

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية
(2)

تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية
- دراسة مقارنة -

الدكتور يوسف الياس

تقديم

لقد اصبح التخطيط العلمي القائم على اسس موضوعية وضوابط منهجية، واحداً من ابرز سمات حركة التغيير الاجتماعي والتطور الحضاري في المجتمع العربي الخليجي المعاصر رغم حداثة تجربته في هذا المجال، كما اصبح الجهد العلمي بمؤسساته وانشطته المختلفة، يمثل مرتكزاً اساسياً تتحدد من خلاله ابعاد واهداف خطط التنمية ومشاريعها الطموحة التي تشهدها اقطار المنطقة وهي تتجه نحو مرحلة جديدة من مراحل التحديث والنماء الاقتصادي والاجتماعي الشامل.

ومن حيث المنطلق ادرك مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية اهمية البحث العلمي ودوره المؤثر في تعزيز جهود وخطط التنمية في اطارها الاقليمي الجماعي المشترك.

ومن هذا المنظور ايضاً أقر المجلس في ختام اعمال دورته الخامسة في مطلع عام 1983، اول خطة خمسية للبحوث العمالية والاجتماعية، التي تم اختيار ابحاثها وصياغة مفرداتها ضمن اولويات محددة وفي ضوء معايير موضوعية، كما تميزت دراساتها بسمات ومنطلقات واحدة اهمها كون جميع تلك الدراسات ميدانية استطلاعية ذات طابع مقارن تهدف الى الوقوف على ابعاد الموضوع او الظاهرة او المشكلة وتحديد حجمها وخصائصها المتميزة في الدول الاعضاء، كما تسعى جميع هذه الدراسات الى توفير مجموعة من المعلومات المتكاملة والبيانات الدقيقة اللازمة لرسم سياسة خليجية مشتركة وصياغة برامج العمل المنفذة لهذه السياسة سواء على المستوي القطري الذي تحكمه خصوصيات وظروف وامكانيات كل

دولة، أم على المستوي الاقليمي الذي يتميز بحد ادنى مشترك من التصورات وامكانيات التنفيذى تلتقى عندها كل الدول الاعضاء.

ومن اهم الدراسات التي اشتملت عليها الخطة والتي قام مكتب المتابعة بانجازها حتي الآن، دراسة مقارنة عن تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية وهي موضوع هذا العدد من سلسلة الدراسات العمالية والاجتماعية، واهمية هذه الدراسة ليست في كونها محاولة للتعرف على واقع واتجاهات التشريعات العمالية في الدول العربية الخليجية فحسب، وانما لكونها خطوة ضرورية واساسية في مجال تقريب وتوحيد قوانين العمل في هذه الدول وما تنطوى عليه مثل هذه الخطوة من دلالات ايجابية عميقة التأثير على مسيرة التعاون والعمل العربي الخليجي المشترك وآفاقه المستقبلية، لا سيما وان الواقع والمعطيات التي كشفت عنها هذه الدراسة والنتائج والمؤشرات التي توصلت اليها ستكون ذات أثر مباشر في عملية التنسيق بين الدول الاعضاء في مجال تقريب وتطوير تشريعات العمل لتلائم والاوزاع الاجتماعية والعمالية السائدة والمتجددة في الدول العربية الخليجية ولتكون خطوة متقدمة نحو توحيد هذه التشريعات وهو ما استهدفته الدراسة وتطمح اليه الدول الاعضاء على المدى البعيد.

ولقد حظي موضوع الدراسة باهتمام السادة المسؤولين بالدول الاعضاء، كما تركزت حول مناقشات بناءة ومستفيضة اثناء اجتماعات الدورة السادة لمجلس الوزراء ولجنة الخبراء الامر الذي عكس مدي حيوية الموضوع واهمية القرارات التي اصدرها المجلس بشأنه في اطار مساعيه الحثيثة والمتواصلة لتحقيق المزيد من خطوات التنسيق العمالي والتكامل الاجتماعي في اقطار الخليج العربي، كما عكس في الوقت ذاته مقدار

الجهد العلمي الذي بذله الاستاذ يوسف الياس جهداً قيماً ومشكوراً نأمل ان
يستمر من خلال دراسات هادفة اخري اكثر تخصصاً وعطاء.

والله ولي التوفيق،،،

كامل صالح الصالح
أمين عام مكتب المتابعة

في التعريف بهذه الدراسة

تعد هذه الدراسة بناء على تكليف من مكتب المتابعة/مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، وطبقاً لخطة البحوث الخمسية، فقد حددت أهداف الدراسة العامة فيما يلي:

1. تحديد أوجه التماثل والاختلاف بين قوانين العمل بالدول العربية الخليجية، ومدى ملائمتها للاوضاع الاجتماعية والعمالية السائدة والمتجددة في الدول العربية الخليجية.
2. اقتراح سبل التقريب بين هذه القوانين، وامكانيات تطويرها على ضوء معطيات الواقع بهدف توحيدها مستقبلاً.
3. وضع معالم واسس السياسة الخليجية المشتركة والمقترحة للتنسيق بين الدول الاعضاء في مجال تشريعات العمل وبرامج العمل المقترحة لتنفيذ هذه السياسة.

وإذا كانت الخطة قد خصت هذه الدراسة بأهداف محددة - وحسناً فعلت - فإن هذه الدراسة ستلتزم ايضاً بالسمات المشتركة للبحوث التي حددتها الامانة العامة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، لبحوث خطتها الخمسية الاولى، والتي نجتزئ منها السمات الهامة التالية:

1. ان المرحلة التي يمر بها مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، تفرض ان تكون الدراسات المقترحة، دراسة استطلاعية مسحية ، تهدف الى الوقوف على الظاهرة او

المشكلة، وتحديد حجمها وخصائصها المشتركة في الدول الاعضاء.

ان هذه السمة التي حددت للدراسة، والتي هي وليدة تشخيص صائب لعمل خليجي مشترك لا يزال في بداياته الاولى، تفرض علينا ان نبحت اولاً فيما هو - موجود- فعلاً في الدول العربية الخليجية من قواعد قانونية منظمة لعلاقات العمل، واستكناه احكامها وتحليلها تحليلاً دقيقاً للتعرف على اتجاهاتها المختلفة، والبحث في اوجه الاختلاف فيما بينها، والسعي لمعرفة ما اذا كانت الاختلافات القائمة، في حالة وجودها- اختلافات شكلية او اختلافات اقتضتها فنون الصياغة القانونية، او اختلافات اصيلة تمتد جذورها الى اختلاف في الواقع الاجتماعي او في النظام الاقتصادي والسياسي.

ان مثل هذه الدراسة، قد افتقرت اليها - مع شديد الاسف- العديد من المناقشات واللقاءات والمؤتمرات التي عقدت على صعد مختلفة على المستوي العربي، سواء كانت رسمية ام غير رسمية، فالكل يعلم ان الدعوة على المستوي العربي الى توحيد قوانين العمل في الدول العربية، قد بدأت رسمياً في اطار جامعة الدول العربية في تشرين الأول /اكتوبر 1949م، وكانت جميع القرارات التي اتخذت منذ ذلك الوقت في هذا الشأن تنتهي دائماً الى انه ليس من اليسير تحقيق توحيد هذه القوانين ، وانه لا بد من ان تكون الخطوة المبدئية هي العمل على التقريب فيما بينها ، والسعي الى تحقيق حد ادني مشترك من المستويات التي ينبغي ان تلتزمها التشريعات في كل دولة عربية، وكان التبرير المعتمد لمثل هذه القرارات هو

اختلاف النظم الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية، فضلاً عن الاختلاف في درجة التقدم الاقتصادي في كل منها.

وبقينا ان هذا الاتجاه في التبرير يستند في بعض جوانبه الى العديد من المبررات الموضوعية، الا ان الذي ينقص كل هذه الجهود هو انها لم تتوفر على دراسة معمقة لقوانين العمل العربية في جميع احكامها، في ضوء مقارنة علمية لقواعدها للتعرف على اوجه التماثل والاختلاف، وتبين المديات بين هذا التماثل والاختلاف ومدى ارتباطه بعوامل موضوعية حقيقية، ولهذا فان وقوفنا امام قوانين العمل في الدول العربية الخليجية وقفة تأمل متعمقة ، ستساعدنا على التعرف على الخصائص المشتركة لهذه القوانين، ودرجة التباين فيما بينها، واسباب ذلك تفصيلاً.

2. ان الدراسات المقترحة من قبل تطمح جميعها الى الوصول الى مجموعة من المعلومات والبيانات التي تساعد على اقتراح معالم واسس لسياسة خليجية مشتركة ازاء موضوع الدراسة، ومن ثم اقتراح مجموعة من برامج العمل المنفذة لهذه السياسة على المستويين، المستوى المحلي الذي تحكمه خصوصيات وامكانيات كل دولة، والمستوى العربي الخليجي، الذي يتميز بحد ادني مشترك من التصورات وامكانيات التنفيذ تلتقي عنده كل الدول الاعضاء.

وبهذه السمة، فان هذه الدراسة ليست بحثاً اكاديمياً يدور في اطار العلم المجرد، بل هي دراسة هادفة واضحة الغايات، فمن بين اهدافها التي سبقت الاشارة اليها، امكانيات تطوير قوانين العمل في الدول العربية الخليجية على ضوء معطيات الواقع، بهد

توحيدها مستقبلاً، فأهدافها في هذا الجانب عبر المراحل المقترحة، هي تباعاً، تطوير هذه القوانين على ضوء معطيات الواقع ومن ثم توحيد هذه القوانين مستقبلاً، والهدف الاول لا يمكن تحقيقه الا على مستويين الأول محلي بأن تنبرى كل دولة الى تطوير تشريعها الوطني باتجاه تشريعات الدول العربية الخليجية الاخرى، والثاني عربي خليجي يتثل في الجهد المشترك والمنسق ووفق سياسة خليجية مشتركة للوصول الى نمط موحد من التشريع وبهذا يكون الهدف الاول هو الطريق الى التوصل بالنتيجة الى الهدف الثاني.

وعليه فان هذه المقارنة التي ستجريها هذه الدراسة بين قوانين العمل العربية الخليجية ليس المفاضلة فيما بينها وفقاً لاي معيار من المعايير الشكلية أو الموضوعية، وانما هو محاولة استكشاف اساليب تطوير هذه القوانين، وصولاً الى الغاية النهائية، وهي توحيدها.

3. ان هذه الدراسة كغيرها من الدراسات المقترحة من المكتب، دراسة علمية، فهي بالرغم من ان الهدف الاساسي منها هو (توفير معطيات ومبررات قرارات مجلس الوزراء خلال دوراته القادمة، فانها ستكون (اثراء للمكتبة العربية والدولية بدراسات علمية ومقارنة ومعززة بالبيانات الدقيقة الموثقة عن الجوانب الاجتماعية والعمالية لمنطقة هي اليوم من اكثر مناطق العالم اهمية).

ولا يخفى ان هذه السمة قد القت على عاتقنا عبئاً كبيراً ، نسأل الله سبحانه وتعالى، ان يوفقنا في حمله بأمانة، ذلك لان التشريع العمالي في اغلب الدول العربية الخليجية حيث النشأة ولم يقبض

له من الباحثين من سبر اغواره ، ولهذا فاننا لم نجد في اغلب هذه الدول بحوثاً فقهية تعيننا على دراسة احكام قوانينها، مما يجعل مهمتنا عسيرة الى حد كبير، وان كان قد وضعنا في الوقت نفسه امام مسؤولية اكبر، لأن هذه الدراسة ستكون التعريف العلمي لكل المهتمين بالتشريع العمالي بواقع هذا التشريع في الدول العربية الخليجية، والشوط الذي قطعه في ميدان التطور وموقعه بين التشريعات في العالم ومن مستويات العمل الدولية والعربية.

مقدمة

نشأة وتطور قوانين العمل العربية الخليجية

أولاً: الظروف والعوامل التي تحكمت في نشأة وتطور قوانين العمل العربية الخليجية:

لم تكن الدول العربية الخليجية تعرف تنظيمًا قانونياً خاصاً لعلاقات العمل، بل كانت الاحكام الخاصة بعقد العمل، هي احكام عقد الايجار التي تضمنتها المدونات المدنية في الدول التي عرفت التقنين الوضعي، او الاحكام الخاصة بالاجارة في الشريعة الاسلامية بالنسبة الى تلك التي ظلت ملتزمة احكام الشريعة السمحاء، وسواء في دول المجموعة الاولى او المجموعة الثانية، فان عقد العمل كان يكيف على انه عقد اجارة وارده على منافع الاعيان واجارة وارده على العمل، وكان نوعا الاجارة الواردة على الاشياء او الاشخاص والدواب تخضع لاحكام عامة واحدة⁽¹⁾.

غير ان هذه الاحكام لم تكن تحظى حينئذ بأي اهتمام عملي يذكر، لأن علاقات العمل كانت محكومة بنظام الطوائف او بالعلاقات العائلية التي كانت لها اليد العليا على اية علاقات قانونية وخصوصاً بين افراد العائلة الواحدة⁽²⁾.

(1) انظر في هذا الموضوع : حامد مصطفى ، الالتزامات والعقود في الشريعة الاسلامية ، بغداد 1943- 1944 ص 263 وما بعدها، وراجع كتابنا قانون العمل العراقي ، الجزء الاول ، علاقات العمل الفردية ، بغداد 1980 ص ب22-23.

(2) انظر الدكتور هشام رفعت هاشم : رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية ، القاهرة 1965م ص 21.

غير ان العلاقات الحرفية التي كانت تخضع للتنظيم العرفي او العائلي، بدأت بالاضمحلال التدريجي مع ظهور نمط جديد من علاقات العمل لا تخضع في تنظيمها لتقاليد او اعراف محددة، هذه العلاقات التي نشأت ونمت وترعرعت في احضان سلسلة من التطورات الجذرية التي اصابته البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية الخليجية، والتي تحكمت فيها مجموعة معقدة ومنتشبكة من العوامل التي ادت الى ان تشهد المنطقة برمتها تحولاً في هياكل اقتصادياتها، والتي ترجع اصلاً الى عاملين خطيرين لعبا الدور البارز في احداث هذا التحول:

الأول: الاستعمار الاجنبي للمنطقة، حيث اقتضت مصالحه الاقتصادية ان ينشئ انواعاً معينة من المؤسسات والمصالح التي تخدم وجوده في المنطقة، او تحقق مصالحة الاقتصادية⁽³⁾ فأسس منشآت النقل الحديثة البحرية والنهرية والبرية، ووسائل المواصلات السلكية واللاسلكية، كما سعى الى قيام مؤسسات تصدير المواد الخام الى الاسواق الغربية بهدف تصنيعها، وهذه المنشآت وتلك استخدمت الآلات الحديثة والمتطورة، فكانت البذرة الاولى لدخول الصناعة الحديثة الى الدول العربية الخليجية.

تابع رقم (2)
وتشير المذكرة الايضاحية للقانون رقم 38 لسنة 1964 في الكويت الى هذه الحقيقة اشارة صريحة، حين تؤكد ان احكام المجلة في اجارة الأدمي لم تستقل بتنظيم علاقات العمل في الكويت، بل وجد الى جانبها حتي الحقبة الرابعة من القرن الحالي ، نظام خاص لتنظيم علاقات العمل في حرفة الغوص ، والنقل البحري، تضمن علي وجه الخصوص، تحديد الأجور، وتنظيم العمل وانضباطه، وتسوية المنازعات ، وانتهاء الخدمة، كما اصطلح الاهالي فيما بينهم على تكوين هيئة صغيرة منهم لفض المشكلات، تضم العارفين باسرار الحرفة واصولها، ويسمون اهل الصنف، انظر الدكتور محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت، 1972 ص ب 32-33 انظر ايضاً محمد طه مذكور، شرح وتحليل قانون العمل الكويتي في القطاع الاهلي ، الكويت 1960 ص 116.
(3) انظر مثلاً بشأن العراق ، كتابنا قانون العمل العراقي ص 21.

الثاني: وهو البترول الذي اكتشف في منطقة الخليج بكميات هائلة فكانت صناعة استخراج وتصديره التي بدأت في الربع الأول من هذا القرن نقطة تحول جذرية في تاريخ المنطقة، وايدانا بتحويلها تحولاً نوعياً في ميدان علاقات العمل، حيث برزت في احضان هذه الصناعة صورة نمط علاقات العمل المأجورة المعاصرة التي لم تجد قواعد عرفية تنظمها لأنها صناعة (غريبة) لم تجد تراثاً عرفياً تستند إليه، كما انها جاءت وهي تحمل في طياتها كل معاني المعاصرة التي تعجز النظم العرفية عن تلبية متطلبات تنظيمها.

غير ان اثر البترول لم يقف في تأثيره على علاقات العمل في الدول العربية الخليجية عند هذا الحد، بل كانت الموارد البشرية الهائلة التي حققها لهذه الدول، الأداة التي حققت بها ثورة تنموية كبيرة، والوسيلة التي دخلت بها مظاهر الحضارة الحديثة إليها ، فتحول هيكل النشاط الاقتصادي في هذه الدول في اغلب جوانبه، الى هيكل (بترولي) أصلاً او بالتبعية، ونعني بالاخيرة الانشطة الاقتصادية الهامشية التي خلقتها موارد البترول.

لقد ساهم هذان العاملان⁽⁴⁾ في خلق قوى عاملة كبيرة العدد، اختصت بسمة خاصة، هي ان اغلب افرادها من الوافدين الاجانب⁽⁵⁾ ومع تنامي واتساع نطاق التصنيع واستخدام الآلة، ونمو كامل النشاط

(4) لا نريد هنا ان نغفل تماماً دور رأس المال الوطني في نشأة الصناعة الوطنية في الدول العربية الخليجية، لكن لا بد من الإشارة الى أن هذا الدور كان محدوداً للغاية نتيجة ضآلة حجم التراكم الاقتصادي ومع هذا فإن رأس المال الوطني ساهم في بعض هذه الدول، وعلى الأخص في العراق، في اقامة بعض الصناعات الاستهلاكية المتطورة في مجالات النسيج والسكري والزيت النباتية منذ الثلاثينيات من هذا القرن.

(5) تشذ عن هذا الجمهورية العراقية حيث كانت حتى مطلع السبعينيات بلداً مصدراً للعمالة.

الاقتصادي تبعاً لذلك ، ظهرت الحاجة الماسة الى تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل لتولد بذلك قواعد قانون العمل المعاصر في الدول العربية الخليجية تحت تأثير عوامل عديدة نذكر منها على وجه الخصوص⁽⁶⁾.

1. عامل اقتصادي اجتماعي:

يتمثل في قيام الصناعات الكبيرة، وخاصة الصناعة النفطية وانتشارها وتزايد عدد العمال وبرز مشكلات العمل.

2. عامل سياسي :

يتمثل في توجه الدول العربية الخليجية الى تنظيم علاقات العمل في ضوء مبادئ العدالة الاجتماعية في سياستها العامة، بكل ما ينطوي عليه ذلك من العناية بشؤون العمال وحمائتهم من الاستغلال ووضع القواعد القانونية التي تكفل ذلك.

3. عامل خارجي :

يتمثل في انتماء الدول العربية الخليجية المنظمات الدولية، وخاصة منظمة العمل الدولية، واقتباسها للكثير من احكام الاتفاقيات

(6) انظر الدكتور احمد زكي بدوي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الاسكندرية 1965 ص 12، وانظر في العوامل التي تحكمت في نشأة قانون العمل ي اوربا كتابنا: قانون العمل العراقي، الصفحات 11-16، ولاحظ أن الكثير من هذه العوامل تتشابه مع العوامل التي أدت الى نشأة قانون العمل في الدول العربية الخليجية، رغم الاختلاف الكبير في الظروف التي احاطت بهذه العوامل ، وافرزت خصوصية النشأة تاريخياً ومضموناً.

والتوصيات الدولية المنظمة لعلاقات العمل سواء قبل انضمامها الى هذه المنظمة او بعد ذلك.

وباستعراض تاريخي سريع لنشأة وتطور تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية يمكن تسجيل الوقائع التالية:

1. الجمهورية العراقية:

تعتبر الجمهورية العراقية اقدم الدول العربية الخليجية عهداً بالتشريعات العمالية، فقد بدأت اولي محاولات اصدار قانون للعمل فيها في سنة 1926، ولهذا التوجه المبكر الى اصدار مثل هذا القانون اسبابه الموضوعية⁽⁷⁾، الا ان ذلك لم يتحقق فعلاً الا في سنة 1926 بصدر القانون رقم 72 لسنة 1936 الذي عرف باسم قانون العمال، وقد جاء صدور هذا القانون اثر انضمام العراق الى عصبة الامم سنة 1931، والى منظمة العمل الدولية سنة 1932، وبعد صدور هذا القانون شرع العراق، اعتباراً من سنة 1937 بالتصديق على بعض اتفاقيات العمل الدولية، ولا يزال مستمراً على ذلك، حتي بلغ عدد الاتفاقيات التي صادق عليها حوالي خمسين اتفاقية.

كما كان العراق من الدول التي لعبت دوراً كبيراً في ميدان العمل العربي المشترك في ميدان قانون العمل ، وفي بغداد صدر ميثاق العمل العربية ودستور منظمة العمل العربية عن المؤتمر الاول

(7) راجع في هذه الاسباب، كتابنا : قانون العمل العراقي ص 20 وما بعدها .

لوزراء العمل العرب سنة 1965 وكان العراق عضواً مؤسساً لمنظمة العمل العربية منذ ذلك التاريخ.

وشهدت حركة تشريع قواعد قانون العمل في العراق تطوراً سريعاً، إذ ألغى القانون الأول رقم 72 لسنة 1936، وحل محله قانون جديد برقم (1) لسنة 1958، الذي ظل نافذاً حتى نهاية سنة 1970 ليبدأ من اليوم الأول من عام 1971 نفاذ القانون الحالي رقم 151 لسنة 1970، وإلى جانب المدونة القانونية الموحدة لقانون العمل، يوجد العديد من القوانين والقرارات التي تتصل بتنظيم علاقات العمل بشكل أو بآخر.

2. المملكة العربية السعودية:

شهدت المملكة العربية السعودية مولد أول نظام للعمل والعمال في 10 أكتوبر (تشرين الأول) 1947 وذلك بعد تطور صناعة البترول في المملكة بعد الحرب العالمية الثانية، وازدياد عدد العمال الذين استخدمتهم شركة الزيت العربية الأمريكية (ارامكو)، وقد وضع هذا النظام بمساعدة خبراء مصريين، الأمر الذي يفسر استيحاء هذا النظام لاحكام قانون عقد العمل الفردي الأول رقم 41 لسنة 1994، الذي كان قد انقضى على تطبيقه ثلاث سنوات في مصر⁽⁸⁾.

وقد ظل هذا النظام نافذاً حتى ألغى بصدر نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي المرقم م/21 في 6/9/1389هـ.

(8) هشام رفعت هاشم ص 31

وقد انضمت المملكة في سنة 1976 الى منظمة العمل الدولية،
وصادقت منذ ذلك الوقت وحتى سنة 1982 على ثلاث عشر
اتفاقية⁽⁹⁾ كما انضمت في نفس العام الى منظمة العمل العربية.

3. دولة الكويت:

شهدت الكويت نهضة ملحوظة في ميدان تشريعات العمل منذ
اواسط الخمسينيات من هذا القرن حين اصدرت كادر عمال
الحكومة في سنة 1955 الذي تضمن قواعد تعيينهم ونظام العمل
لهم وانتهاء خدمتهم، وقد عدل سنة 1957، ثم صدر قانون العمل
في القطاع الحكومي في عام 1960 الذي نظم علاقة الحكومة بكل
(ما يقوم بعمل يدوي في احدي الدوائر الحكومية ويتقاضى اجراً
يوميًا) واخرج في نطاق تطبيقه (من ادرجت وظائفهم في قانون
الوظائف العامة)⁽¹⁰⁾.

وفي 15 آذار/مارس 1959 في الكويت قانون العمل في القطاع
الاهلي، بمعونة خبراء مصريين، مما يفسر لنا تأثير هذا القانون
بشكل واضح بالمرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في
مصر (قانون عقد العمل الفردي الثاني)⁽¹¹⁾ وقد استمر تنفيذ هذا
القانون خمس سنوات حيث الغي وحل محله قانون جديد برقم 38

(9) نقولا صراف: دور منظمة العمل الدولية في وضع مستويات العمل الدولية وتأثيرها على مستويات العمل
القطرية، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية التي نظمها
مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية في الشارقة للفترة 8-12 ايار/مايو
1982م ص 13.

(10) محمود جمال الدين : قانون العمل الكويتي ص 33.

(11) هشام رفعت هاشم: عقد العمل ص 31.

لسنة 1964، هدف المشرع في اصداره ملاحقة التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بعد الاستقلال.

وفي سنة 1968 اصدر المشرع الكويتي القانون رقم 43 لسنة 1968 الذي عدل بعض احكام القانون رقم 38 لسنة 1964، فضلاً عن تقريره حقوقاً اخري للعمال في صناعة النفط وقد واصل المشرع تطوير احكام قانون التعديل هذا، مراعيماً ما للعمل في صناعة النفط من طبيعة خاصة، فانتهي الى تخصيص قانون خاص لتنظيم علاقات العمل في قطاع النفط، فاصدر القانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية يقرر حقوقاً خاصة لعمال النفط، لا يتمتع بها غيرهم، ويظل هؤلاء العمال، فيما عدا ما اختصوا به من احكام خاصة بهذا القانون، خاضعين لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي.

وقد انضمت الكويت الى منظمة العمل الدولية عام 1961 وصادقت على أربع عشرة اتفاقية من الاتفاقيات الدولية، كما انضمت الى منظمة العمل العربية منذ سنة 1968 وصادقت على اتفاقية واحدة⁽¹²⁾.

(12) عبدالله غلوم حسين : التوفيق والتحكيم في تشريعات العمل العربية الخليجية في ضوء مستويات العمل العربية الدولية، دراسة مقدمة الى الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية التي نظمها مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية في الشارقة للفترة 8-12 ايار/مايو 1982م ص 16.

4. دولة البحرين:

صدر اول قانون للعمل في دولة البحرين في 28 كانون الأول /ديسمبر 1957 متأثراً الى حد كبير باحكام القانون السوداني⁽¹³⁾ وجاء صدور هذا القانون استجابة مباشرة لنمو واتساع الصناعة البترولية التي كانت قد بدأت سنة 1932 باكتشاف البترول في البحرين.

وظل هذا القانون نافذاً حتي صدر المرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976 باصدار قانون العمل في القطاع الاهلي الذي لا زال نافذاً حتي الآن.

ودولة البحرين عضو في كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية منذ سنة 1977، وقد صادقت منذ ذلك التاريخ وحتى تاريخ 1982 على اربع اتفاقيات دولية⁽¹⁴⁾.

5. دولة قطر:

بدأ استثمار النفط في دولة قطر في اواسط العقد الخامس من هذا القرن، وكان توسع الصناعة النفطية في هذه الدولة الدافع المباشر الى اصدار قانون العمل رقم (3) لسنة 1962، الذي لا زال نافذاً حتي الآن، وقد وضع مشروع القانون مستوحى بشكل مباشر من احكام قانون العمل الكويتي الذي كان قد سبق صدوره قبل ثلاثة اعوام.

(13) هشام رفعت هاشم ص 33، وهذا التشابه مرده الى تأثر كل من القانونين السوداني والبحريني بأفكار القانون الانجليزي العام The Common Law
(14) نقولا صراف ص 13، المصدر السابق.

وقد انضمت دولة قطر الى كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية سنة 1972 وصادقت حتي سنة 1982 على اتفاقيتين دوليتين⁽¹⁵⁾.

6. دولة الامارات العربية المتحدة:

اصدرت بعض الامارات العربية قوانين نظمت علاقات العمل قبل قيام دولة الاتحاد نذكر من ذلك قانون تعويض العمال في امارة دبي 1965 وقانون العمل لامارة ابوظبي سنة 1966 وقانون العمل لامارة رأس الخيمة سنة 1968.

وقد توجت الحركة التشريعية بعد قيام دولة الامارات العربية المتحدة بصدر القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل ، متأثراً بشكل واضح بمستويات العمل الدولية ، ومستوحياً الكثير من احكام قوانين العمل في الدول العربية الخليجية، وعلى وجه الخصوص نظام العمل والعمال السعودي.

وانضمت دولة الامارات الى كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية سنة 1972 وقد صادقت لأول مرة على اربع اتفاقيات دولية في شهر شباط/فبراير 1982.

(15) عبدالله غلوم حسين ص 14، المصدر السابق.

