

OPEN ACCESS

Submitted: 12 June 2017
Accepted: 28 October 2017

مقالة بحثية

دور القانون في تطوير وتعزيز الاستدامة: قراءة في تطوّر الحماية القانونية للعمال في دولة قطر في ضوء تنظيم كأس العالم لكرة القدم 2022¹

حسن حسين البراوي

أستاذ القانون المدني، كلية القانون، جامعة قطر
h-elbarrawy@qu.edu.qa

ملخص

يعدّ القانون أداة لتطوير الاستدامة وتعزيزها، من خلال تنظيمه لمستجدات الحياة، حيث يمكن من خلال هذه التشريعات المستحدثة تحقيق استدامة، لا يقتصر أثرها على مواجهة المستجدات الراهنة، إنما تعمل على ترك إرث مستمرّ للأجيال القادمة. ولقد كان لفوز قطر بتنظيم كأس العالم أثره في استقدام آلاف العمال الأجانب، وقد واكب ذلك الحديث عن مدى تمتع العمال الأجانب بالحماية القانونية في دولة قطر، مما انعكس على التشريع القطري في مجالات عدة، من بينها تطوّر الحماية القانونية في مجال حقوق العمال. وقد سعت الدراسة إلى رصد ملامحه من خلال مبحثين رئيسيين، خُصّص المبحث الأول لتطوّر الحماية القانونية في مرحلة ما قبل إبرام العقد بين العامل وربّ العمل، والمبحث الثاني تم فيه دراسة تطوّر الحماية القانونية في مرحلة تنفيذ عقد العمل. ففي مرحلة ما قبل إبرام العقد، ظهرت ملامح التطوّر وفقاً للقواعد العامة من خلال فرض التزام على عاتق صاحب العمل بالإدلاء بالبيانات قبل التعاقد، كما بدت هذه الملامح وفقاً للقواعد الخاصة بقانون العمل من خلال تنظيم مكاتب الاستقدام، أما في مرحلة تنفيذ العقد، فقد تمّ استعراض ملامح التطوّر في أكثر من مجال، حيث تمّ بحث تطوّر الحماية في مجال الصحة، وفي مجال الحماية الاجتماعية، وفي مجال حماية الأجر، وأخيراً في مجال حماية حقوق الإنسان، وذلك من خلال شرح نصوص قانون العمل القطري وتحليلها، والقرارات الوزارية المتعاقبة التي صدرت تنفيذاً له، وكذلك التشريعات ذات الصلة، كالقانون رقم 12 لسنة 2015 بشأن تنظيم دخول الوافدين وخروجهم.

الكلمات المفتاحية: حقوق العمال، صاحب العمل، الأجر، الحماية الاجتماعية، الحماية الصحية، حقوق الإنسان

للاقتباس: البراوي ح. ح.، «دور القانون في تطوير وتعزيز الاستدامة: قراءة في تطوّر الحماية القانونية للعمال في دولة قطر في ضوء تنظيم كأس العالم لكرة القدم 2022»، المجلة الدولية للقانون، المجلد 2018، العدد المنتظم 2

<https://doi.org/10.29117/irl.2018.0023>

© 2019، البراوي، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية بواسطة الوصول الحر ووفقاً لشروط Creative Commons Attribution license CC BY 4.0. هذه الرخصة تتيح حرية إعادة التوزيع، التعديل، التغيير، والاشتقاق من العمل، سواء أكان لأغراض تجارية أو غير تجارية، طالما ينسب العمل الأصلي للمؤلفين.

1 هذا البحث أحد مخرجات المشروع البحثي 8-999-5-136 NPRP والممول من الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي.

Research Article

The Role of Law in Developing and Enhancing Sustainability: An Insight into the Development of Legal Protection of Workers in Qatar amid Hosting the 2022 World Cup¹

Hassan Elbarrawy

Professor of Civil Law, College of Law, Qatar University
h-elbarrawy@qu.edu.qa

Abstract

The law is a tool for the development and promotion of sustainability through its organization of the latest developments in life. These new legislative enactments can achieve sustainability not only to confront the current developments, but also to leave a legacy for future generations. Qatar's success in organizing the World Cup has had an impact on bringing in thousands of foreign workers besides the extent to which foreign workers enjoy legal protection in Qatar.

This study examined the development of legal protection in the field of workers' rights. The study sought to monitor the development of the legal protection of workers' rights through two main topics. The first section deals with the development of legal protection in the period prior to the conclusion of the employment contract between the worker and his employer, and the second section examines the evolution of legal protection in the implementation phase of labor contract.

In the pre-contract phase, the development features appeared in accordance with the general rules by imposing an obligation on the employer to make statements prior to the contract, in accordance with the rules of the Labor Law regarding the organization of recruitment agencies. Many development aspects in various fields have been discussed during the implementation phase of the contract - the field of health, social protection of wages, and protection of human rights. This has been achieved through the explanation and analysis of the provisions of the Qatari Labor Law and successive issued ministerial decisions as well as legislation No. 21 of 2015 on regulating the entry and exit of expatriates.

Keywords: Labor rights; Employer; Remuneration; Social protection; Health protection; Human rights

للاقتباس: البراوي ح. ح، «دور القانون في تطوير وتعزيز الاستدامة: قراءة في تطوُّر الحماية القانونية للعمال في دولة قطر في ضوء تنظيم كأس العالم لكرة القدم 2022»، المجلة الدولية للقانون، المجلد 2018، العدد المنتظم 2

<https://doi.org/10.29117/irl.2018.0023>

© 2019، البراوي، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية بواسطة الوصول الحر ووفقاً لشروط Creative Commons Attribution license CC BY 4.0. هذه الرخصة تتيح حرية إعادة التوزيع، التعديل، التغيير، والاشتقاق من العمل، سواء أكان لأغراض تجارية أو غير تجارية، طالما ينسب العمل الأصلي للمؤلفين.

1 This research is funded by the Qatar National Research Fund under the NPRP 8-999-5-136.

مقدمة

تُسن التشريعات تلبية لاحتياجات اجتماعية معينة، وقديماً كانت المجتمعات الإنسانية تجد صعوبة في قبول أنظمة قانونية مغايرة لنظامها ومطبقة في مجتمعات، أو دول أخرى، ويصل الأمر أحياناً إلى حد رفض كل ما هو جديد بدعوى الحفاظ على الهوية والتمسك بالذاتية. بيد أن هذه النظرة باطنها فيه الرحمة، وظاهرها من قبله العذاب، فتلك المجتمعات ترفض كل ما هو جديد استكانة وتكاسلاً، أكثر منه تمسكاً بالهوية، وحفاظاً على الخصوصية، خاصة أن الجديد عادة ما يطلبها أن تنفض عن نفسها غبار الكسل، وأن تهض، وتعمل، وتجد حتى تكون عضواً فاعلاً في المجتمعات الحديثة، التي لا يكون السبق فيها إلا للأمم المتقدمة العاملة. ونتيجة للتطور الحادث للمجتمعات الإنسانية الحالية، وانفتاح الدول على المجال الدولي على مختلف الصعد، فقد أضحت لزاماً على المشرع الوطني أن يواجه بصره صوب الأنظمة القانونية المختلفة، يرصد ما أصابها من مستجدات وما لحقها من تغييرات، بيد أن عليه ألا يولّي وجهه شطر الأنظمة القانونية المقارنة فحسب، وإنما عليه أن ينظر إلى مجتمعه وما يحتاج إليه وما يتلاءم معه، حتى يأتي التشريع منسجماً مع متطلبات المجتمع، ومتوافقاً مع مستجدات الأنظمة القانونية الحديثة.

وأن ينظر إلى كل المستجدات التي تحدث على الساحة الدولية متى كان من شأنها أن تؤثر بشكل، أو بآخر في مجتمعه، وتعدّ الأحداث الرياضية العالمية من الأمور التي يتعين العناية بها، نظراً لما تمثله من أهمية للمجتمعات الإنسانية رياضياً واقتصادياً. ويعدّ تنظيم كأس العالم من الأحداث الرياضية المهمة، بل والاستثنائية التي تقام كل أربع سنوات، ويتنافس على تنظيمها عدد كبير من الدول، وتتطلب استضافتها القيام بالعديد من الإصلاحات في المجال الاقتصادي والقانوني.

وتعد دولة قطر أول دولة في منطقة الشرق الأوسط تفوز بحق تنظيم كأس العالم 2022؛ لذا عملت على تهيئة البنية التشريعية الوطنية من أجل تحقيق متطلبات النهضة التنموية وضرورات خلق إرث ملموس للأجيال القادمة. ولعل من أهم الإصلاحات التشريعية، ما قامت به دولة قطر في مجال الارتقاء بوضع العمال وتعزيد حمايتهم على الصعيد القانوني.

مشكلة البحث

منذ إعلان فوز قطر باستضافة نهائيات كأس العالم لكرة القدم 2022، بدأت أعين الدول والمنظمات الدولية تنظر وترصد ما يدور داخل هذه الدولة، التي سوف تنظم أول بطولة عالمية في منطقة الشرق الأوسط. ولما كان هذا التنظيم يستلزم وجود بنية تحتية حديثة، وملاعب رياضية عديدة، فقد شرعت دولة قطر في إقامة العديد من المشروعات لتحقيق تلك المتطلبات، واستلزم ذلك استقدام العديد من العمال من مختلف دول العالم للقيام بتلك المشروعات، وبدأت بعض المنظمات الدولية، وعدد من الدول، تتناول قضية حقوق العمال الأجانب، ومدى تمتع العاملين منهم في مشروعات كأس العالم بالحماية القانونية. ومن جانبها ما فتئت دولة قطر أن تثبت في كافة المحافل الدولية أن ثمة إصلاحات تشريعية في مجال حماية حقوق العمال، وأنها تلتزم بالمعايير الدولية فيما يتعلق بحماية حقوق العمال الأجانب على أراضيها. من هذا المنطلق أثّرت جملة من التساؤلات هي:

هل هناك إصلاحات تشريعية في مجال حماية حقوق العمال في دولة قطر؟

هل هذه الإصلاحات التشريعية تحقّق الحماية اللازمة؟

هل هذه الإصلاحات التشريعية تتفق والمعايير الدولية المطلوبة؟

وتمثّل تلك التساؤلات صلب مشكلة هذا البحث التي تناولها بالدراسة والتحليل العلميين.

منهم البحث

اقتضت طبيعة الموضوع اتباع أكثر من منهج لدراسته، حيث سيتم اتباع المنهج الاستنباطي لتحليل وتقييم النصوص القانونية الواردة في قانون العمل القطري الحالي رقم 14 لسنة 2004¹، وكذلك قانون 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم²، وكذلك القرارات الوزارية المتعاقبة ذات الصلة بمجال حماية حقوق العمال، لبيان ما لها وما عليها، كما سيتم اتباع المنهج المقارن من خلال مقارنة ما تضمنه التشريع القطري، سواء في قانون العمل، أو القرارات الوزارية مع ما نظمته الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وكذلك بعض التشريعات العربية في منطقة الخليج، وخاصة دولة الإمارات العربية المتحدة، ودولة الكويت، والمملكة العربية السعودية؛ بغية الوقوف على بيان مدى اتفاق، أو اختلاف التنظيم القانوني القطري مع الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة، وصولاً إلى تقديم اقتراحات لبعض أوجه النقص في التشريع القطري في مجال تعزيز الحماية القانونية لحقوق العمال.

خطة البحث

تناولت الدراسة تطوُّر الحماية القانونية لحقوق العمال في قطر من خلال مبحثين رئيسيين، خُصص المبحث الأول لمبحث تطوُّر الحماية القانونية في مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، والمبحث الثاني تناول تطوُّر الحماية القانونية في مرحلة تنفيذ عقد العمل، وعليه تكون خطة البحث على النحو التالي:

المبحث الأول: تطوُّر الحماية القانونية في مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل.

المبحث الثاني: تطوُّر الحماية القانونية في مرحلة تنفيذ العقد.

المبحث الأول : تطوُّر الحماية القانونية للعمال في مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل

تمهيد

تعدُّ مرحلة إبرام العقد مرحلة في غاية الأهمية لطرفي العقد، وتفرض القواعد العامة في إبرام العقود على الطرفين في هذه المرحلة جملةً من الالتزامات، تتفاوت وتختلف باختلاف طبيعة العقد المزمع إبرامه، بيد أن هذه الالتزامات جميعها تسعى إلى أن يكون رضى الطرفين المُقدمين على التعاقد كاملاً وحرّاً ومستنيراً، وأن تجرى مرحلة المفاوضات بينهما على أساس حسن النية، وما يوجبه ذلك من الالتزام بالإدلاء قبل التعاقد بالبيانات اللازم للطرف الآخر أن يعلم بها، وعقد العمل، وإن كان يخضع في جل قواعده للقواعد العامة المنظمة لإبرام العقود بصفة عامة، إلا أنه يتميز ببعض الخصوصية النابعة من طبيعة قانون العمل وكونه قانوناً حامياً لكافة الأطراف، من ضمن أهدافه حماية العامل في أكثر من موضع، بالنظر إلى أنه الطرف الضعيف؛ لذلك نجد التشريعات المقارنة تحرص على توفير ضمانات لحماية العامل في مرحلة ما قبل إبرام العقد. ونتناول في هذا المبحث نوعين من الضمانات من خلال تقسيمه إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: ضمانات حماية العامل في مرحلة إبرام عقد العمل وفقاً للقواعد العامة.

المطلب الثاني: ضمانات حماية العامل في مرحلة إبرام العقد وفقاً للقواعد الخاصة بعقد العمل.

1 الجريدة الرسمية، العدد 9، تاريخ النشر 2004/07/06 الموافق 1425/05/19 هجري، ص 229. والجدير بالذكر أن أول قانون للعمل في قطر هو القانون رقم 3 لسنة 1962.

2 الجريدة الرسمية، العدد 19، تاريخ النشر 2015/12/13 الموافق 1437/03/02 هجري، ص 3.

● المطلب الأول : ضمانات حماية العامل في مرحلة إبرام عقد العمل وفقاً للقواعد العامة

الالتزام بالإعلام قبل التعاقد

تفرض القواعد العامة على صاحب العمل التزاماً بالإعلام العامل بكل البيانات والمعلومات التي يحتاج إليها في مرحلة إبرام العقد، بغية أن يكون لدى العامل رضى حرّ مستيرٌ كاملٌ، بحيث يتعاقد وهو على دراية بكل ظروف وملابسات عقد العمل المزمع إبرامه. ويبحث هذا الالتزام يقتضي بيان أساسه ومضمونه.

