :

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (117) لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. مادة (118)	مادة (17) يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع. لمجلس الوزراء، بناءً على	مادة (64) لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة اسبوعياً أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا	مادة (98) لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو أكثر من ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع . مادة (99) يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها إلى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا	مادة (73) يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية، ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع وبواقع ثماني ساعات يومياً في جميع أشهر السنة عدا شهر	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (45) يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يومياً، أو 48 ساعة أسبوعياً، تتخللها فترة أو فترات	اتفاقية تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة) 1936 رقم 51 مادة (2): لا يجوز ان يزيد متوسط ساعات

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة	مادة (119)	يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.	مادة (122)	على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها	اقترح الوزير وبالتنسيق مع الجهات المعنية، زيادة ساعات العمل اليومية أو تخفيضها لبعض القطاعات الاقتصادية أو بعض الفئات من العمالة، بالإضافة إلى مواعيد العمل والراحة والساعات التي يحظر العمل فيها لفئات معينة من العمالة، وذلك وفق تصنيف العمالة الذي يحدد في اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.	لا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل سكنه ومكان العمل، إلا لبعض الفئات من العمال وفق الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.	في حال كان العامل	القانون، ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير.	مادة (65)	أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون ان يعقها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل.	ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثمان ساعات متصلة.	ب- يجوز بعد موافقة الوزير	يجوز لصاحب العمل - بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثمان ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا.	مادة (106)	يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد في الحالات الآتية:	1- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوما في السنة.	2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.	3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل	يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة. كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة.	مادة (100)	يجوز لصاحب العمل - بموافقة الوزارة - في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ثمان ساعات عمل في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع أو أقل على ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا.	مادة (106)	يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد في الحالات الآتية:	1- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوما في السنة.	2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.	3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل	رمضان، فيكون سبعا وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يوميا. ولا يُحسب ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل. ويجب أن تتخلل ساعات العمل، فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام، لا تقل عن ساعة ولا تزيد على ثلاث ساعات، ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل، ويُراعى في تحديد فترة أو فترات الراحة، ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية. ويصدر بتحديد الأعمال التي يجوز فيها استمرار العمل دون توقف لأغراض الراحة، قرار من	للراحة، لا تقل عن ساعة. ولا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل وفترات الراحة عن إحدى عشرة ساعة في اليوم.	مادة (46)	تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها تشريع كل دولة.	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 تجرى دون توقف في اي وقت من النهار او الليل او الاسبوع.
--	------------	---	------------	---	--	--	-------------------	--	-----------	--	---	---------------------------	--	------------	--	--	---	--	--	------------	--	------------	--	--	---	--	---	--	-----------	---	--

<p>العمال، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً 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>	<p>يعمل بغير نظام الدوام الكامل، لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب العامل بأن يعمل لديه أكثر من الساعات المتفق عليها في عقد العمل، إلا بموافقة العامل الخطية. 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>تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الاعمال المكتبية شريطة ان يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة 64 من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.</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 خلالها في مكان العمل.</p> <p>مادة (103)</p> <p>لوزير أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلتزم</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، جدولاً ببيان يوم الغلق أو يوم الراحة الأسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة بالنسبة لجميع فئات العمال، وأن يخطر الإدارة بصورة من هذا الجدول.</p>	
--	---	--	---	--	--

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

التعليق:

تتفق قوانين العمل في الدول محل الدراسة على أن الحد الأقصى لساعات العمل هو 8 ساعات يوميًا و48 ساعة أسبوعيًا، تشترط القوانين في جميع الدول فترات راحة بعد 5 ساعات عمل متواصلة، لكنها لا تحتسب ضمن ساعات العمل (عدا مصر في بعض الحالات). تتباين الاستثناءات في كل دولة بحسب طبيعة العمل، وتمنح صلاحيات للوزير المختص لتعديل المدد حسب ظروف التشغيل. السعودية تحديدًا أكثر تفصيلًا في حالات الزيادة والتخفيض وتنظيم العمل بالتناوب. كما نصت "اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل" بعد التعديل على "أن ساعات العمل لا تتجاوز 8 ساعات يوميًا أو 48 أسبوعيًا، مع راحة لا تقل عن ساعة، وألا يتخطى إجمالي العمل والراحة 11 ساعة/ تُخفض ساعة على الأقل في الأعمال الشاقة أو الضارة.

ثانيًا: ساعات العمل الإضافية

مصر	الامارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (121) يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (117 ، 118 ، 119 ، 120) 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	مادة (19) لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية على ساعات العمل العادية ، على ألا تزيد على ساعتين في اليوم الواحد ، ولا ذلك إلا وفقًا للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية ، وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل على 144 - مائة وأربعين وأربعين ساعة كل 3 - ثلاثة أسابيع. إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل	مادة (66) يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو الإصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن	مادة (107) يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه	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	اتفاقية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل مادة (48) يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية في الحالات وبالشروط	

وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل . وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية .	أكثر من ساعات العمل العادية، اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجرًا مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية وفق الأجر الأساس ي- مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الأجر. 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 الأساس ي- مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 50% من ذلك الأجر، ويستثنى من هذا البند العاملين بنظام الورديات. إذا استدعت الظروف تشغيل العامل في يوم الراحة المحدد في عقد العمل، أو اللانحة التنظيمية للعمل، وجب تعويضه بيوم آخر للراحة، أو أن يدفع له أجر ذلك اليوم حسب الأجر المقرر بالنسبة إلى أيام العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 50% من الأجر الأساس ي لذلك اليوم. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي راحة متتاليين فيما عدا عمال المياومة.	تزيد ساعات العمل الاضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد اقصى مئة وثمانين ساعة سنويا، كما لا يجوز ان تزيد فترات العمل الاضافي على ثلاثة ايام اسبوعيا وتسعين يوما في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في اثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الاضافي فترة اضافية بكافة طرق الاثبات او بحق العامل الحصول على اجر عن فترة العمل الاضافي يزيد على اجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25% وعلى صاحب العمل ان يمسك سجلا خاصا للعمل الاضافي يبين فيه تواريخ الايام وعدد الساعات الاضافية والاجور المقابلة للعمل الاضافي الذي كلف به العامل.	50% من أجره الأساسي. - إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعد الساعات التي تزيد على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية. - تعد جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.	جسيمة أو حادث خطير أو لإصلاح أو للتخفيف من أثر ما نشأ عن تلك الخسارة أو ذلك الحادث. وعلى صاحب العمل أن يدفع للعمال عن الساعات الإضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (25%) من هذا الأجر. 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.	التي يقرها التشريع على الا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع. ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافي، أجورا تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة. مادة (49) يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة استثناء بعض الأعمال من الأحكام الخاصة بساعات العمل للاعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال.
--	---	---	---	--	--

التعليق:

جميع الدول الخمس تتيح العمل الإضافي عند الضرورة، بشرط التعويض المالي. تتراوح الزيادات بين 25% إلى 50% في الأيام العادية، وتصل إلى 100% أو أكثر في أيام الراحة أو العطل. مصر وقطر تحددان زيادات واضحة (35%-70%-100%)، بينما الإمارات والكويت تلتزمان بنسبة 25%-50%، والسعودية تسمح بذلك بشرط ألا تتجاوز 10 ساعات يوميًا و60 أسبوعيًا. يشترط الجميع ألا تزيد ساعات العمل الكلية عن حد معين يوميًا أو أسبوعيًا، 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 العمال إضافيًا أو في الراحة الأسبوعية بشرط ألا يتجاوز العمل 10 ساعات يوميًا أو 60 أسبوعيًا، مع أجر إضافي يُحدد زيادته القانون، كما يجوز استثناء بعض الأعمال من أحكام ساعات العمل حسب طبيعتها.

ثالثًا: الراحة الأسبوعية:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
	<p>اتفاقية رقم 6 لعام 1967 بشأن مستويات العمل "معدلة" ماده (47)</p> <p>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 يعرض عنه بيوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية</p> <p>مادة (48)</p>	<p>مادة (75)</p> <p>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 يعرض عنه بيوم آخر للراحة وأن يدفع له عن عمله في هذا اليوم ما يدفع له عن يوم الراحة الأسبوعية</p>	<p>مادة (104)</p> <p>يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال. ويجوز لصاحب العمل - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي. يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.</p> <p>مادة (105)</p>	<p>مادة (67)</p> <p>للعامل الحق في راحة اسبوعية مدفوعة الاجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة ايام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الاسبوعية اذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل 50% على الأقل من أجره اضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم</p>	<p>مادة (21)</p> <p>يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد وفقًا لما يحدده عقد العمل أو اللائحة التنظيمية للعمل، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء زيادة يوم الراحة الأسبوعية المنصوص عليه في هذه المادة.</p>	<p>مادة (120)</p> <p>يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر. ويجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع.</p>

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه. مادة (121) فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتي عشرة ساعة.	راحة آخر.	يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة 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 يتوفر بها وسائل نقل، وتنتهي ساعة العودة إليها.	العادي أو يدفع له أجره الأساسي المستحق له مضافاً إليه زيادة تعادل (150%) من أجره على الأقل. وفيما عدا عمال المناوبة، لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعة متتاليين.	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.
--	-----------	--	---	---

تحليل النصوص:

تمنح جميع الدول الخمس العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة، وغالبًا تكون يوم الجمعة. تسمح مصر والسعودية بتجميع الراحة الأسبوعية لمدة تصل إلى 8 أسابيع في المناطق البعيدة عن العمران. الإمارات وقطر تتركان تحديد يوم الراحة لعقد العمل أو اللانحة، بينما الكويت وقطر والسعودية تفرض تعويضًا ماليًا أو يوم راحة بديل في حال العمل يوم الراحة. السعودية فقط تحظر التعويض النقدي وتُلزم بالراحة الفعلية، وتمنع العمل أكثر من يومي جمعة متتاليين (عدا عمال المناوبة).
أكدت " اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "المعدلة" على منح العامل راحة أسبوعية مدفوعة لا تقل عن 24 ساعة، ويجوز تجميعها شهرًا في المناطق النائية. والتشغيل ساعات العمل الإضافية أو في الراحة الأسبوعية بشرط ألا تتجاوز 10 ساعات يوميًا أو 60 أسبوعيًا، مع أجر إضافي تحدده الدولة، ويجوز استثناء بعض الأعمال من أحكام ساعات العمل لطبيعتها.