7. سلطنة عمان:

صدر أول قانون للعمل في سلطنة عمان برقم 34 لسنة 1972 لا يزال نافذاً حتي الآن ، وقد سبق صدور هذا القانون ، صدور قرار رئيس الوزراء المرقم 121 لسنة 1971 بشأن احكام وقتية لرعاية مصالح العمال، استهدفت تنظيم علاقات العمل لحين صدور قانون ينظمها.

وقد انضمت سلطنة عمان الى كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية مؤخراً.

ثانياً: اساليب ومدارس التقنين في الدول العربية الخليجية:

بصدور القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في دولة الامارات العربية المتحدة اصبح لدي جميع الدول العربية الخليجية مدونات وضعية تنظيم علاقات العمل فيها ، ان وضع هذه المدونات يثير موضوع اساليب ومدارس التقنين المتبعة في الدول العربية الخليجية، وفي هذا الشأن نشير الى ان هذه الدول قد تأثرت بفنون التشريع الغربية تأثراً مباشراً او غير مباشر.

ويرجع سبب التأثير المباشر بهذه الفنون الى هيمنة الفقه الانجلوسكسوني على معظم تشريعات الدول العربية الخليجية، الا ان الملاحظ انه رغم ذلك فان المدرسة الانجلو سكسونية لم تبرز بشكل واضح كمدرسة قانونية مهيمنة على الفقه والتشريع والقضاء في هذه الدول ، على النحو الذي تحقق في دول عربية اخري كالسودان والشرط الجنوبي من

اليمن، وان كان هذا لا يعني ان بعض الدول العربية الخليجية لم تتأثر على نحو ملحوظ بهذه المدرسة ، ويمكن ان يشار الى البحرين بالذات اشارة خاصة في هذا الشأن.

اما التأثير غير المباشر فقد جاء من المدرسة اللاتينية التي تتجسد بشكل واضح في فنون الصياغة القانونية الفرنسية، وبالنظرية اللاتينية في القانون المستمدة اصلاً من احكام القانون الروماني ونظرياته الفقهية، وقد جاء هذا التأثير غير المباشر عن طريق نقل الاحكام عن قوانين عربية استمدت احكامها اصلاً من القانون الفرنسي ، ويأتي في مقدمة ذلك القانون المصري الذي انتقلت احكامه الى الكثير من الدول العربية الخليجية من خلال الاستعانة بالخبرة القانونية المصرية في وضع المدونات القانونية للدول العربية الخليجية، ليس فقط في ميدان تنظيم علاقات العمل، بل ايضاً في مجال تنظيم العلاقات القانونية في المجالات الاخرى.

فاذا انتقلنا بعد هذا الى النظرية القانونية الموضوعية التي اعتمدها القوانين العربية الخليجية، لوجدنا المسألة في غاية التعقيد، فبعض هذه الدول لا زال يعتمد احكام الشريعة الاسلامية السمحاء كنظرية عامة للنظام القانوني، دون تدوين هذه الاحكام وتقنينها وفقاً للتقنيات القانونية المعاصرة والبعض الآخر يعتمد مدونات وضعية تستمد احكامها اصلاً من الفقه الاسلامي، ونعني بذلك مجلة الاحكام العدلية⁽¹⁶⁾ التي لا تزال الكويت تعتمدها- كقاعدة عامة- قانوناً مدنياً لها- في حين تعتمد العراق مدونة

(16) مجلة الاحكام العدلية مدونة قانونية أصدرتها الدولة العثمانية سنة 1869، متأثرة في وضع احكامها من الناحية الفنية بالقانون المدني الفرنسي، اما من الناحية الموضوعية فان احكام المجلة تستند الى الفقه الحنفي، ولقد استهدفت الدولة العثمانية من وضع هذه المجلة ان تكون قانوناً مدنياً عاماً، واستبعدت من المجلة ثلاثة اقسام من الفقه هي العبادات والاحوال الشخصية والعقوبات والاخيرة كانت قد وردت في قانون الجزاء الذي كانت الدولة العثمانية قد أصدرته قبل المجلة سنة 1274 للهجرة، وقد اشتملت المجلة على ألف وثمانمائة واحد وخمسين مادة، منها مادة واحدة للمقدمة، وتسع وتسعون للاحكام الكلية والباقي موزع على ستة عشر كتاباً في المعاملات المدنية والاثبات والقضاء.

مدنية هي القانون المدني الصادر سنة 1951، والذي يحمل سمة خاصة هي محاولته التوفيق الى حد ما بين اثنين من مصادرة اللذين يبدوان متعارضين في الكثير من الجوانب، وهما مجلة الاحكام العدلية التي ظلت نافذة في العراق حتي نفاذ القانون المدني في 1953/9/8 والقانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 فالاولى تستند اصلاً الى الفقه الاسلامي، والثاني يعتمد اساساً النظريات القانونية الغربية وعلى وجه التحديد النظرية اللاتينية⁽¹⁷⁾.

ان الذي دعانا الى التطرق الى هذا الموضوع الذي نري انه في غاية الاهمية والحساسية في الوقت ذاته، هو ان قواعد قانون العمل في اية دولة تتسم بما يلي:

1. انها من الناحية الشكلية لا تتسجم مع اسلوب ومدرسة التقنين التي تعتمدها الدول في صياغتها لقوانينها وتشريعها، ومن ثم فان التأثير بأي من المدرستين الانجلوسكسونية او اللاتينية في التشريع الى الايجاز في وضع القواعد القانونية وترك اغلب المسائل التفصيلية لكي تتقرر وفقاً لمبادئ العدالة وحسن النية، نجد ان المدرسة اللاتينية تتجه الى العكس، فتفصل الاحكام تفصيلاً، ولا تترك أيّاً

⁽¹⁷⁾ تفسر الأسباب الموجبة للقانون المدني العراقي هذا المسلك على النحو التالي: أن بلاد الشرق العربي تنقسم الى فريقين: بلاد المجلة، وهي بلاد لا تزال تعتمد اعتماداً رئيسياً على (مجلة الأحكام العدلية) كالعراق وفلسطين وشرق الأردن، وبلاد التقنين الفرنسي، كمصر وسوريا ولبنان وتونس ومراكش، وكلا الفريقين ينظر في منزعه، فالاول يبقى على القديم دون ان يصله بأسباب الحياة والتقدم، والثاني يتنكر لماضيه، ولا يفيد شيئاً من ثروة الفقه الاسلامي وصنعتة في غير حاجة أو مصلحة، وقد روى أن يكون المشروع مثلاً لما ينبغي أن يكون عليه التقنين المدني في البلاد العربية، فجعل مزاجاً متألفاً يجمع بين قواعد نقلت من الشريعة الاسلامية، وقواعد نقلت من التقنيات الغربية، وهو بتكوينه هذا يحكم التنسيق بين هذين المصدرين، فينتسج لمواجهة أوضاع الحضارة الحديثة، وتتنوع الجهود لدراسة الفقه الاسلامي دراسة مقارنة ترده الى ربيع حياته، وتمكنه من مسابرة هذه الأوضاع. ثم تضيف الأسباب الموجبة الى ذلك: لم يأل جهداً في التنسيق بين الأحكام التي استقاها من مصدرها الأساسيين، الشريعة الاسلامية، والقوانين الغربية، فاندمجت جميعاً في ضرب من الوحدة يكاد يختفي معه ازدواج المصادر وتباينها. وبعد ثلاثين عاماً كاملاً من نفاذ القانون المدني العراقي، نقول ان الوحدة التي نشدتها الأسباب الموجبة لم تتحقق، وان الازدواج في مصادر القانون ظل واضحاً، وبقيناً ان ما طمح اليه المشرع لم يكن أمراً هيناً.

من المسائل ذات الاهمية دون معالجة وهكذا تتصف المدونات التي تنهج النهج الانجلوسكسوني بالاختصار، بينما تكون المدونات التي تنهج النهج اللاتيني على العكس من ذلك واسعة تتناول بالمعالجة حتي الجزئيات الصغيرة.
ويفضل المنهج اللاتيني المنهج الانجلوسكسوني في ناحيتين :

الأولي: ان الاحكام وفقاً للمنهج الاول تتصف بالوضوح، بينما يحيطها الابهام في المنهج الثاني، ووضوح في ميدان تنظيم علاقات العمل في غاية الاهمية لأنه يقلل من المنازعات والاختلاف في التفسير بين اطراف علاقة العمل.

الثانية: ان الاحكام التفصيلية يمكن ان تحمي بقواعد جزائية ما دامت تنوي على اوامر ونواه محددة، وهذا يضمن تنفيذها بشكل افضل، في حين ان الاحكام التي تنسم بالعمومية لا يمكن ان تقترن بجزاء جنائي، فتقتصر حمايتها على الجزاءات المدنية وهي في الغالب جزاءات غير رادعة ، فلا تكفي لضمان الالتزام باحكام القانون.

2. ان قواعد قانون العمل الموضوعية، لا تطبق بمعزل عن القواعد القانونية العامة التي يعتمدها النظام القانوني للدولة، والتي ترد على وجه الخصوص في المدونة المدنية، فنظريات العقد والاهلية والمسؤولية والبطلان والتقادم والاثبات وغيرها التي تعتمد في المدونة المدنية تطبق على علاقات العمل بالقدر الذي لا يتعارض مع

احكام قانون العمل موضوعياً مع القواعد مع العامة بحيث تستمد كل منها من نظريات مختلفة متعارضة⁽¹⁸⁾.

ان قوانين العمل في الدول العربية الخليجية استمدت احكامها، كما اشرفنا، من التقنيات الغربية مباشرة او بصورة غير مباشرة ، ويمكن ان نلاحظ ذلك بشكل واضح من خلال تشابه الكثير من احكامها مع احكام واردة في التقنيات الغربية، هذا التشابه الذي يرجح الى نقل احكام القوانين الغربية مباشرة من قبل واضعي مشروعات قوانين العمل العربية الخليجية، او من خلال التأثير بقوانين العمل العربية التي نقلت عنها، وخاصة القوانين التي صدرت في مصر ابتداء من قانون عقد العمل الفردي الاول الصادر سنة 1944، ومروراً بقانون عقد العمل الفردي الثاني الصادر في سنة 1952 وانتهاء بقانون العمل الموحد الصادر عن سنة 1959.

(18) نشير هنا الى أن دولة الكويت التي لا زالت تعتمد أحكام المجلة قانوناً مدنياً، اضطرت حين وضعت تقنياً للتجارة على غرار التقنيات الغربية، ان تضع قواعد لنظرية الالتزام في هذا القانون ، لكي تنسجم هذه النظرية مع الاحكام الواردة فيه، ومرد ذلك الى التعارض بين أحكام المجلة التي تمثل المبادئ العامة لعلاقات القانون الخاص، وأحكام قانون التجارة التي وضعت على غرار التقنين الغربي.
انظر : الدكتور بدر جاسم يعقوب، المسؤولية عن استعمال الاشياء الخطرة في القانون الكويتي، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة القاهرة، 1977 ص 1 و 2.

الباب الأول دراسة تحليلية مقارنة لأحكام قوانين العمل في الدول العربية الخليجية

مقدمة:

لا ريب في ان دراسة احكام قوانين العمل في الدول العربية الخليجية دراسة تفصيلية، تتجاوز حدود المطلوب في هذا المقام الذي نحن فيه، وذلك لأن مثل هذه الدراسة ستتجاوز المئات من الصفحات وتبتعد عن الغرض الاساسي الذي نتصوره لها، وهو تحديد أوجه الاختلاف والاتفاق بين هذه القوانين، وتحري اسباب ذلك ، بهدف مناقشة ما اذا كان بالامكان توحيدها في صيغة موحدة.

وعليه فاننا سنلتزم في هذا الباب حدود الايجاز غير المخل بتحقيق الهدف المقصود، ولذلك سنبتعد قدر الامكان عن الشروح الفقهية المستفيضة ونقف عند المقارنة النصية وحدها، أملين ان نكون قد احسنا اختيار الاسلوب الملائم لتحقيق غايتنا.

تحليل شكلي لاحكام قوانين العمل العربية الخليجية :

على الرغم من اننا نؤمن بأن الجانب الشكلي في دراسة اي قانون بالاعتماد على بيان اسلوب ترتيب وتقسيم مواده الى ابواب وفصول ، وفي العناوين التي يختارها لذلك، واحصاء عدد مواده لا يمكن ان يدلل بشكل دقيق على مضمون القانون، الا ان مثل هذا التحليل الشكلي لا يخلو من

فائدة في خلق انطباع اولي عن هذا المضمون، وسعيًا الى ذلك ندرج في الجدول المرفق الموضوعات التي عالجتها القوانين العربية الخليجية.

ومن هذا الجدول ومن القوانين ذاتها، نتضح لنا النتائج الشكلية التالية:

1. ان بعض القوانين العربية الخليجية اوجزت في تقسيم موادها الى فصول، وبعضها توسع في ذلك ، فكان العماني اقلها من حيث عدد الفصول ، حيث بلغت فصوله تسعة فقط، يليه قانون الامارات العربية المتحدة ذو الاثني عشر فصلا، ثم قانونا كل من السعودية وقطر اللذان توزعت احكام كل منهما على ثلاثة عشر فصلا، فالكويتي الذي توزعت احكامه على خمسة عشر فصلا، فالعراقي بثمانية عشر فصلا، فالبحريني بعشرين فصلاً.

وقد يكون التوسع في تقسيم احكام القانون راجعاً الى انفراد القانون بمعالجة موضوعات لم ترد في غيره، كما هي الحال في القانون العراقي بينما قد لا يستند الامر الى مبرر موضوعي، وانما الى اختلاف منهجي في تقسيم الموضوعات، كما هي الحال في القانون البحريني، الذي وزع الاحكام الخاصة بالاستخدام والتدريب المهني على خمسة فصول بينما عالجت القوانين الاخرى هذه الموضوعات في فصل واحد او فصلين، فأدي ذلك الى زيادة عدد فصول القانون البحريني من حيث العدد ، دون ان يقترن ذلك بمعالجة موضوعات خاصة انفرد بها دون غيره.

2. ان القوانين العربية الخليجية لم تتباين في عدد فصولها فقط، بل تباينت في عدد موادها، فجاء بعضها قليل المواد، بينما جاء بعضها الآخر بعدد كبير منها، وتترتب هذه القوانين من حيث عدد موادها على التسلسل التالي: القطري (67 مادة) الكويتي (110 مادة) منها 12 مادة خاصة بالعاملين في قطاع النفط) العماني (117 مادة) البحريني (170 مادة) قانون دولة الامارات (193 مادة) نظام العمل والعمال السعودي (211 مادة) العراقي (266 مادة).
ورغم أن عدد مواد اي قانون يعكس مدي التوسع في معالجة الموضوعات التي تدخل في اطار احكامه وتفصيل جزئياتها ، الا ان الاستنتاج لا يمكن ان يكون مطلقاً ، فالقانون العراقي الذي تزيد مواده من حيث العدد كثيراً عن أغلب القوانين العربية الخليجية، تضمن احكاماً تفصيلية بشأن تنظيمات مؤسسية، كالاحكام الخاصة بالمؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني وقضاء العمل، والتي يبلغ عدد المواد الخاصة بها (48 مادة)، لم يرد لها مثيل في القوانين العربية الخليجية الاخرى، وهي احكام يفترض ان تخرج اصلاً عن اطار قانون العمل، مادامت تتناول احكاماً تنظيمية واجرائية.

الا انه مهما كانت الاختلافات التي تظهر للعيان للوهلة الاولى من التحليل الشكلي لقوانين العمل العربية الخليجية، فان الاستنتاجات الموضوعية من هذا التحليل تبرز لنا ماهية الموضوعات التي اتفقت هذه القوانين على معالجتها، وتلك التي اختلفت فيها، وخالصة ذلك على النحو التالي:

اولا: اجمعت قوانين العمل العربية الخليجية على تنظيم
الموضوعات التالية:

1. تعاريف واحكام عامة وتحديد مجال تطبيق القانون
2. تنظيم استخدام العمال الوطنيين والاجانب
3. التدريب المهني والتلمذة المهنية
4. عقد العمل
5. الاجور
6. تنظيم وقت العمل والاجازات
7. تنظيم عمل الاحداث والنساء
8. قواعد التأديب
9. حماية العاملين والامن الصناعي والخدمات الاجتماعية
10. منازعات العمل الجماعية وطرق حسمها
11. اللجان والمجالس المشتركة
12. تفتيش العمل

ومما تقدم يتضح ان قوانين العمل العربية الخليجية تشترك في معالجة(أهم) الموضوعات التي تتصل بتنظيم علاقات العمل، وسنتولى بيان الاحكام التفصيلية لهذه القوانين بشأن هذه الموضوعات في الفصول التالية من هذا الباب.

ثانياً: عالجت بعض القوانين العربية الخليجية موضوعات
اخرى غير ما ذكرنا فيما تقدم، أهمها:

1. التعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة: وقد عالجه
قوانين كل من الكويت(الفصل الثاني عشر) والبحرين(الفصل
الخامس عشر) والامارات(الفصل الثامن) وقطر (الفصل
العاشر).

ويجب ان لا نستنتج من اغفال قوانين الدول الاخرى لهذا
الموضوع الحيوي، انه لا يوجد علاج له في النظام القانوني
لتلك الدول، ذلك لأن هذا الموضوع يعالج اعتيادياً ضمن
قوانين التأمينات الاجتماعية ، كما هو الحال في العراق
والسعودية وقانون خاص كما هي الحال في عمان، لا بل
ان بعض الدول التي تضمنت قوانين العمل فيها معالجة
خاصة لهذا الموضوع، خاصة بالتأمينات الاجتماعية ، كما
هي الحال في البحرين والكويت وربما يكون التفسير القانوني
لورود احكام خاصة بالتعويض عن الاصابات وامراض
المهنة، مع وجود قانون للتأمين الاجتماعي في الدولة، هو
ان هذه الاحكام تسري على اولئك الذين لا تسري عليهم
احكام قانون التأمين الاجتماعي.

2. التنظيم النقابي: وقد وردت له احكام في قوانين العمل في
كل من العراق(الفصل السادس عشر) والكويت (الفصل
الثالث عشر) المعنون- منظمات العمال واصحاب الاعمال،
والبحرين(الباب السابع عشر) المعنون- في التنظيم العمالي

واللجان والمجالس المشتركة، ولن نعالج في هذا الباب الاحكام الخاصة بهاتين المسألتين فالاولى نرى ان دراستها على المستوي العربي الخليجي يجب أن تكون ضمن دراسة خاصة بالتأمينات الاجتماعية لأسباب فنية وقانونية، والثانية ليست من المسائل المشتركة في هذه القوانين، اذ لم يعالجها سوى ثلاث قوانين فقط، وفي ظل ظروف خاصة بكل منهما.

ثالثاً: انفردت بعض القوانين العربية الخليجية بمعالجة موضوعات محددة، لم تعالجها القوانين الاخرى ، وهي:

1. انفرد القانون العراقي بتنظيم احكام خمسة فصول هي : عقود العمل الجماعي، تنظيم العمل في المناجم والمقالع، احكام خاصة بالعاملين في قطاعات العمل الاشتراكية ، قضاء العمل ، المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني.

والفصل الخاص بعقود العمل الجماعية ينظم الاحكام الشكلية والموضوعية لهذه العقود، التي عرفت منذ القرن الماضي في اوروبا كصيغة قانونية لتنظيم علاقات العمل بين جماعة العمل وصاحب أو اصحاب العمل، وهي تحتل اليوم في الدول الصناعية مكانة هامة بين الاساليب القانونية المنظمة لعلاقات العمل في هذه الدول.

الا ان الحاجة الفعلية لم تستدع التطبيق العملي لاحكام هذا الفصل في العراق طيلة ثلاثة عشر عاماً ، هي عمر القانون النافذ حالياً، الذي نظمت احكامه هذه العقد لأول مرة في العراق، ومرد ذلك في رأينا الى عدم توفر المبررات الموضوعية لعقد مثل هذه العقود الجماعية، ، لذلك لأن وفترة التشريع المنظم لعلاقات العمل، والتنظيم الدقيق والتفصيلي لاحكام هذه العلاقات بالقانون، ، لا يتيح الفرصة لطرفي العلاقة لتنظيمها اتفاقياً بشكل عقود جماعية.

اما الفصل الخاص بتنظيم العمل في المناجم والمقالع، فقد ضمنه المشرع احكاماً خاصة بتنظيم عمل هذه الفئة من العمال، نظراً للطبيعة المتميزة لعمل هذه الفئة من حيث درجة الارهاق والخطورة، وهو قد استجاب بذلك للتوجه على المستوي الدولي لتنظيم عمل هذه الفئة على وجه خاص.

والفصل الخاص بالاحكام الخاصة بالعاملين في قطاعات العمل الاشتراكية، اورد فيه القانون بعض الاحكام التي خص بها العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام، وهذا مرده الى ان احكام القانون العراقي تسري على العمال في القطاعين الخاص والعام، وقد وجد المشروع لزاماً عليه ان يتميز في الاحكام بين هؤلاء العاملين فأفرد هذا الفصل ليستوعب فيه الاحكام الخاصة بالعاملين في القطاع العام.

اما الفصل الخاص بقضاء العمل، فقد عالجت احكامه طريقة تشكيل هذا القضاء واختصاصه وبعض الاجراءات الخاصة التي تتبع امامه، وهي موضوعات كان من الممكن معالجتها، ضمن القوانين التي تنظم اجهزة القضاء في الدولة.

وأخر هذه الفصول الخمسة، خصصه المشرع للاحكام الخاصة بالمؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني، فبين فيه تقسيماتها واختصاصاتها ثم معالج فيه المناشط الثلاثة التي أوكلت الى المؤسسة اصلاً وهي تشغيل العمل والتدريب المهني والتأهيل المهني، وقد تعرضت احكام هذا الفصل الى تعديلات جوهرية بعد ذلك، حيث الغيت الاحكام الخاصة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة واختصاصاتها بموجب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم 195 لسنة 1978م، وتبع ذلك صدور نظام خاص بالمؤسسة استناداً الى احكام القانون المذكور حلت احكامه محل المواد (159-169) من قانون العمل، كما الغيت المواد (192-195) من هذا الفصل بعد ان اوكلت مهمة التأهيل المهني للمعوقين الى المؤسسة العامة للرعاية الاجتماعية، ثم تولى قانون الرعاية الاجتماعية رقم 126 لسنة 1980 في بابه الرابع تنظيم احكام رعاية المعوقين تفصيلاً، وبهذه التعديلات لم يبق من احكام هذا الفصل سوى الاحكام الموضوعية المتعلقة بتنظيم التشغيل والتدريب المهني.

ان دراستنا في هذا الباب لن نتطرق الى احكام الفصول الاربعة الاولى فالعقود الجماعية لم تجد لها تطبيقاً في العراق ذاته، وليست هناك احكام تنظمها في القوانين الاخري ، والفصل الخاص بالعاملين في القطاع الخاص خصوصية اختص بها القانون العراقي لظروف خاصة بالعراق، والاحكام الخاصة بقضاء العمل، ليست في تقديرنا من قانون العمل، اما الاحكام الخاصة بعمال المناجم والمقالع فان انفراد هذه القانون بها دون غيره من القوانين الخليجية يبرز عدم دراستها في هذا الباب، لا بل يبرز عدم مناقشتها ويعطينا هذا الفصل الفرصة لأن نقول ان مثل هذه الموضوعات التي تختص بها دولة من الدول، يمكن ان تعالج بقانون خاص في حالة تصور امكانية توحيد التشريع الخليجي، وذلك على النحو الذي عالج به المشرع الكويتي الاحكام الخاصة بالعاملين في قطاع الاعمال النفطية، اما خامس هذه الفصول فستدرس احكامه مع احكام القوانين الاخري ضمن موضوع تنظيم الاستخدام والتدريب المهني، اذا لم تبق من احكام هذا الفصل كما اشرنا سوى الاحكام الخاصة بالمسألتين المذكورتين.

2. انفرد القانون السعودي بمعالجة موضوع لم ترد له معالجة بفصل خاص في بقية القوانين العربية الخليجية، وهذا الموضوع هو انشاء مؤسسات جديدة حيث اورد القانون احكاماً تنظيمية واجرائية تمثل التزامات على صاحب العمل تجاه الدولة، ومن ثم فهي ليست احكاماً

منظمة لعلاقات العمل بالذات، ولهذا فلن نتولى دراستها دون ان نقل من اهميتها من الناحية التنظيمية.

3. انفرد القانونان السعودي والبحريني بمعالجة احكام عقد العمل البحري. وقد جاءت معالجة احكامه في القانون السعودي استجابة للاهتمام الكبير الذي لقيه هذا الموضوع على المستوي الدولي فأصدرت منظمة العمل الدولية بشأنه العشرات من الاتفاقيات والتوصيات⁽¹⁾. وقد وضعت هذه الاتفاقيات والتوصيات مستويات دولية بشأن تنظيم العمل في البحر، راعت فيها خصوصية عملهم، وقد اقتبس المشرع السعودي الكثير من احكام هذه المستويات في الفصل الخامس من نظام العمل والعمال الذي خصصه لعقد العمل البحري.

كما عالج المشرع البحريني احكام عقد العمل البحري في الفرع الثاني من الفصل الثالث من الباب الثاني من المرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1982 بالقانون البحري. ان الدول العربية الخليجية جميعاً وقد توجهت في الحقبة الاخيرة الى امتلاك الاساطيل التجارية، قد دفعها الى حث الخطي في هذا المجال امتلاكها لاساطيل نقل البترول ولهذا فان تنظيم احكام عقد العمل البحري فيها امر هام، وعليه فان مسلك المشرع السعودي والبحريني في هذا الشأن يستحق الاقتداء به، لا بل اننا ندعو الى

(1) راجع في هذا الموضوع : الدكتور محمد كامل أمين ملش، محاضرات في تشريع العمل البحري وتوحيده في البلاد العربية ، منشورات معهد الدراسات العربية العالية، القاهرة 1959م.

السعي الى وضع تشريع موحد لعقد العمل البحري، تتبناه
الدول العربية الخليجية.

الا اننا رغم قناعاتنا بأهمية هذا الموضوع، فاننا لن
نتطرق الى تفصيلاته في هذه الدراسة التي سنقصرها على
ما هو عام ومشترك بين القوانين العربية الخليجية، ولايماننا
بأن هذا الموضوع بحاجة الى دراسة خاصة به تتناوله
تفصيلاً في مستواه الدولي واحكامه في القوانين الخليجية
وصولاً الى مشروع موحد لاحكامه.

الفصل الاول في التعاريف والاحكام العامة ونطاق تطبيق القانون

اشرنا فيما تقدم الى ان قوانين العمل العربية الخليجية اجمعت على ايراد تعاريف قانونية للمصطلحات الواردة فيها ، واحكام عامة تتصل بمجمل الاحكام التفصيلية التي وردت في ثناياها ، كما بينت ايضاً نطاق تطبيق القانون على الاشخاص، وذلك بتحديد من يسري عليهم القانون، ومن يستثني من الخضوع لاحكامه، وسندرس احكام القوانين العربية الخليجية بشأن هذه المسائل في ثلاثة فروع.

الفرع الأول في التعاريف

لن نتناول في هذا الفرع كل التعاريف التي اوردتها قوانين العمل العربية الخليجية، وانما سنبحث فقط في تعريفين هامين للغاية، هما تعريف العامل وتعريف صاحب العمل، لأن تحديد هاذين المفهومين امر ضروري ، بسبب ملازمتها لنا خلال كل الدراسة، فجميع احكام قانون العمل تتصل بشكل مباشر او غير مباشر بهما.

اما بقية التعاريف فسترد دراستها بالضرورة في المواضيع الملائمة ضمن فصول هذا الباب، كلما استدعت متطلبات البحث في اي حكم تحديد مفهوم ما.

تعريف العامل:

اجمعت قوانين العمل العربية الخليجية على تعريف العامل على نحو موحد تقريباً ، حيث صرفت مفهوم العامل الى كل من يؤدي عملاً لحساب صاحب عمل مقابل اجر، ويكون اثناء ادائه العمل تحت اشراف وتوجيه الجهة التي تستخدمه⁽¹⁾ .

ومن هذا التعريف نستنتج ان هذه القوانين اعتبرت الشخص عاملاً متى توافرت في علاقته بمن يعمل لحسابه ، عناصر علاقة العمل القانونية الثلاثة، وهي العمل والاجر والتبعية⁽²⁾.

ويقصد بالعنصر الاول كل جهد انساني يبذل لقاء اجر ، مهما كان نوعه، اي سواء أكان بدنياً أم ذهنياً⁽³⁾0

اما عنصر الأجر فيعتبر متحققاً متى حصل العامل على مقابل ايا كان نوعه، نقدياً أم عينيّاً، ام الأثنين معاً، وايا كانت التسمية التي تطلق عليه،

(1) انظر تعريف العامل في المواد: (1) كويتي،(1) الامارات،(1)عماني،(1) بحريني،(7/7) سعودي،(6)عراقي،(2) قطري، مع ملاحظة ان هذا القانون الاخير لم يعرف العامل تعريفاً مباشراً بل يستنتج التعريف فيه استنتاجاً، فقد ورد في هذا القانون - القطري- ان العامل: كل شخص لم يستثن بصورة خاصة من تطبيق احكام هذا القانون، ويكون قد ابرم عقد عمل مع صاحب العمل.