● أولاً: أساس التزام صاحب العمل بالإعلام قبل التعاقد

يلتزم صاحب العمل بجملة من الالتزامات في مواجهة العامل، وتجد أغلب هذه الالتزامات مصدرها في نصوص قانون العمل، بيد أن طائفة أخرى من الالتزامات تجد أساسها في القواعد العامة المنظمة للعقود، ومن بينها عقد العمل، فهي التزامات تتبع من عقد العمل ذاته، ولعل من أهم وأبرز الالتزامات التي تستند إلى هذه القواعد العامة، التزام صاحب العمل بحسن النية في تنفيذ عقده مع العامل، بيد أن حسن النية لا يقتصر على مرحلة تنفيذ العقد بل يشمل كذلك مرحلة إبرامه¹، حيث يذهب جانب من الفقه إلى أنه يجب أن نضمّن نظرية الالتزامات عدداً من القواعد الأخلاقية، وأن نحترمها، خاصة إذا اتصفت هذه القواعد بالعمومية، ولاقت قبولا من أفراد المجتمع². ففي مواجهة مبدأ سلطان الإرادة، يكون من الضروري، على المتعاقدين، احترام القواعد الأخلاقية³. ومن هذه القواعد الأخلاقية الالتزام بالأمانة في العلاقة بين صاحب العمل والعامل⁴. فحسن النية قبل التعاقد (La Bonne Foi Précontractuelle) يفرض التزاماً إيجابياً على صاحب العمل بالأمانة في علاقته مع العامل⁵. وإن كان لا يوجد من ينازع في وجود هذا الواجب في مرحلة تنفيذ العقد، إلا أنه أضحى من ضمن الواجبات التي يتعين الالتزام بها في مرحلة إبرام العقد، خاصة بعد التعديلات الأخيرة للقانون المدني الفرنسي في 10 فبراير 2016، حيث تستلزم المادة 1104 أن يتم التفاوض على العقود وإبرامها وتنفيذها بحسن نية، واعتبرت المادة المذكورة أن هذا النص من النظام العام⁶. ولا يقتصر هذا الواجب في هذه المرحلة على عدم إيقاع المتعاقد في غلط، وإنما يتعين اتخاذ موقف من شأنه أن يساعد المتعاقد الآخر على تحديد موقفه من التعاقد تحديداً دقيقاً⁷.

وبدايات فرض هذا الالتزام كان على المهنيين بصفة عامة، ويقودنا ذلك إلى القول بأنه يتعين على صاحب العمل القيام ببعض الالتزامات، التي تسعى إلى تحقيق الهدف الذي يسعى إليه المتعاقد الآخر وهو العامل⁸. لكن وبالنظر

1 علي حسين نجيدة، الوافي في قانون العمل القطري، (2017)، إصدارات كلية القانون - جامعة قطر، ص 312 وما بعدها.

2 Jacques Ghestin, *La notion d'erreur dans Le droit positif actuel*, L.G.D.J, 1963, no. 192 et s.

3 Georges Ripert, *La règle morale dans les obligations civiles*, 3e éd., L.G.D.J, 1935, p. 6.

4 Philippe Brunswick, "Reconnaissance du devoir de loyauté en tant que norme générale de comportement. Les apports en droit interne", *Cahiers de droit de l'entreprise*, n°1, Janvier 2016, dossier 8.

5 Yves Boyer, *L'obligation de renseignements dans la formation du contrat*, Presse Universitaires d'Aix-Marseille, no. 15, p. 28.

6 Article 1104 modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2.
"Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.
Cette disposition est d'ordre public".

7 François Terré, Philippe Simler et Yves Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, 1999, 7e éd., p. 43.

8 O. Domenach Lacour, *L'information du Consommateur*, thèse Lyon 1978, p. 509.

إلى أن حسن النية فكرة أخلاقية نفذت إلى عالم القانون، يصعب وضع تعريف جامع مانع لها¹، حيث يرى الفقه في فرنسا ومصر أن لحسن النية له مظاهر متعددة، تشمل الأمانة² والصدق والإخلاص³ والثقة⁴ والتعاون⁵ وشرف التعامل⁶. فالأمانة هي أحد مظاهر حسن النية، ولذلك يرى البعض أن حسن النية الإيجابي هو الأمانة، وهي مطلوبة، في مرحلة إبرام العقد، وفي مرحلة تنفيذه⁷؛ لذلك نرى أنه يمكن ترجمة التزام صاحب العمل بحسن النية في مرحلة إبرام العقد بالتزامه بالإدلاء قبل التعاقد بكل المعلومات التي يكون العامل بحاجة إليها ليكون رضاءاً حراً ومستتيراً⁸. ويستند الالتزام بالإدلاء بالبيانات قبل التعاقد إلى المركز المتميز الذي يتميز به صاحب العمل في مواجهة العامل، هذا الوضع غير المتكافئ، لا يمكن قبوله في إطار منظومة الرضا التي يتعين أن تُبرم العقود جميعها تحت مظلتها، وهو ما لا يتحقق بالنسبة إلى العامل بشكل تام، حيث لا يتم التأكد مما إذا كان رضاءه عن حرية واختيار، من عدمه، ومع ذلك فإن المشرع يطالب العامل بأن يكون أميناً مع صاحب العمل، فسوء نية الأول يواجه دائماً جزاء قد يصل إلى فصله من العمل؛ لذلك اتسع نطاق النضال من أجل حماية العامل في مواجهة عدم المساواة مع صاحب العمل، فالنقص في المعرفة لدى العامل في علاقته بصاحب العمل، أدى إلى وجوب أن تكون هناك حماية للأول في مواجهة الأخير، ولهذا تعددت الآليات القانونية التي استخدمت من أجل حماية مصالح العمال، ومن بين هذه الآليات، وجوب إعلام العامل في مرحلة إبرام العقد بكل البيانات والمعلومات اللازمة لتكوين رضاءاً حراً ومستتيراً⁹.

1 وعلى الرغم من كثرة النصوص التشريعية التي تتناول أثر حسن النية في المعاملات المدنية، فإن المشرع لم يضع تعريفاً لحسن النية، لذلك حاول الفقه من جانبه أن يضع تعريفاً لها.

وينطلق الفقه من فرضية صعوبة وضع تعريف جامع مانع لحسن النية، ويعلل ذلك بالأسباب التالية:

1- أن حسن النية فكرة أخلاقية نفذت إلى القانون واختلطت به، حيث يرى العميد RIPERT أن حسن النية هو أحد الوسائل التي استخدمها المشرع والقضاء لإدخال القواعد الأخلاقية إلى المجال القانوني، ونظراً لاختلاف وحدة القياس في القانون عنها في الأخلاق، فإنه يصعب وضع مقياس لتقدير حسن النية. راجع:

Georges Ripert, *La règle morale dans les obligations civiles*, 3e éd., L.G.D.J., 1935, no. 157.

2- أن حسن النية فكرة تختلط بالعديد من المفاهيم والأفكار القانونية الأخرى الملاصقة لها، كفكرة الجهل والغلط والخطأ، وكلها عناصر تنبع من داخل الإنسان؛ ومن ثم يصعب تقديرها، وهذا من شأنه أن يوجد صعوبة في تعريف حسن النية.

3- تعدد وتنوع الآثار التي تترتب على حسن النية، على حسب مجال تطبيقها؛ ما من شأنه أن يوجد صعوبة حقيقية في وضع تعريف منضبط، فحسن النية في مجال تنفيذ العقود له معنى مختلف، عن حسن النية في مجال اكتساب الحقوق، وهكذا، فحسن النية ذو طبيعة مرنة، يتشكل وفقاً لكل حالة على حدة.

انظر في ذلك:

Béatrice Jaluzot, *La bonne foi dans les contrats*, Dalloz, 2001, p.130 et s.

Bernard Bossu, «Manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail», *La Semaine Juridique Sociale*, n° 38, 19 Septembre 2006, 1727.

2 François Terré, Philippe Simler et Yves Lequette, *Les obligations*, Dalloz, 1999, no. 415.

3 Y. Boyer, Op. Cit., no. 15.

4 J. Alisse, Op. Cit., p. 54 et s.

5 Jacques Mestre, *D'une exigence de bonne foi à un esprit de collaboration*, Rev. Tri. Dr. Civil, 1986, p. 100 et s. Yves Picod, *L'obligation de coopération dans l'exécution du contrat*, JCP, 1988, éd. G., 3318.

6- عبدالفتاح عبد الباقي، *نظرية العقد والإرادة المنفردة*، (1984)، دراسة معمقة ومقارنة بالفقه الإسلامي، ص 605، فقرة 308.

7 R. Vouin, *La bonne foi, notion et rôle actuels en droit privé français*, th. Paris, 1939, p. 34.

8 Danielle Corrigan-Carsan, *Loyauté et droit du travail*, Mélanges en l'honneur de Henry Blaise, Economica, 1995.

انظر في الفقه العربي: حمدي عبدالرحمن و محمد يحيى مطر، *قانون العمل*، (الدار الجامعية، 1987)، ص 210.

9 A. Teissier, *La loyauté dans les relations individuelles de Travail*, thèse, Paris 11, 1997, p. 15 et s.

كما أنه يمكن الاستناد إلى فكرة النظام القانوني، للقول بوجود التزام على عاتق صاحب العمل بإعلام العامل قبل التعاقد، هذا النظام القانوني يتمثل في حماية العمال، ففكرة العقدية ليست وحدها التي تحكم آثار العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحددها، إنما ثمة أفكار أخرى تسهم في حكم هذه الآثار وتحيدها، من ذلك فكرة النظام القانوني، بل يرى البعض أن هذه الفكرة الأخيرة بلغت من الأهمية ما يفوق فكرة العقد ذاتها خاصة في الفقه الألماني¹.

● ثانيًا: مضمون التزام صاحب العمل بالإعلام قبل التعاقد

يسعى الالتزام بالإعلام قبل التعاقد الملقى على عاتق صاحب العمل في مرحلة إبرام العقد، إلى تكوين رضا حر مستدير كامل لدى العامل، بحيث يقدم على التعاقد وهو على بينة ودراية تامة بكل مكونات عقد العمل وملاساته، ويمكن لنا استجلاء مضمون الالتزام بالإعلام قبل التعاقد من خلال نصوص قانون العمل القطري والقرارات الوزارية التي صدرت تنفيذاً له، يظهر ذلك جلياً من خلال نص الفقرة الثالثة من المادة 17 من قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 8 لسنة 2005 بشأن تنظيم شروط وإجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير²، حيث تنص على أنه: "على المرخص له الالتزام بالتعليمات التي تصدرها الوزارة والجهات المعنية الأخرى في مجال استقدام العمال من الخارج، ويجب عليه بوجه خاص القيام بما يلي:

- 1- الوقوف على كل تغيير يطرأ على سياسة العمل في الدولة القادم منها العمالة.
- 2- تحرير عقد استقدام بين المكتب وصاحب العمل، مصدق من إدارة العمل، وفقاً للنموذج رقم 5 المرفق بهذا القرار.
- 3- يلتزم المكتب بتزويد العامل المطلوب بنسخة من شروط العمل موقعة من صاحب العمل، ويجب أن تتضمن هذه الشروط:

(أ) نوع العمل المتفق عليه وطبيعته.

(ب) نوع عقد العمل من حيث كونه محدد المدة، أو غير محدد المدة، ومدة الإخطار المتفق عليها.

(ج) قيمة الأجر الذي قبل به العامل.

(د) أية شروط أخرى يتفق عليها صاحب العمل بشرط ألا تكون مخالفة للقانون، إلا إذا كانت أكثر فائدة للعامل.

فالنص المتقدم يفرض جملة من الالتزامات على مكاتب استقدام العمل، عليها القيام بها تجاه العامل قبل استقدامه، وتسعى هذه الطائفة من الالتزامات في جملتها إلى إعلام العامل بكل ما يتصل بطروفي التعاقد، وعليه فإن مضمون الالتزام بالإعلام قبل التعاقد يشمل:

- 1- مضمون العمل الذي سيقوم به العامل: ويعدّ تحديد مضمون العمل في غاية الأهمية، حيث يمنح القانون لصاحب العمل الحق في تنظيم العمل داخل منشأته، بما له من سلطة الإشراف والرقابة على العامل، وقد يقتضي هذا التنظيم في ظروف معينة أن يكلف صاحب العمل العامل بعمل مختلف عن العمل الذي يقوم به³، وعندئذ تثار مسألة مضمون العمل المكلف به العامل أساساً في عقد العمل، للنظر فيما إذا كان العمل الجديد يختلف عن ما تم الاتفاق عليه اختلافاً جوهرياً من عدمه، حيث يكون لصاحب العمل أن يكلف العامل بغير العمل المكلف به متى كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، بينما لا يجوز له ذلك إذا كان العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل.

1 عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، (مطبوعات جامعة الكويت)، دراسة نقدية تستهدف تطويره نحو الأفضل، ص 88.

2 الجريدة الرسمية، العدد 10، تاريخ النشر 2005/08/30 الموافق 1426/07/25 هجري، ص 1832.

3 أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، (دار النهضة العربية، 2001)، الجزء الأول عقد العمل الفردي، ص 266 وما بعدها.

- 2- تحديد مكان العمل: يعدّ مكان العمل بالنسبة إلى العامل في غاية الأهمية؛ إذ يتوقف عليه أن يحدّد العامل ما إذا كان سيستقدم أسرته معه من عدمه، كما يتوقف على تحديد مكان العمل قرار العامل بقبول التعاقد من عدمه في ضوء معرفته ما إذا كان مكان العمل في المدينة، أم في المناطق النائية البعيدة عن العمران، وقد يؤثر ذلك على قرار العمل بقبول التعاقد بأجر مخفض إذا كان العمل في المدينة، أما إذا كان في منطقة نائية فقد لا يقبل التعاقد إلا بأجر مرتفع¹.
- 3- أجر العامل: يرتبط الأجر بالعمل ارتباطاً سببياً، فبسبب قيام العامل بالعمل هو رغبته في الحصول على الأجر، وسبب استحقاق الأجر هو قيام العامل بالعمل؛ لذلك تعدّ مسألة علم العامل بالأجر من المسائل الهامة التي ينبغي أن يكون على علم بها ودراية قبل التعاقد، ولا يقتصر علم العامل على الأجر فقط، بل يشمل الإعلام عناصر الأجر، بمعنى أن يعلم العامل مقدار الأجر الأساسي الذي سيحصل عليه، وعليه أن يعلم عناصر الأجر الأخرى، خاصة البدلات والمكافآت والمنح وغيرها من ما يؤثر في قرار العامل بقبول التعاقد من عدمه².
- 4- اشتراطات الصحة والسلامة المهنية: يقع على صاحب العمل التزام بإعلام العامل باشتراطات الصحة والسلامة المهنية التي يتعين على العامل أن يلتزم بها قبل البدء في العمل، وفي أثناء مرحلة إبرام العقد وعند بدء العمل في المنشأة³، وإذا كان القانون يفرض هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل قبل بدء العمل، مما يفهم منه أنه لن يثار إلا في مرحلة تنفيذ العقد وبعد إبرامه، إلا أننا نرى أن صاحب العمل يلتزم بإعلام العامل باشتراطات الصحة والسلامة المهنية في مرحلة إبرام العقد؛ نظراً لأهمية هذا الالتزام في الحفاظ على صحة العامل وسلامة المنشأة. لذلك فإننا نجد من التشريعات العربية من نص على هذا الالتزام صراحة، كالمشرّع الإماراتي حيث نص على هذا الالتزام في المادة 98 من قانون العمل: "على صاحب العمل، أو من ينوب عنه أن يُعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وعليه أن يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أمكنة العمل". أما على مستوى التشريعات الأجنبية فقد نص المشرّع الفرنسي على هذا الالتزام في المادة 1-411 Article من قانون العمل الفرنسي، حيث يتعين إعلام العامل بالمعلومات الخاصة بمخاطر الصحة والسلامة المهنية، وطرق مواجهتها⁴.
- 5- كافة الحقوق التي يمنحها عقد العمل للعامل: يتعين على صاحب العمل أن يُعلم العامل بكافة حقوقه الناشئة عن عقد العمل، كالإجازات، وأن يبيّن العامل بأنواع الإجازات الممنوحة له، وشروط استحقاقها وتوقيت القيام بها⁵.
- 6- كافة الالتزامات التي يلتزم بها العامل: يجب على صاحب العمل أن يعلم العامل بكل الالتزامات التي يتعين عليه أن يقوم بها، خاصة تلك الالتزامات التي يضمنها صاحب العمل عقد العمل، كالتزام العامل بعدم منافسة العامل الآخر⁶.
- ويمكننا القول بأن القانون القطري جاء متفقاً مع المعايير الدولية، خاصة ما جاء في الاتفاقية رقم 94 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن شروط العمل في العقود العامة 1990، حيث يجب إطلاع كافة المعنيين بالعقد على ما تضمنته من بيانات.