رابعاً: فئات العمال المستثناة:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
		<p>مادة (76)</p> <p>إذا كان من شأن هذه الوظائف أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.</p> <p>ولا تسري أحكام المادة (73) المشار إليها، على الفئات التالية:</p> <p>1 - العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء وقت العمل.</p> <p>2 - عمال الحراسة والنظافة.</p> <p>3 - فئات العمال الأخرى التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير.</p> <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل في هذه الأعمال، بقرار من الوزير.</p>	<p>مادة (108)</p> <p>1. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.</p> <p>2. لأعمال التجهيزية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل ابتداء العمل أو بعده.</p> <p>3. العمل الذي يكون متقطعاً بالضرورة.</p> <p>4. العمال المخصصون للحراسة والنظافة، عدا عمال الحراسة الأمنية المدنية.</p>		<p>مادة (20)</p> <p>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> <p>أ. رؤساء مجالس الإدارة وأعضاء هذه المجالس.</p> <p>ب. الأشخاص الذين يشغلون مناصب إشرافية إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل.</p> <p>ج. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم.</p> <p>د. الأعمال التي يتحتم طبيعتها الفنية استمرار العمل فيها من خلال ورديات أو مناوبات متعاقبة على ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل (56) ساعة في الأسبوع.</p> <p>هـ. الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يتعين بالضرورة تنفيذها خارج الحدود الزمنية المقررة بشكل عام للعمل في المنشأة.</p>	<p>مادة (123)</p> <p>لا تسري أحكام المواد (117، 118، 119، 120 / فقرة ثانية) من هذا القانون على الفئات الآتية :</p> <p>1- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.</p> <p>2- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.</p> <p>3- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.</p> <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، وقطر تحدد الاستثناءات بنص صريح، بينما تترك الإمارات والكويت تحديد الفئات للائحة تنفيذية أو قرار وزاري لاحق. في جميع الحالات، يُشترط تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية لهذه الفئات وتعويضهم ماليًا 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:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر 1936 المادة (2)	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (47)	مادة (79)	مادة (109)	مادة (70)	مادة (29)	مادة (124)
لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية وقضى سنة من	يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متوالية، على أن تتفق بقدر الإمكان مع	يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة، إجازة سنوية بالأجر المنصوص عليه في	1- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في	للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها ثلاثون يوماً. ولا يستحق العامل اجازة عن السنة الاولى الا بعد قضائه تسعة أشهر على	1. يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن: - ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته الممتدة. - ومان عن كل شهر إذا كانت	يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي: ١- خمسة عشر يوماً في

السنة الأولى.	مدة خدمته تزيد على ستة أشهر وتقل عن سنة.	الاقفل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية ايام العطل الرسمية وايام الاجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل اجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.	خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يُدفع مقدماً.	المادة (72) من هذا القانون، ويجب ألا تقل هذه الإجازة عن: ثلاثة أسابيع للعامل الذي تقل خدمته عن خمس سنوات. أربعة أسابيع للعامل الذي تكون مدة خدمته خمس سنوات فأكثر.	الإجازة الأسبوعية، طبقاً لما يتناسب مع ظروف كل بلد، وتقاليدها وشعائرها الدينية. ويجوز في الأعمال الواقعة في المناطق البعيدة عن العمران، تجميع الراحة الأسبوعية ومنحها مرة واحدة كل شهر.	الخدمة المتصلة، الحق في اجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على الأقل.
2- واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.	3- ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاماً.	2. يستحق العامل بنمط العمل بالدوام الجزئي، إجازة سنوية حسب ساعات العمل الفعلية التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل، تحدد مدتها في عقد العمل، وذلك وفق ما تقررره اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.	2- يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً.	مادة (50)	مادة (50)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970
4- خمسة وأربعون يوماً للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.	وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضاه في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.	3. لصاحب العمل أن يوافق على منح العامل إجازة من رصيد إجازته السنوية خلال فترة التجربة، مع احتفاظ العامل بحقه في التعويض عما تبقى من رصيد إجازته السنوية، في حال عدم اجتيازه فترة التجربة.	مادة (71)	مادة (80)	مادة (2)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970
وفي جميع الأحوال، تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعامل الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.	مادة (125)	4. يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولصاحب العمل أن يحدد	مادة (72)	مادة (80)	مادة (2)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970
		لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها.	مادة (72)	مادة (80)	مادة (2)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970
		وللعامل حق تجميع اجازاته بما لا يزيد على إجازة سنتين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة ويجوز بموافقة الطرفين	مادة (72)	مادة (80)	مادة (2)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970
		1- للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.	مادة (72)	مادة (80)	مادة (2)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970
		2- لصاحب العمل حق	مادة (72)	مادة (80)	مادة (2)	اتفاقية رقم 132 بشأن الاجازات مدفوعة الأجر "مراجعة" 1970

<p>من دستور منظمة العمل الدولية ، أي فئات تكون مستثناه عملا بالفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتبين في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارساتها بشأن الفئات المستثناه ومدى ما وصل اليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات</p>	<p>مادة (51)</p> <p>لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية مقابل الحصول على أجر عنها وللعامل في حالة انتهاء علاقة عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له وفقا للأجر الأخير.</p>	<p>يؤجل ما لا يزيد على نصف مدة الإجازة السنوية إلى السنة التالية لسنة استحقاقها.</p> <p>مادة (81)</p> <p>لا يجوز للعامل التنازل عن حقه في الإجازة السنوية، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك.</p> <p>وللعامل الحق في الحصول على بدل نقدي يعادل أجره عن أيام الإجازة المستحقة له، إذا انتهى عقد العمل لأي سبب قبل حصوله عليها.</p> <p>مادة (84)</p> <p>لا يجوز للعامل أثناء أي من إجازاته أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، وإذا ثبت لصاحب العمل أن العامل قد خالف</p>	<p>تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابة، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.</p> <p>مادة (111)</p> <p>للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها.</p> <p>كما يستحق أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.</p> <p>مادة (116)</p> <p>يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر،</p>	<p>تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.</p> <p>مادة (73)</p> <p>للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي الأيام إجازاته السنوية المجتمعة في حالة انتهاء عقده.</p> <p>مادة (74)</p> <p>يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما اداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر.</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>5. للعامل بموافقة صاحب العمل ووفق اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة، أن يرحل رصيد إجازته السنوية أو أياماً منها إلى السنة التالية.</p> <p>6. يستحق العامل الأجر عن مدة إجازته السنوية.</p> <p>7. تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية، أيام الإجازات المقررة قانوناً أو اتفاقاً إذا تخللت الإجازة السنوية التي يتمتع بها العامل، وتعتبر جزءاً منها، ما لم ينص عقد العمل أو اللوائح التنظيمية المعمول بها في المنشأة ما هو أكثر منفعة للعامل.</p> <p>8. لا يجوز لصاحب العمل</p>	<p>الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.</p> <p>ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، والمدة التي حددها 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 ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p> <p>مادة (127)</p>
---	---	---	--	--	---	---