وبالرجوع الى تعريف عقد العمل في هذا القانون، نجد على الوجه الآتي: كل اتفاق بين صاحب العمل والعامل، سواء كان كتابياً أم شفويّاً، محدداً لمدة أو غير محدها، يتم بموجبه التعاقد على ان يقوم العامل، لقاء أجر معلوم ، بأداء عمل معين لصاحب العمل، وتحت ادارته او اشرافه، سواء في ذلك أكان العمل عقلياً أم يدوياً، ومنه نستخلص ان هذا القانون يصرف تعريف العامل الى من يقوم بأداء عمل معين لصاحب العمل، وتحت ادارته او اشرافه لقاء أجر معلوم، وهو ذات التعريف الذي اعتمده بقية القوانين العربية الخليجية.

(2) انظر في معنى هذه العناصر الثلاثة كتابنا: قانون العمل العراقي الصفحات 66-70

(3) عبرت بعض القوانين العربية الخليجية عن ذلك صراحة، انظر القطري م7/2، امارت م I في تعريف العمل الكويتي م I، العماني م7/1،العراقي م6 في تعريف العمل، ولا يعني عدم النص صراحة عن ذلك، ان المشرع يريد غير ما ذكر في المتن، لأن ذلك يحتاج الى نص قانوني صريح، وهو ما لم يرد في اي من القوانين العربية الخليجية التي اغفلت الإشارة صراحة الى ذلك.

ووفقاً لأية طريقة يجري حسابه، فإذا تخلف هذا العنصر ، كنا ازاء عمل تبرعي يخرج تنظيمه عن اطار قانون العمل ولا يعتبر من يؤديه عاملاً بالمعنى القانوني.

وثالث هذه العناصر يعتبر متحققاً متى تحققت التبعية بمفهومها القانوني، لا بمفهومها الاقتصادي⁽⁴⁾ وتأخذ قوانين العمل العربية الخليجية بفكرة التبعية القانونية صراحة، ويبدو ذلك واضحاً من التعريفات التي اوردتها للعامل ولعقد العمل ، حيث قررت فيهما وجوب ان يؤدي العامل العمل تحت اشراف او توجيه صاحب العمل.

تعريف صاحب العمل:

اتفقت قوانين كل من البحرين (م1) وعمان(م6/1) وقطر (م1/2) والامارات (م1) والسعودية(م8/7) والعراق (م6)⁽⁵⁾ على تعريف صاحب العمل تعريفاً يكاد ان يكون موحداً⁽⁶⁾ على انه : كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملاً أو اكثر بأجر ايا كان نوعه، ومن هذا التعريف ، نستخلص ان صاحب العمل يمكن ان يكون شخصاً طبيعياً، ويمكن ان يكون -

(4) انظر في تفصيل المعنيين: دبران وفيتي، المطول في قانون العمل، ج2، دالوز، باريس 1950 ص 240-244، بران وجالان، قانون العمل، سيرى، باريس 1958، ص 236، الدكتور اسماعيل غانم، دروس في قانون العمل، القاهرة، 1961 ص 129-130

(5) صرف هذا القانون تعريف صاحب العمل الى من يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر في مختلف مجالات العمل في القطاع الخاص، فقط ، وخص الاشخاص الاعتبارية العامة التي تستخدم عمالاً بمصطلح الادارة، وهو منهج انتقدناه عليه في كتابنا قانون العمل العراقي للاسباب التي ذكرناها في ص 70 منه.

(6) لم يخرج عن التعريف الذي نشير اليه في المتن سوى القانون القطري الذي عرف صاحب العمل على انه: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يبرم عقد عمل مع عامل او عمال لقاء أجر معلوم، وهذا التعريف يفيد ذات المعنى الذي قصدته القوانين الخمسة الأخرى.

بعكس العامل- شخصاً اعتبارياً⁽⁷⁾ يستخدم عاملاً واحداً أو أكثر، ممن ينطبق عليهم تعريف العامل، وفقاً لما اوردناه فيما تقدم.

ولم تشترط القوانين الستة التي ذكرناها اية شروط اخري في صاحب العمل، عكس القانون الكويتي الذي انفرد عنها فأورد تعريفاً مختلفاً لصاحب العمل، اشترط فيه ما لم تشترطه القوانين الاخري، حيث عرفه في المادة الاولي على انه ، كل شخص طبيعي أو معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفه او مهنة له ، ويستخدم عمالاً مقابل الأجر⁽⁸⁾ ويؤدي تفسير هذا النص الى اخراج علاقة العمل عن نطاق تطبيق القانون، اذا كان صاحب العمل الطرف فيها ، (لا يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفه أو مهنة له) ولهذا فهو لا يلتزم بالاحكام الواردة في هذا القانون⁽⁹⁾.

ان التعريف الذي اقره القانون الكويتي، يضيف شرطاً الى صاحب العمل ليس من طبيعة علاقة العمل، بل هو خارج عنها ، كما انه يؤدي الى تضيق نطاق تطبيق القانون، فيخرج سريانه بعض العلاقات التي تجتمع فيها عناصر علاقة العمل بمعناها القانوني، وبهذا فهو لا يتألف مع التوجه المعاصر الى توسيع دائرة الحماية التي يحققها قانون العمل.

(7) ويمكن أن يكون الشخص الاعتباري من الاشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة وسنشير عند البحث في نطاق تطبيق القانون الى ان بعض قوانين العمل العربية الخليجية ، تستبعد العلاقات التي تكون الاشخاص الاعتبارية العامة طرفاً فيها حكم قانون العمل.

(8) تأثر القانون الكويتي في منهجه هذا، بما ذهب اليه المذكرة الايضاحية لقانون عقد العمل الفردي المصري الملغي(المرسوم بقانون 317 لسنة 1952) التي حددت مفهوم صاحب العمل على انه :كل شخص طبيعي أو اعتباري يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفه او مهنة له اما بقصد الربح كالمحامين والاطباء والمصانع والشركات التجارية وغيرها، واما لتحقيق اغراض اجتماعية أو ثقافية ، كالجمعيات الخيرية وجمعيات الاسعاف ومعاهد التعليم وغيرها، وكان قانون العمل العراقي الملغي الرقم (1) لسنة 1958 يشترط ايضاً من صاحب العمل ان يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفه أو مهنة.

(9) لاحظ استاذنا الدكتور محمود جمال الدين زكي على هذا التعريف تعارضه مع المادة 2/هـ من ذات القانون التي استثنت من تطبيق احكامه الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم لأن ذلك معناه ان علاقة هؤلاء الخدم بمخدوميهم لولا هذا الاستثناء كانت تخضع له وبالتالي يعتبر المخدوم صاحب عمل في اصطلاح القانون ، مع انه(لا يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفه أو مهنة له) راجع في ذلك كتابه قانون العمل الكويتي ص 40.

الفرع الثاني بعض الاحكام العامة

تضمنت قوانين العمل العربية الخليجية بعض الاحكام العامة التي تمثل قواعد قانونية يمتد حكمها الى كل القواعد الموضوعية اللاحقة التي تضمنتها هذه القوانين ، وسنختار من هذه الاحكام اهمها وهي:

أولاً: اعتبار احكام قانون العمل الحد الادني لحقوق العمال:

اجمعت قوانين العمل العربية الخليجية على اضافة الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل، فقد فرضت طبيعة العلاقات التي ينظمها هذا القانون، ان تكون قواعده من هذا النوع، ذلك لأن هذا القانون يهدف الى غرض أساسي هو حماية مصلحة العامل الذي يكون الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ولكي تتحقق هذه الحماية لا بد ان تكون قواعد هذا القانون ذات طبيعية أمرية، والا فإن اختلاف مركز المتعاقدين الاقتصادي سيجعل مثل هذه الحماية عديمة الجدوي، لأنه سيكون بمقدور صاحب العمل ان يفرض على العامل اتفاقاً مخالفاً لاحكام القانون، فتتلاشي بذلك هذه الحماية.

وتحقيقاً للهدف من اضافة الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل، بحماية مصلحة العامل، أوجبت قوانين العمل العربية الخليجية⁽¹⁰⁾ الالتزام باحكامها باعتبارها الحد الادني لحقوق العمال، ومن نصوص هذه القوانين يستفاد ان اي اتفاق يقرر للعامل حقوقاً ادني مما ورد في القانون، يعتبر

(10) السعودي(م6)، الكويتي(م93)، العراقي(م8)، القطري(م3)، الامارات (م7)، العماني (م3) ، البحريني (م153).
(11) انظر المواد المشار اليها في الهامش السابق والمادة (56) من القانون العماني.

مخالفاً لأحكامه حتي لو كان هذا الاتفاق سابقاً لنفاذ القانون، ووفقاً للقواعد العامة فان اي اتفاق يخالف قاعدة أمره يعتبر باطلاً.

الا ان حكم القواعد العامة القاضي ببطلان الاتفاق على ما يخالف القواعد الأمره له خصوصيته الخاصة في اطار قانون العمل، وتقوم هذه الخصوصية على انه اذا كان تقرير البطلان كجزء مدني في حالة الاتفاق على ما يخالف القواعد الأمره يهدف الى حماية العامل بان هذا الجزاء يفقد مبرراته حين تكون هذه المخالفة في مصلحة العامل، وعلى هذا اعتبرت قوانين العمل العربية الخليجية⁽¹¹⁾ صحيحاً متى انطوي على شروط افضل من تلك التي قررها القانون.

ثانياً : بطلان نزول العامل عن حقوقه:

يترتب على الصفة الأمره لقواعد قانون العمل ، بطلان نزول العامل عن حقوقه التي يقررها له هذا القانون في احوال معينة، ويتخذ هذا النزول عادة صورة الابرء حيث يبرىء العامل صاحب عمله من بعض دينه نظير الحصول على الباقي نظراً لعدم قدرته او رغبته في التقاضي، وقد يتخذ في النادر من الاحوال شكل صلح، حيث يكون هناك تنازل متبادل بين طرفي العقد، وقد نصت بعض القوانين العربية الخليجية، وهي السعودي (م2/6) والبحريني (م153) والعماني (م3) والعراقي (م9) والقطري(م3)⁽¹²⁾،

(11) انظر المواد المشار اليها في الهامش السابق والمادة (56) من القانون العماني.

(12) استثنى القانون الاخير من الحكم المذكور في المتن، أي ابراء أو اية مصلحة أكثر فائدة للعامل، وهذا النص لا يمكن تصوره عملياً، ذلك لأنه لا يمكن ان يقع الابرء أو المصالحة على نحو يحقق فائدة أيا كان نوعها للعامل.

صراحة ، على بطلان صورتي النزول ، بينما اغفل قانوناً كل من الامارات والكويت ايراد نص خاص بمعالجة هذا الموضوع⁽¹³⁾.

ويناقش فقه قانون العمل مسألتين تتعلقان ببطلان النزول هما النطاق الزمني لحظر النزول ، والحقوق التي يكون النزول عنها باطلاً⁽¹⁴⁾.

وبشأن المسألة الاولى يمكن ان نميز بين ثلاث مراحل زمنية قد يقع فيها النزول، فالأول قبل نشأة الحق، والثانية بعد نشأته مع كون علاقة العمل لا تزال قائمة، والثالثة بعد انتهاء علاقة العمل.

ويتفق الفقه على نزول العامة عن الحق قبل نشأته باطل لأنه لا يمكن الاتفاق على مخالفة قاعدة أمره⁽¹⁵⁾ وهذا ما قرره القوانين العربية الخليجية صراحة على النحو الذي ذكرناه في الفقرة السابقة، اما اذا كان نزول العامل لاحقاً لاكتساب الحق، فانه يفترض فيه ان يكون صحيحاً ، لانه ليس الا وجها من وجوه تصرف العامل بحقوقه، الا ان في هذا اغفلاً حقيقة ان مجرد اكتساب العامل الحق ، لا يعني ان يكون حراً في التصرف بسبب ظروف تبعيته لصاحب العمل، ما دامت علاقة العمل قائمة ولهذا فانه لا يمكن اعتبار العامل حراً في تنازله عن حقوقه ما دام عقد العمل لم ينته، وعليه فان الحماية القانونية للعامل يجب ان تظل قائمة

⁽¹³⁾ راجع الدكتور محمود جمال الدين زكي: قانون العمل الكويتي ص 52، حيث يستخلص من القواعد العامة حكم بطلان نزول العامل عن حقوقه.

⁽¹⁴⁾ راجع في تفصيل هذين الموضوعين: رسالتنا للدكتوراه، الحماية القانونية للأجر، مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة عين شمس، 1977، غير منشورة - الصفحات 421-426.

⁽¹⁵⁾ انظر مقالة كاميرلنك، نزول العامل، مجلة القانون الاجتماعي، ديسمبر 1960 ص 630، واسماعيل غانم: المرجع السابق ص 83.

مادام العامل بحاجة اليها، فيبطل كل نزول عن حق اثناء نفاذ عقد العمل⁽¹⁶⁾، الا ان جانباً آخر من الفقه يرى انه اذا كان الاصل ان التبعية تنتهي بانتهاء العقد فيسترد بذلك العامل حريته في التصرف، الا ان ذلك لا ينفي احتمال استمرار ضعف العامل وجهله بحقوقه ، بعد هذا التاريخ ولهذا فقد ذهب الى القول باعتبار النزول باطلاً حتي لو وقع بعد انتهاء العقد⁽¹⁷⁾ .

ولقد جاءت اغلب القوانين العربية الخليجية خالية من تحديد المدي الزمني الذي يعتبر النزول خلاله باطلاً باستثناء البحريني الذي حدد هذا المدي صراحة بفترة سريان العقد او خلال شهر من تاريخ انتهائه⁽¹⁸⁾ فاذا وقع النزول خارج هذا المدي الزمني كان صحيحاً قانوناً.

اما بقية القوانين فان ظاهر النص يوحي بوقوع النزول باطلاً مطلقاً من حيث المدي الزمني، سواء كان ذلك اثناء سريان العقد او بعد انتهائه⁽¹⁹⁾.

اما المسألة الثانية وهي تحديد الحقوق التي يحظر النزول عنها، فان الفقة مختلف فيها، وبرز اتجاهاته اثنان : الاول يري ان النزول يحلقة البطلان ايا كان مصدر الحقوق التي يقع عليها، اي سواء كان مصدرها الاتفاق او القانون، ويرد على هذا الرأي بأن النزول عن الحقوق التي لم يقرها القانون لا يمس النظام العام، ولا يتعارض مع قاعدة أمره حتي يقع باطلاً،

(16) ديران وفيقي: المرجع السابق ص 780، كاميرلنك: مقالته المشار اليها ص 631.

(17) كاميرلنك: مقالته ص 632.

(18) المادة 153 من القانون البحريني

(19) ومع ذلك، راجع رأينا التفصيلي في هذه المسألة في رسالتنا المشار اليها، حيث ذهبنا الى وجوب اعتبار فكرة النظام العام في هذه الحالة (فكرة معيارية مرنة)، تتمثل فيما اذا كان العامل في كل حالة على حدة، بحاجة الى حماية القانون ام لا.

اما الاتجاه الثاني، فيفرق بين الحقوق التي يكون مصدرها العقد، وتلك التي يكون مصدرها القانون، ويقصر البطان على النزول عن الحقوق الاخيرة، اما ما يقرره العقد زيادة عليها فيكون للعامل ان ينزل عنه دون ان يخلق البطان تصرفه هذا، وبهذا الاتجاه اخذت القوانين العربية الخليجية التي عالجت موضوع نزول العامل عن حقوقه، فقررت ان هذا النزول يقع باطلاً، اذا وقع على الحقوق التي اكتسب العامل الحق فيها بموجب القانون.

الفرع الثالث نطاق تطبيق القانون

تبين لنا في الفرع الاول من هذا الفصل ان قوانين العمل العربية الخليجية اجمعت على تعريف العامل على انه كل من يؤدي عملاً لحساب صاحب عمل مقابل اجر، ويكن اثناء ادائه العمل تحت توجيه واشراف الجهة التي تستخدمه، كما تبين لنا ايضاً ان اغلب هذه القوانين اتفقت على تعريف صاحب العمل على انه كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملاً او اكثر لقاء اجر ايا كان نوعه⁽²⁰⁾.
ويقتضي اعمال التعريفين ان تسري احكام قانون العمل على كل علاقة عمل ينطبق التعريفان على طرفيها، فيسري هذا القانون وفقاً لذلك على جميع العمال الذين يستخدمهم اصاب العمل دون استثناء .

الا ان السياسة التشريعية التي التزمتها القوانين العربية الخليجية لم تلتزم المبدأ المذكور فيما تقدم على اطلاقه، بل اوردت استثناءات حدثت بها من نطاق تطبيق القانون على نحو استبعد من دائرة سريانه بعض علاقات

(20) مع ملاحظة استقلال القانون الكويتي في منهجه في تعريف صاحب العمل على النحو الذي سبق بيانه.

العمل التي ينطبق التعريف القانوني لصاحب العمل والعامل على طرفيها، وذلك لاسباب واعتبارات مختلفة.

أولاً: استثناء الموظفين العموميين من احكام قانون العمل:

يعرف الفقه الموظف العام بأنه كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام.

ويخضع هؤلاء الموظفون، سواء كان مدنيين أو عسكريين في تنظيم شؤون خدمتهم الى قوانين خاصة، ولذلك تستبعدهم قوانين العمل صراحة من الخضوع لاحكامها ، وبهذا الاتجاه اخذت القوانين العربية الخليجية⁽²¹⁾.

والاصل ان يخضع الاستثناء الموظفون العموميون بالتعريف السابق، ايا كانت التسمية التي تطلق عليهم، اي سواء وصفوا بأنهم موظفون او مستخدمون أو عمال، ومقتضي ذلك ان يستثني المشرع العمال الذين يعملون في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام من الخضوع لقانون العمل، الا قوانين العمل العربية الخليجية اختلفت في هذه المسألة الى اتجاهين:

الأول: اخضع عمال الدولة والقطاع العام لاحكام قانون العمل، وقد اخذت بهذا الاتجاه كل من السعودية والعراق.

(21) الكويتي(م6)، القطري(م6)، الامارات(م3)، العماني(م1)، البحريني(م2)، العراقي(م6) ويستنتج هذا الحكم في هذا القانون استنتاجاً، حيث استبعد القانون في تعريف العامل الموظفين العموميين الذين تنظم أحوال خدمتهم ونقاعدهم قوانين خاصة.

الثاني : استثنى عمال الدولة والقطاع العام من الخضوع لقانون العمل، وقد اخذت بهذا الاتجاهين قوانين كل من قطر وعمان والامارات والبحرين والكويت⁽²²⁾.

وتبدو افضلية الاتجاه الثاني على الاتجاه الاول في ان علاقة الدولة بالعاملين معها، سواء اكانوا من الموظفين او العمال - علاقة تنظيمية وليست علاقة تعاقدية كما هو الحال في علاقة العامل بصاحب العمل في القطاع الخاص، وبالتالي فان وجود العامل في مركز تنظيمي يلقي عليه بعض الالتزامات كما يكسبه بعض الحقوق التي قد تكون غير معروفة في علاقة العامل بصاحب العمل في القطاع الخاص⁽²³⁾.

ثانياً : استثناءات من نطاق تطبيق القانون :

اقرت اغلب قوانين العمل العربية الخليجية، مبدأ استثناء بعض فئات العمال من الخضوع لاحكام قانون العمل، ولم يخرج عن هذا الاتجاه سوي قانون العمل العراقي الذي قرر في مادته السابعة ان تسري احكامه (على جميع العمال في الجمهورية العراقية ، الا فيما يرد به نص قانوني خاص).

⁽²²⁾ اخضعت الكويت عمال الدولة والقطاع العام لاحكام قانون خاص هو قانون العمل في القطاع الحكومي، واستثنى قانون العمل ايضاً في احكامه عمال الحكومة المتعاقدين وفقاً للأنظمة الخاصة باستخدام الهنود والباكستانيين ، ونص القانون البحريني على استثناء(موظفو ومستخدمو الحكومة والأشخاص المعنوية العامة الخاضعون لأنظمة الخدمة المدنية العسكرية).

⁽²³⁾ راجع في رأينا في حكم القانون العراقي، كتابنا: قانون العمل العراقي ص 53-54، وقد حاول المشرع العراقي ان يعالج بعض الجوانب السلبية للقاعدة العامة فيه، في هذا الخصوص، وذلك باصدار العديد من القرارات والتعديلات التي قرب بها مركز العامل الى المركز التنظيمي.

وتتمثل فئات العمال التي استثنتها قوانين العمل العربية الخليجية الاخرى من احكامه بما يلي :

1. افراد اسرة صاحب العمل:

وقد نصت على هذا الاستثناء قوانين كل من السعودية(م 1/3) وقطر (م6) والامارات (م3/3) وعمان (م2/1). وقد اشترطت قوانين كل من الامارات وعمان وقطر في هؤلاء ان يكونوا مقيمين مع صاحب العمل في مسكنه، وان يتولى اعالتهم فعلاً بصورة كاملة، في حين لم يتطرق القانون السعودي الى هذه الشروط، بل قصر الاستثناء على (العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى افراد اسرة صاحب العمل) فاكتفي بتوافر الرابطة الاسرية كشرط للاستثناء ، دون اي اعتبار للسكن والاعالة، شرط الا يعمل في المنشأة شخص لا يرتبط بصاحب العمل برابطة اسرية، فاذا تخلف هذا الشرط بوجود ولو شخص واحد من العاملين لا يرتبط بصاحب العمل برابطة اسرية خضع جميع افراد اسرة صاحب العمل في علاقتهم به لحكم القانون.

والمبرر الموضوعي الذي تعتمده التشريعات التي تستثني افراد اسرة صاحب العمل من الخضوع لاحكام القانون في علاقتهم بهم ، هو ان الرابطة الاسرية فيما توفره من روابط القربي تحقق الحماية المطلوبة للعاملين على نحو يجعل التدخل التشريعي في تنظيم علاقة العمل في هذه الحالة لا مبرر له.

2. خدم المنازل ومن في حكمهم:

أقرت استثناء هذه الفئة من العمال قوانين كل من البحرين (م2/2) وعمان (م1/) والامارات (م4/3) وقطر (م5/6) والكويت (م5/6) السعودية (م3/3) ، والسبب في هذا الاستثناء ان هؤلاء العمال يرتبطون بأصحاب العمل برابطة خاصة ترقى الى مستوي العلاقة الاسرية وتتصف بالطابع الشخصي البحت، ولهذا فان ترك مسألة تنظيمها للطرفين يكون اكثر توفيقاً من الناحية العملية من التنظيم القانوني.

3. الاشخاص العاملون في اعمال عارضة أو مؤقتة:

وقد قررت هذا الاستثناء قوانين كل من الكويت التي قرر قانونها استثناء العمال الذين يستخدمون في اعمال عرضية أو مؤقتة لا تستغرق اكثر من ستة شهور (م2/د) وقطر التي استتني قانونها الاشخاص المستخدمين في اعمال عارضة لمدة لا تقل عن اربعة اسابيع (م4/6) والامارات التي استتني قانونها العمال الذين يستخدمون في اعمال مؤقتة لا تستغرق اكثر من ستة أشهر ، (م3/2) وعمان التي استتني قانونها العمال الذين لا يدخل عملهم ضمن نطاق عمل او تجارة من يستخدمهم (م2) دون ان يحدد مدة قصوى لعملهم، مما يعني انه يستثنى من احكامه مهما كان مدة العمل.

وفي تقديرنا ان نص القانون البحريني هو الأكثر توفيقاً من بين نصوص القوانين العربية الخليجية التي عالجت هذا الموضوع، فهو قد تضمن اولاً وضع معيار موضوعي لبيان متى يعتبر العمل

عرضياً ووضع ثانياً حداً زمنياً أقصى للعمل العرضي يبدو أكثر قبولاً من الحدود التي وضعتها القوانين الأخرى.

4. العمال العاملون في منشآت صغيرة:

استثنت بعض القوانين العربية الخليجية العمال الذين يعملون في منشآت صغيرة لا تستخدم سوى عدد محدود من العمال من أحكام قانون العمل، فقد نصت على هذا الاستثناء قوانين كل من الإمارات (م/6/3) وعمان (م/2)⁽²⁴⁾ والكويت (م/6/6)، مع ملاحظة أن هذا القانون قد اشترط في هذه المنشآت ألا تدار بالآلات ميكانيكية فإذا تخلف هذا الشرط خضع عمال المنشأة لقانون العمل، حتى لو قل عددهم عن الخمسة.

5. عمال الزراعة:

استثنت قوانين كل من الإمارات والبحرين والسعودية الأشخاص الذين يشتغلون في الأعمال الزراعية من الخضوع لأحكام قانون العمل باستثناء:

1. العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.
2. العمال الذين يقومون بصفة مؤقتة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

(24) ينص هذا القانون على هذا الاستثناء بطريقة خاصة، حيث استثنى- العمال العاملين في الحرف البسيطة- وبالرجوع إلى تعريف الحرف البسيطة في المادة (16/1) نجد أن المقصود بهذه الحرف هي كل صناعة أو مهنة أو تجارة، لا يكون لدى صاحبها أكثر من خمسة عمال ماعدا أفراد أسرته المقيمين معه.

3. العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .
وانفرد القانون البحريني باضافة المؤسسات الزراعية التي تقوم بتسويق منتجاتها وايضاً العمال الذين يشتغلون بادارة او حراسة الاعمال الزراعية.

6. عمال البحر:

وقد استثناهم قانونا البحرين والكويت من الخضوع لاحكامهما ، نظراً للطبيعة المتميزة للعمل في البحر التي تقضي افراده باحكام خاصة.

7. استثنى القانون العماني من احكامه من اطلق عليهم تسمية العمال الخارجيين ، وبالرجوع الى تعريف العامل الخارجي من المادة (14/1) نجد انه يقصد به (كل عامل تعطي له الاشياء او المواد لتنظيفها او غسلها او تغييرها او زخرفتها او اكمالها او اصلاحها او تجهيزها للبيع في منزله ، او اي مكان اخر بدون رقابة من صاحب العمل ، الذي اعطي له تلك الاشياء او المواد).
والعامل الخارجي بهذا التعريف ليس -اصلاً- خاضعاً لقانون العمل، لأنه لا ينطبق عليه تعريف العامل الذي اعتمده القانون العماني ذاته، حيث لا يتوافر في العلاقة بينه وبين صاحب عمله عنصر التبعية ، ولهذا فلا نجد مبرراً لايراد هذا الاستثناء.

ثالثاً: تقييم منهج القوانين العربية الخليجية في تحديد نطاق تطبيق القانون:

يتبين من العرض السابق ان القوانين العربية الخليجية اختلفت في معالجة تحديد نطاق تطبيقها بين اتجاهات ثلاثة:-

اولها: لم يورد اي استثناء من الخضوع لاحكامه.

ثانيها: توسع في ايراد الاستثناءات

ثالثها: اختار منهاجاً وسطاً فاستثني فئات محددة من نطاق تطبيق احكامه ولعل الاتجاه الاول غير عملي اذ يصعب تطبيق احكام قانون معين على وجه مطلق خاصة اذا كان هذا القانون يشمل عدة فئات كقانون العمل اذ ان بعض الفئات يصعب تطبيق احكام قانون العمل عليها لاعتبارات مختلفة⁽²⁵⁾. والاتجاه الثاني يضيق من دائرة الحماية التي يحققها قانون العمل للعمال، فيخرج فئات من نطاقه لا نجد مبرراً لاجراجها، ولهذا فاننا نختار بين هذه الاتجاهات منهاجاً وسطاً بأن تستثني الفئات التالية وحدها من احكام قانون العمل:

1. خدم المنازل ومن في حكمهم.
2. افراد اسرة صاحب العمل.
3. عمال البحر ، شرط ان ينظم عملهم قانون خاص.

(25) انظر في تقديرنا لمنهج المشرع العراقي ، كتابنا المشار اليه سابقاً ص 59..

الفصل الثاني تنظيم الاستخدام

اولت قوانين العمل العربية الخليجية اهتماماً ملحوظاً لتنظيم استخدام العمال الوطنيين والاجانب ، وسنتولى دراسة احكامها في هذا الشأن في فرعين، نخصص الاول لدراسة تنظيم استخدام العمال الوطنيين ، والثاني لتنظيم استخدام العمال الاجانب.