1 Michel Miné et Daniel Marchand, *Le droit du travail en pratique*, 23e édition, Eyrolles, 2011, p. 204.

2 - محمد حسين منصور، *قانون العمل في مصر ولبنان*، (دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995) ص 164 وما بعدها.

3 Michel Miné et Daniel Marchand, Op. Cit., p. 319 et s.

4 Article L4141-1 « L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier ».

5 François Duquesne, *Congés Payés, Droits et exercice*, JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 23-10, no. 1 et s.

6 عصام أنور سليم، *قانون العمل*، (2002)، منشأة المعارف، ص 494 وما بعدها.

● المطلب الثاني: ضمانات حماية العامل في مرحلة إبرام العقد وفقاً للقواعد الخاصة بعقد العمل

تمهيد

تتميز منطقة الخليج العربي بأنها مقصد للعمال الوافدة من شتى بقاع العالم، فالعمال يأتون للعمل في قطر، أو أية دولة خليجية أخرى من كافة مناطق العالم، وهم يأتون من بلاد مختلفة وثقافات متباينة، ومن ثم يتعين ضبط عملية تنظيم دخول هؤلاء العمال، حتى لا ينفذ إلى داخل البلاد من هو غير مؤهل للعمل، وحماية للعمال أنفسهم من الاستغلال من قبل بعض ضعاف النفوس. لذلك فرضت قوانين العمل في قطر وبعض دول الخليج جملة من الالتزامات في مرحلة استقدام العامل وقبل بدء سريان العمل، تهدف إلى تنظيم إجراءات دخول العمال الوافدة، ومن ناحية أخرى تسعى إلى حماية العامل الوافد نفسه، وذلك من خلال تنظيم عمل مكاتب استقدام العمال. ويعد هذا التنظيم متوافقاً مع المعايير الدولية؛ إذ توجد على المستوى الدولي الاتفاقية رقم 181 الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة، الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1997.

وفي ضوء ذلك نقسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: تنظيم مكاتب استقدام العمال.

الفرع الثاني: حماية العامل في مرحلة الاستقدام.

● الفرع الأول: تنظيم مكاتب استقدام العمال

تتفق غالبية الدول على أن أولوية العمل تكون للأيدي العاملة الوطنية، لذلك تضع الضوابط والشروط التي تنظم عمل الأجانب على أراضيها¹. وتتفاوت دول منطقة الخليج العربي في آليات تنظيم عمل الأجانب، فالبعض منها يعهد لجهة الإدارة بتنظيم استقدام العمالة الوافدة. أما المشرع القطري فقد عهد بهذه المهمة إلى مكاتب استقدام خاصة، ووضع من الضوابط والشروط ما يضمن به أن تستقدم هذه المكاتب العمالة وفقاً للضوابط والشروط التي تحددها الدولة؛ لذلك حظر المشرع القطري في المادة 23 من قانون العمل استخدام العمال غير القطريين إلا بعد موافقة الإدارة، وحصولهم على ترخيص بالعمل في الدولة، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تقرها الوزارة. وحدد النص الشروط التي يتعين توافرها لمنح ترخيص العمل لغير القطريين، حيث اشترط لذلك عدم وجود عامل قطري مقيّد في سجلات الإدارة، مؤهل لأداء العمل المطلوب الترخيص له، وأن يكون العامل الوافد حاصلًا على ترخيص بالإقامة، ولأثبات طبيًا. وقصر المشرع القطري في المادة 28 من قانون العمل حق استقدام عمال من الخارج على الأشخاص المرخص لهم بذلك². وتفعيلاً لهذا النص صدر قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 8 لسنة 2005 بشأن تنظيم شروط إجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير.

ويشترط القرار المذكور جملة من الشروط فيمن يرغب في ممارسة نشاط استقدام عمال من الخارج لحساب الغير، حيث يجب في طالب الترخيص أن يكون قطرياً، وأن لا يقل عمره عن إحدى وعشرين سنة ميلادية، وأن لا يكون قد سبق الحكم

1 محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي 1971، (بدون ناشر)، ص 130. عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، (مطبوعات جامعة الكويت، 1978)، ص 116.

2 تضمنت في المادة 28 في عجزها استثناءً، حيث نصت على أنه: "واستثناءً من ذلك يجوز لصاحب العمل، أو من ينوب عنه، أن يستقدم عمالاً من الخارج لحسابه الخاص، بعد الحصول على موافقة الإدارة. ويشمل ذلك الاستثناء (أرباب المنازل) ودون اشتراط الحصول على موافقة الإدارة بالنسبة إليهم".

عليه في جريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة ما لم يكن قد ردّ إليه اعتباره، وأن يكون له مكتب مستقل يمارس فيه نشاطه، وأن يكون للمكتب مدير مسئول متفرغ، سواء كان هو طالب الترخيص، أو من يعينه لذلك، وأخيراً أن يقدم كفالة مصرفية مقدارها (250,000) مائتان وخمسون ألف ريال، صادرة لصالح وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان¹.

وحددت المادة 16 من القرار اختصاصات المكتب، بالقيام بالأعمال التالية:

1- تلقي طلبات أصحاب الأعمال الخاصّة بطلب استخدام عمال من الخارج لحسابهم، وقيدتها في السجل المعد لذلك.

2- تزويد أصحاب الأعمال باحتياجاتهم من الأيدي العاملة من الخارج، طبقاً للموافقات الرسمية الصادرة لهم من الجهات المختصة في الدولة.

3- اتخاذ الإجراءات اللازمة نحو استخدام العمال من الخارج بالشروط التي طلبها صاحب العمل، وإنهاء إجراءات استخدامهم إلى الدولة.

4- اتخاذ الإجراءات اللازمة نيابة عن صاحب العمل - إذا فوّضه بذلك - مع الجهات الحكومية المعنية ذات الصلة بهذه الأنشطة.

ولضمان أن يكون عمل هذه المكاتب وفقاً للضوابط والشروط، التي تحددها الجهات المختصة استلزم المشرّع في المادة 34 من قانون العمل القطري، أن يتم استخدام العمال لحساب الغير بموجب عقد استخدام مكتوب بين المرخص له وصاحب العمل، وذلك وفقاً لنموذج عقد الاستخدام الذي يصدر به قرار من الوزير.

وقد تضمن القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2005 نموذج عقد استخدام عمال من الخارج لحساب الغير.

وتوافق هذه الاشتراطات التي وضعها المشرّع القطري، سواء في قانون العمل، أو في القرارات الوزارية مع المعايير الدولية؛ إذ تنص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصّة 1997 على أنه: "تحدّد كل دولة الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصّة، وفقاً لنظام التراخيص، أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة، أو محددة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة".

● الفرع الثاني: حماية العامل في مرحلة الاستخدام

نظّم المشرّع القطري عملية استخدام العمال بهدف تحقيق مصالح خاصّة وعامة، فتتّظيم استخدام العمال يهدف إلى تحقيق مصالح خاصّة لفئة العمال بما يسمح لهم بأن يكونوا على علم ودراية ببنود عقد العمل وظروف العمل قبل البدء فيه، وبما يكفل عدم استغلال حاجتهم للعمل من قبل بعض ضعاف النفوس، وأيضاً يسعى تنظيم استخدام العمال إلى تحقيق مصالح عامّة للمجتمع.

أولاً: المصالح الخاصّة التي يسعى إلى تحقيقها تنظيم استخدام العمال.

يسعى المشرّع القطري منذ بداية مرحلة استخدام العامل إلى حمايته من خلال إعلامه بمضمون العقد قبل البدء في تنفيذه، لذلك فرضت المادة 17 من القرار الوزاري رقم 8 لسنة 2005 بشأن تنظيم مكاتب استخدام عمال من

1 راجع المادة الثانية من القرار رقم 8 لسنة 2005 بشأن تنظيم شروط إجراءات الترخيص باستخدام عمال من الخارج لحساب الغير.

الخارج لحساب الغير على هذه المكاتب المرخص لها، تزويد العامل المطلوب بنسخة من شروط العمل موقعة من صاحب العمل، ويجب أن تتضمن الشروط التالية:

- (أ) نوع العمل المتفق عليه وطبيعته.
- (ب) نوع عقد العمل من حيث كونه محدد المدة، أو غير محدد المدة، ومدة الإخطار المتفق عليها.
- (ج) قيمة الأجر الذي قبل به العامل.
- (د) أية شروط أخرى يتفق عليها صاحب العمل مع العامل بشرط ألا تكون مخالفة للقانون، إلا إذا كانت أكثر فائدة للعامل.

وتلتزم هذه المكاتب بتزويد العامل بهذه الشروط قبل وصوله إلى دولة قطر، حتى يكون على علم ودراية بطبيعة العمل المكلف به، والأجر الذي سيحصل عليه، وكافة الشروط الأخرى التي يتفق عليها مع صاحب العمل.

وتفاديا من المشرع لاحتمال أن يغير، أو يعدل صاحب العمل من هذه الشروط التي زود المكتب العامل بها، فرض على صاحب العمل تحرير عقد عمل للعامل قبل وصوله إلى البلاد، وفق ذات الشروط التي قبل العامل العمل بها، التي تم تزويده بها من قبل مكتب الاستقدام.

وفي مجال حماية العامل في مرحلة الاستقدام من احتمالية استغلال حاجته للعمل، فقد حظرت الاتفاقية الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة في مادتها السابعة على هذه الوكالات أن تتقاضى بصورة مباشرة، أو غير مباشرة، جزئياً، أو كلياً، أية رسوم، أو تكاليف من العمال، واستجابة لهذه المعايير الدولية فقد حظر المشرع القطري على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير، أن يتقاضى من العامل المستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب، أو مصاريف استقدام، أو غير ذلك من التكاليف (مادة 33 من قانون العمل القطري)¹. وقد أعاد المشرع التأكيد على هذا الالتزام حين نص في المادة 19 من القرار رقم 8 لسنة 2005 على أنه: "يحظر على المرخص له ما يلي: 1- أن يتقاضى من العامل المستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب، أو مصاريف استقدام، أو غير ذلك من التكاليف".

ثانياً: المصالح العامة التي يسعى تنظيم استقدام العمال لتحقيقها

يسعى تنظيم استقدام العمال من الخارج إلى تحقيق جملة من المصالح العامة تتمثل في:

- 1- الحفاظ على الصحة العامة من خلال إلزام المكتب المرخص له بإعادة العامل إلى بلده، وعلى نفقته الخاصة في حالة ثبوت عدم لياقته طبيياً².
- 2- الحفاظ على الأمن والسكينة العامة من خلال إلزام المكتب المرخص له بإعادة العامل إلى بلده، وعلى نفقته الخاصة في حالة عدم موافقة الجهات الأمنية، أو في حالة رفض العامل استلام العمل.
- 3- الحفاظ على جودة ونوعية العمالة الموجودة من خلال إلزام المكتب المرخص له بإعادة العامل إلى بلده، وعلى نفقته الخاصة في حالة تخلف أي من الشروط التي يجب توافرها في العامل.

1 انظر في ذات الحكم في القانون السعودي: السيد عبد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، (جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات)، ص 73.

2 محكمة التمييز القطرية- الأحكام الجنائية- الطعن رقم 127- لسنة 2008 قضائية- تاريخ الجلسة 23-6-2008- رقم الصفحة 486- وتتلخص وقائع هذه الدعوى في أن مكتب الاستقدام قام باستقدام طبّاخ سيريلانكي لحساب المدعو وعلى كفالتة.... وبعد فترة أعيد إلى المكتب لعدم لياقته صحياً.

❖ خاتمة المبحث: الجزاء في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه بالإعلام وقت إبرام العقد

تضمن قانون العمل القطري جزاءً في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه بالإعلام في مرحلة إبرام العقد حيث نص في المادة 51 من قانون العمل على أنه: "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:

- 1- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل، أو بموجب أحكام هذا القانون.
- 2- إذا وقع من صاحب العمل، أو المدير المسؤول أي اعتداء جسماني، أو فعل مغل بالآداب تجاه العامل، أو أحد أفراد أسرته.
- 3- إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- 4- إذا وجد خطر جسيم، يهدد سلامة العامل، أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر، ولم يعمل على إزالته"¹.