<p>لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي</p> <p>مادة (128)</p> <p>لعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة، ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</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 المعمول 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، أيًا كانت مدتها، 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 الأساسي.</p> <p>10. تحدد اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون قواعد وشروط تنظيم الإجازات والتعويض عنها</p>	<p>يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفًا خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يومًا، 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 أثبت 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>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>
--	--	--	---

التعقيب

تتفق الدول الخمس على منح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر، تختلف مدتها 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 حداً أدنى عامًا 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 سنوياً 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، طبقت بشأنه أحكام المادة (74) من هذا القانون	مادة (112) لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة	مادة (68) الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي: أ - يوم رأس السنة الهجرية - يوم واحد. ب - يوم الاسراء والمعراج - يوم واحد. ج - عيد الفطر السعيد - ثلاثة ايام. د - وقفة عيد الاضحى المبارك - يوم واحد. هـ - عيد الاضحى المبارك - ثلاثة ايام. و - المولد النبوي 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 الايام قرر له اجر	مادة (28) 1. يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في العطلات الرسمية التي يصدر بتحديددها قرار من مجلس الوزراء. 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 العادية، مضافاً إليه زيادة لا تقل عن	مادة (129) للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديددها 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 مثلي هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يودع بالملف

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

التعقيب :

تشترك الدول الخمس بأحقية العامل في الاجازات 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، ونسب الزيادة في الأجر، والجهة المختصة بتحديد العطلات الرسمية. (الوزير المختص، مجلس الوزراء، أو اللائحة).

3. الاجازة الدراسية:

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الامارات	مصر
اتفاقية بشأن الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر 1974 (رقم 140) مادة (1) تعني عبارة "الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر"، الاجازة التي تمنح لعمال الاعراض الدراسة،	اتفاقية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل مادة (52) إجازة دراسية يمنح العامل إجازة ثقافية مدفوعة الأجر للدراة، أو التدريب، تحسب ضمن مدة العمل ويحدد القانون الحد الأقصى لهذه الإجازة. اتفاقية الأجازة الدراسية مدفوعة الأجر 1979 رقم 10 المادة الأولى		مادة (115) للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان. ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل	مادة (75) يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله على أن يلتزم بأن يعمل لديه مدة ماثلة لفترة الإجازة الدراسية بعد اقصى قدره خمس سنوات، وفي حالة اخلال العامل بهذا	مادة (32) اجازة 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 إجازته السنوية إذا كان متقدمًا لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يومًا على الأقل. وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، ويشترط

لذلك:		الشرط يلتزم برد الاجور التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.	على أدائه الامتحان. وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يومًا على الأقل. ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.	يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالإجازة الدراسية المدفوعة الأجر. ويجب أن تكون الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر حقا لكل عامل. المادة الثانية يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.	لمدة محددة خلال ساعات العمل ، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية
-------	--	---	---	---	---

التعقيب

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 معادة (إجازة بأجر) والمعادة (إجازة دون أجر)، وتلزم العامل بالإخطار وتقديم ما يثبت أدائه للامتحان. الإمارات وقطر لم يُذكر بهما نص يتعلق بالإجازة الدراسية.

4. إجازة الحج:

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

				<p>مادة (76)</p> <p>للعامل الذي أمضي سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة بأجر لا تقل مدتها 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 أمضي في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل.</p>		<p>مادة (130)</p> <p>للعامل الذي أمضي في خدمة صاحب عمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>
		<p>مادة (83)</p> <p>يُمنح العامل المسلم إجازة خاصة بدون أجر لا تزيد على عشرين يوماً لأداء فريضة الحج لمرة واحدة أثناء مدة خدمته. ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذين يُمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل، مع مراعاة منح الأولوية للعامل الذي أمضي أطول مدة مستمرة في الخدمة</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 لمدة 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:

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

الدولية						
	مادة (131) 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 . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي يسرى في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (85٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه . ويُخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر. وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية، إذا كان له رصيد يسمح بذلك.	المادة (31) 1. على العامل إذا أصيب بمرض غير ناشئ عن إصابة 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. 2. لا يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل منحه إجازة مرضية بدون أجر، بناءً على تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية يتضمن ضرورة منح الإجازة. 3. للعامل بعد انتهاء فترة التجربة، إجازة مرضية لا تزيد مدتها على (90) تسعين 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. - المدة التي تلي ذلك بدون أجر. 4. لا يُستحق الأجر عن الإجازة	مادة (69) للعامل الحق في الاجازات المرضية الآتية خلال السنة: - خمسة عشر يوماً - بأجر كامل. عشرة أيام - بثلاثة ارباع الأجر. عشرة أيام - بنصف الأجر. عشرة أيام - بربع الأجر. ثلاثون يوماً - من دون اجر. ويثبت المرض الذي يقتضي الاجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل او الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، فإذا وقع خلاف في شأن	مادة (117) للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة: السنة التي تبدأ من تاريخ	مادة (81) للعامل الحق في إجازة مرضية بأجر عن كل سنة من سنوات خدمته. ولا تُمنح هذه الإجازة إلا بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل لأول مرة، وبشرط أن يثبت مرضه بشهادة من طبيب يوافق عليه صاحب العمل. ويتقاضى العامل أجره كاملاً إذا لم تجاوز مدة الإجازة المرضية أسبوعين، فإذا امتدت بعد ذلك منح 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	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 مدتها ونسبة الأجر. مادة (53) يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على الصحة وأخطار العمل والآلات، ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات. مادة (54) يجب عند التعيين إجراء الكشف الطبى الدقيق على العمال المشتغلين في مهن تتضمن بطبيعتها أخطارا تهدد صحة العامل، كما يجب إجراء الكشف الطبى الدورى عليهم. مادة (55) يجب إخطار الجهات المختصة عن حالات إصابات العمل أو أمراض المهنة وعن الحالات المشتبه فيها، حسب الأحوال، وما اتخذ نحو هذه