الفرع الأول تنظيم استخدام العمال الوطنيين

أولاً: مكاتب الاستخدام:

حظي تنظيم الوساطة في ابرام عقد العمل ، باهتمام دولي منذ وقت مبكر، بعد قيام منظمة العمل الدولية، بهدف حماية العمال طالبي العمل من استغلال حاجتهم الى العمل لغرض كسب معيشتهم ، من قبل الوسطاء الذين كانوا يتقلون كاهل هؤلاء بما يتقاضونه منهم من اجور تستنزف جانباً من دخلهم، وقد اتخذ الجهد الدولي في هذا الميدان الذي تمثل في العديد من التوصيات والاتفاقيات التي اقرها مؤتمر العمل الدولي شكل مسعي الى الغاء الوساطه بأجر ، وانشاء مكاتب تتولى عملية الوساطة ، دون ان تهدف الى الربح.

وقد اقرت الاتفاقية الدولية رقم (96) التي اقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في يونيو /حزيران 1949 مبدأ الالغاء التدريجي لمكاتب الاستخدام بأجر التي تدار بهدف الربح، الا انها اشترطت الا يجرى الغاء هذه المكاتب ، الا بعد انشاء ادارة عامة للاستخدام، كما اوجبت هذه الاتفاقية ان توضع الاستخدام بأجر التي تدار بقصد الربح طيلة الفترة التي تسبق الغاءها ، تحت اشراف السلطة المختصة ، والا تحصل رسوماً أو نفقات الا في الحدود التي تضعها بشكل تعريفه تقدمها للسلطة وتعتمدها، أو التي تحددها هذه السلطة ابتداء، على ان يستهدف هذا الاشراف، (ازالة جميع مساويء مكاتب الاستخدام بأجر التي تدار بقصد الربح).

وقد التزمت القوانين العربية الخليجية أهم احكام المستويات الدولية بشأن تنظيم استخدام العمال الوطنيين عن طريق مكاتب تتولى الوساطة في ابرام عقد العمل ، فقد قضت جميع قوانين العمل العربية الخليجية بأن تتولى ادارة العمل فيها ، عن طريق مكاتب متخصصة، مهمة الوساطة في ابراهم عقد العمل ، وان تقدم خدماتها لطرفي علاقة العمل دون مقابل⁽¹⁾.

الا ان هذه القوانين اختلفت في مسألة جواز قيام مكاتب خاصة بمهمة الوساطة في ابرام عقد العمل، فقرر بعضها حظر انشاء مثل هذه المكاتب ، متي كانت تسعى الى الربح⁽²⁾ 0

⁽¹⁾المادة(8)كويتي،المادة(11)عماني،المادة(8)بحريني،المادة(11)قطري،المادة(11)امارات،المادة(39)سعودي،المادة(170)وما بعدها من القانون العراقي.
⁽²⁾ المادة (14) بحريني.

واستثني القانون الكويتي من هذا الحظر (الجمعيات الخيرية والنقابات) بشرط حصولها على تصريح، وان تقدم خدماتها بالمجان⁽³⁾ 0 بينما اجاز البعض من القوانين العربية الخليجية انشاء مكاتب اهلية للاستخدام بأجر بقصد الربح ، الا انها قيدت ذلك بقيود ، فالقانون السعودي وقانون دولة الامارات العربية المتحدة، اللذان اجازا ذلك، قصرنا انشاء مثل هذه المكاتب على الحالات التي لا يوجد بها مكتب للتوظيف للوزارة او لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة⁽⁴⁾ والتزم هذان القانونان احكام الاتفاقيات الدولية بشأن حصول هذه المكاتب على ترخيص، وان تحصل على اجر الوساطة وفقاً لما تقرر او تصادق عليه وزارة العمل.

ومن نصوص هذين القانونين يتضح لنا ان وجود مكاتب الاستخدام الاهلية مؤقت، لأن وجودها يقتصر على المناطق التي لا يوجد فيها مكتب عام يتولى الوساطة في ابرام عقد العمل، ومعني ذلك انه متي انشيء مثل هذا المكتب يصبح وجود المكاتب الاهلية في المنطقة مخالفاً للقانون، مما يقتضي الغاء تراخيصها.

ثانياً: توريد العمال:

قد تتخذ الوساطة في ابرام عقد العمل صورة عقد مقاوله، يلتزم المقاول بمقتضاه بتوريد عدد من العمال لصاحب عمل معين، فعمل المقاول في مقاوله توريد العمال يقتصر على تقديم هؤلاء العمال لصاحب العمل الذي يتعاقد معهم ويشرف عليهم، وتنتهي مهمة مقاول التوريد عند

⁽³⁾ المادة(11) كويتي، ولم يكن هذا القانون بحاجة الى هذا الاستثناء لأن هذه الجمعيات والنقابات بتقديمها خدماتها بالمجان لا تسعى الى الربح، ولهذا فنشاطها لا يتعارض مع حظر انشاء مكاتب استخدام بأجر بقصد الربح
⁽⁴⁾ المادة (40) سعودي، المادة (17) امارات.

هذا الحد، فلا تكون له صلة بالعمال، ولا يلتزم بالاشراف عليهم خلال قيامهم بالعمل لحساب صاحب العمل.

ونظراً لأن مقاولي توريد العمال يعمدون غالباً الى استغلال حاجة العمال المتعطلين ويتقاضون منهم مبالغ باهضة مقابل التوسط بينهم وبين اصحاب العمل، ونظراً للآثار الاجتماعية التي تترتب على عملية التوريد، خاصة اذا كان العمال المهاجرين من بلد الى اخر، لهذا لقي موضوع توريد العمال اهتماماً دولياً لمعالجة الآثار السلبية الناشئة عنه ، فصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات بشأنه عن مؤتمر العمل الدولي، نذكر منها على وجه الخصوص الاتفاقية رقم (50) التي اقرها المؤتمر في دورته العشرين في يونيو /حزيران 1936 ، بشأن تنظيم بعض الطرق الخاصة بتوريد العمال ، والاتفاقية رقم (66) التي اقرها المؤتمر في دورته الخامسة والعشرين في يونيو /حزيران 1939، بشأن توريد وتعيين وشروط العمل للعمال المهاجرين.

وقد اختلفت قوانين العمل العربية الخليجية في معالجتها لموضوع الوساطة في ابرام عقد العمل التي تتخذ شكل عقد توريد عمال، فالقانون العراقي اغفل معالجة هذه المسألة تماماً، اكتفاء بالاحكام العامة التي وضعتها لتنظيم تشغيل العمال، التي لا تسمح بالوساطة في عقد العمل لغير الدولة.

كما خلا القانون القطري من معالجة صريحة لهذا الموضوع، في حين نص القانون الكويتي صراحة في المادة (11) منه على حظر انشاء مكاتب اهلية تتولى توريد العمال بقصد الربح، وكذلك فعل القانون البحريني في نص المادة (14) منه.

اما قوانين العمل العربية الخليجية الاخرى فقد اجازت الوساطة في عقد العمل من قبل موردي العمال⁽⁵⁾ ، وقد اوجبت هذه القوانين ان يكون المورد مرخصاً وان يعمل تحت اشراف الدولة. وقضي بعضها بوجود الا يتقاضى المورد من العامل اية مبالغ لقاء تشغيله⁽⁶⁾ في حين اجاز بعضها الاخر تقاضي المورد مقابلاً من العامل، وفقاً لما تعتمده او تقرره وزارة العمل⁽⁷⁾.

وبهذا التزمت القوانين العربية الخليجية الاربعة احكام الاتفاقيات الدولية ، وجاءت معالجتها لهذا الموضوع في تقديرنا استجابة للواقع الخاص للدول العربية الخليجية باعتبارها دولاً مستوردة للعمالة، مما يقتضي ان تتولى قوانينها معالجة موضوع توريد العمال ، معالجة تفصيلية ودقيقة.

الفرع الثاني استخدام الاجانب

العمل - كفاعدة عامة - حق لمواطني الدولة - ولذلك يسعى تشريعها الى ضمان فرصة الحصول عليه لكل مواطن قادر على ادائه، ويقتضي ذلك - عندما تكون فرص العمل في الدولة محدودة، ان تضمن الدولة عدم منافسة الاجانب للوطنيين في الحصول على العمل، بينما تضطر الى اتخاذ موقف مختلف متى كانت فرص العمل فيها اكثر مما يتوفر لديها من

(5) العماني (م 18)، البحرينى (م 15) ، الامارات (م 18)، السعودى (م 40).

(6) المادة (15) بحرينى، المادة (18) عماني.

(7) المادة (18) امارات، المادة (41) سعودي.

القوي العاملة، فيقتضي ذلك ان تتيح للجانب ان يحصلوا على فرصة على ارضها ، دون ان يعني ذلك بأي شكل من الاشكال عدم احاطة ذلك بقيود تهدف الى ضمان الامن السياسي والاجتماعي للدولة، الذي قد يتأثر بسبب وجود العمالة الاجنبية على ارضها.

ولهذا فان الدولة في كلتا الحالتين تعالج في قوانينها موضوع اشتغال الاجانب لديها، وتضع حداً لهذا الاشتغال شروطاً وقيوداً، تهدف منها تحقيق غايات محددة. وقد عالجت جميع القوانين العربية الخليجية موضوع استخدام الاجانب، واتفقت في ذلك على الكثير من المبادئ واختلفت في القليل منها.

1. اعتبرت جميع قوانين العمل العربية الخليجية العمل حقاً لمواطنيها ولهذا فقد اعطتهم الاولوية في الحصول على فرص عمل، بحيث يتقدمون على غيرهم من العمال الاجانب⁽⁸⁾.

2. ان قوانين العمل في بعض الدول العربية الخليجية قررت للعامل العربي من غير حاملي جنسية الدولة، حقاً في العمل فيها، ووضعت في هذا الشأن في المرتبة الثانية بعد العامل المواطن، فأعطته الافضلية في هذا الشأن على الاجنبي، غير العربي، وان كانت قد قيدت اشتغاله بضرورة الحصول على رخصة عمل ، شأنه في ذلك شأن العامل الأجنبي⁽⁹⁾.

(8) المادة(10)كويتي،المادة(10) قطري،(المادة3/4)من نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم 30 لسنة 1973، المادة (48)سعودي،المادة(14)امارات،المادة(4/19) عماني ، ويستفاد هذا الحكم من مفهوم المخالفة للمادة(2/6)بحريني.
(9) المادة(12) قطري، المادة (10) امارات، المادة (10) كويتي.

ويتميز القانون العراقي في هذا الشأن بموقف خاص، حيث يقرر مساواة المواطن العربي بالمواطن العراقي في الحق في العمل⁽¹⁰⁾ ويتيح له ان يحصل على فرصة عمل وفقاً لتاريخ قيده في مكاتب العمل، متقدماً على العراقيين الذين يلونه في التسلسل، كما انه لا يقيد اشتغاله بالحصول على رخصة عمل.

3. ان جميع قوانين العمل العربية الخليجية قد قيدت عمل الاجانب بوجود الحصول على ترخيص مسبق قبل مزاولته العمل، وقد اشترطت لمنح هذا الترخيص جملة شروط اهمها:

1. ان يكون دخوله الى البلاد بصورة مشروعة.
2. ان يكون من ذوي الكفاءات المهنية التي لا تتوفر بين مواطني الدولة.
3. الا يكون في دخوله الى الدول محذور امني او اخلاقي او صحي.
4. ان يكون متعاقداً مع صاحب عمل مواطن او غير مواطن مصرح له بالعمل او الاستثمار في الدولة⁽¹¹⁾.

(10) المادة (5) من قانون العمل العراقي.
(11) راجع في هذه الشروط: المادة (4) بحريني، المادة (4) كويتي، المادة (13) امارات، المادة (19) عماني، المادة (49) سعودي، المادة (13) قطري، المادة (4) من نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهنة في العراق رقم 30 لسنة 1973 .

الفصل الثالث التدريب المهني والتلمذة المهنية

يستلزم أداة العمل في الغالب ان يمتلك العامل درجة من المهارة الفنية، تختلف في الكم والنوع من عمل الى آخر ، الا ان الملاحظ ما يحتاجه العامل من هذه المهارة يزيد يوماً بعد يوم بسبب تعقد اساليب وطرق العمل، نتيجة التقدم التكنولوجي والفني، الأمر الذي لم تعد معه القدرات البدنية وحدها كافية لأداء العمل، ولهذا فان التدريب على اكتساب هذه المهارة اضحي ضرورة لازمة⁽¹⁾. وترتب على ذلك ان تدخل المشرعين في تنظيم احكامه اضحي هو الآخر ضرورة لازمة.

ولقد استجابت القوانين العربية الخليجية لهذا التطور ، فتضمنت باستثناء الكويتي والقطري، احكاماً خاصة بالتدريب المهني⁽²⁾.

والصورة التقليدية التي يتخذها التدريب المهني هي ان يلتحق المتدرب بمنشأة صاحب العمل الذي يتولى تدريبه فترة من الزمن ، يكتسب خلالها المهارة المطلوبة، ورغم ان المتدرب يعمل تحت اشراف صاحب العمل ورقابته المباشرة، لكن ذلك لا يجعل من عقد التدريب عقد عمل، ولهذا فان

(1) يجب الا يفسر قولنا هذا على ان المقصود به هو ان عقد التدريب حديث عرف في ظل التكنولوجيا الحديثة، فهذا العقد قد عرف في مراحل اسبق، حيث كان ينصرف الى تعليم المتدربين الحرف اليدوية التي تحتاج الى درجة من المهارة، الا ان أهمية التدريب تضاعفت بسبب التقدم التكنولوجي كثيراً جداً.

(2) الفصل الخامس عشر من القانون العراقي/المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني، الفصل الثاني من قانون دولة الامارات/عقد التدريب المهني، الباب الثالث من القانون العماني/التدريب المهني، الفصل الثالث /ثالثاً من نظام العمل والعمال السعودي/عقود التدرج، الباب الخامس من القانون البحريني/في التلمذة المهنية ، والباب السادس منه/في التدريب المهني، وكذلك القرار الوزاري رقم 2 لسنة 1982م، بشأن تنظيم بعض الأوضاع الخاصة بالتلمذة المهنية في منشآت القطاع الأهلي.

المتدرب كقاعدة عامة، لا يخضع للاحكام الواردة في قانون العمل المنظمة لعقد العمل، وان كان هذا لا يمنع من ان يقرر المشرع تطبيق بعض احكام قانون العمل على العامل المتدرب.

وقد لوحظ ان تعليم المهن عن طريق عقود التدريب ينطوي على مساوئ كثيرة، اذ يستغل اصحاب العمل العمال المتدربين، فيطيلون فترات التدريب ولا يقدمون لهم القدر الكافي من المعرفة والخبرة، ولهذا فان القوانين المعاصرة لا تكتفى بتنظيم علاقة المتدربين بمدرّبيهم، بل تخضع عملية التدريب هذه بشكل او بآخر لاشراف الدولة ، هذا الاشراف الذي لا يستهدف حماية العامل فقط، بل ايضاً توجيه عملية التدريب وفقاً للمصلحة العليا للدولة، وتبعاً لحاجتها الى الكوادر والأطر الفنية.

أولاً: الزام اصحاب العمل بتدريب العمال:

سعيًا الى توفير الفرصة الكافية لتدريب العمال على اكتساب المهارة المطلوبة في قطاعات معينة وفقاً لاحتياجات الدولة، اجمعت قوانين العمل العربية الخليجية الخمسة التي عالجت موضوع التدريب المهني على اقرار مبدأ جواز الزام أصحاب العمل في حالات وشروط معينة بتدريب عدد من العمال لديهم، او الزامهم بانشاء مراكز تدريب مهني، فرادي او متعاونين مع بعضهم، وان يتولوا تدريب المتدربين وفقاً للشروط والايوضاع والمدد التي يقرها وزير العمل⁽³⁾.

(3) المادة(52) من قانون دولة الامارات، المادة (67) سعودي، المادتان (34و35) بحريني، المادة (22) عماني، المادة(186) عراقي.

ثانياً: عقد التدريب:

يقصد بعقد التدريب، اتفاق يتولي بموجبه صاحب العمل تعليم شخص مهنة او حرفة معينة، وتطلق على هذا العقد تسميات مختلفة، اضافة الى تسميته بعقد التدريب ، منها عقد تعليم المهنة، وعقد التمرين.

وقد اختلفت تسميته ايضاً في القوانين العربية الخليجية، فأطلق عليه قانونا العراق والامارات العربية المتحدة تسمية عقد التدريب⁽⁴⁾ وسماه قانون البحرين عقد التلمذة المهنية⁽⁵⁾، بينما اطلق عليه نظام العمل والعمال السعودي تسمية عقد التدرج⁽⁶⁾.

⁽⁴⁾ المادة (184) عراقي، المادة (42) امارات.

⁽⁵⁾ المادة (27) من القانون البحريني، ويلاحظ على هذا القانون انه قد عالج موضوع التدريب المهني معالجة خاصة، فقصر مصطلح المهنية على الشخص الذي لم يتجاوز عمره ثمانية عشر عاماً ويتعاقد مع منشأة للعمل لديها بقصد تعلم مهنة أو صناعة. المادة 26- ونظم هذه العلاقة بعقد التلمذة المهنية، اما التدريب المهني فقد عرفه في - المادة 32- على انه: الوسائل والبرامج العملية والنظرية التي تهىء للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم بقصد الارتقاء بمستوى الكفاية الانتاجية لهم، أو لتوفير امكانيات اعدادهم لمهنة معينة أو تحولهم من مهنة الى اخرى، ويتم هذا التدريب اما داخل المنشآت او في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض ولم يتضمن القانون احكاماً خاصة بعقد التدريب المهني وفقاً لهذا المفهوم بل اكتفى ببيان بعض آثار هذا العقد في - المادتين 36-37- منه على النحو الذي سنشير اليه فيما بعد.

⁽⁶⁾ المادة (56) من القانون السعودي، وقد عرفته على انه العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل ان يستخدم عاملاً شاباً، ليعلمه بصورة اصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت اشراف صاحب العمل.

وقد اقتبس القانون السعودي تسمية العقد بعقد التدرج من قانون العمل المصري السوري الموحد، وسبب تسمية العقد هكذا، مرده الى ان العامل يتدرج في مراتب المهنة، كما يتدرج في مقدار الحقوق التي تنشأ له في مواجهة مدربه. والملاحظ على هذا النص انه استخدم مصطلحاً في التعريف بالعقد ، ليس له معنى محدد، هو العامل الشاب) اذ لم يرد لمصطلح (الشاب) تعريف في القانون، فقد اقتصر التعاريف الواردة فيه على البالغ والمراهق والحدث. على اننا لا نرى مبرراً اطلاقاً لا يراد مثل هذا الوصف للمتدرج، فيجب ان يتاح التدريب للشخص في كل الاعمار.

1. ابرام عقد التدريب⁽⁷⁾:

اشترطت بعض القوانين العربية الخليجية التي تناولت احكام ابرام عقد التدريب شروطاً معينة في هذا العقد، نوجزها فيما يلي :

أ. تحديد سن العامل المتدرب:

لم يشترط اي من القوانين العربية الخليجية، وجوب بلوغ المتدرب سناً معينة، سوى قانون دولة الامارات الذي قضى بوجوب ان يكون المتدرب قد اتم الثانية عشرة من عمرة على الأقل⁽⁸⁾، بينما يفيد قانون دولة البحرين صراحة انه يمكن ان تقل سن المتدرب عن ذلك، اذ انه يعرف التلميذ المهني بأنه (كل شخص لم يتجاوز الثامنة عشرة)⁽⁹⁾ دون تحديد حد ادنى لهذه السن، كما يستفاد نفس الحكم في القانون السعودي الذي قضى بوجوب توقيع العقد من قبل ولي المتدرب او وصيه اذا كانت سنه تقل عن السادسة عشرة⁽¹⁰⁾، اما القوانين الاخرى التي أغفلت معالجة موضوع ابرام عقد التدريب فيها، فيجوز ان

(7) لم يتضمن قانونا العراق وعمان أية احكام خاصة بشأن ابرام عقد التدريب، ولهذا فإن هذا العقد يخضع فيها لاحكام القواعد العامة، في ابرام العقود، مع ملاحظة حكم المادة 926 من القانون المدني العراقي بشأن عقد تعليم المهنة وهذا نصها:

المادة 926 من القانون المدني:

- 1- عقد تعليم المهنة هو ان يتعهد رب مؤسسة صناعية او تجارية او زراعية او صانع بأن يخرج او يعمل على تخريج شخص في مهنة مقابل التزام هذا الشخص بنفسه او وليه بأن يشتغل لحساب رب العمل على شروط ولمدة متفق عليها.
- 2- وتخضع شروط صحة العقد وأحكامه لعادات المهنة والعرف الجاري فيها، كما تسري النصوص القانونية لعقد العمل على عقد تعليم المهنة بالقدر الذي لا يتعارض مع غرض المهنة.

(8) المادة (42) من قانون دولة الامارات.

(9) المادة (26) بحريني.

(10) المادة (59) من نظام العمل والعمال السعودي.

يكون المتدرب في اية سن، ما دام القانون لم يحدد صراحة سناً معينة⁽¹¹⁾.

ب. سن صاحب العمل الذي يتولى التدريب ومواصفاته:

اشترط نظام العمل والعمال السعودي في صاحب العمل الذي يتولى التدريب ان يكون قد بلغ الحادية والعشرين من العمر، كما اشترط هذا القانون في صاحب العمل ان يكون حسن السمعة، وحائزاً هو أو من يقوم بالتدريب على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة التي يراد التدرج فيها⁽¹²⁾ بينما اكتفي قانون دولة الامارات باشتراط ان يكون من يقوم بالتدريب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة او الحرفة المراد التدريب فيها⁽¹³⁾.

ج. ضرورة موافقة ولي امر المتدرب على عقد التدريب:

فقانون دولة الامارات يشترط ذلك، اذا كان المتدرب حدثاً لم يكمل السن القانونية⁽¹⁴⁾، بينما يشترط القانون السعودي هذا الشرط اذا كانت سن المتدرب تقل عن السادسة عشرة⁽¹⁵⁾.

(11) لا بد هنا من ايراد ملاحظة خاصة بقانون العمل العراقي الذي حظر دخول الاحداث الذين لم يكملوا الخامسة عشرة من العمر الى امكنة العمل- المادة 86/ب - فمتى كان التدريب يجري في مكان العمل، يكون محظوراً على الحدث الذي لا يتحقق فيه هذا الشرط الدخول اليه.

(12) المادة (57) سعودي.

(13) المادة (42) امارات.

(14) المادة (43) من قانون دولة الامارات.

(15) المادة (59) سعودي.

د. استيفاء العقد الشكلية المطلوبة.

فقد اشترطت بعض القوانين العربية الخليجية ان يكتب العقد بثلاث نسخ، يحتفظ كل طرف بنسخة، وتودع الثالثة لدي مكتب العمل المختص⁽¹⁶⁾ ويترتب على تخلف شرط الشكل بطلان العقد⁽¹⁷⁾.

اما القوانين التي لم تقرر هذا الشرط، فان العقد فيها يكون رضائياً، لأن الشكلية لا تتقرر الا بحكم القانون.

2. اثار عقد التدريب:

ينشئ عقد التدريب التزامات على عاتق كل من المدرب والمتدرب.

أ. ينشئ العقد على عاتق المدرب التزامين اساسيين هما:

الأول: ان يعلم المتدرب المهنة او الحرفة المتفق عليها، وقد اشار الى هذا الالتزام صراحة قانونا السعودية(م64) والامارات (م46).

الثاني: ان يدفع أجراً، وفقاً لما هو متفق عليه، وطبقاً لما يحدده القانون، فقوانين السعودية والامارات والبحرين⁽¹⁸⁾ قضت بأن يتولى العقد تحديد مقدار الاجر الذي يستحقه المتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب عن الحد الأدنى للاجور، وقضي القانون

(16) المادة (59) سعودي، المادة (27) بحريني، المادتان(42-44) امارات.
(17) وقد عبر قانون دولة الامارات عن ذلك صراحة م42- رغم ان هذا الحكم يستفاد من القواعد العامة.

(18) المادة (58) سعودي، المادة(48) امارات، المادة(27) بحريني، مع ملاحظة ان هذا النص خاص في القانون البحريني بعقد التلمذة المهنية، اما المتدرب فيدفع له اجره كاملاً خلال مدة التدريب (م36).

العراقي⁽¹⁹⁾، بوجوب الا يقل اجر العامل المتدرب عن ثلثي الحد الادني للاجور، وان يبلغ أجره مستوى الحد الادني حينما ينهي فترة التدريب.

ب. ينشئ العقد التزامات على المتدرب هي:

الأول : وجوب الحضور الى مكان التدريب لتلقيه من مدربة، وأن يلتزم بالاوامر والتعليمات الصادرة اليه منه، ولم ترد اشارة الى هذا الالتزام الا في القانون السعودي⁽²⁰⁾.

3. الثاني : ان يعمل المتدرب بعد انتهاء مدة التدريب لدى الجهة التي تولت تدريبه، وقد قررت هذا الحكم قوانين كل من الامارات الذي حدد مدة العمل بما لا يزيد عن ضعف مدة التدريب⁽²¹⁾ والبحرين الذي ترك تحديد هذه المدة لقرار وزير العمل⁽²²⁾ وعمان الذي لم يحدد مدة قصوى لذلك، بل قرر ان العامل يعين لدى صاحب العمل الذي ساهم في التدريب، وتحسب فترة التدريب ضمن فترة الاستخدام العادية⁽²³⁾ اما القانون السعودي فقد اعطي لكل من المدرب والمتدرب ان يتفقا على انشاء عمل بينهما بعد انتهاء التدريب⁽²⁴⁾.

(19) المادة (60/ب) من القانون العراقي.

(20) المادة (65) سعودي.

(21) المادة (47) امارات

(22) المادة (37) بحريني

(23) المادة (23) عماني.

(24) المادة (69) سعودي.

الفصل الرابع عقد العمل - انعقاده - انتهاءه

تنشأ علاقة العمل - كقاعدة عامة - عن عقد يبرم بين العامل وصاحب العمل، تتقرر فيه التزاماتها الأساسية، وعلى وجه الخصوص التزام العامل بأن يقوم بعمل معين لحساب صاحب العمل، والتزام الأخير بأن يدفع للأول اجراً في مقابل ذلك⁽¹⁾.

4. وفكرة اعتبار عقد العمل مصدراً لعلاقة العمل هي الفكرة السائدة في كل القوانين العربية الخليجية⁽²⁾، وقد أوردت أغلبها تعريفات لعقد العمل⁽³⁾، ومنها يستخلص أن عقد العمل هو اتفاق يتعهد بموجبه العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه في مقابل أجر. وهذا التعريف يمكن تحليله إلى ثلاثة عناصر أساسية:
1. قيام العامل بأداء عمل لحساب صاحب العمل.
 2. قيام صاحب العمل بدفع أجر إلى العامل في مقابل العمل.

(1) تجدر الإشارة هنا إلى أن هناك رأياً في الفقه القانوني ينكر التصور المشار إليه في المتن، ويذهب إلى أن علاقة العمل تنشأ عن عمل شرطي، حيث إن إرادة العامل وصاحب العمل لا تنشأ عن عقد وإنما تنضم إلى نظام قانوني قائم، انظر في هذه الفكرة ومناقشتها استاذنا الدكتور محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط3، القاهرة 1976، ص ب25.

(2) انظر المادة (38) وما بعدها من قانون العمل البحريني، المادة (70) وما بعدها من نظام العمل والعمال السعودي، المادة (26) وما بعدها من القانون العماني، المادة (15) وما بعدها من القانون القطري، المادة (12) وما بعدها من قانون العمل في القطاع الاهلي الكويتي، المادة (13) وما بعدها من القانون العراقي، المادة (35) وما بعدها من قانون دولة الامارات.

(3) باستثناء القانون الكويتي، حيث لم يورد المشرع فيه تعريفاً لعقد العمل، وإن كان بالإمكان استخلاص هذا التعريف من التعريفين اللذين أوردهما لطرفي العقد، انظر: محمود جمال الدين زكي: قانون العمل الكويتي ص 59.

3. أداء العامل العمل تحت اشراف أو إدارة صاحب العمل.

ان هذه العناصر الثلاثة: العمل والاجر والتبعية، هي العناصر القانونية لعلاقة العمل التي تخضع لعلاقة أحكام قوانين العمل، وقد سبق بيان المقصود بها في الفصل الأول من هذا الباب عند دراستنا تعريف العامل وصاحب العمل.

ان دراستنا لعقد العمل بمفهومه المتقدم، ستتوزع على فرعين نخصص الأول لانعقاد العقد والثاني لانتهائه.