يتضح من عبارة الفقرة الثالثة من النص المتقدم أن الجزاء في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه بالإعلام قبل التعاقد هو حق العامل في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة قبل انقضاء مدته إذا كان العقد محدد المدة، ودون إعلان صاحب العمل إذا كان العقد غير محدد المدة، ولا يقتصر الأمر على مجرد إنهاء العقد، بل يكون للعامل أن يحتفظ بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الثاني: تطوّر الحماية القانونية للعمال في مرحلة تنفيذ العقد

تمهيد وتقسيم

يرتب عقد العمل بوصفه عقدًا ملزمًا للجانبين التزامات متقابلة على عاتق الطرفين: صاحب العمل والعامل²، حيث يلتزم العامل بمجموعة من الالتزامات لعل أهمها الالتزام بأداء العمل المتفق عليه، وفي المقابل يلتزم صاحب العمل بطائفة من الالتزامات لعل أهمها الالتزام بدفع الأجر³، بيد أن عقد العمل يتمتع بخصوصية جعلت المشرع يتدخل في مواطن عدة لتقرير حماية للعامل خارج منظومة سلطان الإرادة التي أبرم العقد في ظلها⁴، وتطوّرت هذه الحماية في الوقت الحالي بحيث أضحت تغطي جوانب عدة من حياة العامل، فتمّة قواعد توفّر حماية صحية للعامل، وأخرى توفر حماية اجتماعية، وثالثة توفر حماية للأجر الذي

1 راجع في ذلك حكم محكمة التمييز القطرية: الأحكام المدنية، الطعن رقم 2- لسنة 2011 قضائية- تاريخ الجلسة 8-3-2011- رقم الصفحة 143. وجدير بالذكر أن هناك من التشريعات العربية ما نص صراحة على الجزاء في حال الإخلال بالالتزام بالإعلام في مرحلة إبرام العقد، كالمشرع الكويتي، حيث نص في المادة 48 من قانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي على أنه: "للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار، مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية: أ- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد، أو أحكام القانون. ب- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل، أو من ينوب عنه، أو بتحريض من أي منهما. ج- إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته، أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة. د- إذا أدخل صاحب العمل، أو من ينوب عنه غشاً، أو تدليساً وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل. هـ- إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً، وحُكم نهائياً ببراءته. و- إذا ارتكب صاحب العمل، أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل".

2 Nicolas Moizard, *Droit Social De l'Union Européenne. Relations individuelles de travail. - Exécution du contrat de travail*, JurisClasseur Europe Traitée, Fasc. 605-1, no. 14 et s.

3 محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، (الطبعة الثالثة، 1976)، ص 71؛ عبد الرسول عبد الرضا، *الوجيز في قانون العمل الكويتي*، (الكويت، 1987)، ص 156؛ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، *عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العماني*، (المكتب الجامعي الحديث، 2012)، ص 42.

4 رمضان أبو السعود، *الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)*، 1983، (الدار الجامعية)، ص 183 وما بعدها.

يستحقه العامل كونه يمثل مصدر دخله الذي يعتمد عليه وأسرته، وأخيراً تطوّر التشريع القطري فيما يتعلق بحق العامل في تغيير جهة العمل، واحترام حقوق الإنسان للعمال. وفي ضوء هذا التمهيد نقسم هذا المبحث إلى خمسة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: تطوّر الحماية الصحية للعمال.

المطلب الثاني: تطوّر الحماية الاجتماعية للعمال.

المطلب الثالث: تطوّر الحماية القانونية لأجر العامل.

المطلب الرابع: تطوّر الحماية فيما يتعلق بحق العامل في تغيير جهة العمل.

المطلب الخامس: تطوّر الحماية فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان للعمال.

● المطلب الأول: تطوّر الحماية الصحية للعمال

تمثل الرعاية الصحية للعامل أهمية قصوى بالنسبة إلى صاحب العمل والعامل على حد سواء، فالأول لن يحصل على الأداء الذي يلتزم به العامل إلا إذا كان الأخير متمتعاً بصحة بدنية سليمة، تؤهله للقيام بما هو مطلوب منه بمقتضى عقد العمل، وبالنسبة إلى العامل فإن عدم لياقته الطبية، يجعله غير قادر على تنفيذ ما التزم به في مواجهة صاحب العمل، فضلاً عما يرتبه ذلك من آثار اقتصادية عليه وعلى أسرته؛ لذلك تحرص تشريعات الدول التي تستقدم عمالة من الخارج على تأكيد السلامة الصحية لهؤلاء العمال، حتى يستطيعوا إنجاز ما هم مكلفون به، وحتى لا يكونوا عبئاً على المرافق الطبية بالدولة، ولا يقتصر توافر السلامة البدنية على مرحلة إبرام العقد بحيث لا يتم استخدام عمال غير لائقين طبياً، بل تطوّرت هذه الحماية وأصبحت تشمل مرحلة تنفيذ العقد. ونبحث هذه الحماية من خلال الفرعين التاليين:

● الفرع الأول: مظاهر الحماية الصحية للعمال أثناء تنفيذ العقد

تظهر ملامح التطوّر في الرعاية الصحية للعمال في أثناء تنفيذ العقد فيما يلي:

أولاً: فرض قانون العمل القطري على أصحاب العمل توفير الحد الأدنى من الرعاية الطبية داخل المنشأة، ويتوقف مقدار الرعاية الطبية على حجم المنشأة وعدد العمال بها، فنص في المادة 104 من قانون العمل على أنه: "على صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال يتراوح بين خمسة وخمسة وعشرين عاملاً، أن يعدّ لهم صندوق إسعافات، مزوداً بالأدوية والأدوات والمعدات التي تحددها الجهة الطبية المختصة. ويوضع الصندوق في مكان ظاهر بالمنشأة وفي متناول العمال ويعهد باستعماله إلى عامل مدرب على تقديم الإسعافات الأولية. وإذا زاد عدد العمال على خمسة وعشرين عاملاً، خصص صندوق لكل مجموعة يتراوح عددها بين خمسة وخمسة وعشرين عاملاً، فإذا زاد عدد عمال المنشأة على مائة عامل وجب على صاحب العمل أن يعيّن ممرضاً متفرغاً في المنشأة، إضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية. وإذا زاد عدد عمال المنشأة على خمسمائة، وجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل".

ويبدو تطوّر التشريع القطري في أنه فرض الالتزام بوضع صندوق إسعافات على كل صاحب عمل يستخدم من خمسة إلى خمسة وعشرين عاملاً، بينما التشريعات العربية الأخرى لا تفرض هذا الالتزام إلا إذا بلغ عدد العمال أكثر من ذلك، فمثلاً المشرّع الإماراتي يفرض هذا الالتزام على كل صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر¹.

1 تنص المادة 39 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "على كل صاحب عمل أن يعدّ صندوقاً، أو صناديق للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الإسعاف التي تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية، ويخصص صندوق إسعاف لكل مائة عامل، ويوضع في مكان ظاهر وفي متناول يد العمال، ويعهد باستعماله إلى متخصص في تقديم الإسعافات الطبية".

ثانياً: تحديد عدد ساعات العمل في أوقات الصيف

تتميز منطقة الخليج العربي بارتفاع كبير لدرجة حرارة الجو في فصل الصيف، وعمل العامل في المناطق المكشوفة في ظل هذا الجوشديد الحرارة يعرضه للخطر الذي قد يصل أحياناً إلى حد الوفاة، ويتناقض ذلك وحقوق الإنسان التي تسعى إلى توفير بيئة عمل ملائمة. وحيث إن معظم مشروعات البنية التحتية تتم من خلال شركات مقاولات يكون عملها في المناطق المكشوفة؛ لذلك صدر قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 16 لسنة 2007 بتحديد ساعات العمل في أماكن العمل المكشوفة خلال الصيف¹، وبمقتضى هذا القرار حظر المشرع تشغيل العمل في المناطق المكشوفة خلال الأوقات التي ترتفع فيها درجة الحرارة ارتفاعاً كبيراً؛ حفاظاً على صحة العمال وتجنباً لتعرضهم للإصابة بضربات الشمس القاتلة، حيث نص في المادة الأولى على أنه: "تُحدد ساعات العمل، للأعمال التي تؤدي تحت الشمس، أو في أماكن العمل المكشوفة، خلال المدة من 15 يونيو وحتى 31 أغسطس من كل عام، بحيث لا تزيد على خمس ساعات في الفترة الصباحية، ولا تجاوز الساعة الحادية عشرة والنصف صباحاً، على ألا يبدأ العمل في الفترة المسائية قبل الساعة الثالثة مساءً"².

ثالثاً: تطوير الخدمات الصحية المقدمة للعمال أثناء تنفيذ العقد

بدأت دولة قطر منذ فترة تطوير الخدمات الصحية المقدمة للعمال، حيث بدأ الهلال الأحمر القطري بالشراكة مع المجلس الأعلى للصحة في دولة قطر عام 2010م بإنشاء مراكز رعاية صحية عمالية تقوم على تقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية والطوارئ لفئة العمالة الوافدة لدولة قطر من الذكور، وذلك كجزء من استراتيجيته الإنسانية العامة. هناك سبعة مراكز صحية عمالية بإدارة الهلال الأحمر القطري في مناطق مختلفة من الدولة.

● الفرع الثاني: طبيعة الرعاية الصحية للعمال أثناء تنفيذ العقد

أولاً: مجالات الرعاية الصحية أثناء تنفيذ عقد العمل

تختلف الرعاية الصحية التي يتمتع بها العامل أثناء تنفيذ العقد عن اللياقة الطبية التي تشترط فيه عند إبرام العقد، فاللياقة الطبية شرط لممارسة العمل ويتم التأكد من ذلك من خلال الكشف الطبي الذي يتم على العامل قبل الالتحاق بالعمل من قبل السلطات المعنية في الدولة كشرط لمنح ترخيص الإقامة والعمل، غير أن العمل في بعض القطاعات الخاصة كالبتروكيماويات، أو البناء والتشييد، أو المناجم والمحاجر، قد ينتج عنه بعض الأمراض، وتسمى هذه الأمراض بالأمراض المهنية، وتسعى التشريعات العمالية إلى توفير رعاية صحية للعامل أثناء تنفيذ عقد العمل بغية الوقاية، أو الحد من الإصابة بالأمراض المهنية.

ولقد حدد المشرع القطري المجالات التي تشملها الرعاية الصحية للعمال داخل المنشأة، حين نص في المادة الأولى من قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 16 لسنة 2005 بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال بالمنشآت³، على أنه: "تشمل الرعاية الطبية لعمال المنشأة ما يلي:

1 الجريدة الرسمية، العدد 7، تاريخ النشر 2007/8/12، ص 3250.

2 فرضت المادة الثانية من القرار المذكور على كل صاحب عمل أن يضع جدولاً بتحديد ساعات العمل اليومية طبقاً لأحكام هذا القرار، وأن يضع هذا الجدول في مكان ظاهر يسهل على جميع العمال الاطلاع عليه، ويستطيع مفتشو العمل ملاحظته عند زيارتهم التفتيشية. ورتب القرار جزاء على أصحاب العمل الذي يخالفون هذا القرار، حيث يغلق - بقرار من الوزير - مكان العمل الذي لا تراعى فيه أحكام هذا القرار لمدة لا تتجاوز شهراً.

3 الجريدة الرسمية، العدد 12، تاريخ النشر 2005/12/29 الموافق 1426/11/28 هجري، ص 1911.

- 1- الكشف الطبي على عمال المنشأة.
- 2- إجراء التحاليل المخبرية وصور الأشعة.
- 3- تقديم الأدوية اللازمة للعلاج خارج المستشفى.
- 4- رعاية الأمومة للعاملات أثناء فترة الحمل.
- 5- تحصين عمال المنشأة ضد الأمراض السارية طبقاً للتعليمات التي تصدرها الهيئة الوطنية للصحة في هذا الخصوص.
- 6- إعداد البرامج الخاصة لوقاية عمال المنشأة من أخطار الإصابة بأمراض المهنة بغرض اكتشافها مبكراً، ومتابعة تطورها، وعلاجها.
- 7- الإشراف على الأغذية التي تقدم للعمال وعلى المرافق الصحية ومهمات الوقاية الشخصية الخاصة بالعمال وتقديم التوعية الصحية لهم.
- 8- دراسة ظروف عمل العمال بهدف تحسينها، والاسترشاد بهذه الدراسة عند إجراء الفحص الطبي على العمال.
- 9- إعداد ملف طبي لكل عامل، موضحاً فيه نتيجة الفحص الطبي الابتدائي، والحالات المرضية (عادي - مهني - إصابات)، ومدد الانقطاع عن العمل وأطوار العلاج.

ويظهر من المجالات التي ذكرها القرار الوزاري متقدم الذكر إنها تغطي كافة أوجه الرعاية الطبية التي يحتاج إليها العامل أثناء سريان عقد العمل، بدءاً من تلقيه الإسعافات الأولية في حالة الإصابة داخل المنشأة إلى العلاج خارج المنشأة، سواء تمثل العلاج في الإقامة في المستشفى لفترة معينة، أو تلقى العلاج خارج المستشفى، حيث يكون للعامل الحق في الحصول على الأدوية خارج المستشفى، ولا يقتصر الأمر على تلقي العلاج في حالة المرض، أو الإصابة، بل يتعدى ذلك إلى محاولة تجنب إصابة العمال بأمراض أثناء العمل من خلال تحصينهم ضد الأمراض، وذلك وفقاً للقواعد والضوابط المنظمة لذلك من قبل وزارة الصحة، كذلك الكشف الطبي الدوري على العمال في محاولة لاكتشاف أي مرض في بدايته مما يساهم في علاجه قبل أن يتفاقم، ووصولاً إلى الإشراف على الأغذية التي تقدم إلى العمال داخل المنشأة للتأكد من صلاحيتها؛ حفاظاً على صحتهم.

وتتفق المجالات التي شملها القرار الوزاري القطري مع المعايير الدولية في مجال الصحة والسلامة المهنية والصادرة عن منظمة العمل الدولية، فقراءة متأنية لأهم للاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا الشأن وهي على الترتيب التالي:

- 1- الاتفاقية رقم 148 بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل 1977.
- 2- الاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية 1985.
- 3- الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء 1988.
- 4- الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيين¹ 2006.

1 <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

يظهر بجلاء توافق التشريعات النافذة في دولة قطر مع المعايير الدولية فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وتأكيداً للالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل، صدر قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 20 لسنة 2005 بشأن الاحتياطات والاشتراطات اللازم توفرها في مناطق وأماكن العمل؛ لحماية العمال والمشتغلين فيها، والمتتردين عليها من أخطار العمل¹. حيث حدد القرار اشتراطات الصحة والسلامة المهنية التي يجب توافرها في مواقع العمل على حسب مصدر الخطر الذي يحتمل أن يتعرض له العامل في موقع العمل، فتضمن الفصل الثاني من القرار الاحتياطات والاشتراطات العامة، أما الفصل الثالث فقد خصص للاحتياطات الواجب توفرها في شأن الحماية من الآلات، والفصل الرابع أفرد لاحتياطات الوقاية عند تداول وتخزين المواد وأدوات العمل، والفصل الخامس خصص لاحتياطات الوقاية من مخاطر الكهرباء، أما الفصل السادس فحدد احتياطات الوقاية من أخطار الحريق، والفصل السابع عين احتياطات الوقاية من الأخطار الطبيعية، وخصص أخيراً الفصل الثامن لاحتياطات الوقاية من أخطار المواد الكيميائية والخطرة، والضارة بالصحة.