<p>مادة (132)</p> <p>إيقاف العامل المخالط</p> <p>للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاوله عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعنى بشئون الصحة، كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها.</p> <p>مادة (133)</p> <p>عدم اللياقة الصحية.</p> <p>تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>	<p>المرضية إذا كان المرض قد نشأ عن سوء سلوك العامل، وفق الحالات التي يصدر بتحديد لها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون. 5. لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاد إجازته المرضية المشار إليها في هذه المادة، إذا تعذر عليه العودة إلى عمله، على أن يتقاضى العامل كافة مستحقاته المالية وفق أحكام هذا المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية</p>	<p>استحقاق الإجازة او مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة. -أما ما يخص الامراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الامراض</p>	<p>أول إجازة مرضية.</p>	<p>ذلك الوقت. وإذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض وبموافقة الطبيب المختص وذلك قبل نهاية الأسابيع الستة التي يستحقها كإجازة مرضية بأجر، وجب على صاحب العمل أن يؤدي له المبلغ الباقي من مستحقاته. ويسري هذا أيضاً في حالة الوفاة بسبب المرض قبل نهاية الأسابيع الستة المذكورة.</p>	<p>الحالات. مادة (56)</p> <p>يجب في المنشآت الكبيرة الحجم تنظيم الخدمات الطبية، سواء داخل المنشآت أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بحماية العمال من المخاطر والأمراض الناشئة عن العمل، والمحافظة على صحة العمال البدنية والعقلية. ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام.</p>	
---	--	---	-------------------------	--	--	--

التعقيب .

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

إجازات متنوعة:

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

الدولية	العربية				
			<p>مادة (77)</p> <p>"إجازة الوفاة"</p> <p>للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام.</p> <p>وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوما مدفوعة الراتب.</p> <p>مادة (78)</p> <p>أجازاه المؤتمرات العمالية</p> <p>يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية.</p> <p>مادة (79)</p> <p>إجازة بدون اجر</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>لمدة (5) خمسة 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>ب. إجازة والدية</p> <p>لمدة (5) خمسة أيام عمل، للعامل سواء الأب أو الأم (الذي يرزق بمولود، لرعاية طفله، يستحقها بصورة متصلة أو متقطعة خلال مدة (6) ستة أشهر من تاريخ ولادة الطفل.</p> <p>ج. أي إجازات أخرى يقررها مجلس الوزراء.</p> <p>3. يستحق العامل المواطن إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية بأجر، وفق التشريعات النافذة في الدولة.</p> <p>4. يشترط للحصول على الإجازات المشار إليها في هذه المادة، تقديم ما يثبت ذلك من الجهات المعنية.</p> <p>مادة (33)</p> <p>الاجازة 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>	<p>مادة (128)</p> <p>" إجازة مولود"</p> <p>ضمن الاجازات</p> <p>العارضة</p> <p>للعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة</p>

التعليق:

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

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

"دولة الكويت"

** أجازة مرافق الزوج أو الزوجة الموظف أو الموظفة بالخارج (قرار رقم (9 / 2011)

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

** أجازة 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 لإنهاء علاقة العمل .

أولاً: حالات الإنهاء بمبرر مشروع من جانب صاحب العمل

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

الدولية	العمل العربية					
مادة (154) ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته . مادة (155) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل . مادة (166) يُعتبر العامل مستقبلاً 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 . مادة (167) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكماً ، طبقاً للقواعد القانونية المقررة . مادة (170) ينتهي عقد العمل بعجز 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 إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته . مادة (174) لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة ، أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائياً على العامل بعقوبة	مادة (42) ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: 1. اتفاق الطرفين كتابةً على إنهائه . 2. انتهاء المدة المحددة في العقد . 3. بناءً على رغبة أحد الطرفين . 4. وفاة صاحب العمل إذا كان موضوع العقد مرتبطاً بشخصه . 5. وفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً دائماً . 6. الحكم على العامل بحكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر . 7. إغلاق المنشأة نهائياً . 8. إفلاس صاحب العمل أو إعساره أو أية أسباب اقتصادية أو استثنائية تحول دون	مادة (49) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو ثبوت عجزه عن تأدية عمله أو بسبب مرض استنفذ أجازاته المرضية . مادة (50) ينتهي عقد العمل في الأحوال التالية : 1. صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل . 2. إغلاق المنشأة نهائياً . مادة (42) إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقبلاً حكماً	مادة (64) ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية : 1- إذا اتفق الطرفان كتابياً على إنهائه . 2- إذا انتهت المدة المحددة في العقد . 3- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة . 4- بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال ، وخمس وخمسون سنة للعاملات . 5- القوة القاهرة . مادة (79) لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد	مادة (16) لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب قبل اكتمال مدته في الحالتين التاليتين 1- إذا ثبت أن المتدرب غير صالح لتعلم المهنة . 2- إذا أخل المتدرب بأي من التزاماته الجهرية .	مادة (1) لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب قبل اكتمال مدته في الحالتين التاليتين 1- إذا ثبت أن المتدرب غير صالح لتعلم المهنة . 2- إذا أخل المتدرب بأي من التزاماته الجهرية .	مادة (13) علي صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء استخدام لأسباب اقتصادية اتباع مايلي: - تزويد ممثلي العمال بأسباب إنهاء الاستخدام ، وعدد وفئات العمال - اتاحة الفرصة لممثلي العمال لإتخاذ التدابير اللازمة.

			ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله.		استمرار المشروع . 9. عدم استيفاء العامل شروط تجديد تصريح العمل.	جناية أو يعقوبة 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 تقليص حجمها أو نشاطها.
--	--	--	---	--	--	---

تعقيب

نصت التشريعات محل الدراسة علي حالات محددة لأحقية صاحب العمل إنهاء العقد بمبرر مشروع، وذلك لتعذر تنفيذ التعاقد بدون سبب راجع إلي صاحب العمل، وبذلك ينتفي معه أحقية العامل بالمطالبة بالتعويض وذلك لعدم وجود إخلال من جانب صاحب العمل، وذلك عدا حالات الإنهاء لظروف إقتصادية، لأنها تتم بشكل فجائي، ونجد أن التشريعات محل الدراسة متوافقة إلي حد كبير بشأن حالات الإنهاء، ومتوافقة مع نصوص منظمة العمل الدولية والعربية في هذا الشأن .

ثانياً : حالات الإنهاء بمبرر مشروع من جانب العامل

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
		<p>مادة (51)</p> <p>يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة، ودون إعلان صاحب العمل إذا كان غير محدد المدة، 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 مغل بالآداب على العامل، أو أحد أفراد أسرته.</p>	<p>مادة (81)</p> <p>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 مغل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .</p> <p>إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة أو الإهانة .</p> <p>إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد</p>	<p>مادة (48)</p> <p>للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار مع إستحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية:</p> <p>إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد.</p> <p>إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل.</p> <p>إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته.</p> <p>إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشاً أو تدليساً</p>	<p>مادة (45)</p> <p>للعامل أن يترك العمل دون إنذار مع احتفاظه بحقوقه عند انتهاء الخدمة في أي من الحالات الآتية :</p> <p>إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية .</p> <p>ثبوت اعتداء صاحب العمل أو من يمثله قانوناً على العامل أو تعرضه لعنف أو تحرش خلال العمل .</p> <p>إذا كان في مقر العمل خطر</p>	<p>مادة (154)</p> <p>إذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات .</p> <p>مادة (168)</p> <p>للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون ، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي ، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة ، أو إذا وقع على العامل ، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل</p>

مادة (58) للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها ، أو حملها ، أو إنجابها ، وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل	جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته . تكليف صاحب العمل العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه.	وقت التعاقد. إذا اتهمه صاحب العمل بإرتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهائياً ببراءته . إذا أرتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل	سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته . إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته الجائرة إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد .	إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد . إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل، أو صحته.	
--	---	--	---	--	--

تعقيب

يوجد توافق بين النصوص التشريعية للدول محل الدراسة بشأن أحقية العامل إنهاء العقد بمبرر مشروع دون الإخلال بأحقية 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 منظمي العمل الدولية والعربية.

ثالثاً: حالات الفصل من الخدمة بمبرر مشروع

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

العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة . ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل.	2. ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل. 3. مخالفة العامل لتعليمات النظام الداخلي للمنشأة المتعلقة بسلامة العمل والعمال. 4. عدم قيام العامل بواجباته الأساسية وفق عقد العمل. 5. إفشاء العامل سراً من أسرار العمل المتعلقة بالملكية الصناعية أو الفكرية. 6. وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين. 7. اعتداء العامل أثناء العمل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو زملائه في العمل. 8. تغيب العامل دون سبب مشروع أو عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من (20) (عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من (7)) سبعة أيام) متتالية . 9. استغلال العامل مركزه	. -إذا ثبت أن العامل قد حصل علي العمل نتيجة غش أو تدليس . -إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة . -إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة . -إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل . -إذا وقع منه إعتداء علي أحد زملائه أو علي صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه . -إذا أخل في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد. -إذا ثبت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل . وفي هذه الحالات لا يترتب علي قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة .	رؤسائه أثناء العمل أو بسببه . إذا لم يؤد العامل التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات ، المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره آتية. إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة. إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل. إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية. إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي	يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل في الحالات التالية: إذا انتحل العامل شخصية أخرى أو قدم وثائقاً أو شهادات مزورة. إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل. إذا خالف العامل أكثر من مرة ، التعليمات الخاصة بالمحافظة على سلامة العمال. إذا أخل العامل أكثر من مرة بأي من التزاماته الجهرية المقررة في عقد العمل. إذا أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه. إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابياً. إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو	معقولة وبمساعدة من يمثله إذا طلب ذلك أمام هيئة محايدة كلجنة أو محكمة أو غيرها . وتخول هذه الهيئات حق فحص السبب الذي أستاذت اليه قرار الفصل وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة وحق إصدار قرار عن مدي مشروعية الفصل .
--	--	---	--	--	--

		الوظيفة بطريقة غير مشروعة.	مادة (78)	بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية .	خمس عشرة يوماً متقطعة خلال السنة.
		التحاق العامل بالعمل لدى منشأة أخرى..	يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل وينظر في هذه الطلبات أمام هيئات تسوية الخلافات العمالية .	إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.	

التعقيب

المشرع المصري وضع سلطة فصل العامل للمحكمة العمالية المختصة، وذلك كضمانة لعدم تعسف أصحاب الأعمال في إختلاق أسباب لفصل العامل، 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 التوسع في مفوهما، وتعد جميعا متقاربة ومتسقة مع نصوص منظمي العمل الدولية والعربية، وأباحت التشريعات محل الدراسة أحقية العامل بالإعتراض علي قرار الفصل إذا أصدره صاحب العمل بشكل تعسفي دون وجه حق .