الفرع الاول انعقاد عقد العمل

أولاً : عقد العمل من العقود الرضائية:

تتفق قوانين العمل العربية الخليجية على اعتبار عقد العمل من العقود الرضائية، ولهذا فان هذا العقد ينعقد بتراضي طرفيه على أحكامه، دون حاجة الى اتباع - شكل خاص - في هذا التراضي.

غير أنه من ناحية أخرى، نجد أن هذه القوانين تتضمن نصوصا تقضي بكتابة عقد العمل، الا ان هذه الكتابة ليست شرطا لانعقاد العمل وان كانت مشترطة لاثباته في بعض هذه القوانين، وذلك على التفصيل التالي:

1. أجاز قانونا العمل الكويت والامارات العربية المتحدة (4)، لكل من طرفي عقد العمل اثباته بكل طرق الاثبات، أي دون اشتراطات الاثبات بالكتابة أو ما يقوم مقامها من اقرار أو يمين، بل يجوز الاثبات بالقرائن وشهادة الشهود حتى لو تجاوزت قيمة العقد نصاب الشهادة وفقاً للقواعد العامة في الاثبات (5).

أما في حالة وجود عقد مكتوب، فانه بالاستناد إلى القاعدة العامة التي تقضي بعدم جواز اثبات عكس الكتابة أو ما يجاوزها الا بالكتابة لا يكون بمقدور الطرف الذي يريد أن يثبت الاتفاق على شرط لم يدرج في العقد، أو شرط يقضي بعكس ما هو ثابت في العقد المكتوب أو يجاوزه الا بالكتابة أو ما يقوم مقامها.

2. فرقت قوانين كل من العراق والسعودية والبحرين وعمان (6) في الاثبات بين صاحب العمل والعامل، فبعد أن اشترطت هذه القوانين كتابة العقد، أجازت للعامل وحده، في حالة عدم وجود عقد مكتوب اثبات هذا العقد، وجميع الحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الاثبات، في حين لم تجز لصاحب العمل اثبات العقد الا بالكتابة أو ما يقوم مقامها.

(4) المادة (12) كويتي، المادة (35) امارات.

(5) د.محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص 152

(6) المادة (14) عراقي، المادة (39) بحريني، المادة (77) سعودي، المادة (26) عماني.

ثانيا : التراضي على المسائل الجوهرية في العقد:

يقصد بالتراضي قانونا اتفاق ارادتين على احداث أثر قانوني، ويتحقق التراضي في عقد العمل بتطابق ارادتي طرفيه وفقا للقواعد العامة ويفتضي ذلك أن يعبر كل طرف عن ارادته على نحو يعتد به قانونا، وأن تلتقي الارادتان بحيث يتطابق الايجاب والقبول على أن تكون ارادتا المتعاقدين خالية من العيوب.

وقد أوجبت قوانين العمل العربية الخليجية أن يتحقق التراضي على المسائل الجوهرية في العقد، وهذه المسائل الجوهرية هي نوع العمل ومقدار الاجر ومدة العقد⁽⁷⁾.

1. التراضي على نوع العمل:

لكي ينعقد عقد العمل، يجب أن يتراضي المتعاقدان على العمل محل العقد، ويتحقق هذا التراضي بأن يكون العمل معينا أو قابلاً للتعيين وقد يكون هذا التعيين صريحا أو ضمنياً يستخلص من ظروف الحال وعلى الأخص نشاط صاحب العمل ومهنة العامل.

2. وتوجب معظم قوانين العمل العربية الخليجية أن يعين نوع العمل محل العقد على نحو دقيق⁽⁸⁾. ويترتب على عدم تعيين العمل

(7) قضت نصوص بعض القوانين العربية الخليجية بأن يتضمن العقد بيان بعض المسائل الاخرى، غير ما ذكرنا في المتن، الا ان هذه المسائل لا تعدو ان تكون بيانات شخصية تحدد شخص صاحب العمل أو العامل، أو تتعلق ببيان تاريخ انعقاد العقد وتاريخ تنفيذه، انظر المادة(28) عماني، المادة(39) بحريني، المادة (15) قطري، المادة(36) امارات.

(8) المادة(36) امارات، المادة(1/15) قطري، المادة(14) عراقي، حيث توجب تعيين (نوع العمل) المادة(28) عماني، المادة(39) بحريني، حيث توجبان تعيين (طبيعة ونوع العمل) محل التعاقد، بينما قضت المادة(12) كويتي بوجوب بيان (طبيعة العمل) ، ولا نعتقد انها تدل دلالة صريحة على (نوع العمل).

محل العقد بطلان العقد، ما لم يكن بالامكان تعيينه استندلاً بظروف الحال.

3. التراضي على مقدار ونوع الأجر:

يشترط لانعقاد العقد أن يتراضي طرفاه على الأجر، الذي يستحقه العامل مقابل عمله، والاصل في هذا التراضي ان يعين مقدار الاجر ونوعه عند التعاقد أو على الاقل أن تحدد الاسس التي تسمح بتعيينه في المستقبل.

وقد أوجبت قوانين العمل العربية الخليجية تحديد مقدار الأجر في العقد⁽⁹⁾. ولا تنقيد ارادة الطرفين في تحديد الاجور كما ونوعاً بأية قيود، الا اذا وضع القانون حدوداً دنياً للأجر، اذ لا يجوز في هذه الحالة الاتفاق على أجر يقل منه.

4. والأصل ان يؤدي اغفال تحديد المتعاقدين مقدار الأجر الذي يدفع إلى العامل إلى بطلان العقد، الا ان بعض القوانين وضعت قواعد خاصة لمعالجة هذه الحالة، يهتدي بها في تحديد مقدار الأجر في حالة اغفال المتعاقدين تحديده، اذ افترضت في العمل أن يكون مأجوراً ما لم يقد الدليل على خلاف ذلك، ثم قررت تحديد مقدار

(9) المادة(36) امارات،المادة(1/15) قطري، المادة(28) عماني،المادة(39) بحريني، المادة(14) عراقي، المادة (12) كويتي.

الأجر في هذه الحالة، وفقاً لقواعد العرف، على أساس أجر المثل⁽¹⁰⁾.

5. التراضي على مدة العقد:

تعتبر المدة في الغالب من عناصر عقد العمل، وذلك عندما يتحدد محل التزام أحد طرفيه أو كليهما بعنصر الزمن، تبعاً لكونه في الغالب يبرم لمدة محددة أو غير محددة أو يقدر الأجر فيه بحسب الزمن.

6. وقد نصت جميع القوانين العربية والخليجية على ان عقد العمل يمكن ان ينعقد لمدة محددة أو غير محددة⁽¹¹⁾، وقد تركت أغلب هذه القوانين امر الاتفاق على مدة العقد لارادة الطرفين، ولم يخرج عن ذلك سوى القانون العراقي الذي قيد في المادة (17) منه ارادة طرفي العقد بقاعدة قانونية آمرة، حظر فيها تحديد مدة للعقد متى كان العمل محل العقد ذا طبيعة مستمرة، ولم يجز ان يكون العقد محدد المدة، الا في الاعمال ذات الطبيعة المؤقتة او العرضية أو الموسمية⁽¹²⁾، ومقتضى ذلك أنه اذا خالف المتعاقدان حكم هذه القاعدة الآمرة وحددا مدة لعقد محله عمل ذو طبيعة دائمة، فان تحديدهما هذا يكون باطلا ولا يعمل به، ويعتبر عقدهما ابتداءً قد

(10) انظر المادة(70) من قانون العمل البحريني والمادة(123) سعودي، انظر ايضاً في القانون الكويتي المادتين(565) و(566) من المجلة، وراجع محمود جمال الدين زكي ص 62، وفي القانون العراقي المادة(902)من القانون المدني، وراجع كتابنا المشار اليه سابقاً ص 108.
(11) المادة(13) كويتي، المادة(38) امارات، المادة(17) عراقي، المادة(17) قطري، المادة(40) عماني، المادة(38) بحريني، المادة(70) سعودي.
(12) راجع في تفصيلات هذا الموضوع كتابنا ص 108-110، وقد استنتني المشرع مؤخراً الاحداث العاملين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي اذ أجاز أن تكون عقودهم محددة المدة حتى اذا كان محلها عملاً ذا طبيعة دائمة، قانون التعديل رقم 27 لسنة 1981م.

انعقد على مدة غير محددة. وقد قصد المشرع العراقي بذلك أن يضمن استقرار علاقة العمل ضماناً لمورد عيش العامل.

7. أما قوانين العمل العربية الخليجية الأخرى التي أجازت تحديد مدة العقد، فإن طرفي العقد ملزمان بتحديد مدته متى أرادا جعله محدد المدة، ويلاحظ في هذا الصدد أن بعض القوانين العربية الخليجية حظرت في هذه الحالة أن تزيد المدة المتفق عليها في العقد ذي المدة المحددة عن حد أقصى عينته، هو خمس سنوات في القانونين الكويتي والقطري⁽¹³⁾ وأربع سنوات في قانون دولة الإمارات⁽¹⁴⁾ وسنتان في القانون العماني⁽¹⁵⁾، ويترتب على هذا التحديد أنه إذا اتفق الطرفان على مدة تزيد على الحد الأقصى خفضت إليه بحكم القانون.

أما القانون البحريني فقد أجاز في مادته (106) للعامل أن يفسخ العقد المحدد المدة لأكثر من خمس سنوات بعد انقضاء هذه الفترة دون تعويض.

(13) المادة (13) كويتي، المادة (17) قطري.

(14) المادة (38) امارات.

(15) المادة (40) عماني

(16) راجع في هذا الموضوع وفي تكييف العقد قيد الاختبار، بحثنا الموسوم **عقد العمل في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية**، المقدم إلى الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة للفترة 8-12 أيار/مايو 1982، ص 14-15.

ثالثاً : عقد العمل قيد الاختبار:

قد يفضل أحد أطراف علاقة العمل أو كلاهما عدم التسرع في الاتفاق على جعل عقد العمل عقداً باتاً، فيتفقان على اعتبار العقد قيد الاختبار والتجربة.

وتعليق عقد العمل على شرط الاختبار قد يتقرر لمصلحة أحد طرفي العقد أو كليهما، رغم ما قد توحى به بعض نصوص القوانين العربية الخليجية من أن هذا الشرط لا يمكن أن يتقرر إلا لمصلحة صاحب العمل⁽¹⁶⁾.

1. الاتفاق على شرط الاختبار وأثباته:

توجب بعض القوانين العربية الخليجية - صراحة - لاعتبار العقد منعقداً قيد الاختبار، أن يتفق المتعاقدان على ذلك، فإذا أبرم شخصان عقد عمل، دون أن يتفقا على كونه قيد الاختبار فإن العقد يعتبر عقداً باتاً⁽¹⁷⁾ كما أن البعض الآخر منها يقرر هذا الحكم

(16) راجع في هذا الموضوع وفي تكييف العقد قيد الاختبار، بحثنا الموسوم **عقد العمل في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية**، المقدم إلى الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية في ضوء تشريعات العمل المحلية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة للفترة 8-12 أيار/مايو 1982، ص 14-15.

(17) **المادة (16) عراقي، المادة (37) امارات، المادة (41) بحريني، المادة (71) سعودي**، وقد عبر النص الأخير عن فكرة اعتبار العقد باتاً في حالة عدم الاتفاق صراحة على كونه منعقداً قيد الاختبار تعبيراً غير دقيق، إذ جاء فيه (يجب النص صراحة وكتابة في العقد على أن العامل هو تحت الاختبار... والا اعتبر العامل عادياً). فاصداً بذلك أن عقد العمل يعتبر باتاً.

بطريقة غير مباشرة وذلك بالزامه المتعاقدين بتحديد مدة الاختبار في العقد⁽¹⁸⁾.

والاصل ان بإمكان الطرفين ان يتفقا على وضع العامل قيد الاختبار، دون استثناء اية فئة من العمال في هذا الحكم، وهذا ما تقرره القوانين العربية الخليجية باستثناء العراقي الذي حظر وضع العامل قيد الاختبار ، اذا كان يحمل شهادة مهنية⁽¹⁹⁾ ويترتب على ذلك ان الاتفاق على وضع عامل يحمل شهادة مهنية قيد الاختبار يقع باطلاً، وان العقد ينعقد باتاً في هذه الحالة رغم الاتفاق المخالف.

ولا يجوز اثبات شرط الاختبار اذا ادعي به صاحب العمل الا بالكتابة اما اذا كان المدعي هو العامل فيمكنه اثبات هذا الشرط بكل طرق الاثبات⁽²⁰⁾.

(18) المادة (30) عماني، المادة (2/15) قطري، المادة (16) كويتي.

(19) المادة (16) من القانون العراقي، وراجع بشأن هذه المسألة كتابنا ص 113.

(20) قلنا بما ورد في المتن مستندين الى القواعد العامة في اثبات عقد العمل التي سبق ان اشرنا اليها في موضع سابق، ونذكر هنا أن بعض القوانين العربية الخليجية (الكويت- الامارات)، قد أجازت لطرفي العقد اثباته بكل طرق الاثبات اذا لم يكن مكتوباً، وبهذا يبدو الرأي المذكور في المتن لا يتألف مع حكمها ، الا ان قانون دولة الامارات اشار صراحة في المادة (37) منه الى انه لا يجوز اثبات شرط التجربة او مدته الا بادراجه كتابة في عقد العمل او باقرار كتابي او شفوي من العامل).

وراجع بشأن القانون الكويتي جمال الدين زكي ص 138 حيث يرى ان من يدعي بند الاختبار في العقد يلزم بأن يقيم الدليل عليه بالطرق الجائزة قانوناً ونشيراً اخيراً الى ان بعض القوانين العربية الخليجية لم تكف بأحكام القاعدة العامة، بل قررت صراحة وجوب اثبات الشرط بالكتابة السعودي (م71)، البحريني (م41).

2. تحديد مدة الاختبار:

تجمع قوانين العمل العربية الخليجية على ان مدة الاختبار تتحدد باتفاق طرفي العقد، الا ان ارادتهما تنقيدان بالا تتجاوز المدة حدا اقصى يحدده القانون، وهذا الحد الاقصى ليس موحداً في كل من هذه القوانين، بل يختلف من قانون الى اخرى اختلافاً بينا، فقوانين كل من البحرين والسعودية وعمان⁽²¹⁾ فرقت في ذلك بين العمال الذين يتقاضون اجورهم على أساس شهري فجعلت الحد الاقصى لمدة اختبارهم ثلاثة شهور، ولغير هؤلاء شهراً واحداً، بينما حددت القوانين الاخرى حدا اقصى واحداً لكل العمال دون اعتبار لطريقة حساب أجرهم ، فحدده قانون دولة الامارات بثلاثة شهور⁽²²⁾، والقانون الكويتي بمائة يوم⁽²³⁾ والقانون العراقي بستة شهور⁽²⁴⁾ والقانون القطري بسنة واحدة⁽²⁵⁾.

ويهدف المشرع من وضع حد أقصى لمدة الاختبار حماية العامل ، ذلك لأن شرط الاختبار يتقرر عادة لمصلحة صاحب العمل ، ولهذا فكلما طالت مدة الاختبار، كان ذلك في غير

(21) المادة (41) بحريني، المادة (71) سعودي، المادة (30) عماني.

(22) المادة (37) امارات.

(23) المادة (16) كويتي.

(24) كان الحد الاقصى لمدة الاختبار في القانون العراقي شهرين، الا انه رفع الى ستة شهور بموجب القانون رقم (134) لسنة 1980م، وقد جاء في الاسباب الموجبة لهذا القانون انه شرع (بغية استيعاب وتأهيل العامل الذي لا يحمل شهادة مهنية للعمل في الاقسام الفنية) وهذا التبرير يخلط بين عقد العمل قيد الاختبار وعقد التدريب، فليس الغرض من العقد الاول تدريب العامل، بل التثبيت من كفاءته.

(25) المادة (2/15) قطري.

مصلحة العامل، لأن صاحب عمله يستطيع خلالها انهاء العقد دون اعلان سابق أو تعويض.

وقد استكملت القوانين العربية الخليجية هذه الحماية بحكم آخر، قررت فيه عدم جواز وضع العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد⁽²⁶⁾ وبذلك قطع المشرع طريق التحايل امام صاحب العمل الذي - لولا هذا الحكم- كان بإمكانه ان ينهي عقد العامل قيد الاختبار خلال فترة الاختبار، ثم يعيد التعاقد معه مرة اخرى، وبذلك يطيل فترة الاختبار، وبناء على هذا الحكم، فانه اذا انهي صاحب العمل عقد عامل اثناء فترة الاختبار ثم اعاد التعاقد معه، وقرر الطرفان في الحالة الثانية ان العقد قيد الاختبار ، فان العقد الجديد يعتبر باتا من تاريخه، رغم وصف المتعاقدين له بأنه قيد الاختبار.

3. انتهاء عقد العمل قيد الاختبار:

يترتب على كون عقد العمل قيد الاختبار - كقاعدة عامة- ان يكون للطرف الذي تقرر الشرط لمصلحته ، ان ينهي العقد دون التقيد بالاحكام الخاصة التي تقررها قواعد قانون العمل، المتعلقة بوجود الاخطار والتعويض⁽²⁷⁾.

(26) المادة(16)عراقي،المادة(16) كويتي،المادة(30) عماني، المادة(2/15) قطري، المادة(37) امارات، المادة(71) سعودي،المادة(41) بحريني.
(27)وقد اخذت قوانين العمل العربية الخليجية بذلك صراحة، باستثناء القانون البحريني الذي ألزم الطرف الذي يريد انهاء العقد باعطاء اشعار للطرف الآخر ليوم واحد.

وقد ذهب القضاء الفرنسي مذهباً متطرفاً في هذا الشأن، حيث استقر في قضاؤه على ان انتهاء عقد العمل قيد الاختبار حق مطلق لمن يتقرر لمصلحته، ولا رقابة للقضاء عليه، ومن ثم فهو يقرر مشروعية الانهاء ايا كان الباعث عليه، حتي لو كان اجنبياً عن علاقة العمل⁽²⁸⁾.

اما في مصر فان الفقه يرى ان استعمال حق الانهاء خلال فترة الاختبار ، مقيد كغيره من الحقوق، بوجود عدم التعسف في استعماله، فاذا كان هذا الانهاء لسبب لا يرتبط بصلاحية التجربة، او قصد منه تحقيق مصلحة غير مشروع، فان الانهاء يكون غير مشروع، ويلتزم من اقدم عليه بتعويض الطرف الاخر عن الضرر الذي لحقه⁽²⁹⁾.

ويبدو ان الرأي الذي استقر عليه الفقه المصري، يمكن ان يعتمد في تفسير حكم انتهاء عقد العمل قيد الاختبار في القوانين العربية الخليجية، باستثناء القانون العراقي ذلك لأن هذه القوانين - باستثناء العراقي - نهجت نهج القانون المصري - في عدم تقييدها وضع العامل قيد الاختبار بما قيده القانون العراقي بشأن وجوب الاتكون للعامل شهادة مهنية، كما ان هذه القوانين اطلقت - كما فعل

(28) وفي اطلاقها تقدير صاحب العمل كفاءة العامل دون رقيب، تقرر محكمة النقض الفرنسية في أغلب احكامها: ان صاحب العمل هو الحكم الوحيد على اثبات العامل قيد الاختبار كفاءته ، راجع في هذه الاحكام، بران، أحكام القضاء في قانون العمل، سيرى، باريس 1967، ص 144.

(29) د.أكرم الخولي، دروس في قانون العمل، القاهرة 1957، ص 308-309.
د.محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، القاهرة 1956، ص 447-449.
د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق 103.

القانون المصري - حق صاحب العمل في إنهاء العقد، مقررّة جواز الانهاء دون سبق اعلان العامل اذا كان معيناً قيد الاختبار، دون ان تقيد هذا الانهاء بأية قاعدة موضوعية، بخلاف القانون العراقي الذي قيد هذا الحق بتحقق سبب موضوعي هو (ثبوت عدم كفاءة العامل)⁽³⁰⁾ وبهذا فان الحق في الانهاء في القانون العراقي ليس حقاً مطلقاً، لأن القانون استظهر سبباً قانونياً للانهاء خارج ارادة المنهي، بحيث تتوقف مشروعية الانهاء على وجود هذا السبب على نحو يتفق مع حكم القانون⁽³¹⁾.

ويترتب على الاختلاف المتقدم، ان الحق في الانهاء في القوانين العربية الخليجية- باستثناء العراقي- مقيد بالألا يستعمل على نحو تعسفي، فاذا تحققت واقعة التعسف، التزم المتعسف بتعويض من لحقه الضرر نتيجة ذلك، في حين ان الحق في الانهاء في القانون العراقي تتوقف مشروعيته على تحقيق سببه الموضوعي المحدد قانوناً، فاذا تخلف هذا السبب لا يكون الجزاء هنا هو التعويض، وانما بطلان التصرف القانوني.

(30)المادة(2/34) من القانون العراقي.
(31)راجع في تفصيل هذه المسألة كتابنا ص ب 116-119.

الفرع الثاني انتهاء عقد العمل

تختلف طرق عقد العمل تبعاً لما اذا كان محدد المدة أو مبرماً لانجاز عمل معين، أو كان غير محدد المدة، الا انه الى جانب الاسباب الخاصة لانتهاء كل نوع من انواع العقد المذكور، هناك أسباب مشتركة ينتهي بها عقد العمل، أيا كان نوعه، من حيث تحديد مدته ، وسندرس هذه الاسباب تباعاً فيما يلي:

المبحث الاول الأسباب الخاصة لانتهاء عقد العمل

اولاً: انتهاء عقد العمل محدد المدة:

القاعدة في انتهاء عقد العمل محدد المدة، ان هذا العقد ينتهي تلقائياً بانتهاء مدته، ولا يجوز لأي من طرفيه انهاءه بارادته المنفردة قبل انقضاء المدة المحددة له، فاذا خالف اي من الطرفين هذا الحكم وانهي العقد قبل انقضاء مدته، دون ان يتوافر لديه سبب من الاسباب التي يجيز له القانون فيها ذلك ، فان هذا الانهاء المبتسر للعقد، يعتبر انهاء غير مشروع، اذ يتضمن اخلالاً بالالتزام بتنفيذ العقد طوال المدة المتفق عليها، وقد اختلفت القوانين العربية الخليجية في بيانها أثر هذا الاخلال، فاقترصر جزاء الاخلال في

قوانين كل من الكويت والبحرين والامارات على التعويض⁽³²⁾ في حين رتب القانون العراقي على هذا الاخلال بطلان التصرف القانوني الذي يراد به انتهاء العقد قبل انقضاء مدته⁽³³⁾.

بينما اغفلت قوانين كل من السعودية وقطر وعمان معالجة هذا الموضوع، ولهذا فان من يقدم على انتهاء العقد مبسراً يلزم بتعويض الطرف الاخر وفقاً للقواعد العامة، كما ان تقدير التعويض يخضع لهذه القواعد ايضاً.

وإذا كان انقضاء مدة العقد يؤدي الى انتهائه تلقائياً، الا انه لا يوجد ما يمنع من ان يتفق المتعاقدان عند انتهاء العقد على تجديده وقد يكون هذا الاتفاق صريحاً او ضمناً يستخلص من ظروف الحال، واهم هذه الظروف واكثرها شيوعاً هو استمرار العامل وصاحب العمل في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته، وقد نص العديد من القوانين العربية الخليجية على هذا الظرف مقررة انه متي كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجدداً ضمناً بالشروط الواردة فيه⁽³⁴⁾.

(32) انظر في هذا الحكم وفي طرق تقدير التعويض المستحق للطرف المضرور المواد،(53/706)كويتي، (109) بحريني،(115) امارات.

(33) لم يقرر القانون العراقي هذا الحكم مباشرة، وانما نص على الزام صاحب العمل في حالة انتهائه العقد قبل انقضاء مدته بأن يدفع الى العامل اجوره عن كامل المدة المتبقية من العقد، وأن يدفع عنه الاشتراك الى مؤسسة الضمان الاجتماعي عن كامل مدة العقد(المادة30/ب) وما يدفعه صاحب العمل الى العامل ليس تعويضاً في تقديرنا، لأن التعويض يفترض انتهاء العقد، وهذا يتناقض مع مسلك المشرع في الزامه صاحب العمل بدفع الاشتراكات الى مؤسسة الضمان الاجتماعي، مما يعني استمرار نفاذ العقد حتى انتهاء مدته، راجع كتابنا ص 395-396.

(34) المادة(106)بحريني،المادة(72)سعودي،المادة(40)عماني،المادة(2/17)قطري،المادة(52)كويتي، المادة (40) من قانون الامارات

وتنبغي الاشارة هنا الى ان فكرة تجديد العقد محدد المدة لا يمكن الاخذ بها في القانون العراقي، ذلك لأن هذا القانون كما سبق أن بينا،حظر تحديد مدة للعقد، اذا كان وارداً على عمل ذي طبيعة دائمة،فاذا اتفق الطرفان

وإذا كان الاتفاق على تجديد العقد صريحاً، فإن للطرفين ان يجدداه لمدة مساوية للمدة التي انعقد عليها العقد القديم او لمدة مختلفة، اما اذا اغفل الطرفان تحديد مدة العقد عند تجديده أو كان اتفاقهما ضمناً، فإن العقد يعتبر مجدداً لمدة غير محددة⁽³⁵⁾.

ثانياً: انتهاء العقد غير محدد المدة:

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز - كقاعدة عامة - لكل من طرفيه انهاءه بارادته المنفردة في اي وقت.

وقد التزمت قوانين العمل العربية الخليجية حكم القاعدة المتقدمة باستثناء القانون العراقي الذي اتخذ في هذه المسألة موقفاً خاصاً، فلقد أجازت قوانين كل من دولة الامارات العربية المتحدة والبحرين والسعودية وعمان وقطر والكويت للعامل أو صاحب العمل انتهاء العقد غير محدد المدة في اي وقت يشاء، بارادته المنفردة بشروط معينة⁽³⁶⁾ في حين اعطي القانون العراقي هذا الحق للعامل⁽³⁷⁾ وحجب عن صاحب العمل الحق في انتهاء العقد غير محدد المدة بقرار منه، اذ الزمه في حالة رغبته في انتهاء هذا العقد ان

تابع رقم (34) على ما يخالف ذلك كان هذا الاتفاق باطلاً، وانعقد العقد اصلاً على مدة غير محددة، راجع للتفصيل كتابنا ص ب394.

(35) أنظر المواد المشار اليها في الهامش السابق.

(36) انظر المواد (117) امارات، (107) بحريني، (73) سعودي، (41) عماني، (53) كويتي، (18) قطري، مع ملاحظة ان القانون الاخير لم يقرر الحكم المذكور في المتن كقاعدة، وانما أجاز أن يتضمنه عقد العمل، أي انه لا يتقرر بحكم القانون، بل بالاتفاق.

(37) المادة (26/ج) من قانون العمل العراقي.

يستحصل موافقة لجنة خاصة ورتب على عدم تحقق هذا الشرط بطلان الانهاء من قبل صاحب العمل⁽³⁸⁾.

وقد قيدت قوانين العمل العربية الخليجية استعمال الحق في انهاء عقد العمل بالارادة المنفردة بقيدين أساسيين هما⁽³⁹⁾:

1. وجوب اشعار الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في العقد، برغبته قبل فترة من الزمن.

2. أن يستند الانهاء الى مبرر مشروع.

(38) راجع في طريقة تشكيل لجان انهاء الخدمة واختصاصاتها والاجراءات التي تتبع امامها وطبيعة قراراتها، كتابنا ص 386-392، وانظر المواد 36-43 من القانون العراقي.

(39) راجع في تفاصيل هذين الشرطين والآثار المترتبة على تخلف أي منهما بحثنا عن عقد العمل في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية، المقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة ص 24-28.

المبحث الثاني الأسباب المشتركة لانتهاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل، سواء كان محدد المدة أو غير محدد، إذا توافر سبب من الأسباب التالي تفصيلها:

أولاً: التقايل:

يقصد بالتقايل ، اتفاق طرفي العقد على انهاءه بارادتهما المشتركة والتقايل بهذا المعني سبب يمكن ان تنتهي به- كقاعدة عامة- كل العقود، ومنها عقد العمل اذ ان القواعد العامة للقانون تقضي بأن للعاقدين ان يتقايلا العقد برضاها بعد انعقاده.

ولم تنص أغلب القوانين العربية الخليجية على الاحكام الخاصة باقالة عقد العمل، اكتفاء بما تقرره القواعد العامة في هذا الشأن في حين عالج قانون كل من دولة الامارات العربية المتحدة والعراق موضوع اقالة العقد معالجة خاصة.

فقانون دولة الامارات نص في الفقرة الاولى من المادة (113) على ان العقد ينتهي (اذا اتفق الطرفان على انهاءه، شريطة ان تكون موافقة العامل كتابية) وبهذا يكون هذا القانون قد جعل(كتابة

موافقة العامل) ركنا من أركان التقايل، فيكون التقايل بذلك تصرفاً قانونياً شكلياً، يترتب على تخلف الكتابة المطلوبة بطلانه.