وتظهر مظاهر التطور في التشريع القطري واتساقه مع المعايير الدولية بشكل خاص فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية في مجال التشييد والبناء، حيث تفرض المادة 15 من قانون تنظيم المباني رقم 4 لسنة 1985، مع مراعاة أحكام القانون رقم 11 لسنة 1979 المشار إليه، على المالك المرخص له ومهندسه والمقاول، كل فيما يخصه، اتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العمال، والمارة، والمباني المجاورة، والمرافق العامة. كما يجب إقامة سياج حول مواقع العمل وفقاً للمواصفات التي يحددها وزير البلدية والتخطيط العمراني بقرار منه². كما أصدرت وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر دليل الاشتراطات الخاصة للحد من الأضرار الناجمة عن أعمال البناء والصيانة والهدم في مواقع العمل³. حيث تضمن هذا الدليل الاشتراطات التي يتعين على المرخص له والمقاول الالتزام بها في مواقع البناء، أو الهدم، أو الصيانة ضماناً للحفاظ على سلامة العمال، وتحقيقاً لمعايير الصحة والسلامة المهنية الواجب توافرها في مواقع العمل.

ثانياً: ضمانات حماية العامل في حالة الإصابة بأمراض المهنة

يعرف المرض المهني بأنه أحد أمراض المهنة المبينة بجدول أمراض المهنة المرفق بقانون العمل. حيث يتضمن قانون العمل القطري جدولاً يحدد فيه المشرع ما هي أمراض المهنة ومقدار التعويض الذي يستحقه العامل بالنسبة إلى كل مرض، وذلك على عكس المشرع الفرنسي حيث ينظم أمراض المهنة وحوادث العمل والتعويض عنها في قانون الضمان الاجتماعي⁴. وعلى الرغم من اشتغال قانون العمل القطري على جدول يحدد أمراض المهنة والتعويض المستحق بالنسبة إلى كل مرض، إلا أن مظاهر التطور تظهر في أن المشرع فرض على أصحاب العمل الالتزام بالفحص الطبي الدوري على العمال المحتمل إصابتهم ببعض أمراض المهنة، في محاولة من المشرع لاكتشاف المرض قبل ظهوره، أو محاصرته فور ظهوره؛ مما يساعد ولا ريب في المحافظة على صحة العامل؛ لأجل ذلك صدر قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 19 لسنة 2005 بشأن الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين لخطر الإصابة بأمراض المهنة، حيث

1 الجريدة الرسمية، العدد 12، تاريخ النشر 2005/12/29 الموافق 1426/11/28 هجري، ص 1933.

2 الجريدة الرسمية، العدد 3، تاريخ النشر 1985/01/01 الموافق 1405/04/09 هجري، ص 1414.

3 وزارة البلدية والتخطيط العمراني، دليل الاشتراطات الخاصة للحد من الأضرار الناجمة عن أعمال البناء والصيانة والهدم في مواقع العمل، الإصدار الثاني (2015)، موقع الوزارة، تاريخ آخر زيارة للموقع 2019/10/7. <http://www.mme.gov.qa/cui/view.dox?id=1317&sitelD=1>.

4- Jean-Luc Alliot, *Maladie professionnelle. Accident du travail*, JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 28-22, no. 1 et s.

يلزم القرار الوزاري صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بأحد أمراض المهنة مرة كل ستة أشهر، أو مرة كل سنة على الأقل على حسب نوعية المرض ودرجة احتمال الإصابة به¹.

1- تنص المادة الثانية من القرار على أنه: "يجب على صاحب العمل، إجراء الفحوص الطبية الدورية للعمال المعرضين للإصابة بأحد أمراض المهنة

بمعرفة القومسيون الطبي المختص، وذلك في أوقات دورية منتظمة، ويراعى في ذلك ما يلي:

أولاً: إجراء الفحوص الدورية مرة كل ستة أشهر بالنسبة إلى العمال المعرضين للإصابة بالأمراض الآتية:

- 1- التسمم بالكروم ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الكروم.
- 2- التسمم بالنيكل ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة النيكل.
- 3- التسمم بأول أكسيد الكربون وما ينتج عنه من مضاعفات.
- 4- التسمم بحمض السيانور ومركباته، وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات.
- 5- التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها، وما ينشأ عنها من أمراض.
- 6- التسمم برابع كلور الأثيلين وثالث كلور الأثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى.
- 7- التسمم بالكلوروفورم ورابع كلور الكربون.
- 8- التسمم بالكبريت ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الكبريت.
- 9- التسمم بالكادميوم.
- 10- التسمم بالبريليوم، أو أحد مركباته.
- 11- التسمم بدخان النيترس.
- 12- التسمم بكلور نياتد نافثلين.
- 13- التسمم بالديوكسان.
- 14- التسمم بالرصاص ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الرصاص.
- 15- التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الزرنيخ.
- 16- التسمم بالزئبق ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الزئبق.
- 17- التسمم بالأنثيمون ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الأنثيمون.
- 18- التسمم بالفوسفور ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الفوسفور.
- 19- التسمم بالبتترول ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة البترول.
- 20- التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته، إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة المنجنيز.
- 21- الصمم المهني.
- 22- التشنج العضلي الكتابي لعضلات اليد، أو الذراع.
- 23- مرض دوالي الساقين.

24- سرطان المثانة والجهاز البولي.

25- الأعراض المرضية الناجمة عن التعرض للذبذبات العالية.

26- الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديوم والمواد المماثلة ذات النشاط الإشعاعي وأشعة إكس.

ثانياً: إجراء الفحوص الدورية مرة كل سنة بالنسبة إلى العمال المعرضين للإصابة بالأمراض الآتية:

- 1- التسمم بالرصاص ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الرصاص.
- 2- التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الزرنيخ.
- 3- التسمم بالزئبق ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الزئبق.
- 4- التسمم بالأنثيمون ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الأنثيمون.
- 5- التسمم بالفوسفور ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الفوسفور.
- 6- التسمم بالبتترول ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة البترول.
- 7- التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة المنجنيز.
- 8- التسمم بالكبريت ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الكبريت.
- 9- التسمم بالكروم ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الكروم.
- 10- التسمم بالنيكل ومضاعفاته، في غير العمليات، أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة النيكل.
- 11- سرطان الجلد الأولي والتهابات الجلد والعين المزمنة.
- 12- تأثر العين من الحرارة والضوء وما ينشأ عنها من مضاعفات.
- 13- التسمم برابع كلور الأثيل وثالث كلور الأثيلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيدروكربونية من المجموعة الأليفاتية.

ثالثاً: إجراء الفحوص الدورية مرة كل سنتين بالنسبة إلى العمال المعرضين للإصابة بباقي الأمراض المبينة بجدول أمراض المهنة المرفق بقانون العمل المشار إليه."

ويعد هذا الإجراء إجراءً احترازيًا يحاول به المشرع أن يتفادى إصابة العامل بأحد أمراض المهنة، أو حصر المرض في بدايته، ولا شك أن اتخاذ أساليب تمنع الإصابة بالمرض، أو تقلل من آثاره أفضل كثيرًا من الانتظار إلى حين أن يتمكن المرض من العامل، ثم نبحث بعد ذلك عن تعويضه عما أصابه من مرض، ويمثل ذلك تطورًا نوعيًا من قبل المشرع القطري فيما يتعلق بحماية العمال.

وضمنًا لحماية العامل في حالة إصابته بأحد أمراض المهنة فقد وضع المشرع القطري إجراءات تضمن توفير هذه الحماية من خلال قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 18 لسنة 2005 بشأن نماذج إحصائيات إصابات العمل وأمراض المهنة وإجراءات الإبلاغ عنها¹ حيث يتعين على صاحب العمل أن يخطر إدارة العمل بكل مرض مهني يصيب أحد العمال بالمنشأة، أو الفرع، ويثبت تشخيصه بمعرفة الجهة الطبية المختصة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بنتيجة الفحص على أن يكون الإخطار طبقاً للنموذج رقم 1 المرفق بهذا القرار. ويلتزم صاحب العمل بإنشاء سجلات خاصة بأمراض المهنة، وتهدف هذه الإجراءات إلى تمكين صاحب العمل من حصر أمراض المهنة؛ ومن ثم علاجها، كما تسمح هذه الإجراءات لإدارة العمل بأن تراقب مدى تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته في حالة إصابة العامل بأحد أمراض المهنة المنصوص عليها في الجدول المرفق بقانون العمل.

● المطلب الثاني: تطوّر الحماية الاجتماعية للعمال

تهدف قوانين العمل في التشريعات المختلفة إلى تمكين العامل من أداء العمل المكلف به في إطار قانوني يضمن له توفير الحاجيات الأساسية اللازمة للحياة الإنسانية الكريمة، من هذا المنطلق نجد العديد من تشريعات العمل تحرص على ضمان حماية اجتماعية للعمال أثناء سريان عقد العمل، ولم يشذ المشرع القطري عن تلك التشريعات؛ إذ ضمن نصوصاً تلزم صاحب العمل بتوفير أساسيات الحياة الاجتماعية للعمال، لكن وبالنظر إلى طبيعة الطبقة العاملة في دولة قطر وغالبيتها وافدة، فقد عمل المشرع القطري على توفير سبل الحياة الاجتماعية للعمال أثناء وجوده في الدولة، ونلمح مظاهر التطوّر في الحماية الاجتماعية للعمال في التشريع القطري من خلال مجالين؛ المجال الأول: توفير السكن للعمال، والمجال الثاني: توفير الحاجيات الأساسية للعمال في بعض المناطق.

● أولاً: توفير السكن

تستقدم الشركات العاملة في مجال البنية التحتية لمشروعات كأس العالم الآلاف من العمال الوافدين، ومعظم هؤلاء يأتون بغير أسرهم، وتقوم هذه الشركات بتدبير سكن لهؤلاء العمال، وعادة ما تقوم هذه الشركات بتشييد سكن مجمع لهؤلاء العمال، حيث تخصص لكل مجموعة من العمال غرفة، أو تخصص غرفة لكل عامل، ورغبة من المشرع القطري في ضمان أن تتوافر في هذه الغرف الاشتراطات الأساسية أصدر القرار الوزاري رقم 18 لسنة 2014 بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال²، حيث حددت المادة الثانية هذه الاشتراطات بالنص على أنه: "يشترط في غرف سكان العمال ما يلي:

- 1- ألا تقل المساحة المخصصة للسريير الواحد داخل الغرفة المشتركة عن ستة أمتار.
- 2- ألا تستخدم المداخل، أو الممرات، أو أسطح المباني، أو السرايب كغرف لإيواء العمال.

1 الجريدة الرسمية، العدد 12، تاريخ النشر 2005/12/29 الموافق 1426/11/28 هجري، ص 1919.

2 الجريدة الرسمية، العدد 17، تاريخ النشر 2014/11/20 الموافق 1436/01/27 هجري، ص 10.

- 3- ألاّ تسمح نوافذ المبنى بتسرب أي أتربة، وأن تغطى بسلك معدني يمنع دخول الحشرات.
- 4- أن تكون جميع الغرف جيدة التهوية، وتتوفر بها الإضاءة الطبيعية مع تزويدها بالإضاءة الصناعية الكافية." وتظهر ملامح تطوّر الحماية القانونية في مجال الرعاية الاجتماعية للعمال في أن المشرّع لم يقتصر على تحديد الاشتراطات اللازمة في الغرف، إنما ألزم صاحب العمل بتزويد السكن بالتجهيزات الأساسية التالية:
- 1- سرير مزود بالفراش والأغطية المناسبة لكل عامل.
- 2- مرافق وأمكنة بها مخازن قابلة للقفل بحيث يستطيع العمال الوصول إليها بحرية، وحفظ وثائقهم وممتلكاتهم الشخصية.
- 3- أجهزة تكييف الهواء الكافية والمناسبة.
- 4- براد مياه ذو مشرب واحد لكل عشرين عاملاً بعد أقصى، ومزود بفلتر ذي ثلاث شمعات فخرية ويحظر استعمال فلاتر الفيدر، أو ذات الخيوط.
- 5- توفير مصادر الإضاءة الاحتياطية عند انقطاع التيار الكهربائي.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة صدر قرار وزير الموارد البشرية والتوطين رقم 591 لسنة 2016 بشأن التزام المنشآت بتوفير سكن للعمال التابعين لها¹ حيث يتعين على المنشآت القيام بتوفير سكن للعمال التابعين لها في الحالة التي يكون عدد عمال المنشأة خمسين عاملاً فأكثر، وأن يكون الأجر الإجمالي لكل عامل منهم أقل من 2000 (ألفي درهم إماراتي) شهرياً طبقاً لنظام حماية الأجور المعمول به في الوزارة، وعلى أن تتوافر في هذا السكن المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي، والخدمات الملحقه به، وفق قرار وزير العمل رقم: 212 لسنة 2014 إذا كان السكن مخصصاً لأقل من خمسمائة عامل، أو وفق قرار مجلس الوزراء رقم 13 لسنة 2009 إذا كان السكن مخصصاً لأكثر من خمسمائة عامل، (المادة 1). ووفقاً للمادة الثانية من القرار فإنه يتعين على المنشآت الحاصلة على الموافقة بحصة من العمال غير المواطنين، الالتزام بتوفير السكن للعمال الذين يصدر لهم فعلاً تصريح عمل خلال شهر من تاريخ إصدار هذا التصريح، وذلك إذا بلغ، أو تجاوز، عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر، وأن يكون الأجر الإجمالي لكل عامل منهم أقل من 2000 (ألفي درهم إماراتي) شهرياً، طبقاً لنظام حماية الأجور المعمول به في الوزارة.

● ثانياً: توفير الحاجيات الأساسية للعمال في بعض المناطق

يسرّ المشرّع القطري على العامل - الذي يعمل في المناطق البعيدة، التي صدر بتحديداتها قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 12 لسنة 2005 بتحديد المناطق البعيدة عن المدن² - سبل الحياة حيث فرض على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق المحددة في المادة الأولى أن يوفر لهم الخدمات التالية:

- 1 الجريدة الرسمية لدولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 598، السنة السادسة والأربعون، بتاريخ 30 / 6 / 2016، يعمل به من تاريخ 1-9-2016.
- 2 طبقاً لنص المادة الأولى من قرار وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان رقم 12 لسنة 2005 بتحديد المناطق البعيدة عن المدن، فإنه تعتبر مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل الانتقال العادية، في تطبيق حكم المادة 106 من قانون العمل المشار إليه، ما يلي:
- 1- منطقة دخان.
- 2- منطقة أم باب.
- 3- منطقة مسعيد.
- 4- منطقة الشمال.
- 5- منطقة جزيرة حائل.
- 6- أي منطقة عمل أخرى تبعد خمسة عشر كيلومتراً على الأقل من حدود أقرب مدينة، أو قرية.