رابعاً: التعويض عن الإنهاء بمبرر غير مشروع

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
مادة (165)	مادة (47) الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل	مادة (47)	مادة (77)	مادة (49)	رقم الاتفاقية..... مادة (30)	إتفاقية إنهاء الإستخدام رقم 158 لسنة 1982 مادة (12)
إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان 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	يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض عادل للعامل تقدره المحكمة المختصة، إذا ثبت أن الفصل غير مشروع ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر	إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر علي الا يجاوز مبلغ التعويض ما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد.	إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية ، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء .	إذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد، ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء	إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد	1- يكون لأي عامل مسرح، الحق: (أ) في تعويض عن إنهاء الإستخدام أو اعانات أخرى مثيلة يحدد مقدارها، بين أمور أخرى، علي أساس طول مدة الخدمة ومستوي الأجر، ويدفعها مباشرة صاحب العمل. (ب) إعانات التأمين ضد البطالة .

المقررة قانوناً	العامل لمدة (3) ثلاثة أشهر) تحسب وفق آخر أجر كان يتقاضاه.		الباقى منها.	تحقق ظروف الفسخ.	أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات..
-----------------	---	--	--------------	------------------	--

تعقيب

يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل مادياً عما أصابه من أضرار نتيجة فصله من العمل بمبرر غير مشروع، حيث وضعت التشريعات في مصر، والإمارات والكويت، وقطر حد أدنى للتعويض، بينما نص المشرع السعودي علي أن يكون التعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، بقدر الضرر الذي لحق العامل، وجميع التشريعات محل الدراسة متسقة مع ما أقرته منظمي العمل الدولية والعربية في هذا الشأن

خامساً: مهلة الإخطار

مصر	الإمارات	الكويت	السعودية	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
ما مادة (156) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر مادة (158) لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف ، أو فاسخ . مادة (١٥٩) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته. مادة (160) يظل عقد العمل قائماً	مادة (35) في حالة رغبة أي من طرفي عقد العمل، إنهاء العقد خلال فترة وجود العامل في إجازة، فلا يبدأ سريان مدة الإنذار المتفق عليه في عقد العمل، إلا ابتداءً من اليوم التالي المقرر لعودة العامل من الإجازة، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. مادة (43) يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد لأي سبب مشروع، شريطة إنذار الطرف الآخر كتابةً، والالتزام بالعمل خلال مدة الإنذار المتفق عليها في العقد، على ألا تقل المدة عن (30) ولا تزيد على (90) ويستمر عقد العمل طوال مدة الإنذار وينتهي بانتهاء المدة،	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 علي الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهراً . - قبل إنهاء العقد بشهر علي الأقل بالنسبة للعمال الآخرين. فإذا لم يراع الطرف الذي	مادة (75) إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً ، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره . مادة (76) إذا لم يراع الطرف	مادة (49) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه دون إبداء الأسباب .وفي هذه الحالة يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد أن يخطر الطرف الآخر كتابة على النحو التالي: - بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون 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	الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل . مادة (27) إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة ويحدد تشريع كل دولة المهلة اللازمة لإنهاء العقد .	اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم 158 لسنة 1982 مادة (11) يكون للعامل الذي سيني استخدامه الحق في فترة اخطار معقولة أو في تعويض بدلاً عنها، ما لم يثبت إرتكابه خطأ جسيماً، أي خطأ لا يكون من المعقول معه ان يطلب من صاحب العمل الإستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الإخطار

طوال مهلة الإخطار مادة (161) لا يجوز الاتفاق على الإغفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته.	ويجوز الاتفاق على الإغفاء من شرط الإنذار أو تخفيض مدته 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 المتبقي منها ..	أنهي العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة .	الذي أنهى العقد المدة المذكورة فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإشعار ، أو المتبقي منها .	الإخطار شهرين على الأقل. - أما في الحالات الأخرى فيوجه الإخطار في المواعيد المبينة فيما يلي: أ) إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة تكون مدة الإخطار أسبوعاً على الأقل. ب) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمس سنوات تكون مدة الإخطار أسبوعين على الأقل. ج) إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات فأكثر تكون مدة الإخطار شهراً على الأقل. وإذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد، ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها..	
---	--	--	--	--	--

تعقيب

نصت منظمتي العمل الدولية والعربية علي ضرورة وجود مهلة إخطار سابقة قبل إنهاء العقد وذلك كضمانة للعمال من إنهاء عقد عملهم بشكل مفاجئ فيتضررو لذلك، ونصت التشريعات محل الدراسة علي مهلة إخطار لازمة، تتضمن شروطاً واضحة في حالة مخالفتها أو عدم الإلتزام بها، يجب علي صاحب العمل إعطاء العاملين المقابل النقدي عن تلك المهلة، وبذلك تكون الأحكام متسقة تماماً مع نصوص منظمتي العمل الدولية والعربية.

ساساً : مكافأة نهاية الخدمة

منظمة العمل الدولية	منظمة العمل العربية	قطر	السعودية	الكويت	الإمارات	مصر
		<p>مادة (54)</p> <p>يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر. وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة.</p>	<p>مادة (84)</p> <p>إذا انتهت علاقة 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، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.</p> <p>مادة (85)</p> <p>إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها 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 (51)</p> <p>يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة علي الوجه الآتي:</p> <p>- أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة علي اجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم باليومية أو بالأسبوع أو بالساعة أو بالقطعة.</p> <p>- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف، وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر.</p> <p>ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما يكون عليه من ديون أو قروض.</p>	<p>مادة (51) (مكافأة نهاية الخدمة بنمط الدوام الكامل)</p> <p>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 قضاها منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة</p>	<p>مادة (154)</p> <p>إذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات ، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة</p> <p>مادة (172)</p> <p>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>عن كل سنة من السنوات التالية لها.</p> <p>مادة (٢٤١)</p> <p>يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل. 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>	<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 الدوام الجزئي أو تقاسم الوظيفة وبغير نظام العمل بدوام كامل وفق الآلية التالية</p> <p>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.</p> <p>1- 2. لا تنطبق مكافأة نهاية الخدمة في حال العمل بنمط التوظيف المؤقت إذا كانت مدته أقل من سنة.</p>	<p>مادة (52)</p> <p>يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الأحوال التالية :</p> <p>-إذا أنتهي العقد من جانب صاحب العمل .</p> <p>-إذا أنتهت مدة العقد محدد المدة دون أن يتم تجديده .</p> <p>-إذا أنتهي العقد طبقاً لأحكام المواد (48 ، 49 ، 50) من هذا القانون .</p> <p>-إذا انتهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجها خلال سنة من تاريخ الزواج .</p> <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>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 زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها .</p>
--	--	--	---	---	--	--