وقد جعل القانون العراقي التقايل تصرفاً قانونياً شكلياً ايضاً، باشتراطه في المادة (26/أ) توثيق موافقة العامل بمستند خطي من الجهة النقابية المختصة، ويترتب على تخلف هذا الشرط الشكلي بطلان الانهاء الاتفاقي⁽⁴⁰⁾.

ثانياً: فسخ عقد العمل:

يرد على عقد العمل نظام الفسخ الذي يطبق على العقود الملزمة للجانبين، ومنها عقد العمل، غير ان قوانين العمل المعاصرة، ومنها القوانين العربية الخليجية لا تلتزم - لاعتبارات خاصة⁽⁴¹⁾ - احكام القواعد العامة في فسخ العقد، بل تخضع عقد العمل في هذا الشأن لقواعد خاصة- كما حددت على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها لكل من صاحب العمل أو العامل فسخ العقد بالارادة المنفردة، وسنبين فيما يلي هذه الحالات:

1. الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد:

اجازت القوانين العربية الخليجية لصاحب العمل ان ينهي عقد العمل دون التقيد بالقيود والاجراءات التي يفرضها القانون على حقه في الانهاء كالاعلان السابق، ودون ان يلتزم بدفع تعويض للعامل عن هذا الانهاء او مكافأة عن مدة خدمته، اذا كان

(40) انظر المادة(30/أ) في معالجتها اثار هذا البطلان، وراجع للتفصيل كتابنا ص ب321-322.
(41) انظر في هذه الاعتبارات بحثنا عن عقد العمل في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية ص 30.

القانون يلزمه أصلاً بذلك ، وذلك في الحالات التي نصت عليها على سبيل المثال⁽⁴²⁾.

أ. إذا انتحل العامل شخصية غيره او قدم شهادات أو مستندات مزورة:

اجازت جميع القوانين العربية الخليجية⁽⁴³⁾ لصاحب العمل فسخ العقد في الحالات التي ينتحل فيها العامل شخصية غيره⁽⁴⁴⁾ او اعتمد في حصوله على العمل على تقديم وثائق وشهادات مزورة، وبعبارة اعم ان العامل في هذه الحالات يكون قد أدخل الغش على صاحب العمل عند ابرام العقد.

ب. إذا ارتكب العامل خطأ ترتبت عليه خسارة جسيمة لصاحب العمل:

اجازت القوانين العربية الخليجية لصاحب العمل فسخ العقد إذا ارتكب العامل خطأ ترتبت عليه خسارة جسيمة لصاحب العمل⁽⁴⁵⁾ ولم تشترط قوانين الامارات وقطر وعمان والكويت ان يتوافر في الخطأ وصف معين، فيكفي فيها تحقق الخطأ اليسير في حين اشترط القانون السعودي ان يكون الخطأ عمدياً، فلا يكفي فيه الخطأ غير العمدي، مهما كانت درجة جسامته، بينما نص القانون العراقي على وجوب

(42) المادة(55)كويتي،المادة(34)عراقي،المادة(42)عماني،المادة(113)بحريني،المادة(83)سعودي،المادة(120)امارات،المادة(20)قطري.

(43) المادة(1/120)امارات،المادة(1/20)قطري،المادة(5/83)سعودي،المادة(2/113)بحريني،المادة(1/42)عماني،المادة(55/ح)كويتي،المادة(1/34)عراقي.

(44) وازافت قوانين كل من الامارات وقطر وعمان الى ذلك حالة انتحال العامل جنسية غير صحيحة.

(45) المادة(120/ج)امارات،المادة(2/20)قطري،المادة(4/83)سعودي،المادة(2/113)بحريني،المادة(42/د)عماني،المادة(1/55)كويتي،المادة(34/ج)عراقي.

ان يكون الخطأ جسيماً وبهذا لا يصلح الخطأ اليسير فيه لتطبيق حكم هذا النص.

اما الخسارة فقد ذهبت اغلب قوانين العمل العربية الخليجية الى وجوب ان تكون (جسيمه) ولقد انفرد القانون السعودي بين هذه القوانين بعدم اشتراط تحقق خسارة مادية فعلا، بل اكتفي بأن يكون العامل قد ارتكب الخطأ(بقصد الحاق خسارة مادية بصاحب العمل).

وقد اوجبت معظم القوانين العربية الخليجية كشرط للفسخ ان يبلغ صاحب العمل جهات معينة خلال فترة زمنية محددة⁽⁴⁶⁾ وهذا الابلاغ يقصد به تمكين هذه الجهات من مراقبة صاحب العمل في استعمال حقه في الفسخ.

ج. عدم مراعاة العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل:

اجازت القوانين العربية الخليجية فسخ العقد اذا لم يراع العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل، والمحافظة على المحل او المكان الذي يؤدي فيه العمل.

ويشترط في هذه التعليمات ان تكون مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وقد اشترطت بعض التشريعات العربية الخليجية ان يكون العامل قد احيط بهذه التعليمات شفويّاً اذا كان أمياً⁽⁴⁷⁾.

(46) انظر قوانين: الامارات ، قطر، السعودية، البحرين، عمان.

(47) المادة(120/د) امارات، المادة(20) قطري.

(48) باستثناء القانون الكويتي الذي نص صراحة في المادة(55/ب) على عدم اشتراط التكرار، وانظر في حكم القوانين الاخرى بشأن التكرار بحثنا عن عقد العمل في تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية ص 33.

(49) لم يتضمن القانون القطري نصاً يعالج هذا الموضوع.

(50) لقد اختلفت القوانين العربية الخليجية اختلافات كبيرة في تحديد مدة الغياب، راجع في احكامها التفصيلية، بحثنا المشار اليه في الهامش السابق ص 33-34.

وتشترط القوانين العربية الخليجية لصحة الفسخ ايضاً، ان تتكرر مخالفة العامل لهذه التعليمات⁽⁴⁸⁾.

د. الغياب بدون سبب مشروع:

اجازت القوانين العربية الخليجية فسخ العقد اذا غاب العامل عن العمل دون سبب مشروع⁽⁴⁹⁾ وقد وضعت لتطبيق هذا الحكم ثلاثة شروط:

الأول : وجوب بلوغ مدة الغياب حداً معيناً⁽⁵⁰⁾

الثاني: ان يكون الغياب بدون سبب مشروع

الثالث: انذار صاحب العمل للعامل: توجب بعض القوانين العربية الخليجية ان يقوم صاحب العمل بانذار العامل بأنه سيقدم على فسخ العقد اذا استمر غيابه حتي يصل الى الحد الذي حدده القانون، واشترطت في هذا الانذار ان يكون كتابياً وان يتم بعد غياب العامل عدداً معيناً من الايام⁽⁵¹⁾.

(48) باستثناء القانون الكويتي الذي نص صراحة في المادة(55/ب) على عدم اشتراط التكرار، وانظر في حكم القوانين الاخرى بشأن التكرار بحثنا عن عقد العمل في تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية ص 33.

(49) لم يتضمن القانون القطري نصاً يعالج هذا الموضوع.
(50) لقد اختلفت القوانين العربية الخليجية اختلافات كبيرة في تحديد مدة الغياب، راجع في احكامها التفصيلية، بحثنا المشار اليه في الهامش السابق ص 33-34.

(51) لم تشترط قوانين الامارات والكويت هذا الشرط، بينما قصره القانون العماني على حالة الغياب المتقطع، اذ اوجب انذاره بعد غياب خمسة أيام، وراجع في حكم القوانين الاخرى بحثنا المشار اليه سابقاً ص 34.

هـ. افساء اسرار العمل:

نصت جميع القوانين العربية الخليجية على اجازة فسخ العقد من قبل صاحب العمل، اذا افشي العامل اسرار العمل⁽⁵²⁾.

واكتفت القوانين الخليجية - باستثناء العراقي - بتحقيق واقعة الافشاء كواقعة مادية، دون اشتراط تحقق ضرر فعلي لصاحب العمل من جراء الافشاء، الا ان القانون العراقي اشترط ان تنشأ عن الافشاء أضرار معنوية او مادية واضحة⁽⁵³⁾.

و. وجود العامل في حالة سكر او تحت تأثير مخدر:

تجيز بعض القوانين العربية الخليجية فسخ العقد من قبل صاحب العمل اذا وجد العامل اثناء ساعات العمل، في حالة سكر او تحت تأثير مخدر، وتشرط هذه القوانين ان يكون السكر بيناً أو ظاهراً⁽⁵⁴⁾.

وتكتفي هذه القوانين - باستثناء العراقي - بوجود العامل اثناء ساعات العمل تحت تأثير مسكر او مخدر مرة واحدة ، اما القانون العراقي فلا يجيز الفسخ الا اذا تواجد العامل بهذه الحالة اكثر من مرة، شرط ان يكون قد أُنذر قبل الفسخ، ثم تكرر وجوده بعد الانذار تحت تأثير مسكر او

(52) انظر المواد (120/و) امارات، (6/113) بحريني، (9/83) سعودي، (5/20) قطري، (34/و) عراقي، (42/و) عماني، (55) /ط) كويتي، وراجع في التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل ، كتابنا قانون العمل العراقي ص 148-149. (53) ليس لعبارة أضرار (واضحة) مدلول في لغة القانون، وربما أراد بها المشرع أن تكون (جسيمة) فأخطأ التعبير. (54) المادة (120/ح) امارات، المادة (8/113) بحريني، المادة (7/20) ، المادة (34/ز) عراقي، وأنظر في معنى السكر البين، وشروط تطبيق هذا الحكم، بحثنا عقد العمل في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية، ص 35.

مخدر اثناء ساعات العمل⁽⁵⁵⁾ وقد اضاف المشرع البحريني الى حالة القرار الوقوع تحت تأثير المخدر- اضاف اليها- في نفس الفقرة حال ارتكاب عمل مخل بالآداب في مكان العمل.

ز. اعتداء العامل على اشخاص معينين:

اجازت بعض قوانين العمل العربية الخليجية فسخ العقد من قبل صاحب العمل، اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او احد رؤساء العمل⁽⁵⁶⁾ في حين اجازت بعض القوانين الاخرى الفسخ، اذا وقع الاعتداء اضافة الى هؤلاء على احد زملاء العامل⁽⁵⁷⁾.

وقد اختلفت احكام القوانين العربية الخليجية بشأن المسألة التفصيلية ، فبالنسبة للاعتداء على شخص صاحب العمل او المدير المسؤول ، نجد ان القانون البحريني لم يشترط فيه اي شرط من حيث جسامته او تحقق رابطة سببيه بالعمل او وقوعه في مكان او زمان العمل⁽⁵⁸⁾ في حين اشترط القانون العماني وقوعه في محل العمل⁽⁵⁹⁾

(55) وقد عبر المشرع عن ذلك تعبيراً غير دقيق بعبارة (ولم يصلح نفسه رغم انذاره) انظر كتابنا ص 339-342).

(56) المادة(9/113) بحريني، المادة (1/83) سعودي، المادة(34/ح) عراقي.

(57) المادة(120/ظ) امارات، المادة (8/20)قطري، المادة(55/د) كويتي، المادة(42/هـ) عماني.

(58) البحريني (م 9/113).

(59) العماني(م 42/هـ).

(60) العراقي(م 34/هـ) وانظر نقدنا لها الشرط في كتابنا المشار اليه سابقاً ص 344.

(61) القطري (م 8/20).

(62) المادة(120/هـ) امارات، المادة(2/83)سعودي، المادة(4/20)قطري، المادة(55/ز) كويتي.

والعراقي اثناء العمل⁽⁶⁰⁾ بينما اشترط القانون القطري في الاعتراف ان يكون جسيماً، دون اية اشارة الى اشتراط وقوعه اثناء العمل وقتاً ومكاناً⁽⁶¹⁾.

اما بالنسبة للاعتداء الذي يقع على احد رؤساء العمل ، او على احد زملاء العامل، فإن القوانين التي اجازت الفسخ في حالة وقوعه، تشترط فيه عادة ان يكون جسيماً وان يقع اثناء العمل، وفي بعضها بسببه، بينما اشترط القانون العماني ان يكون بالضرب وواجب القانون القطري ان يتكرر اعتداء العامل على احد زملائه رغم انذاره.

ح - اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية أو الاساسية:

نصت بعض القوانين العربية الخليجية على اجازة فسخ العقد من قبل صاحب العمل، اذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته أو واجباته الاساسية⁽⁶²⁾ ويتسع هذا الحكم ليشمل كل الحالات التي اشرنا اليها فيما تقدم، الا انه يتسع ايضاً لغير ما ذكر، فاذا اخل العامل بالتزام من التزاماته ، وكان هذا الاخلال لا يندرج ضمن احدي الحالات التي اشرنا اليها ، فيمكن لصاحب العمل ان يفسخ العقد، اذا كان الاخلال بالتزام اساسي او جوهري⁽⁶³⁾.

⁽⁶⁰⁾ العراقي (م 34/هـ) وانظر نقدنا لهذا الشرط في كتابنا المشار اليه سابقاً ص 344.

⁽⁶¹⁾ القطري (م 8/20).

⁽⁶²⁾ المادة(120/هـ) امارات، المادة(2/83)سعودي، المادة(4/20)قطري، المادة(55/ز) كويتي.

⁽⁶³⁾ لم يشترط القانون الكويتي ان يكون الاخلال بالتزام-جوهري او اساسي- ومقتضى ذلك ان بإمكان صاحب العمل ان يفسخ العقد مهما قلت أهمية الالتزام الذي اخل به العامل، قارن جمال الدين زكين: قانون العمل الكويتي ص 285.

ط. الحكم بادانة العامل بجريمة:

تجيز القوانين العربية الخليجية فسخ العقد من قبل صاحب العمل اذا حكم على العامل بسبب جريمة ارتكبتها (64) وتشتط هذه القوانين لجواز الفسخ شرطين، الأول : ان يصدر على العامل حكم نهائي لا يجوز الطعن فيه.

الثاني: ان تكون الجريمة المحكوم بها على العامل من الجرائم الموصوفة في القانون، فمن حيث الجسامة اشتطت هذه القوانين - باستثناء الامارات والكويت- ان تكون جنايه او جنحة.

وقد فرقت بعض القوانين في اجازة الفسخ بين الجنايات والجنح، فأجازت الفسخ في الجنايات - اطلاقاً- وقيدت الفسخ بالنسبة للجنح بتلك الماسة بالشرف او الامانة أو الآداب (65) واشتط القانون العماني ان تقع الجنحة في مكان العمل او اثناء القيام به ، في حين اشتط القانون القطري ان ترتكب الجريمة في مجال العمل أو ان تكون لها صلة بالعمل، وان تمس الشرف والآداب العامة.

2. الحالات التي يجوز فيها للعامل فسخ العقد:

اجازت القوانين العربية الخليجية للعامل فسخ العقد في حالات محددة ، بارادته المنفردة ، استثناء من القواعد العامة التي تقتضي استصدار حكم من القضاء ، وكذلك استثناء من شرط

(64) المادة (120/ز)امارات، المادة (7/113)، المادة (6/20) قطري، المادة(55/د) كويتي، المادة(34/ط) عراقي، المادة(42/ج)عماني.
(65) اتخذ هذا المسلك قانونا البحرين والعراق.

توجيه الاخطار، متى كان العقد غير محدد المدة⁽⁶⁶⁾ وقد حددت هذه القوانين الحالات التالية على سبيل الحصر:
أ. اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد غش العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل:

اجازت قوانين كل من البحرين وعمان والسعودية وقطر والعراق للعامل ان يفسخ العقد في حالة ما اذا كان صاحب العمل قد ادخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل، ويقع على العامل عبء اثبات الغش امام محكمة الموضوع في حالة منازعته من قبل صاحب العمل وفقاً للقواعد العامة في الاثبات، غير ان القانون القطري انفرد في هذه المسألة بحكم خاص، اذا اوجب على العامل ان يثبت الغش أمام مدير العمل وصاحب العمل خلال شهر من تاريخ مباشرته العمل.

ب. اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل:

وقد وصفت بعض القوانين العربية الخليجية الالتزامات التي يصلح الاخلال بها سبباً للفسخ بأوصاف معينة: فقد وصفت قوانين الامارات والبحرين وقطر والكويت الالتزامات التي يجيز الاخلال بها فسخ العقد من قبل العامل بأنها الالتزامات المترتبة على صاحب العمل بموجب العقد او القانون، في حين اطلق قانون السعودية النص دون تحديد، وينصرف هذا الاطلاق الى الالتزامات الناشئة عن العقد او

⁽⁶⁶⁾ انظر المواد(121) امارات، (84) سعودي، (44) عماني، (115) بحريني، (21) قطري، (57) كويتي، (35) عراقي، مع الاشارة الى أن هذا القانون لم يجز الفسخ الا اذا كانت علاقة العمل في القطاع الخاص، اما عمال الدولة فقد أجاز لهم القانون اللجوء الى التظلم الاداري لدى المرجع الاداري المختص، انظر في ذلك كتابنا ص 351-353.

القانون ايضاً ، بينما نص القانون العراقي على وجوب ان يكون الالتزام الذي اخل به صاحب العمل (مقرراً في القانون او نظام العمل وعقوده الجماعية)، وبهذا يكون هذان القانونان الاخيران قد استبعدا الالتزامات المقررة في العقد الفردي، وهي التزامات قد تبلغ من الاهمية لدي العامل مرتبة تفوق تلك التي يقرها القانون.

وانفرد القانون العراقي بين القوانين الخليجية في اشتراطه ان يكون الالتزام الذي اخل به صاحب العمل(جوهرياً) وبهذا فان الاخلال بما يعتبر من الالتزامات ثانوياً لا يجيز للعامل الفسخ بينما لم تقم القوانين الاخرى مثل هذه التفرقة بين التزامات صاحب العمل⁽⁶⁷⁾.

ج . اذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل:
اجازت قوانين العمل العربية الخليجية للعامل فسخ العقد اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ارتكب ضده اعتداء.

كما نصت قوانين كل من السعودية والبحرين وقطر والعراق على اجازة الفسخ اذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله فعلاً مخالفاً بالأداب ضد

(67) تضمن نظام العمل السعودي النص على سببين آخرين، أجازا للعامل في حالة تحقق اي منهما فسخ العقد وهما:
1. اذا كلف صاحب العمل العامل بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتعاقد عليه، أو قام صاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله الاصيلي الى مكان آخر يقتضي تغيير محل اقامته، ومن شأنه الحاق ضرر جسيم بالعامل، ولم يكن له سبب مشروع تفرضه طبيعة العمل
2. اذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، الى ان يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
انظر المادة(6و2/84) سعودي، والسببان المذكوران ليسا الا تطبيقات لاخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل، ولهذا لم يكن هناك مبرر للنص عليهما كسببين مستقلين.

العامل، وازدافت قوانين السعودية والبحرين وقطر الى ذلك الاعتداء الذي يقع من هؤلاء على احد افراد اسرة العامل ، هذا مسلك تشريعي نفضل في ظل ظروفنا الاجتماعية الأخذ به، اذا يبلغ مثل هذا الاعتداء عند العامل مرتبة من الاهمية قد تفوق كثيراً الاهمية التي يوليها للاعتداء المادي الذي يقع عليه شخصياً.

وقد اشترط القانون العراقي ان يقع الاعتداء اثناء العمل ، بينما اوجب القانون البحرينى ان يقع الاعتداء اثناء العمل او بسببه، في حين اغفلت القوانين الاخرى النص على هذا القيد، وبهذا يصلح بها الاعتداء سبباً للفسخ، ايا كان زمان ومكان وسبب وقوعه.

د. اذا كان استمرار العامل في العمل يهدد سلامته او صحته:

اجازت بعض القوانين العربية الخليجية للعامل ان يفسخ العقد اذا كان استمراره في العمل يؤدي الى تعريض سلامته او صحته للخطر، ولم يقيد قانونا البحرين والكويت هذا النص بأي قيد، بينما اشترطت قوانين السعودية والعراق وعمان ان يكون الخطر الذي يهدد العامل جسيماً، وان يكون صاحب العمل على علم به ولم يعمل على ازالته، وازداد القانون العراقي الى ذلك شرط قيام العامل بانذار صاحب العمل. وهذه الحالة، في تقريرنا، لم تكن بحاجة الى النص عليها صراحة⁽⁶⁸⁾ لانها تمثل اخلاً من صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية تجاه العامل، وهو رعاية شخص العامل وتوفير الاحتياطات اللازمة لحماية صحته وسلامته.

⁽⁶⁸⁾ وقد أغفلها فعلاً قانونا الامارات وقطر.

ثالثاً: استحالة تنفيذ العامل التزاماته:

تقضي القواعد العامة بأن ينقضي الالتزام اذا اثبت المدين ان الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه لسبب أجنبي عنه، شرط ان تكون هذه الاستحالة نهائية⁽⁶⁹⁾ وقد نصت القوانين العربية الخليجية على الحالات التي ينتهي بها العقد والراجعة الى استحالة تنفيذ العامل التزامه هي :

1. وفاة العامل : قضت القوانين العربية الخليجية بانتهاء عقد العمل بوفاة العامل أياً ان سبب هذه الوفاة⁽⁷⁰⁾ وهذا الانتهاء من مقتضيات كون التزام العامل التزاماً شخصياً، فلا ينتقل الى ورثته.

2. عجز العامل عن العمل: نصت بعض القوانين العربية الخليجية على انتهاء العقد بسبب عجز العامل عن اداء العمل المتفق عليه⁽⁷¹⁾ ولا يشترط ان يكون هذا العجز في القواعد العامة كلياً، بل يكفي ان يحول بين العامل وأداء العمل المتفق عليه، الا ان حكم القاعدة هذا خرج عليه كل من القانون العراقي وقانون دولة الامارات والنظام السعودي ، فالقانون العراقي يقضي بالألا يفسخ العقد الا اذا كان العجز كلياً⁽⁷²⁾ اما قانون دولة الامارات فقد قرر انه اذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله المتفق عليه، يمكنه من القيام

(69) فالاستحالة المؤقتة لا تؤدي الى انتهاء العقد، بل الى وقفه، انظر في ذلك كتابنا ، ص 314 وما بعدها.
(70) المادة(114) امارات، المادة(116) بحريني، المادة(82) سعودي، المادة(26/هـ) عراقي، المادة(48) عماني، المادة(58) كويتي، ويستنتج هذا الحكم استنتاجاً غير مباشر من نص المادة(26) قطري.
(71) المادة (114) امارات، المادة(116) بحريني، المادة(82) سعودي، المادة(26/هـ) عراقي، المادة(48) عماني، المادة (58) كويتي.

(72) المادة(47/ب) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 49 لسنة 1971م، وراجع في حكمها كتابنا ص 376-377.
(73) المادة (2/114) من قانون دولة الامارات.

بعمل آخر يتفق مع حالته الصحية، فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذا العمل لديه، ان ينقل العامل - بناء على طلبه - الى هذا العمل ، مع التزامه بأن يدفع للعامل الأجر الذي يدفع عادة للعمل المنقول اليه⁽⁷³⁾ اما القانون السعودي فقد قرر إنهاء العقد اذا كان العجز كلياً وعالج في المادة (55) منه موضوع العجز الجزئي الناشيء عن اصابة عمل، حيث على صاحب العمل اذا كان عجز العامل لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، توظيفه في العمل المناسب وبالراتب المحدد لهذا العمل، وذلك في حدود نسبة 1% من مجموع عماله ، على ألا يخل هذا التوظيف بما يستحقه العامل من تعويض عن اصابته.

3. مرض العامل: ينتهي عقد العمل اذا اصيب العامل بمرض أقعده عن العمل مدة طويلة تزيد عن الحد الاقصى لمدة الاجازة المرضية المستحقة⁽⁷⁴⁾.

4. بلوغ العامل سنأ معينة: أجاز قانونا العراق وعمان لصاحب العمل انتهاء عقد العمل متي بلغ العامل سنأ معينة، وفرق القانون العراقي في تحديد هذه السن بين الرجل والمرأة فجعلها ستين سنة بالنسبة للرجل وخمساً وخمسين سنة بالنسبة للمرأة⁽⁷⁵⁾ في حين حدد القانون العماني هذه السن ستين سنة دون تفرقة بين الرجال والنساء⁽⁷⁶⁾ ولا

(74) المادة (85) من قانون دولة الإمارات، المادة (116) بحريني، المادة (82) سعودي، المادة (58) كويتي، المادة (48) عماني، المادة (7/ب،ج) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي.

(75) المادة (1/33) من القانون العراقي.
(76) المادة (2/48) من القانون العماني.

ينفسخ العقد في هذه الحالة بحكم القانون، بل بقرار من صاحب العمل.

رابعاً: انتهاء العقد لسبب راجع الى صاحب العمل:

يختلف التزام صاحب العمل عن التزام العامل في ان الالتزام الاول لا يرتبط بشخصه، ولهذا فهو - كقاعدة- لا يتأثر بما يصيب شخص صاحب العمل، وقد رتبت التشريعات على ذلك أن استحالة تنفيذ صاحب العمل التزامه يصلح سبباً لانفساخ العقد بحكم القانون، الا ان هذه الاستحالة لا ترجع الى اسباب ترتبط بشخص صاحب العمل في الغالب، بل بالمنشأة او بالنشاط الذي يزاوله، ويتبين لنا ذلك واضحاً من استعراض الحالات التي عالجتها القوانين في هذا الصدد.

1. وفاة صاحب العمل: القاعدة العامة التي اعتمدها اغلب القوانين العربية الخليجية بشأن اثر وفاة صاحب العمل على العقد، هي ان هذه الوفاة لا تؤثر على العقد، ولهذا يبقي العقد قائماً بين العامل وورثة صاحب العمل⁽⁷⁷⁾.
وإذا كانت هذه القوانين قد قررت المبدأ المذكور كقاعدة، فانها استثنت منه الحالة التي تكون فيها شخصية صاحب العمل قد روعيت عند ابرام العقد.
وقد خرج على الاحكام المتقدمة قانونا الكويت وعمان⁽⁷⁸⁾ فأجازا انهاء العقد - اطلاقاً- في حالة وفاة صاحب العمل.

(77) المادة (114) امارات، المادة (82) سعودي، المادة (27) عراقي، المادة (117) بحريني.
(78) المادة(59) كويتي، المادة (47) عماني.

2. أثر تغيير صاحب العمل: قد يحدث اثناء قيام علاقة العمل ان تنتقل ملكية المنشأة من صاحب العمل الذي تعاقد مع العامل الى صاحب عمل آخر، وقد اختلفت قوانين العمل العربية الخليجية في شأن أثر هذا التغيير الحاصل في شخص صاحب العمل على العقد الى اتجاهين:

الأول: يمثله القانونان الكويتي والعماني⁽⁷⁹⁾ حيث أجازا انتهاء العقد على أثر هذا التغيير.

الثاني: وقد التزمته أغلب القوانين العربية الخليجية ويقضي بأن يظل العقد قائماً في مواجهة المالك الجديد للمنشأة⁽⁸⁰⁾.

الفصل الخامس الأجور

(79) المادة (59) كويتي، المادة (1/46) عماني.
(80) المادة (116) امارات، المادة (117) بحريني، المادة (89) سعودي.

بالنظر للأهمية الحيوية للأجر، فقد تضمنت قوانين العمل العربية الخليجية أحكاماً خاصة به، تناولت موضوعات عديدة أهمها، تدخل الدولة في تحديده، وتنظيم الوفاء به، وحمايته⁽¹⁾ وستولى فيما يلي ، دراسة احكام هذه القوانين في ثلاثة فروع، نتناول في كل منها أحد هذه الموضوعات.

الفرع الأول تدخل الدولة في تحديد الاجور

شهدت الفترة الواقعة بين أواخر القرن الماضي ومطلع هذا القرن، بروز ظاهرة تدخل الدولة في تحديد الاجر، بهدف معالجة الآثار السلبية التي نشأت عن سيادة المذهب الحر وحماية مصلحة العمال بتمكينهم من الحصول على أجر يكفل لهم ضرورات الحياة⁽²⁾.

وقد شهدت هذه الفترة ايضاً جهداً دولياً لتنظيم تدخل الدولة في تحديد الأجور، قامت به منظمة العمل الدولية ، تكمل بمناقشة موضوع الاجور في مؤتمر العمل الدولي في دورته العاشرة سنة 1928م، وقد تمخضت المناقشة عن صدور وثيقتين دوليتين في هذا الموضوع، الأولى هي اتفاقية أنظمة الحدود الدنيا للأجور رقم (26) التي أقرت سنة 1928، ودخلت حيز التنفيذ في 14 حزيران/يونيو 1930، والثانية هي التوصية رقم (30) حول نفس الموضوع⁽³⁾.