1- وسائل الانتقال المناسبة، أو المسكن المناسب، أو كلاهما.

2- المياه الصالحة للشرب.

3- المواد الغذائية المناسبة، أو وسائل الحصول على هذه المواد.

4- وسائل الإسعافات الطبية.

وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار إليها على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئاً منها.

✻ المطلب الثالث: تطوّر الحماية القانونية لأجر العامل

يمثل الأجر عنصراً هاماً من عناصر عقد العمل¹؛ لذلك تفرد قوانين العمل المقارنة قسمًا مستقلًا للأجور، تبين فيه أنواعها وضمانات الحصول عليها²، ولعل من أهم التطبيقات القضائية التي تثار بين العمال وأصحاب العمل في غالبية الدول هي قضايا الأجور، وما يتصل بها، لذلك عمد المشرع القطري إلى حماية أجر العامل في قانون العمل في أكثر من موضع فنص في المادة الخامسة بأن يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو لورثته - بمقتضى أحكام هذا القانون - امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة، وتتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الدولة. وقضى في المادة 70 بأنه لا يجوز الحجز على أي جزء من الأجر المستحق للعامل، أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحكم قضائي. وبين في المادتين 70 و71 قواعد الخصم من أجر العامل بما يكفل حماية للأجر في مواجهة دائتي العامل وصاحب العمل.

غير أن الواقع العملي أظهر تقاعس بعض أصحاب العمل عن دفع أجور العمال في المواعيد المحددة، أو عدم دفعها في بعض الحالات، فقد تدخل المشرع القطري لمواجهة هذه الحالات حفاظاً على حق العامل في الأجر، وضمناً للحصول عليه، وعدّل المادة 66 من قانون العمل بمقتضى القانون رقم 1 لسنة 2015³ بحيث أصبح النص كالتالي: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية.

وتؤدى أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي، أو شهري مرة على الأقل في الشهر، وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة على الأقل كل أسبوعين.

ويجب على صاحب العمل تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، بما يسمح بصرفه له خلال الموعد المقرر، وفقاً لحكم الفقرتين السابقتين، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا بذلك.

ويصدر بالضوابط اللازمة لحماية أجور العمال قرار من الوزير".

وتنفيذاً لهذا القانون، صدر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 4 لسنة 2015 بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل⁴ حيث اسندت إلى إدارة تفتيش العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، اتخاذ الإجراءات

1 Gérard Vachet, *Salaire, Privilèges et garanties de paiement*, JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 26-30, no. 3 et s.

2 P. Morvan, *La détermination de la rémunération variable*: JCP S 2008, 1180, Cass. soc., 18 janvier 1995: Bull. civ. 1995, V, n° 34; RJS 1995, n° 318; JCP E 1996, I, 517; JCP G 1996, I, 3899, n° 8, obs. B. Teyssié. Cass. soc., 25 mai 2005: RJS 2005, n° 914. Cass. soc., 21 mai 2008: RJS 2008, n° 896; RDT 2008, p. 536, note J.-Y. Frouin.

3 قانون رقم 1 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004: الجريدة الرسمية، العدد 7، في 2015/4/2، ص 3.

4 الجريدة الرسمية، العدد 13، في 2015/7/7، ص 282.

اللازمة لتطبيق برنامج حماية الأجور (WPS) للعمال الخاضعين لقانون العمل المشار إليه. ويهدف البرنامج إلى ضمان التزام أصحاب العمل بالوفاء بأجور العمال لديهم الخاضعين لقانون العمل المشار إليه في المواعيد المحددة، وفقاً لعقود عملهم والأنظمة المعمول بها في الدولة.

ويفرض القرار الوزاري على أصحاب العمل تحويل أجور العمال لديهم إلى المؤسسات المالية بالدولة، خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، عن طريق نظام حماية الأجور (WPS).

وضمناً لالتزام أصحاب العمل بهذا البرنامج فرض القرار جزاءً على صاحب العمل المخالف، حيث يكون للوزير، أو من يفوضه أن يتخذ ضد صاحب العمل الذي يخالف حكم المادة 2 من هذا القرار، أيّاً من الإجراءات التالية:

1- وقف منح أي تصاريح عمل جديدة.

2- وقف جميع معاملاته لدى الوزارة، ولا يشمل الوقف في هذه الحالة التصديق على عقود العمل.

ويرفع الوقف بقرار من الوزير، أو من يفوضه، بعد تقديم صاحب العمل ما يثبت قيامه بالتحويل الكامل لجميع الأجور المتأخرة.

وتعدّ التعديلات التشريعية من قبل المشرّع القطري، وكذلك القرارات الوزارية النافذة لذلك نقلة نوعية تظهر تطوّر الحماية القانونية للعمال في مجال حصولهم على الأجر، وتأتي متفقة مع المعايير والاشتراطات الدولية، من ذلك الاتفاقية رقم 95 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن حماية الأجور، التي تجيز للسلطة المختصة أن تحدد طريقة أداء الأجور بما يضمن حصول العمال على أجورهم¹.

❖ المطلب الرابع: تطوّر الحماية فيما يتعلق بحق العامل في تغيير جهة العمل

تعدّ مسألة حق العامل في تغيير جهة العمل من أهم القضايا التي تهم العمال خاصّة مع ما أفرزه الواقع العملي من تطبيقات عديدة في بعض الحالات، تظهر تعنّت بعض أصحاب العمل في الموافقة على انتقال العامل إلى عمل آخر، ونظراً لأن مسألة حق العامل في تغيير جهة العمل تتصل بحق من حقوق الإنسان، ورغبة من دولة قطر في تنفيذ تعهداتها الدولية واحترامها للمواثيق والعهود الدولية، فقد أصدر المشرّع القطري القانون رقم 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم²، حيث خصص الفصل الخامس لتنظيم تغيير جهة العمل، فنص في المادة 21 على أنه: "يجوز بموافقة صاحب العمل والجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، انتقال الوافد للعمل إلى صاحب عمل آخر قبل انتهاء مدة عقد العمل. ويجوز للوافد للعمل، بعد موافقة الجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة، أو بعد مضي خمس سنوات على اشتغاله مع صاحب العمل إذا كان العقد غير محدد المدة. كما يجوز للوافد للعمل، بعد موافقة الجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الانتقال إلى صاحب عمل آخر، في حالة وفاة المستقدم، أو انقضاء الشخص المعنوي لأي سبب. وفي جميع الأحوال، لا يجوز الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل المستقدم، بموجب أحكام قانون العمل المشار إليه، أو عقد العمل المبرم مع الوافد للعمل".

1 <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c095.pdf>

2 الجريدة الرسمية، العدد 19، تاريخ النشر 13/12/2015 الموافق 02/03/1437 هجري، ص 3.

وتنص المادة 22 على أنه: "لوزير، أو من ينيبه، الموافقة على انتقال الوافد للعمل بصفة مؤقتة، إلى صاحب عمل آخر، في حال وجود دعاوى بين الوافد للعمل ومستقدمه، وبشرط موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وذلك بالنسبة إلى العامل الذي يسري عليه قانون العمل المشار إليه.

وللوزير، أو من ينيبه، الموافقة على نقل الوافد للعمل، الذي لا يسري عليه قانون العمل المشار إليه، إلى صاحب عمل آخر في حال ثبوت تعسف المستقدم، أو إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.

ويجوز لذات الأسباب، بموافقة الوزير، أو من ينيبه، بناءً على طلب الوافد للعمل وموافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، نقل الوافد للعمل، الذي يسري عليه قانون العمل المشار إليه، إلى صاحب عمل آخر.

يتضح من النصين المتقدمين تصور تغيير جهة العمل في الحالات التالية:

الحالة الأولى: تغيير جهة العمل قبل انتهاء عقد العمل.

الحالة الثانية: تغيير جهة العمل بعد انتهاء عقد العمل.

الحالة الثالثة: تغيير جهة العمل في حالة إنهاء خدمة العامل قبل انقضاء مدة عقد العمل.

الحالة الرابعة: تغيير جهة العمل في حالة وفاة صاحب العمل، أو انقضاء الشخص المعنوي.

ونشرح هذه الحالات بشيء من التفصيل على النحو التالي:

● الحالة الأولى: تغيير جهة العمل قبل انتهاء عقد العمل

يمكن للعامل في ظل القانون 21 لسنة 2015 أن يغير جهة العمل، وينتقل إلى صاحب عمل جديد حتى قبل انتهاء عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل، ولكن هذه المكنة قيدها المشرع بشروط تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، وهذه الشروط هي:

1- موافقة صاحب العمل: وهذا أمر بديهي، فالعقد شريعة المتعاقدين، ويتعين على طرفيه الالتزام بما ورد فيه من بنود ومن ضمنها مدة العقد، فيتعين على العامل وصاحب العمل الالتزام بالمدة المحددة لعقد العمل، لكن وبالنظر إلى أن القواعد العامة تجيز لأطرافه إنهاءه قبل مدته، فإنه يجوز للعامل تغيير جهة عمله قبل انقضاء عقد العمل متى وافق صاحب العمل على ذلك، بيد أنه وبالنظر إلى طبيعة عقد العمل الخاصة، فإنه لا تنتج موافقة صاحب العمل أثرها فوراً في تغيير جهة العمل؛ إذ يجب فضلاً عن ذلك توافر باقي الشروط، فسلطان الإرادة يضيق في نطاق قانون العمل.

ونلاحظ أن المشرع القطري لم يشترط حداً أدنى لخدمة العامل لدى صاحب العمل، بمعنى أنه إذا كان عقد العمل مدة شهر، أو ثلاثة، أو أي مدة، واتفق العامل مع صاحب العمل قبل انتهاء العقد على الانتقال إلى صاحب عمل جديد، إذا توافرت باقي الشروط الأخرى جاز له ذلك، وذلك على خلاف المشرع الإماراتي الذي يشترط أن يكون العامل قد أمضى ستة أشهر لدى صاحب العمل، ويستثنى من ذلك العاملون من ذوي المستويات المهنية الأولى والثاني والثالث¹. ونعتقد أنه يتعين على المشرع القطري أن يأخذ بالقيود الذي يشترطه المشرع الإماراتي تجنباً للتواطؤ بين العامل وصاحب العمل للتهرب من بعض الأحكام المنظمة لاستقدام العمال.

1 دولة الإمارات العربية المتحدة، قرار وزاري رقم 766 لسنة 2015، في شأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى. صدر في 2015/9/27. وعمل به اعتباراً من 2016/1/1.

2- موافقة الجهة المختصة: ويقصد بالجهة المختصة هنا الوحدة الإدارية المختصة بوزارة الداخلية، ويجد هذا الاشتراط تبريره في رغبة الجهة المختصة في التأكد من أن عملية الانتقال ليس فيها ما يضر بالمصلحة العامة، كأن يكون العامل شخصاً غير مرغوب فيه، أو عليه ملاحظات أمنية.

3- موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: ويجد هذا الشرط تبريره في أن هذه الوزارة هي المشرفة على سياسة التشغيل العامة في الدولة؛ ومن ثم فمن حقها أن تراقب مدى مشروعية انتقال العامل إلى صاحب عمل جديد؛ إذ ثمة فروض قد تمنع فيها الوزارة عملية الانتقال ولا توافق على تغيير جهة العمل، من ذلك مثلاً أن يكون صاحب العمل الجديد غير مرخص له من الوزارة باستقدام عمال جدد كنوع من الجزاء الموقع عليه، أو لأنه استوفى العدد المسموح له باستقدامه من العمال الأجانب، أو لوجود عمال قطريين مؤهلين لذات العمل ومسجلين لدى إدارة العمل.

ويشترط توافر هذه الشروط الثلاثة مجتمعة، فلا يكفي موافقة صاحب العمل فقط، لانتقال العامل إلى عمل جديد، رغم معارضة الجهة المختصة، أو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وأحسن المشرع فعلاً أن اشترط موافقة هذه الجهات وإلا اتخذ تغيير جهة العمل من قبل العامل وصاحب العمل باباً للتحايل على أحكام قانون العمل خاصة تلك المنظمة لعملية استقدام العمال.

● الحالة الثانية: تغيير جهة العمل بعد انتهاء عقد العمل

يجوز للعامل أن يغير جهة عمله، وينتقل إلى صاحب عمل جديد إذا انتهى عقد العمل، ووفق المشرع في هذه الحالة بين عقد العمل محدد المدة، وعقد العمل غير محدد المدة على النحو التالي:

الفرض الأول: إذا كان عقد العمل محدد المدة

يعدُّ العقد محدد المدة إذا حدد له تاريخ معين ينتهي فيه¹، ولا يوجد في القانون القطري حدُّ أدنى لمدة عقد العمل، وعلى عكس ذلك فإن المادة 40 من قانون العمل وضعت حداً أقصى حين نصت على أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات. وعلى ذلك فإن أي وحدة زمنية تصلح لأن تكون مدة لعقد العمل وبشرط ألا تزيد مدة العقد عن خمس سنوات. وقد يكون العقد محدد المدة أيضاً في حالة إذا كان محل العقد تنفيذ عمل معين²، فإن العقد ينتهي بتنفيذ هذا العمل (م 41 من قانون العمل القطري). في هذا الفرض، إذا انتهت مدة عقد العمل سواء كانت المدة محددة في العقد، أو كان العقد مبرماً لتنفيذ عمل معين وانتهى، جاز للعامل الانتقال إلى صاحب عمل جديد، ولكن هذه الحالة مشروطة كسابقتها أيضاً بالشروط التالية:

1- أن تنتهي مدة العقد، وألا يكون العقد قد جدد من قبل طرفيه تجديداً صريحاً، أو ضمناً.

2- موافقة الوحدة الإدارية بوزارة الداخلية لذات الأسباب التي ذكرت في الحالة الأولى.

3- موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لذات الأسباب التي ذكرت في الحالة الأولى.

الفرض الثاني: إذا كان عقد العمل غير محدد المدة

يكون عقد العمل غير محدد المدة إذا أبرم دون تحديد مدة، في هذه الحالة تجيز القواعد العامة لطرفي العقد الحق

1 أحمد البرعي: المرجع السابق. ص 528.

2 Françoise Bousez, *Contrat à durée déterminée, Notion*, JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 2-40, no. 12 et s.

في إنهائه احتراماً لمبدأ عدم تأييد الروابط العقدية¹، وتعد هذه المكنة بالنسبة إلى العامل في غاية الأهمية؛ لأنها تتصل بحريته الشخصية فلا يمكن إجباره على الاستمرار مع صاحب العمل إلى ما لا نهاية²، كما أنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد غير محدد المدة إذا اقتضى تنظيم العمل في منشأته ذلك، غير أن المشرع عادة ما يقيد ممارسة هذا الحق من قبل العامل وصاحب العمل ببعض القيود تتعلق بوجوب إخطار الطرف الآخر (م 49 من قانون العمل القطري). ويشترط المشرع القطري لتغيير جهة العمل وانتقال العامل إلى صاحب عمل جديد أن يكون العامل قد أمضى خمس سنوات في العمل مع صاحب العمل.