--	--	--	--	--	--	--

تعقيب

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

سابعاً: المبررات غير المشروعة لإنهاء علاقة العمل

مصر	الإمارات	الكويت	العسود	قطر	منظمة العمل العربية	منظمة العمل الدولية
<p>مادة (١٧٣)</p> <p>يُحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل .</p> <p>مادة 165</p> <p>يعتبر من الأسباب غير المشروعة للإنهاء ما يأتي :</p> <p>١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية.</p> <p>2- ممارسة صفة المفوض العمالي .</p> <p>3- تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل.</p> <p>4- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .</p>	<p>مادة (40)</p> <p>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.</p> <p>مادة (46)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته الصحية، قبل استنفاده الإجازات المستحقة له قانوناً</p> <p>مادة (47) الإنهاء غير المشروع</p>	<p>مادة (43)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إلا إذا أدين بحكم نهائي .</p> <p>مادة (45)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد أثناء تمتع العامل بأجازة من الأجازات المنصوص عليها في القانون .</p> <p>مادة (46)</p> <p>لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر أو بسبب نشاطه النقابي أو بسبب المطالبة أو التمتع بحقوقه المشروعة، كما</p>	<p>مادة (82)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض ، قبل استنفاده المدد المحددة للإجازة.</p> <p>2- إدماج المنشأة في غير ها، أو انتقال ملكيتها أو</p>	<p>مادة (52)</p> <p>لا ينتهي عقد العمل في أي من الحالتين التاليتين: 1- وفاة صاحب العمل، إلا إذا كان العقد قد أبرم لا اعتبارات تتعلق بشخصه.</p> <p>2- إدماج المنشأة في غير ها، أو انتقال ملكيتها أو</p>	<p>الإتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل .</p> <p>مادة (8) فقرة (1)</p> <p>يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة والا تنطوي علي أي تفريق بين العمل كالتفريق</p>	<p>إتفاقية إنهاء الإستخدام رقم 158 لسنة 1982</p> <p>مادة (4)</p> <p>لا ينبغي إستخدام عامل مالم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلي مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق .</p> <p>مادة (5)</p> <p>لا تشكل الأسباب التالية أسباب صحيحة للتسريح، وخاصة:</p> <p>1- الإنتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية.</p> <p>2- السعي للحصول علي صفة ممثل العمال .</p> <p>3- رفع شكوي أو المشاركة في دعوي ضد صاحب العمل.</p>

<p>5- استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون .</p> <p>٦- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسئوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي ..</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>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 استنفاده المدد المحددة للإجازة.</p>	<p>الحق في إدارتها إلى غير صاحب العمل.</p>	<p>بسبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي .</p>	<p>4- العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسئوليات العائلية، أو الحمل أو الدين، أو الرأي السياسي،</p> <p>5- التغيب عن العمل أثناء أجازة الوضع .</p> <p>6- مادة (6)</p> <p>لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث سبباً صحيحاً لإنهاء الإستخدام .</p> <p>مادة (7)</p> <p>لا ينهي إستخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه .</p> <p>اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949</p> <p>مادة (1)</p> <p>1- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي علي تمييز في مجال الإستخدام بسبب إنتمائهم النقابي.</p> <p>2- تنطبق هذه الحماية خاصة تسريح عامل أو الإساءة اليه بأي وسائل بسبب انضمامه إلي نقابة.</p>
---	---	--	--	---	---

تعقيب

تهدف منظمتي العمل الدولية والعربية، إلي حماية العامل من قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل بمبرر غير مشروع، فمنعت 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 منظمتي العمل الدولية في هذا الصدد .

سادسا: النتائج والخاتمة

خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج الهامة، أبرزها.

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

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

هناك 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، وقطر) قد شهدت تطورًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة، سواء من حيث التشريع أو التطبيق، وذلك استجابةً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وضغوط العولمة، والتزاماتها الدولية. وقد أظهرت المقارنة أن هناك تفاوتًا في مدى امتثال هذه الدول للاتفاقيات

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 الجبري، القضاء على التمييز، والحد الأدنى من شروط العمل. تنظيم عقود العمل الفردية والجماعية وحقوق الفئات الهشة مثل النساء وذوي الإعاقة والعمال الوافدين مستوى الشفافية والرقابة وتفعيل آليات التفتيش العمالي. وقد تبين من تلك الدراسة المقارنة لتشريعات العمل في الخمس دول الى أن . مصر هي الأقرب من حيث المواءمة مع المعايير الدولية، نظرًا لتصديقها على عدد كبير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وتضمينها في تشريعاتها.

1- مصر

التشريعات: أدخلت مصر إصلاحات تشريعية لتحسين بيئة 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 المنزلية، 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 برنامجًا 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 مزيدًا من الجهود لتحسين التنفيذ.

4- الكويت

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

التحديات: رغم ذلك، هناك حاجة لمزيد من الجهود 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 الجهود لتحسين التنفيذ والرقابة.

التوصيات

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.