(1) الفصل الرابع من قانون دولة الامارات، الفصل السادس من نظام العمل السعودي، الباب الخامس من القانون القطري، الباب الخامس/الفصل الاول من القانون العماني، الباب العاشر من القانون البحريني، الفصل الرابع من القانون العراقي، والباب السابع من القانون الكويتي.

(2) راجع في ميررات هذا التدخل كتابنا: الحد الأدنى للأجور، دراسة اقتصادية قانونية، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد 1980 ، ص 25 وما بعدها.

(3) راجع تفصيلات التطور التاريخي لتدخل الدولة في تحديد الأجور، كتابنا، الحد الأدنى للأجور ص 33-62.

وأخذاً بما استقرت عليه المستويات الدولية، واستجابة للمبررات الموضوعية التي تستدعي تدخل الدولة في تحديد الاجور، تضمنت القوانين العربية الخليجية، باستثناء القانون الكويتي ، أحكاماً بشأن تدخل الدولة في تحديد الاجور، وان كان أغلبها لم يعمل بهذه الاحكام فعلاً وتوزع اتجاهات هذه القوانين الى اتجاهين:

الأول: وتمثله الاغلبية، وهي قوانين كل من عمان وقطر والبحرين والامارات والسعودية⁽⁴⁾ وقد اعتمدت اسلوب التحديد المباشر للحد الادني للاجور من قبل الدولة⁽⁵⁾ حيث نصت على ان تتولى الدولة عن طريق اجهزتها الحكومية المتخصصة اعداد التقديرات التي تراها صائبة لهذا التحديد، وتخويل الحكومة ان تحدد الأجر الادني بأمر أو مرسوم.

الثاني: وقد انفرد به القانون العراقي الذي قضي بأن تتولى لجنة الاجور التي نص على تشكيلها في المادة (52) منه اختصاص تحديد الاجور في جميع أرجاء الجمهورية العراقية⁽⁶⁾، ويقوم اسلوب تحديد الحد الادني للاجور في هذا القانون على استشارة ممثلي العمال وأصحاب العمل⁽⁷⁾ حيث تضم هذه اللجنة ممثلين عنهم اضافة الى ممثلي الحكومة ، وتقدم اللجنة توصياتها الى وزير العمل للمصادقة عليها.

(4) المادة(53) عماني، المادة (28) قطري، المادة (77) بحريني، المادة (63) امارات، المادة (115) سعودي.
(5) راجع في هذا الاسلوب ، وبيان مزاياه وعيوبه، كتابنا : الحد الأدنى للأجور ، ص 84 وما بعدها.
(6) انظر في طريقة تشكيل هذه اللجنة وصلحياتها ونقدنا للأحكام الخاصة بها كتابنا: الحد الأدنى للأجور ص 96 وما بعدها.

(7) انظر في ذلك ، وفي بيان مزاياه وعيوب مشاركة هؤلاء الممثلين في تحديد الأجور كتابنا ص 86 وما بعدها.

وقد اصدرت هذه اللجنة، كما اصدر مجلس قيادة الثورة، العديد من القرارات المحددة للحد الادني للاجور⁽⁸⁾.

ويترتب على اقرار المشرع حداً أدني للاجور، تقييد ارادتي طرفي علاقة العمل في تحديد مقدار الاجر، اذ لا يجوز الاتفاق على أجر يقل عن الحد الادني للاجور ، ومتي اتفق الطرفان على اجر يقل عن ذلك، كان اتفاقهما باطلا، واستحق العامل أجرا يعادل الحد الادني للاجور منذ اليوم الأول لمباشرته العمل.

الفرع الثاني تنظيم الوفاء بالاجور

تنظم القوانين المعاصر الوفاء بالاجر بقواعد خاصة، تبرز فيها على نحو واضح سياساتها الهادفة الى ان يتم هذا الوفاء وفقاً لمصلحة العامل، وسندرس في هذا الفرع ، القواعد التي تتعلق بوسيلة الوفاء وزمان الوفاء ومكانه، وأخيراً اثبات الوفاء.

وسيلة الوفاء بالاجور:

(8) راجع في تفصيلها كتابنا قانون العمل العراقي ص 286-292.

تقضي القواعد العامة في الوفاء، بإمكان ان يتم الوفاء بالاجر، بأن يقبل العامل مقابلأً أيا كان نوعه، بدلاً من الأجر النقدي، وكانت هذه القاعدة العامة في الوفاء بمقابل معمولاً بها بشأن الأجر، قبل أن تتدخل التشريعات الحديثة لحظرها نهائياً⁽⁹⁾، نتيجة للآثار القاسية التي ترتبت على العمل بها بالنسبة للعمال، حيث اساء أصحاب العمل تطبيقها، بسبب الأساليب التي ابتدعت لدفع مقابل عيني العامل بدلاً من أجره النقدي⁽¹⁰⁾.

ولضمان توافي هذه المساويء تدخل المشرع بالنص صراحة على حظر الوفاء بغير النقود، ومنع صاحب العمل من تقييد حرية عماله في التصرف بأجورهم.

وقد نصت القوانين العربية الخليجية لمعالجة المبدأين:

1. اقرت القوانين العربية الخليجية قاعدة وجوب الوفاء بالاجر بالعملة المتداولة قانوناً⁽¹¹⁾، ولم يشذ عن ذلك سوى القانون القطري، الذي أقر هذا المبدأ، الا انه أجاز الخروج عليه باتفاق كتابي ، مقررأً جواز دفع الاجور بأية عملة اخري، غير العملة الرسمية- طبقاً لنظام الحكومة المالي⁽¹²⁾.

(9) كما حظرت على المستوى الدولي، راجع في هذه المسألة والمسائل التالية: الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 (اتفاقية حماية الاجور)، والتوصية رقم 85 لسنة 1949 حول الموضوع ذاته.

(10) انظر بشأن هذه الأساليب، رسالتنا للدكتوراه: الحماية القانونية للأجر ، مشار إليها سابقاً ص 336-337.

(11) البحريني(م68)، السعودي(م116)، الامارات(م55) ، العماني(م54)، العراقي(م45)، الكويتي(م29).

(12) المادة(1/29) من القانون القطري.

2. اقرت القوانين العربية الخليجية باستثناء السعودي ، قاعدة عدم جواز تقييد حرية العامل بالتصرف بأجره بالزامه بشراء سلع من محال معينة، أو من انتاج صاحب العمل⁽¹³⁾.

زمان الوفاء بالاجر ومكانه:

أجمعت قوانين العمل العربية الخليجية على ان يجري دفع الاجر الى العامل في أحد ايام العمل⁽¹⁴⁾ والهدف من هذا الحكم حظر دفع الاجر في يوم راحة العامل القانونية أو الاتفاقية، وحتى لا يتحمل مشقة التوجه الى مكان العمل بغية استلام الأجر، مما يفوت الغرض الذي تقررت الراحة من أجله.

كما قررت أغلب هذه القوانين وجوب ان يجري الوفاء بالاجر في مكان العمل ذاته⁽¹⁵⁾ في حين قضى القانون العماني بوجوب ان تؤدي الاجور في (مراكز دفع معترف بها، ومعدة من قبل صاحب العمل في المنطقة التي يشتغل فيها العامل)⁽¹⁶⁾. وعبارة هذا القانون لا تعني الخروج على مبدأ الوفاء في مكان العمل، لأنها توجب ان يكون مركز الدفع في المنطقة التي يشتغل فيها العامل، اما القانون القطري فقد جعل القاعدة ان يجري دفع الاجر في مكان العمل، الا انه أجاز أن يجري الدفع في اي مكان آخر يوافق عليه مدير العمل⁽¹⁷⁾.

(13) المادة(32) قطري،المادة(30) كويتي، المادة(49)عراقي، المادة(57) عماني، المادة(73) بحريني، المادة(59) امارات.

(14) المادة(116) سعودي، المادة(55) امارات، المادة(68) بحريني، المادة(55) عماني،المادة(3/29) قطري، المادة(29)كويتي، المادة (45) عراقي،ويتضمن هذا القانون الأخير نصاً آخر يتعارض مع هذا الحكم هو نص المادة(1/21)أ) راجع في بيان وجه التعارض بين النصين، كتابنا قانون العمل العراقي ص 300.

(15) الكويتي(م29) ، البحريني(م68) ، امارات(م55) ، السعودي(م116) ، العراقي(م45)، مع ملاحظة التعارض المشار اليه في الهامش السابق.

(16) المادة (55) عماني.

(17) المادة(3/29) من القانون القطري

والهدف من تحديد الوفاء في مكان العمل هو التيسير على العامل حتي لا يتحمل مشقة ونفقات الانتقال الى مكان آخر لاستلام أجره، ولكون النص المحدد لمكان الوفاء نصاً آمراً، لذا لا يجوز الاتفاق على مخالفته، الا اذا كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل، كان يطلب من صاحب عمله تحويل أجره الى حسابه في احد المصارف⁽¹⁸⁾.

الوفاء الدوري بالاجور:

تقضي القواعد العامة بأن العامل يستحق الأجر المتفق عليه كلما أنجز وحدة الانتاج ، او اتم الوحدة الزمنية المتخذة أساساً لتحديد أجره، كما تقضي هذه القواعد بأن لطرفي العقد ان يحددا المواعيد التي يرتضيانها للوفاء بالأجر في عقد العمل ذاته، فاذا لم يفعلا طبقت العادات المستقرة والعرف الجاري.

غير ان حرية الطرفين في تحديد مواعيد الوفاء لم تعد مطلقة في القوانين المعاصرة، حيث يتدخل المشرع في تقييدها، وذلك بتحديد مواعيد لهذه الوفاء، تعتبر حدودا قصوي لا يجوز تجاوزها.

وقد أقدم المشرع على فرض هذا النوع من الحماية الخاصة بالاجر مدفوعاً بما يمثله حصول العامل على اجره بانتظام في مواعيد محددة ومتقاربة، من ضرورة له، حيث يوفر له ثبات هذه المواعيد، فرصة تنظيم الانفاق من اجره على شؤون حياته اليومية.

ويواجه المشرع في تنظيمه هذه المواعيد اعتبارات عديدة، جديرة بالرعاية والملاحظة، اولها ما تفرضه مصلحة العامل من ضرورة

(18) كتابنا ص 300، وقد قرر القانون القطري صراحة جواز الدفع الى حساب العامل في البنك (م 3/29).

تقريب مواعيد الوفاء بالاجر، حيث يضمن له ذلك عدم الحاجة الى الاقتراض لسد حاجته الى المال، لأنه لا يستطيع الانتظار فترات طويلة للحصول على أجرة نظراً لافتقاره الى احتياطي يغنيه عن هذا الاجر، كما يبعد الوفاء في مواعيد متقاربة العامل عن خطر ضياع اجره المتراكم لفترات طويلة في حالة افلاس صاحب عمله، الا انه اذا كان الوفاء في فترات دورية متقاربة في مصلحة العامل، فانه من غير المناسب ان يغفل المشرع الصعوبات العملية التي قد يثيرها ، فقد تستدعي طريقة الحساب المعقدة للاجر، اطالة فترات الوفاء به⁽¹⁹⁾.

وقد حددت القوانين العربية الخليجية حدوداً قصوى للمواعيد الدورية لدفع الاجور على النحو التالي:

1. العمال المعينون بأجر شهري:

اجمعت القوانين العربية الخليجية على وجوب ان يدفع الاجر لهؤلاء مرة في الشهر على الأقل⁽²⁰⁾.
وقد اخضع قانونا الامارات وقطر العمال الذين يتحدد أجرهم على أساس سنوي للحكم ذاته، فأوجباً دفع الاجر لهم مرة كل شهر.

(19) راجع رسالتنا ص 340 وما بعدها، وانظر على وجه الخصوص هامش ص 341.
(20) العراقي (م/45)، القطري (م/29)، العماني (م/55)، السعودي (م/116/ب)، امارات (م/56)، الكويتي (م/29/أ)، البحريني (م/168).

2. العمال المعينون على أساس وحدات الزمن التي تقل عن شهر: وقد قررت اغلب القوانين العربية الخليجية وجوب دفع الاجر لهم مرة كل اسبوعين على الأقل⁽²¹⁾ و فرق القانون العراقي بين العمال المعينين بأجر نصف شهري، حيث اوجب ان تدفع لهم الاجور مرة كل نصف شهر والعمال المعينين على اساس الساعة او اليوم او الاسبوع حيث اوجب الدفع لهم مرة كل اسبوع على الاقل⁽²²⁾ اما القانون السعودي فقد جعل الدفع اسبوعياً على الاقل بالنسبة لعمال المياومة ولغيرهم من العمال العاملين على اساس وحدات الزمن الاخرى⁽²³⁾.

3. العمال بالقطعة:

حددت بعض القوانين العربية الخليجية الحد الاقصى للمواعيد لدفع الاجور لعمال القطعة بأسبوعين⁽²⁴⁾ اما القانون العراقي والسعودي⁽²⁵⁾ فقد قررا انه اذا كان العمل يجري على اساس القطعه ويستغرق انتاج الوحدة الواحدة اكثر من اسبوعين، وجب على صاحب العمل ان يدفع للعامل كل اسبوع مبلغاً من الاجر يتناسب مع ما اتمه العامل من العمل.

(21) الكويتي(م/29ب) ، البحريني(م/682)، امارات (م/56) ، القطري(م/292) ، العماني(م/55ب) مع ملاحظة ان هذا القانون اوجب الدفع على فترات لا تقل عن مرتين في الشهر.

(22) المادة(45ب،ج) من القانون العراقي.

(23) المادة(116أ،د) من نظام العمل والعمال السعودي.

(24) الكويتي (م/29ب) ، البحريني(م/682) ، الامارات(م/56) ، القطري(م/292) ، العماني(م/55ب).

(25) المادة(48ب) عراقي، المادة(116ج) سعودي.

دفع الاجر في حالة انتهاء العقد:

قضت القوانين العربية الخليجية صراحة، باستثناء القانون الكويتي وقانون دولة الامارات، بعدم التزام مواعيد الوفاء الدورية بالاجور، في حالة انتهاء العقد، وقد فرقت بين ما اذا كان الانهاء قد جري من قبل صاحب العمل، او من قبل العامل مع اشعار صاحب عمله قبل ترك العمل ، وما اذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه دون اشعار صاحب العمل. ففي الحالة الاولى قضت قوانين العراق والسعودية وعمان والبحرين بوجوب الوفاء باجر العامل فوراً⁽²⁶⁾ بينما اوجب القانون القطري ان يدفع الاجر الى العامل قبل نهاية يوم العمل التالي⁽²⁷⁾.

اما في الحالة الثانية، فان القوانين المذكورة، اوجبت ان يجري دفع الاجر والمستحقات الاخرى للعامل خلال فترة اسبوع من ترك العامل العمل⁽²⁸⁾.

اثبات الوفاء بالاجر:

تحظى مسألة اثبات الوفاء بالاجر باهتمام كبير من قبل المشرعين⁽²⁹⁾ الا ان اغلب القوانين العربية الخليجية لم تورد نصوصاً خاصة تعالج موضوع اثبات الوفاء بالاجر.

(26) المادة(28أ)عراقي، المادة(72)بحريني،المادة(56)عماني، المادة(117)سعودي.

(27) المادة(30)قطري.

(28) انظر المواد المذكورة في الهامشين السابقين.

(29) راجع في تفاصيل هذا الموضوع، رسالتنا للدكتوراه حيث درسنا موقف المشرع الفرنسي والمصري والعراقي من هذه المسألة الصفحات 346-352.

وقد اتجهت القوانين الثلاثة التي عالجت هذا الموضوع، وهي قوانين الامارات والبحرين والسعودية⁽³⁰⁾ الى اتجاهين في هذا الشأن:

فقانونا دولة الامارات والبحرين ، أوجبا الاثبات بالكتابة، او بما يقوم مقام الكتابة⁽³¹⁾ بينما قرر القانون السعودي ان من حق صاحب العمل ان يمتنع عن دفع الاجر الى العامل، الا اذا وقع بالاستلام في سجل خاص يعد لذلك، وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل، ومن هذا النص يستنتج ان الاثبات في هذا القانون، لا يكون الا بالكتابة، او بما يقوم مقامها⁽³²⁾.

اما القوانين الاخرى التي سكتت عن ايراد قواعد خاصة لاثبات الوفاء بالاجر ، فان الاثبات فيها يجري وفقاً للقواعد العامة في الاثبات⁽³³⁾.

(30) الامارات(م58) ، البحرين(م59)، السعودية(م118).

(31) أورد قانون البحرين اشكالاً معينة للكشوف التي يجب أن يوقع عليها العامل، الا أن ما ورد فيه ، قد جاء في رأينا على سبيل المثال لا الحصر.

(32) رغم ان النظام السعودي أوجب التوقيع في سجل نموذجي ، فاننا نرى أن الاثبات يمكن أن يتحقق في هذا القانون بأية كتابة، راجع في تفاصيل حالة مماثلة ناقشها الفقه المصري مناقشة واسعة رسالتنا ص 349

(33) كتابنا قانون العمل العراقي ص 301.

الفرع الثالث حماية الاجور

يواجه الاجر باعتباره عنصراً موجباً في الذمة المالية للعامل، مخاطر كبيرة حين يقدم دائنو العامل على استيفاء ديونهم منه، ولهذا وضع المشرع ضمن سياسته الحمائية للأجر، قواعد تكفل في النهاية ان يصل الى العامل جزءاً من الاجر يخصص للانفاق على معيشته ومعيشة أسرته، وهو في هذه القواعد يحاول التوفيق بين العديد من الاعتبارات التي يرجع بعضها الى مصلحة العامل، وبعضها الآخر الى مصلحة دائنيه، وقد انتهت هذه السياسة الحمائية الى اقرار مبدأ يقضي بعدم جواز اقتطاع اي مبلغ من الاجر، الا اذا قرر القانون ذلك⁽³⁴⁾.

أولاً: تقييد المقاصة بين ديون صاحب العمل والاجر:

يمكن ان تنشأ لصاحب العمل في ذمة العامل، دون مختلفة الاسباب فقد يتخذ دين صاحب العمل شكل قرض يقدمه الى العامل، او تعويض عن خطأ ارتكبه العامل فالحق ضرراً بصاحب العمل⁽³⁵⁾.

(34) راجع للتفاصيل رسالتنا للدكتوراه ص 397-439.

(35) كما يمكن ان يكون صاحب العمل دائناً للعامل بدين غير ناشيء عن علاقة العمل، وفي هذه الحالة لا يخضع اقتضاء هذا الدين لقواعد خاصة، بل يعتبر صاحب العمل دائناً عادياً للعامل يقتضي دينه منه، وفقاً لقواعد الحجز على الأجر.

1. تحديد نسبة الاقتطاع من الاجر وفاء لقرض صاحب العمل:
لا يلجأ المشرع في معالجة موضوع استيفاء صاحب العمل قروضه من العامل الى حظر المقاصة نهائياً بين القرض والاجر، لان مثل هذا الحظر في غير مصلحة العامل لأنه يحرمه من فرصة الاقتراض من صاحب عمله عند الحاجة، اذ لا يتصور ان يقوم هذا الاخير باقراض العامل مع قيام الحظر.

وفي محاولة للتوفيق بين حاجة العامل الى الاقتراض وتمكين صاحب العمل من استيفاء القرض، يحدد المشرع حد اقصي لما يجوز اقتطاعه من الاجر لهذا الغرض، وقد اخذت بهذا الاتجاه جميع القوانين العربية الخليجية، اذ قررت اجازة المقاصة بين قرض صاحب العمل وأجر العامل بنسبة لا تزيد عن 10% من الأجر يقتطعها صاحب العمل من الاجر في مواعيد الوفاء الدوري⁽³⁶⁾.

وهذه النسبة من الاقتطاع يختص بها صاحب العمل، دون ان ينافسه فيها اي دائن اخر، فهي لا تختلط بنسبة الاجر التي لا يجوز الحجز عليها⁽³⁷⁾.

والنسبة المحددة للاقتطاع وفاء للقرض هي الحد الاقصى للمقاصة، فلا يجوز تجاوزها ، بينما يمكن اجراء المقاصة نسبة ادني، لأن هذه القاعدة المحددة للنسبة من الأجر التي تجرى المقاصة معها،

(36) المادة (119/أ) سعودي، المادة(58) عماني،المادة(74)بحريني، المادة(60/أ) امارات، المادة(31) كويتي، المادة(50) عراقي، المادة(33/ج) قطري.
(37) راجع : ديران وفيتي ص 576، بران وجالان ص 491، جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري ص 470، اكنم الخولي ص 351.

من النظام العام، ويترتب على ذلك بطلان كل اتفاق سابق على استحقاق الاجر ، تخول صاحب العمل ان يقتضي قرصة مقاصة مع الاجر بنسبة اعلى مما يحدده القانون.

وقد التزمت اغلب القوانين العربية الخليجية حكم القاعدة المتقدمة الا ان بعضها خرج عليه على النحو التالي:

1. اجاز القانون القطري صراحة الاقتطاع وفاء للقرض بنسبة لا تزيد عن 35% من الاجر، شرط ان يكون قد جري اتفاق كتابي على ذلك بين العامل وصاحب العمل⁽³⁸⁾.

2. اجاز القانونان البحريني والعماني زيادة نسبة الاقتطاع وفاء لقرض صاحب العمل، اذا كان هذا القرض قد قدم له بهدف تمكينه من انشاء مسكن ، فقد قرر القانون البحريني اجازة الاقتطاع بنسبة لا تزيد عن 25% من الاجر في هذه الحالة، مشترطاً ان يسبق تقديم القرض اقرار العامل كتابة بموافقته على اجراء الاقتطاع من اجره في حدود هذه النسبة⁽³⁹⁾ في حين ترك القانون العماني تحديد نسبة الاقتطاع لوزير العمل⁽⁴⁰⁾.

3. استيفاء التعويض عن الاتلاف:

لم تعالج اغلب القوانين العربية الخليجية كيفية استيفاء صاحب العمل التعويض المستحق له في ذمة العامل، في حالة الحاقه ضرراً باموال صاحب العمل، اذ لم ترد معالجة لهذا الموضوع سوي في القانون البحريني⁽⁴¹⁾ والنظام السعودي وقانون دولة

(38) المادة (33/ج) من القانون القطري.

(39) المادة (74) من القانون البحريني.

(40) المادة(58) من القانون العماني، المعدلة بالمرسوم السلطاني رقم 37 الصادر في سنة 1974.

(41) المادة (76) من القانون البحريني.

الإمارات (42) فقد اجاز هذان القانونان لصاحب العمل ان يفتطع من اجر العامل وفاء للتعويض ما لا يزيد عن اجر خمسة ايام في الشهر، واجاز قانونا السعودية ودولة الامارات لصاحب العمل ان يطلب من المحكمة واللجنة المختصة السماح له باقتطاع اكثر من ذلك ، اذا كان للعامل مال او مورد آخر.

ثانياً : تقييد الحجز على الاجر:

في محاولة لتحقيق موازنة بين مصلحة كل من العامل ودائنيه، تقرر القوانين العربية الخليجية تمكين هؤلاء الدائنين من الحجز على جزء من الأجر (43) وقد اختلفت هذه القوانين في تحديد النسبة التي يجوز الحجز عليها على النحو التالي:

أ. حدد القانون العراقي هذه النسبة كقاعدة عامة بـ 20% من الأجر على الأكثر، على ان يكون الحجز ايفاء لدين ثابت بحكم قضائي (44) غير أن هذا النص يعتبر معدلاً بقدر تعارضه مع قراراتين صادرين عن مجلس قيادة الثورة، اجاز الاقتطاع من أجر عمال الدولة والقطاع الاشتراكي بنسبة لا تزيد على 50% من الاجر في حالة الاقتطاع وفاء لديون المصرف العقاري أو المصارف التجارية، او

(42) المادة (61) من قانون دولة الامارات والمادة (81) من النظام السعودي.

(43) لم يتضمن القانون العماني نصاً خاصاً بهذا الموضوع.

(44) المادة (51) من القانون العراقي.

اية جهة حكومية او الجمعيات التعاونية او منشآت القطاع الاشتراكي⁽⁴⁵⁾.

حددت قوانين كل من البحرين والسعودية والامارات والكويت النسبة التي يجوز الحجز عليها وفاء لديون الدائنين بما لا يزيد على ربع الأجر⁽⁴⁶⁾.

ج. قرر القانون القطري انه لا يجوز ان يزيد مجموع المبلغ المحجوز عليه على 35% من أجر العامل المدين⁽⁴⁷⁾.

ثالثاً: اقتطاعات اخري:

قد تترتب في ذمة العامل اقساط معينة لصالح جهات مختلفة بموجب احكام قانونية، كاقساط التأمين الاجتماعي والضرائب والعضوية النقابية، وتتبع التشريعات المعاصرة في جباية هذه الاقساط طريقة تعرف بالخصم عند المنبع، حيث يلزم صاحب العمل بأن يقطع من أجر العامل المبلغ المعادل للقسط المستحق عليه لحساب الجهة ذات العلاقة، ولا تعتبر هذه الجهات من بين الدائنين الذين لهم الحق في الحجز وفقاً للنسبة التي يحددها القانون.

ورغم ان هذه الاقتطاعات تجرى تنفيذاً لاحكام قانونية تقررها صراحة فان كلا من قانون دولة الامارات ونظام العمل

(45) كتابنا ، قانون العمل العراقي ص 308.
(46) البحريني(م75)، امارات(م60/و)، الكويتي(م32)، السعودي(م119/و).
(47) المادة(33/ب) من القانون القطري.

والعمال السعودي⁽⁴⁸⁾ نصاً على جواز اقتطاع الاقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من اجورهم الى هيئة التأمينات.

واضاف هذان القانونان الى ذلك اقتطاعات اخري هي:
أ. اشتراكات العامل في صندوق الادخار والسلف المستحقة لهذا الصندوق.

ب. اقساط اي مشروع لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال او اية مزايا او خدمات اخري وفقاً لما تقرره وزارة العمل. والملاحظ ان هاذين القانونين لم يضعوا حداً اقصى للاقتطاع في هذه الاحوال، وهذا يعني ان مجموع الاقتطاعات قد يصل حداً كبيراً يستغرق الجزء الاكبر من الأجر، وقد احتاط القانون السعودي لذلك بوضعه حداً اقصى لمجموع الاقتطاعات التي تجري من اجر العامل، اذ اوجب الا تزيد نسبة المبالغ المخصومة عن نصف اجر العمل⁽⁴⁹⁾.

(48) المادة (60) من قانون الامارات، المادة(119) من النظام السعودي.
(49) المادة(120) من نظام العمل والعمال والسعودي، مع ملاحظة انه يمكن زيادة هذه النسبة أو خفضها وفقاً للاسلوب المحدد في هذه المادة.

الفصل السادس تنظيم وقت العمل والاجازات

الاصل ان يؤدي العامل عمله في حدود وقت يجري الاتفاق عليه في العقد، ولقد كان هذا المبدأ قائماً فعلاً فترة من الزمن ، حيث امتنع المشرع عن التدخل في تنظيم- وقت العمل- تاركاً تنظيمه لارادة المتعاقدين ، الا ان هذا الموقف كانت له آثار خطيرة على العمال نتيجة سعي أصحاب العمل الى اطالة وقت لعمل بهدف جني أكبر قدر من ثمار جهود عمالهم، دون اي اعتبار لما يصيب هؤلاء العمال من مخاطر صحية واجتماعية.

وسعيّاً الى معالجة المساويء التي نشأت عن اطلاق ارادتي الطرفين في تحديد وقت العمل، ولغرض تنظيم انساني يحمي العنصر البشري العام ويصونه، وليتمكن العامل من الوفاء بواجباته الاجتماعية تجاه أسرته ومجتمعه، لكل هذه الاغراض وضعت تشريعات العمل المعاصرة قواعد تفصيلية تنظم وقت العمل وتحدده في اليوم والاسبوع والسنة.

وقد اقتفت قوانين العمل العربية الخليجية اثر هذا التطور الذي حصل في ميدان التنظيم القانوني لوقت العمل، وتأثرت على نحو واضح بالمستويات الدولية في تحديد قواعده، وسنتناول احكام هذه القوانين في هذه المسألة تباعاً في الفروع التامين التالية:

الفرع الاول تنظيم وقت العمل اليومي والاسبوعي

تحديد وقت العمل اليومي:

حددت جميع قوانين العمل العربية الخليجية وقت العمل في الحدود المقررة في المستويات الدولية، اذ جعلت الحد الاقصى لهذا الوقت كقاعدة عامة، ثماني ساعات في اليوم⁽¹⁾، إلا ان هذا الحد العام للمدة القصوى لوقت العمل اليومي، ورد عليه العديد من الاستثناءات في هذه القوانين:

1. فقد قررت قوانين كل من السعودية والامارات وعمان والبحرين وقطر تخفيض يوم العمل خلال شهر رمضان، بحيث لا تزيد ساعات العمل اليومي عن ست ساعات طيلة ايام هذا الشهر المبارك، وقد اقتصر القانون البحريني ذلك على العمال المسلمين فقط، اما غير المسلمين فلا تنطبق عليهم هذه القاعدة.
2. اجازت بعض القوانين العربية الخليجية اطالة يوم العمل بقرار من وزير العمل في بعض الاعمال التي يكون اداؤها في العادة على نحو غير متواصل⁽²⁾.