● الحالة الثالثة: تغيير جهة العمل في حالة إنهاء خدمة العامل قبل انقضاء مدة عقد العمل

في هذه الحالة لم ينته عقد العمل بعد، وأيضاً لم يتفق المتعاقدان على إنهائه، ومع ذلك يجوز للعامل أن ينتقل إلى صاحب عمل جديد، وتضم هذه الحالة الفروض التالية:

الفرض الأول: إذا كانت ثمة دعاوى بين العامل وصاحب العمل.

في هذا الفرض توجد دعاوى مرفوعة أمام القضاء بين العامل وصاحب العمل، ويشترط المشرع القطري لتطبيق هذه الفرض الشروط التالية:

1- أن تكون هناك دعاوى بين العامل وصاحب العمل، ويستوي أن تكون الدعاوى من العامل على صاحب العمل، أو من الأخير على الأول، ولا يكفي مجرد الشكوى إنما يشترط أن تكون هناك دعوى أمام القضاء، وكل الدعاوى بصرف النظر عن موضوعها تجيز انتقال العامل إلى صاحب عمل جديد.

2- أن تصدر الموافقة على انتقال العامل إلى عمل جديد من الوزير، أو من ينيبه، واشتراط الموافقة على هذا المستوى أمر منطقي بالنظر لوجود دعاوى بين العامل وصاحب العمل.

3- موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على هذا النقل، وتبرير ذلك أن الوزارة هي المسؤولة عن سياسة التشغيل العامة في الدولة؛ ومن ثم فيشترط موافقتها على هذا النقل.

إذا توافرت الشروط المتقدمة ينقل العامل إلى صاحب عمل جديد، غير أن هذا النقل مؤقت، بمعنى أنه يمكن أن ينتهي هذا النقل في ضوء ما تسفر عنه الدعاوى بين العامل وصاحب العمل.

الفرض الثاني: في حالة ثبوت تعسف صاحب العمل.

والفرض الثاني الذي يجوز فيه للعامل الانتقال إلى صاحب عمل جديد قبل انتهاء عقد العمل، ودون موافقة صاحب العمل هو حالة ثبوت تعسف صاحب العمل، ويشترط لتطبيق هذا الفرض ما يلي:

الشرط الأول: أن يطلب العامل النقل إلى صاحب عمل جديد، ويقدم العامل طلبه إلى الجهة المختصة.

الشرط الثاني: أن يثبت تعسف صاحب العمل، ونلاحظ على هذا الشرط أن المشرع لم يحدد متى يكون صاحب العمل متعسفاً، بمعنى أنه لم يحدد حالات التعسف على عكس المشرع الإماراتي حيث نص في الفقرة ثالثاً من المادة الأولى من القرار الوزاري رقم 766 لسنة 2015 في شأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى: أنه

1 G. Loiseau, *La rupture conventionnelle au régime du droit commun*: JCP S 2014, 1078.

2 P. Granet, *Rupture conventionnelle d'un contrat de travail*: JCP E 2008, 2104.

يجوز في جميع عقود العمل - محددة المدة، أو غير محددة المدة - منح تصريح عمل جديد للعامل إذا توافرت حالة ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً، أو اتفاقاً (على سبيل المثال لا الحصر: حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً).

ونعتقد أنه كان يتعين على المشرع القطري تقييد حق العامل في الانتقال بتوافر حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 51 من قانون العمل، التي تجيز للعامل إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته، حيث 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:

- 1- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل، أو بموجب أحكام هذا القانون.
 - 2- إذا وقع من صاحب العمل، أو المدير المسؤول اعتداء جسماني، أو فعل مغل بالآداب على العامل، أو أحد أفراد أسرته.
 - 3- إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
 - 4- إذا وجد خطر جسيم، يهدد سلامة العامل، أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر، ولم يعمل على إزالته.
- كما أن النص القطري يشترط ثبوت التعسف من قبل صاحب العمل، ولعلنا نتساءل عن كيفية إثبات هذا التعسف، هل يشترط لذلك صدور حكم من القضاء، أم يكفي صدور تقرير من إدارة العمل يثبت تعسف صاحب العمل.
- الشرط الثالث: موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على هذا النقل، الشرط الثالث لتطبيق هذا الحالة هو موافقة وزارة العمل؛ ويجد هذا الاشتراط تبريره فيما سبق من أن الوزارة هي المسؤولة عن سياسة التشغيل العامة في الدولة، ويجب موافقتها على هذا النقل.
- الشرط الرابع: موافقة وزير الداخلية، أو من ينيبه، ويجد هذا الشرط تبريره في أن النقل يتم رغم إرادة صاحب العمل وقبل انتهاء عقد العمل.

الفرض الثالث: إذا اقتضت المصلحة العامة نقل العامل.

يعد هذا الفرض من أكثر الفروض التي يمكن تصور وقوعها في الواقع العملي، حيث يكون العامل لدى صاحب عمل، وأثناء سريان عقد العمل، وقبل انقضائه، راغباً بالانتقال إلى عمل جديد، لكن صاحب العمل لا يوافق على ذلك، وتقتضي المصلحة العامة نقل العامل؛ كأن يكون العمل الجديد بحاجة للعامل أكثر من العمل الحالي، نظراً لما يمتلكه من مهارات غير مستغلة في العمل الحالي، ويمكن الاستفادة منها في العمل الجديد. ويشترط في هذا الفرض لانتقال العامل الشروط التالية:

- 1- طلب العامل الانتقال إلى العمل الجديد.
- 2- وجود مصلحة عامة تقتضي هذا النقل، وتقدير هذه المصلحة بيد السلطة التي تمنح الموافقة على النقل، وهي هنا الوزير، أو من ينيبه.
- 3- موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- 4- موافقة وزير الداخلية، أو من ينيبه على انتقال العامل إلى العمل الجديد.

● الحالة الرابعة: تغيير جهة العمل في حالة وفاة صاحب العمل، أو انقضاء الشخص المعنوي

نص المشرع على هذه الحالة في المادة 21 أنه كما يجوز للوفاة للعمل، بعد موافقة الجهة المختصة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، يجوز له الانتقال إلى صاحب عمل آخر، في حالة وفاة المستقدم، أو انقضاء الشخص المعنوي لأي سبب. وتحدث هذه الحالة أثناء سريان عقد العمل وقبل انتهائه، بيد أنه تختلف عن الحالتين الأولى والثالثة في أن صاحب العمل لا يكون موجوداً فيها، كما إنها تنطبق على عقود العمل محددة المدة، وغير محددة المدة.

فالتشريعات العربية المقارنة تنتهج مبدأ عدم انتهاء عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار خاص في العقد¹، ولم يشذ المشرع القطري عن هذه التشريعات، فنص في المادة 52 من قانون العمل على أنه: "لا ينتهي عقد العمل في أي من الحالتين التاليتين:

- 1- وفاة صاحب العمل، إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه، أو بنشاطه المهني الذي يتوقف بوفاته.
- 2- إدماج المنشأة في غيرها، أو انتقال ملكيتها، أو الحق في إدارتها إلى غير صاحب العمل، لأي سبب من الأسباب. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن، مع صاحب العمل السابق، عن الوفاء بجميع حقوق العمال المترتبة على هذا الأخير."

فالأصل أن شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار خاص في العقد، فكل ما يهم العامل هو القيام بالعمل مقابل الأجر؛ لذلك لا ينتهي العقد، من حيث الأصل، بوفاة صاحب العمل، حيث يمكن لخلفه أن يحل محله ويدير العمل، ويلتزم بالوفاء بالأجر للعامل، غير أنه في حالات معينة قد تكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار خاص في العقد، كأن يكون العمل متصلاً بشخصه، كما هو الحال بالنسبة إلى المريض الذي يستخدم ممرضاً يسهر على رعايته والعناية به، أو قد يكون العمل متصلاً بنشاط صاحب العمل، كما هو الحال بالنسبة إلى المحامي، أو المهندس الذي يستخدم عمالاً في مكتبه، هنا إذا توفى صاحب العمل ينتهي عقد العمل².

وفي هذه الحالة يجيز القانون للعامل أن يغير جهة العمل في فرضين، الأول: هو وفاة العامل، والثاني: هو انقضاء الشخص المعنوي الذي كان يعمل به العامل، ويلاحظ على النص أنه بالنسبة إلى وفاة صاحب العمل فإنه يجوز النقل سواء كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار في العقد، أو لم تكن كذلك، فالنص جاء عاماً، كما أنه بالنسبة إلى انقضاء الشخص المعنوي فإنه يجوز النقل سواء كان الانقضاء إرادياً، أو غير إرادي، فالنص يجيز النقل في الانقضاء لأي سبب كان، بيد أن هذه الحالة مقيدة بتوافر ثلاثة شروط هي:

- 1- طلب العامل الانتقال إلى عمل جديد، فالأمر جائز للعامل.
- 2- موافقة الجهة المختصة بوزارة الداخلية.
- 3- موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

1 تنص المادة 114 من قانون العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في دولة الإمارات العربية المتحدة على أنه: "لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه."

وتنص المادة 123 من قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة، أو حكماً، طبقاً للقواعد القانونية المقررة. ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته."

2 محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، (دار النهضة العربية بيروت، 1995)، ص 346.

● المطلب الخامس: تطوُّر الحماية فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان

تمهيد

يعدّ قانون 21 لسنة 2015 نقلة نوعية فيما يتعلق بحماية حقوق العمال، فهو لم يقتصر على مجرد إلغاء نظام الكفالة، وإعادة تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل على أساس عقد العمل، وإنما تضمن العديد من النصوص التي تحترم حقوق العامل بوصفه إنساناً، وتحترم العهود والمواثيق الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان والمنظمة إليها دولة قطر، ونلمح هذا التطوُّر في ثلاثة مجالات هي:

أولاً: تجريم الاتجار في سمات الدخول، أو التنازل عنها

كانت هناك بعض الممارسات الخاطئة من بعض ضعاف النفوس فيما يتعلق باستقدام العمالة الوافدة، حيث يأتي العامل الوافد بمقتضى سمة دخول معينة، ولا يجد عملاً، ويقبل تحت وطأة الحاجة أن يقبل عملاً بأجر أقل، أو عملاً أقل مما لديه من مؤهلات ومهارات، أو بشروط عمل مجحفة، وبدأت تظهر مشكلة الاتجار في سمات الدخول، ولدى المنظمات الحقوقية ومنظمات حقوق الإنسان ترقى قضية الاتجار في سمات الدخول والتنازل عنها إلى مستوى الاتجار بالبشر؛ لذلك جاء المشرع القطري في المادة الرابعة من قانون 21 لسنة 2015، وجرم الاتجار بسمات الدخول، أو التنازل عنها حين نص صراحة على أنه "يحظر التنازل عن السمات للغير، أو التصرف فيها بأي وجه، أو تداولها من قبل الغير، سواء كان التنازل، أو التصرف، أو التداول بمقابل، أو بدون مقابل". وأحسن المشرع فعلاً حين جرم كافة صور التنازل، أو التصرف، أو تداول السمات سواء كان ذلك بمقابل، أو بدون مقابل؛ حتى لا يكون العامل عرضة للاتجار به بأيّة صورة من الصور.

وحتى يضمن المشرع فاعلية نصوص مكافحة الاتجار في سمات الدخول، فقد نص على عقوبة الاتجار في السمات في المادة 38 من القانون متقدم الذكر، حيث نص على أنه: مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يُعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على 50.000 خمسين ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف أيّاً من أحكام المواد (2/فقرة أولى)، (3)، (4/فقرة ثالثة)، (11/فقرة ثانية)، (16/فقرة أولى)، (23/فقرة أولى)، (24/فقرة أولى وثانية)، (28/فقرة ثالثة)، (35) من هذا القانون.

وتكون العقوبة في حالة العود، الحبس مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، ولا تجاوز ثلاث سنوات، والغرامة التي لا تقل عن 20.000 عشرين ألف ريال، ولا تزيد على 100,000 مائة ألف ريال، أو إحدى هاتين العقوبتين.

ويُعتبر المتهم عاثماً إذا ارتكب جريمة مماثلة خلال سنة من تاريخ إتمام تنفيذ العقوبة المحكوم بها، أو سقوطها بمضي المدة.

1 تنص المادة الثانية من القانون رقم 15 لسنة 2011 القطري بشأن مكافحة الاتجار بالبشر على أنه: "يُعد مرتكباً جريمة الاتجار بالبشر كل من يستخدم بأي صورة شخصاً طبيعياً، أو ينقله، أو يسلمه، أو يأويه، أو يستقبله، أو يستلمه، سواء في داخل الدولة أم عبر حدودها الوطنية، إذا تم ذلك بواسطة استعمال القوة، أو العنف، أو التهديد بهما، أو بواسطة الاختطاف، أو الاحتيال، أو الخداع، أو استغلال السلطة، أو استغلال حالة الضعف، أو الحاجة، أو الوعد بإعطاء، أو تلقي مبالغ مالية، أو مزايا مقابل الحصول على موافقة شخص على الاتجار بشخص آخر له سيطرة عليه، وذلك كله إذا كانت هذه الأفعال بقصد الاستغلال أيّاً كانت صورته، بما في ذلك الاستغلال في أعمال الدعارة، أو غيرها من أشكال الاستغلال الجنسي، واستغلال الأطفال في ذلك وفي المواد الإباحية، أو التسول، والسخرة، أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق، أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد، أو استئصال الأعضاء، أو الأنسجة البشرية، أو جزء منها". وتنص المادة الثالثة من ذات القانون على أنه: "لا يعتد برضاء المجني عليه في أي من جرائم الاتجار بالبشر متى استخدمت أي من الوسائل المنصوص عليها في المادة السابقة. ولا يشترط لتحقيق جريمة الاتجار بالأطفال، أو عديمي الأهلية، استعمال أي وسيلة من الوسائل المشار إليها". الجريدة الرسمية، العدد 11، تاريخ النشر 2011/11/21 الموافق 1432/12/25 هجري، ص 9.

ثانياً: تيسير إجراءات مغادرة العامل

يعدُّ الحقُّ في التنقل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الإنسان، فالإنسان بطبيعته كائن متحرك¹، ونصت على هذا الحق المادة 13 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث جاء فيها:

1- لكلِّ فرد حقٌّ في حُرِّية التنقُّل وفي اختيار محلِّ إقامته داخل حدود الدولة.

2- لكلِّ فرد حقٌّ في مغادرة أيِّ بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده.

لذلك يعتبر حق العامل الوافد في مغادرة قطر من حقوق الإنسان التي تكفلها المواثيق الدولية، ولا يجوز حرمان العامل من هذا الحق إلا بمقتضى القانون؛ ولذلك نص الدستور القطري في المادة 36 على أن: "الحرية الشخصية مكفولة. ولا يجوز القبض على إنسان، أو حبسه، أو تفتيشه، أو تحديد إقامته، أو تقييد حريته في الإقامة، أو التنقل إلا وفق أحكام القانون. ولا يعرض أي إنسان للتعذيب، أو للمعاملة الحاطة من الكرامة، ويعتبر التعذيب جريمة يعاقب عليها القانون.

وتضمن قانون 21 لسنة 2015 ما يحافظ على حق العامل في التنقل من خلال منع احتفاظ صاحب العمل بجواز سفر العامل وحجزه لديه، ومن خلال تنظيم خروج العامل من البلاد بما يمنع تعسف صاحب العمل في ممارسة حقه في منح العامل الإذن بالخروج.

ففيما يتعلق بمنع حجز جواز السفر الخاص بالعامل، نصت المادة الثامنة على أنه: "يجب على كل وافد للإقامة في الدولة لأي غرض، أن يحصل على ترخيص بذلك من الجهة المختصة. ويلتزم المستقدم بالقيام بإجراءات الترخيص وتجديده، خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ انتهائه. وعلى صاحب العمل تسليم الوافد للعمل جوازه، أو وثيقة سفره بعد الانتهاء من إجراءات الترخيص، أو تجديده، ما لم يطلب الوافد من صاحب العمل كتابة الاحتفاظ له به، على أن يسلمه له عند الطلب". فبمقتضى هذا النص لا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بجواز سفر العامل، أو وثيقة سفره إلا لغرض إنهاء إجراءات ترخيص الإقامة، أو تجديد هذه الإقامة وفي مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ انتهاء صلاحية الترخيص. ولا يجوز لصاحب العمل في غير هاتين الحالتين أن يحتفظ بجواز، أو وثيقة سفر العامل إلا إذا طالب الأخير ذلك كتابة، مع التزام صاحب العمل بأن يسلمه للعامل متى طلب ذلك. وإذا خالف صاحب العمل هذه الأحكام فإنه يتعرض لعقوبة نص عليها في المادة 39 حيث يُعاقب بالغرامة التي لا تزيد على 25,000 خمسة وعشرين ألف ريال، مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر.

ويظهر تطوُّر القانون القطري فيما يتعلق بتنظيم خروج العامل الوافد من البلاد، حيث كان هذا الخروج مرهوناً بالحصول على تصريح من صاحب العمل، فيما كان يعرف في العمل بـ "الخروجية". حيث نظم المشرع في المادة السابعة خروج العامل بما يسمح ألا يكون إذن الخروج سلطة مطلقة في يد صاحب العمل، يمارسها دون رقابة، حيث نظم خروج العامل بشكل يمكن العامل من الخروج للقيام بالإجازة، أو لحدوث ظرف طارئ له، أو لأي غرض آخر، ويمنع في ذات الوقت صاحب العمل من التعسف في ممارسة سلطته في منح الإذن بالخروجية، فنص في المادة السابعة من القانون 21 لسنة 2015 معدلة بمقتضى القانون رقم 1 لسنة 2017 على أنه: "يُستبدل بنص المادة 7 من القانون رقم 21 لسنة

1 انظر في هذا الحق بوصفه متفرعاً عن الحق في الحرية الشخصية: محمد كامل عبيد، نظام الحكم ودستور الإمارات، (الطبعة الأولى، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، 2006)، ص 530.

2015 المشار إليه، النص التالي: مادة 7: "يكون للوافد للعمل الحق في الخروج من البلاد للقيام بالإجازة، أو في حالة حدوث ظرف طارئ، أو لأي غرض آخر، بعد إخطار المتقدم، بناءً على عقد العمل. ويكون للوافد للعمل المغادرة النهائية قبل انتهاء مدة العقد، بعد إخطار المتقدم، بناءً على عقد العمل. وفي حالة اعتراض المتقدم، أو الجهة المختصة على خروج، أو مغادرة الوافد للعمل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين، يكون للوافد للعمل اللجوء إلى لجنة تظلمات خروج الوافدين التي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها والإجراءات التي تتبع أمامها ونظام عملها قرار من الوزير. وعلى اللجنة أن تبت في التظلم خلال ثلاثة أيام عمل"¹. فالقانون يعطى للعامل الحق في الخروج، وفي حالة ممانعة صاحب العمل لذلك، يكون له أن يتظلم أمام لجنة التظلمات، التي عليها أن تبت في التظلم خلال ثلاثة أيام عمل حتى لا يظل موقف العامل معلقاً.

ثالثاً: التصالح في بعض المخالفات الصادرة من العامل، والإعفاء من نفقات الترحيل

حدد المشرع في المادة 42 من قانون 21 لسنة 2015 بعض المخالفات التي يمكن التصالح عليها، وأرفق بذلك جدولاً يبين فيه المخالفة التي يمكن التصالح عليها، ومقدار مبلغ التصالح، غير أن المشرع أورد في المادة 45 من ذات القانون أن للوزير، أو من ينوبه، وفقاً لمقتضيات الصالح العام، أو لاعتبارات إنسانية، إعفاء المتهم من مبلغ التصالح المقرر عن أي من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أو تخفيضه بالقدر الذي يراه مناسباً. ونرى أن التصالح في بعض الجرائم الناشئة عن مخالفة قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين يعكس بُعداً إنسانياً لدى المشرع القطري، حيث يفضل الوافد الذي يرتكب إحدى المخالفات أن يدفع مبلغ التصالح بدلاً من الحبس، غير أن مراعاة حقوق الإنسان تظهر بشكل جلي فيما تضمنته المادة 45 من القانون سالف الذكر؛ حيث يجوز للوزير، أو من ينوبه أن يعفي الوافد الذي ارتكب جريمة من الجرائم التي يجوز التصالح عليها من مبلغ التصالح، أو يخفضه بالقدر الذي يراه مناسباً.

خاتمة

كشف لنا البحث كيف يكون القانون أداة لتطوير الاستدامة وتعزيزها، فقد كان فوز قطر بتنظيم كأس العالم واحتياجها لتشييد بنية تحتية متطورة تواكب هذا الحدث سبباً في استقدام آلاف العمال الأجانب، وواكب ذلك الحديث عن مدى تمتع العمال الأجانب بالحماية القانونية في دولة قطر، ولقد انعكس ذلك على التشريع القطري في مجالات عدة من بينها تطور الحماية القانونية في مجال حقوق العمال، وتبين من البحث كيف يمكن للأحداث الرياضية العالمية أن تنعكس على البيئة التشريعية في الدولة، ويمكن من خلال هذه التشريعات المستحدثة تحقيق استدامة لا يقتصر أثرها على مواجهة المستجدات الراهنة، إنما تعمل على ترك إرث للأجيال القادمة.

ورصد البحث ملامح تطور الحماية القانونية لحقوق العمال، التي تبدأ في مرحلة ما قبل إبرام العقد، حيث ظهرت ملامح التطور وفقاً للقواعد العامة من خلال فرض التزام على عاتق صاحب العمل بالإدلاء بالبيانات قبل التعاقد، كما بدت هذه الملامح وفقاً للقواعد الخاصة بقانون العمل من خلال تنظيم مكاتب الاستقدام، وظهر لنا كيف جاء تنظيم المشرع القطري لهذه المكاتب متسقاً مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

1 قانون رقم 1 لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم. الجريدة الرسمية، العدد 1، تاريخ النشر 2017/2/12.

أما في مرحلة تنفيذ العقد، فقد تم استعراض ملامح التطوُّر في أكثر من مجال، حيث تم بحث تطوُّر الحماية الصحية للعمال من خلال فرض قانون العمل القطري على صاحب العمل توفير الحد الأدنى من الرعاية الصحية داخل المنشأة، كما حظر المشرع تشغيل العمال في فصل الصيف في الأماكن المكشوفة خلال فترات معينة، كما تطوُّر المشرع القطري في تنظيم الرعاية الصحية في حالة تعرض العامل للإصابة، أو المرض، وفرض المشرع في بعض المهن الكشف الدوري على العمال.

أما في مجال تطوُّر الحماية الاجتماعية، فقد ظهر اهتمام المشرع القطري بسكن العمال فنظم الاشتراطات التي يجب أن يكون عليها هذا السكن، والتجهيزات التي يتعين على صاحب العمل أن يجهز السكن بها، كما فرض قانون العمل على صاحب العمل عددًا من الالتزامات في حالة العمال الذين يعملون في مناطق بعيدة بشكل يسمح بتوفير الرعاية الاجتماعية لهم.

أما في مجال حماية الأجر، فقد بلغ اهتمام المشرع القطري بهذه المسألة أن عدّل قانون العمل القطري بمقتضى قانون أُلزم فيه صاحب العمل بأن يقوم بإيداع أجر العامل وكل مستحقاته في أحد البنوك، أو المؤسسات المالية العاملة في الدولة، وذلك حتى يتأكد من أن أصحاب العمل يسددون للعمال أجورهم.

كما رصد البحث ما أحدثه المشرع القطري من تطوُّر فيما يتعلق بحق العامل بتغيير جهة العمل، حيث سمح للعامل الوافد أن ينتقل إلى عمل جديد في حالات محددة وبضوابط معينة، ويظهر هذا التطوُّر مدى التزام قطر بالمعايير والاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان.

كما تبدو ملامح تطوُّر الحماية القانونية للعمال فيما تضمنه القانون رقم 21 لسنة 2015 بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين، حيث راعى في أكثر من موضع البعد الإنساني للعامل، فجرّم الاتجار بسمات الدخول، أو التنازل عنها، حيث نص صراحة على أنه يُحظر التنازل عن السمات للغير، أو التصرف فيها بأي وجه، أو تداولها من قبل الغير، سواء كان التنازل، أو التصرف، أو التداول بمقابل، أو بدون مقابل. وأحسن المشرع فعلا حين جرّم كافة صور التنازل، أو التصرف، أو تداول السمات سواء كان ذلك بمقابل، أو بدون مقابل؛ حتى لا يكون العامل عرضة للاتجار به بأي صورة من الصور. كما يظهر البعد الإنساني أيضًا فيما تضمنه قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين من إجراءات تسهيل عملية خروج العمال من البلاد، كما ظهر أيضًا اهتمام المشرع القطري برعاية حقوق الإنسان للعمال فيما تضمنه قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين من نصوص تجيز التصالح على بعض الجرائم التي ترتكب بالمخالفة لهذا القانون، بل إن المشرع تقدم أكثر ومنح الوزير، أو من ينييه سلطة الإعفاء من مبلغ التصالح.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1- أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) (الدار الجامعية، 1983).
- 2- البرعي أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي، (دار النهضة العربية، 2001).
- 3- خليفة عبد العزيز عبد المنعم، عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العماني، (المكتب الجامعي الحديث، 2012).
- 4- زكي محمود جمال الدين، قانون العمل الكويتي، (1971).
- 5- سليم عصام أنور، قانون العمل، (2002)، منشأة المعارف، ص 494 وما بعدها.
- 6- شنب محمد لبيب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، (1976).
- 7- عبد الباقي عبد الفتاح، نظرية العقد والإرادة المنفردة، (1984).
- 8- عبد الرحمن حمدي ومطر محمد يحيى، قانون العمل، (الدار الجامعية، 1987).
- 9- عبد الرضا عبد الرسول، الوجيز في قانون العمل الكويتي، (مطبوعات جامعة الكويت، 1985).
- 10- عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، (مطبوعات جامعة الكويت).
- 11- عبيد محمد كامل، نظام الحكم ودستور الإمارات، (الطبعة الأولى، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، 2006).
- 12- منصور محمد حسين، قانون العمل في مصر ولبنان، (دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995).
- 13- نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، (جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات).
- 14- نجيدة حسين، الواجب في قانون العمل القطري، (2017)، إصدارات كلية القانون - جامعة قطر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- A. Treissier, *La loyauté dans les relations individuelles de Travail*, (11, thèse, Paris, 1997).
- 2- Béatrice Jaluzot, *La bonne foi dans les contrats*, Dalloz, 2001.
- 3- Bernard Bossu, "Manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail", *La Semaine Juridique Sociale*, n° 38, 19 (Septembre 2006) 1727.
- 4- Danielle Corrigan-Carsan, *Loyauté et droit du travail*, Mélanges en l'honneur de Henry Blaise, (Economica, 1995).
- 5- Françoise Bousez, *Contrat à durée déterminée, Notion*, Juris Classeur Travail Traité, Fasc. 240-.
- 6- François Terré, Philippe Simler et Yves Lequette, *Droit civil, Les obligations*, (7e éd, Dalloz, 1999).
- 7- Georges Ripert, *La règle morale dans les obligations civiles*, (3e éd., L.G.D.J, 1935).
- 8- Gérard Vachet, *Salaire, Privilèges et garanties de paiement*, Juris Classeur Travail Traité, Fasc. 2630-.
- 9- G. Loiseau, *La rupture conventionnelle au régime du droit commun*, (JCP S 2014) 1078.
- 10- Jeacque Ghestin, *La notion d'erreur dans Le droit positif actuel*, (L.G.D.J, 1963).
- 11- Jacques Mestre, *D'une exigence de bonne foi à un esprit de collaboration*, Rev. Tri. Dr. Civil (1986) p.100 et s.
- 12- Michel Miné et Daniel Marchand, *Le droit du travail en pratique*, 23e édition, Eyrolles, 2011.
- 13- Nicolas Moizard, *Droit Social De l'Union Européenne. Relations individuelles de travail. Exécution du contrat de travail*, Juris Classeur Europe Traité, Fasc. 6051-.
- 14- O. Domenach Lacour, *L'information du Consommateur*, (thèse, Lyon, 1978).
- 15- Philippe Brunswick, "Reconnaissance du devoir de loyauté en tant que norme générale de comportement. Les apports en droit interne", *Cahiers de droit de l'entreprise*, n° 1, Janvier 2016, dossier 8.
- 16- P. Granet, *Rupture conventionnelle d'un contrat de travail*, (JCP E 2008) 2104.
- 17- P. Morvan, *La détermination de la rémunération variable*, (JCP S 2008) 1180.
- 18- R. Vouin, *La bonne foi, notion et rôle actuels en droit privé français*, (thèse, Paris, 1939).
- 19- Yves Boyer, *L'obligation de renseignements dans la formation du contrat*, (Presse Universitaires d'Aix-Marseille).
- 20- Yves Picod, *L'obligation de coopération dans l'exécution du contrat*, (JCP, 1988) éd. G., 3318.