(1) السعودي(م147)، الامارات(م65)، العماني(م69)، الكويتي(م33)، البحريني(م78)، القطري(م135)، العراقي(م61و62) مع ملاحظة ان هذا القانون الاخير في تحديده الحد الأقصى لوقت العمل اليومي فرق بين ثلاثة أنواع من العمل: الأول، العمل النهاري وحدد مدته القصوى بثمان ساعات ، والثاني العمل الليلي وحدد حده الأقصى بسبع ساعات، والثالث العمل المختلط، وحدد مدته القصوى بسبع ساعات ونصف الساعه، راجع في معنى العمل النهاري والليلي والمختلط، كتابنا: قانون العمل العراقي ص 208 و209.

(2) المادة(33) كويتي، المادة(78) بحريني، المادة(65) امارات، المادة(147) سعودي، وأنظر أيضاً المادة(71) من القانون العراقي التي استثنت العاملين في اعمال غير متواصلة من احكام التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي، وقيدت هذا الاستثناء بوجوب الا تزيد فترات عمل هؤلاء العمال عن ثمان ساعات في اليوم.

3. اجازت بعض هذه القوانين تخفيض يوم العمل في بعض الاعمال الشاقة او المضرة بالصحة او التي تؤدي في ظروف صعبة، بقرار من وزير العمل⁽³⁾.

فترات الراحة التي تتخلل وقت العمل اليومي:

اوجبت قوانين العمل العربية الخليجية ان تتخلل وقت العمل اليومي فترة راحة او اكثر ، وقد قررت قوانين كل من العراق وقطر والسعودية والكويت والامارات وجوب تمكين العامل من فترة الراحة هذه بعد عمل متواصل لا يزيد عن خمس ساعات⁽⁴⁾ بينما قرر قانونا البحرين وعمان وجوب حصول العامل على الراحة بعد فترة عمل متواصل لا تزيد على ست ساعات⁽⁵⁾، واختلفت القوانين العربية الخليجية في تحديدها مدة فترة الراحة، وخالصة اختلافها:

- أ. حدد القانون البحريني الحد الادني لفترة الراحة بنصف ساعة وحددها قانونا الكويت والامارات بالا تقل عن ساعة، ولم تحدد القوانين الثلاثة حدا أقصى لها.
- ب. حدد القانون السعودي الحد الادني لفترة الراحة الواحدة بنصف ساعة، ومجموع فترات الراحة خلال ساعات العمل بساعة ونصف الساعة.

(3) المادة(147) سعودي، المادة(65) امارات، المادة(33) كويتي، المادة(78) بحريني، المادة(64) عراقي.
(4) العراقي (م/65/أ) ، القطري(م/39) ، السعودي(م/148)، الكويتي(م/33) ، الامارات(م/66).
(5) المادة (78) بحريني، المادة (أ/70) عماني.

ت. حدد القانونان العراقي والعماني الحد الأدنى للراحة بنصف ساعة ووحدها الأقصى بساعة.
ث. اغفل القانون القطري تحديد كل من الحدين الأدنى والأقصى لوقت الراحة.

ويبدو ان مسلك المشرع في العراق وعمان هو الاكثر توفيقاً، ذلك ان هذه الفترة يجب ان يكون لها حد ادنى يكفي لتحقيق الغرض منها، وحد أقصى حتي لا يطيلها صاحب العمل كثيراً، بل تطول فترة بقاء العامل في مكان العمل، لأن هذه الفترة كما تقرر القوانين الخليجية صراحة، لا تعتبر من وقت العمل.
ومن ناحية اخرى، انفرد القانونان العراقي والعماني بتنظيم خاص لفترة الراحة في الاعمال التي تؤدي على فترتين ، فأوجبا ان تكون هذه الفترة على النحو التالي:
لا تقل عن ثلاث ساعات ولا تزيد عن أربع ساعات في أشهر الصيف⁽⁶⁾.
أ. لا تقل عن ساعتين ولا تزيد على ثلاث ساعات في باقي أشهر السنة.

التشغيل الإضافي زيادة على وقت العمل المحدد قانوناً:

اجازت قوانين العمل العربية الخليجية تشغيل العامل وقتاً اضافياً زيادة على الوقت المحدد قانوناً، وقد اختلفت في تنظيمها لهذه المسألة الى اتجاهين:

(6) المادة(70/ب) من القانون العماني، المادة (65/ب) من القانون العراقي، مع الإشارة الى ان هذا القانون قد حدد فترة الصيف بثلاثة شهور تبدأ من أول حزيران/يونيو وتنتهي بنهاية آب/أغسطس.

الأول: اجاز التشغيل الاضافي دون تحديده مجالات معينة، دون اشتراط اتباع اجراءات محددة في اصدار القرار الخاص به من قبل صاحب العمل، وتمثل هذا الاتجاه قوانين كل من عمان والامارات وقطر⁽⁷⁾.

الثاني: لم يجز التشغيل الاضافي الا في حالات محددة، ملزماً صاحب العمل في بعض الاحيان اتباع اجراءات معينة عند قيامه بتشغيل العامل ساعات اضافية، وتمثل هذا الاتجاه قوانين كل من العراق والسعودية والبحرين والكويت⁽⁸⁾.

اجر العمل الاضافي:

اوجبت قوانين العمل العربية الخليجية ان يدفع صاحب العمل للعامل أجراً عن ساعات عمله الاضافية، يقدر بطريقة مختلفة عن الاجر الذي يستحقه عن ساعات العمل العادية، وقد اختلفت هذه القوانين في تحديد طريقة حساب هذا الاجر على النحو التالي:

حددت بعض القوانين العربية الخليجية أجر ساعة العمل الاضافية دون الاخذ في الاعتبار الوقت الذي يجري فيه العمل الاضافي، اي مساوية في ذلك بين العمل الاضافي الذي يجري في الليل او في النهار، فقد قرر قانونا الكويت وعمان ان يدفع للعامل اجر يساوي اجر الساعة العادية، مضافاً اليه 2% من

(7) المادة(71) عماني، المادتان(67،68) امارات، المادة(1/36) قطري.
(8) المادة(67) عراقي، المادة(150) سعودي، المادة(79) بحريني، المادة(34) كويتي.

هذا الأجر⁽⁹⁾ بينما قرر القانون السعودي ان يدفع عن الساعة الاضافية ما يساوي أجر الساعة العادية، مضافاً اليه 50% من الأجر⁽¹⁰⁾.

أ. فرقت قوانين كل من الامارات والبحرين وقطر والعراق ، بين العمل الاضافي الذي يجري في الليل والعمل الاضافي الذي يجري في النهار، الا انها اختلفت في تحديد الوقت الذي يعتبر فيه العمل الاضافي اثناء الليل، كما اختلفت ايضاً في طريقة حساب الاجر الاضافي⁽¹¹⁾.

فالعمل الاضافي الليلي في قانون دولة الامارات، هو العمل الذي يجري بين التاسعة مساء والرابعة صباحاً وفي القانون القطري بين التاسعة مساء والثالثة صباحاً، وفي القانون العراقي بين التاسعة مساء والخامسة صباحاً، وفي القانون البحريني بين السابعة مساء والسابعة صباحاً.

اما عن طريقة حساب الاجر الاضافي ، فقد اتفقت قوانين كل من الامارات والبحرين وقطر على ان الاجر الاضافي عن العمل النهاري، يساوي اجر الساعة العادية مضافاً اليه 25% من الاجر، وعن العمل الليلي يساوي أجر الساعة العادية مضافاً اليه 50% من الاجر.

(9) المادة(34) كويتي، المادة (71) عماني ، مع ملاحظة أن هذا القانون قد قرر أنه في العمل الذي يجري في الميناء الجوي أو على السفن أو البواخر أو سفن النقل المائي الأخرى، يجوز لصاحب العمل والعمال أن يتفقوا على صرف علاوة ثابتة للعمال بدلاً من أجور العمل الاضافية.

(10) المادة(151) سعودي.

(11) المادتان(67و68) امارات، (79) بحريني، (2و1/36) قطري، (70) عراقي.

اما القانون العراقي، فقد قرر ان الاجر الاضافي عن ساعات العمل النهارية ، يساوي اجر الساعة العادية مضافاً اليه 50% من الاجر، اما اجر الساعة الليلية فيساوي ضعف اجر الساعة العادية⁽¹²⁾.

الحق في الراحة الاسبوعية:

تقرر جميع القوانين العربية الخليجية للعامل حقاً في يوم للراحة الاسبوعية⁽¹³⁾ وقد اقرت اغلب هذه القوانين صراحة ان يكون الحق في الراحة الاسبوعية بأجر كامل، باستثناء القانون الكويتي الذي قرر صراحة ان الراحة الاسبوعية تكون بدون اجر، والقانون القطري الذي يستفاد من احكامه ان استحقاق الاجر يتقرر بالاتفاق لأنه لم يورد نصاً خاصاً يقرر ذلك⁽¹⁴⁾ اما قانون دولة الامارات، فحكمه في هذه المسألة مبهم، فهو يقرر في المادة(70) ان يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع العمال، فيما عدا عمال المياومة، دون بيان ما اذا كانت هذه الراحة بأجر، أو بدون أجر⁽¹⁵⁾، كما ان حكمة الوارد بهذه الصيغة يحتمل تفسيرين بشأن

(12) وقد قرر هذا القانون أن أجر ساعة العمل الاضافي في الأعمال المرهقة أو الضارة، يساوي ضعف أجر الساعة العادية، حتى لو كان نهارياً.

(13)المادة(149) سعودي، المادة(70) امارات، المادة(72) عماني، المادة(35)كويتي، المادة(80) بحريني، المادة(1/37) قطري، المادة(61) عراقي.

(14) أنظر المادة (37) من هذا القانون التي تفرق فيما يستحقه العامل من أجر عن اشتغاله في يوم الراحة الاسبوعية، بين العامل الذي يتقاضى أجراً عن هذه الراحة والعامل الذي لا يتقاضى أجراً عنها.

(15) وان كنا نغلب أنها بدون أجر، استناداً الى الطريقة التي اعتمدها هذا القانون في حساب أجر العمل الاضافي في يوم الراحة الاسبوعية، وسنشير الى ذلك بعد قليل.

عمال المياومة ، أولهما ان هؤلاء العمال لا يستحقون راحه،
وثانيهما لأنهم يخضعون لوجوب ان تكون راحتهم يوم الجمعة
(16).

تحديد يوم الراحة الاسبوعية : جعلت اغلب القوانين العربية
الخليجية⁽¹⁷⁾ يوم الجمعة يوم الراحة الاسبوعية للعامل، الا انها
اجازت الخروج على ذلك في الحالات التالية:
أ. فالقانون القطري استثني من هذا الحكم عمال المناوبة، اذ
يمكن ان يحصلوا على راحتهم بسبب تناوبهم على العمل في
اي يوم من أيام الاسبوع.

ب. اجازت قوانين العراق والسعودية والبحرين استبدال يوم
الجمعة بيوم آخر اذا اقتضت متطلبات العمل ذلك، بالنسبة
لكل العمال او بعضهم ، شرط استحصال موافقات معينة
على ذلك.

التشغيل في يوم الراحة الاسبوعية:

اجازت القوانين العربية الخليجية صراحة⁽¹⁸⁾ تشغيل العامل في يوم راحته
الاسبوعية، وقد قررت في مقابل ذلك ان يعوض بطريقة خاصة عن هذا

(16) في اعتقادنا ان صياغة هذا النص فيها خطأ، والتخمين عندنا أن القانون اقتبس المادة(1/37) من القانون القطري،
ونصها (يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع العمال، فيما عدا عمال المناوبة)فوقع غلط في الاقتباس او
في الطباعة بحيث حلت كلمة(المياومة) محل كلمة (المناوبة) .
(17) باستثناء الكويتي والعماني حيث لم يوردا تحديداً ليوم معين.

(18) باستثناء القانون العماني، الذي خلا من نص صريح يعالج هذه المسألة.

العمل، الا انها اختلفت في ذلك اختلافات واضحة وفي تحليل هذا الاختلاف يمكن ان نقسم هذه القوانين الى اتجاهين رئيسيين تتضمن تطبيقات فرعية مختلفة، وفي هذين الاتجاهين يبدو لنا الاختلاف واضحاً بين القوانين التي اعتبرت الراحة الاسبوعية للعمال مأجورة، وتلك التي لم تعتبرها كذلك.

الاتجاه الاول: القوانين التي لم تعتبر الراحة الاسبوعية مدفوعة الأجر:

أ. نص قانونا كل من الكويت والامارات على ان العامل الذي يعمل خلال يوم الراحة الاسبوعية يستحق ما يعادل اجره الأساسي، مضافاً اليه 50% من هذا الاجر⁽¹⁹⁾.

ب. فرق القانون القطري بين حالة ما اذا كانت الراحة الاسبوعية دون اجر، فيمنح العامل ما يعادل اجره الاساسي مضافاً اليه 50% وحالة ما اذا كانت الراحة بأجر ، فيمنح ما يعادل أجره الاساسي مضافاً اليه 150% منه⁽²⁰⁾.

الاتجاه الثاني: القوانين التي قررت اعتبار الراحة الاسبوعية بأجر تام، وقد اختلفت هذه القوانين في معالجتها على النحو التالي:

أ. قرر القانون السعودي ان تعتبر ساعات العمل خلال يوم الراحة الاسبوعية، ساعات عمل اضافية، يستحق عنها العامل أجراً محسوباً بالطريقة التي يحسب فيها أجر العمل الاضافي في هذا القانون، حيث يساوي الأجر الأساسي مضافاً اليه 50% منه⁽²¹⁾.

(19) المادة(35) كويتي، المادة(70) امارات، مع ملاحظة ان القانون الاخير خير العامل بين الحصول على هذا الأجر، او الحصول على يوم راحة بديل.
(20) المادة(37/3و2) من القانون القطري.

(21) المادة(151) من القانون السعودي.

ب. خير القانون البحريني العامل بين ان يحصل على يوم راحة بديل،
او على أجر عن عمله الاضافي ، يعادل 150% من اجره (22).
ج. نص القانون العراقي على اعتبار العمل الذي يجري في يوم الراحة
الاسبوعية عملاً اضافياً ، يستحق عنه العامل أجر العمل
الاضافي محسوباً بالطريقة التي سبق بيانها، وان يحصل اضافة
الى ذلك على يوم راحة بديل (23).

(22) المادة(80) من القانون البحريني.
(23) المادتان(67/ج و 68) من القانون العراقي.

الفرع الثاني الاجازة السنوية

تقرر تشريعات العمل المعاصرة حقاً للعمال في اجازة سنوية بهدف تمكينهم من الراحة فترة متصلة من عناء العمل المتواصل خلال سنة العمل وذلك بغية تجديد نشاطهم وحيويتهم والحفاظ على صحتهم وقدرتهم على العمل ، ولهذا فان هذه الاجازة تتقرر مراعاة لمصالح ثلاث ، هي مصلحة العامل في رعاية شخصته، ومصلحة صاحب العمل في تجديد نشاط عماله على نحو يمكنهم من العطاء بصورة أفضل، ومصلحة الجماعة التي يعد العمال بالنسبة لها جزءاً من الثروة القومية، تجب صيانته، وترجح حالياً فكرة غلبة المصلحة الاجتماعية في الحق في الاجازة السنوية على فكرة المصلحة الفردية ، فكان هذا مبرر للمشرع لأن يجعل احكامها من النظام العام.

لقد أقرت القوانين العربية الخليجية حق العامل في اجازة سنوية بأجر، لكنها اختلفت فيما بينها اختلافات كبيرة في تفصيل احكامها، وسنستعرض فيما يلي بعض جوانب هذا الاختلاف بايجاز شديد.

مدة الاجازة السنوية:

اختلفت القوانين العربية الخليجية السبعة كلية في تحديدها مدة الاجازة السنوية، وان كانت قد اتفقت من ناحية اخرى على مبدأ زيادة مدتها تبعاً لطول مدة خدمة العامل لدي صاحب العمل ، وندرج فيما يلي أحكام هذه القوانين بشأن تحديد مدة الاجازة السنوية.

1. القانون العراقي:

حدد هذا القانون مدة الاجازة السنوية بما لا يقل عن عشرين يوماً في السنة لجميع العمال البالغين، باستثناء العمال الذين يعملون في اعمال مرهقة أو ضارة ، حيث جعل الحد الادني لاجازاتهم شهراً كاملاً، وقرر هذا القانون زيادة مدة الاجازة السنوية بمعدل يومين عن كل خمس سنوات خدمة تلي تاريخ نفاذه في 1/1/1971⁽²⁴⁾.

2. القانون العماني:

حدد القانون العماني مدة الاجازة السنوية بخمسة عشر يوماً خلال الثلاث سنوات الاولى من خدمة العامل، تزداد الى ثلاثين يوماً بعد ذلك، وقد تميز هذا القانون عن القانون العراقي في هذه المسألة في انه أقر مبدأ زيادة مدة الاجازة اخذاً في الاعتبار مدة خدمة العامل السابقة على نفاذه⁽²⁵⁾.

3. القانون البحريني:

قضى هذا القانون بتحديد مدة الاجازة السنوية للعامل خلال السنوات الخمس الاولى من خدمته بواحد وعشرين يوماً، تزداد الى ثمانية وعشرين بعد ذلك⁽²⁶⁾.

4. قانون دولة الامارات:

قرر هذا القانون استحقاق العامل اجازة بمعدل يومين عن كل شهر خلال سنة عمله الاولى، على ان تصبح مدة الاجازة ثلاثين يوماً في كل سنة ، بعد السنة الاولى⁽²⁷⁾.

(24) المادتان (72/أ و 73) من القانون العراقي.

(25) المادة (60) من القانون العماني.

(26) المادة (84) من القانون البحريني.

(27) المادة (75) من قانون دولة الامارات.

5. القانون الكويتي:

حدد القانون الكويتي مدة الاجازة السنوية بأربعة عشر يوماً خلال الخمس سنوات الاولى من خدمة العامل، تزداد لى واحد وعشرين يوماً بعد ذلك⁽²⁸⁾.

6. القانون القطري:

قرر القانون القطري استحقاق العامل اجازة مدتها اسبوعان في السنة، اذا كانت خدمة اقل من خمس سنوات، تصبح اربعة اسابيع اذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات فأكثر⁽²⁹⁾ وقد صرح هذا القانون بحساب مدة الخدمة السابقة لنافذه لغرض تحديد مدة الاجازة.

7. القانون السعودي:

حدد هذا القانون مدة الاجازة بخمسة عشرة يوماً في السنة ، تزداد الى واحد وعشرين يوماً متي أمضي العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل⁽³⁰⁾.

تجزئة مدة الاجازة:

يفترض في الاجازة السنوية- لكي تحقق الغرض منها- ان يحصل العامل عليها دفعة واحدة خلال سنة استحقاقها⁽³¹⁾، ولهذا فان تجزئة الاجازة الى اكثر من جزء يفوت الغرض منها، الا ان القوانين

(28) المادة(38) من قانون الكويت.

(29) المادة(47) من القانون القطري.

(30) المادة(153) من نظام العمل والعمال السعودي.

(31) جعل القانون العراقي ذلك مبدأ عاماً بصريح نص المادة(1/74).

تراعي في احكامها ظروف كل من العمل والعامل، فتجيز في الغالب تجزئة الاجازة متى وجدت مبررات تستدعي ذلك، وقد اختلفت القوانين العربية الخليجية في معالجتها حكم هذه المسألة اختلافاً كبيراً، تبلور في الاتجاهات التالية:

الاتجاه الاول: ويمثله القانون العماني ، وقد اجاز تجزئة الاجازة دون اية قيود⁽³²⁾.

الاتجاه الثاني: وقد اجاز تجزئة الاجازة بقيود مختلفة:

أ. فالقانونان الكويتي والبحريني، اجازا تجزئة الاجازة برضي العامل بعد النصف الاول من المدة المحددة له⁽³³⁾.

ب. وقانون دولة الامارات والقانون القطري اجازا تجزئة الاجازة الى فترتين على الاكثر⁽³⁴⁾.

ت. والقانون العراقي اجاز تجزئة الاجازة شرط ان يحصل العامل على اربعة عشرة يوماً منها دفعة واحدة⁽³⁵⁾.

ث. والقانون السعودي وقد اجاز تجزئة الاجازة ضمناً، حيث نص في المادة (153) على ان للعامل بموافقة صاحب العمل ان يؤجل للسنة التالية اجازته السنوية او اياماً منها، حيث يفهم من العبارة الاخيرة ان الاجازة يمكن ان تجزأ.

(32) المادة (61) من القانون العماني.

(33) المادة (39) كويتي، المادة (85) بحريني.

(34) المادة (48) قطري، المادة (76) امارات.

(35) المادة (2/74) من القانون العراقي.

تأجيل الاجازة السنوية الى سنة او سنوات تالية:

اذا كانت تجزئة الاجازة السنوية تتعارض مع الغرض منها تعارضاً جزئياً، فان تأجيل منحها الى سنة أو سنوات تالية يهدر هذا الغرض كلية، ومع ذلك فقد أقرت القوانين العربية الخليجية مبدأ تأجيل الاجازة السنوية بقيود وشروط متباينة نوجزها على النحو التالي:

1. القانون العراقي:

حظر هذا القانون التأجيل كمبدأ، واجازه استثناء فيما يتبقى من الاجازة بعد ان يحصل العامل على أربعة عشر يوماً منها ، على ان يكون التأجيل الى سنة العمل التالية فقط، وخول هذا القانون حق التأجيل لكل من العامل وصاحب العمل في هذه الحدود⁽³⁶⁾.

2. القانون السعودي:

اجاز هذا القانون تأجيل الاجازة السنوية، كلها او بعضها، الى سنة العمل التالية، شرط ان يكون التأجيل بطلب من العامل يوافق عليه صاحب العمل⁽³⁷⁾.

3. القانون العماني:

اجاز هذا القانون تأجيل الاجازة السنوية، شريطة الا يزيد تأجيلها على سنتين متتاليتين، وان يقوم العامل باجازة، مرة على الاقل كل سنتين، لا تقل عن اسبوعين⁽³⁸⁾.

(36) المادة(2/74) من القانون العراقي.

(37) المادة(153) من نظام العمل والعمال السعودي.

(38) المادة(61) من القانون العماني.

4. القانون البحريني:

اجاز القانون البحريني، تأجيل بعض الاجازة لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات ، اذ اشترط لصحة التأجيل ان يكون بطلب من العامل يوافق عليه صاحب العمل، وان يحصل العامل على اجازة لمدة عشرة ايام متتالية في كل عام ثم يرد التأجيل على ما زاد على ذلك⁽³⁹⁾.

5. القانون القطري:

اجاز هذا القانون للعامل الذي له الحق في ان يعاد الى البلد الذي استقدم منه، ان يجمع بموافقة صاحب العمل مدد الاجازات المستحقة له، ومن هذا الحكم يفهم ان هذا القانون قصر الحق في تأجيل الاجازة على العمال غير القطريين⁽⁴⁰⁾.

6. قانون دولة الامارات:

اجاز هذا القانون تشغيل العامل خلال اجازته السنوية على ان ترحل الى سنة تالية، ولم يجز هذا التشغيل اكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين⁽⁴¹⁾.

7. القانون الكويتي:

لم يورد هذا القانون نصاً صريحاً يعالج موضوع تأجيل الاجازة، والاصل في هذه الحالة ان هذا التأجيل غير جائز لانه يتعارض مع طبيعة الحق في الاجازة⁽⁴²⁾.

(39) المادة(85) من القانون البحريني.

(40) المادة(49) من القانون القطري.

(41) المادة (78) من قانون دولة الامارات.

(42) راجع في ذلك الدكتور محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي ص 178-179، حيث يناقش الاجتهاد المخالف الذي ذهبت اليه محكمة الاستئناف العليا في الكويت وكذلك ما أورده المذكرة التفسيرية للقانون.

التنازل عن الحق في الاجازة السنوية:

يعني التنازل سواء كان صلحاً أو ابراء، اي بمقابل أو دون مقابل ، في النتيجة عدم حصول العامل على اجازته السنوية، وبذلك تهدر الحكمة من اقرار حقه في هذه الاجازة، ولهذا تتضمن الكثير من القوانين نصوصاً صريحة تحظر على العامل التنازل عن حقه في اجازته، سواء كان ذلك بمقابل أو بغيره، رغم ان تنازل العامل عن حقوقه تحظره كقاعدة عامة قواعد قانون العمل⁽⁴³⁾.

وقد اختلفت قوانين العمل العربية الخليجية في معالجتها هذا الموضوع الى الاتجاهات التالية:
الأول: حظر صراحة تنازل العامل عن حقه في الاجازة، وتمثله قوانين العراق والسعودية والبحرين⁽⁴⁴⁾.
الثاني: لم يتضمن نصاً صريحاً عن حظر التنازل عن الحق في الاجازة السنوية، وتمثله قوانين قطر والكويت والامارات، ورغم سكوت هذه القوانين عن ايراد نص خاص بحظر التنازل عن الحق في الاجازة ، فاننا نرى ان هذا التنازل يقع باطلاً لتعارضه مع قاعدة قانونية أمره⁽⁴⁵⁾.

الثالث: وقد اجازت التنازل عن الحق في الاجازة في مقابل الحصول على اجرها، ويمثل هذا الاتجاه القانون العماني، الذي

(43) انظر في ذلك ما سبق لنا الاشارة اليه في الفصل الأول من هذا الباب.

(44) المادة (74/د) من القانون العراقي ، المادة(153) سعودي، المادة(84) بحريني.

(45) راجع جمال الدين زكي ص 52، علماً بأن القانون القطري يتضمن حكماً عاماً يحظر النزول في مادته الثالثة.

أجاز لصاحب العمل دفع الاجر عن أيام الاجازة التي لم يحصل عليها العامل في حالة موافقة العامل الكتابية على ذلك⁽⁴⁶⁾.

الفرع الثالث اجازة الاعياد

مدة اجازة الاعياد:

قضت جميع قوانين العمل العربية الخليجية بمنح العامل اجازة بأجر كامل في الاعياد الدينية والقومية، ولكنها اختلفت في تحديد هذه الاجازة الى عدد اتجاهات:

الاتجاه الأول: ويمثله القانون العراقي ، ويقضي بمنح العامل اجازة بأجر تام، في كل الايام التي تعتبر عطلات رسمية في الدولة، ويبلغ مجموع ما يعتبر كذلك في العراق حالياً (17) يوماً⁽⁴⁷⁾.

الاتجاه الثاني : وتمثله قوانين كل من الكويت والبحرين والامارات، حيث حددت هذه القوانين في نصوصها الاعياد التي يمنح فيها العامل اجازة بأجر، ومجموعها في الكويت (8) ايام⁽⁴⁸⁾ وفي البحرين (12) يوماً⁽⁴⁹⁾ وفي الامارات (10) ايام⁽⁵⁰⁾.

(46) المادة (61) من القانون العماني.
(47) المادة (76) من قانون العمل ، وقانون العطلات الرسمية رقم 110 لسنة 1972 المعدل، ويضيف هذا القانون الى هذه الاعياد أعياداً خاصة ببعض الطوائف الدينية ، انظر كتابنا ص 233.
(48) المادة(36) كويتي.
(49) المادة (81) بحريني.
(50) المادة(74) من قانون دولة الامارات.

الاتجاه الثالث : ويمثله قانونا السعودية وعمان، حيث تركا تحديد الاعياد التي يمنح فيها العامل اجازة بأجر كامل لقرار يصدر من وزير العمل، وقد اشترط القانون السعودي الا يزيد مجموعها على عشر ايام في السنة (51) بينما لم يضع القانون العماني حدا أقصى لذلك (52).

الاتجاه الرابع: وقد انفرد به القانون القطري الذي حدد الاعياد التي يمنح فيها العامل اجازة بأجر، وهي عيد الفطر وعيد الاضحى ومجموع ايامها ستة ايام، ونص على ان تمنح اضافة الى ذلك بأجر كامل لمدة ثلاثة ايام تعلنها الحكومة أو يقررها صاحب العمل للعمال جميعاً (53).

تشغيل العامل في يوم اجازة العيد:

اجازت قوانين العمل العربية الخليجية تشغيل العامل في ايام اجازات الاعياد، الا انها قررت في مقابل ذلك حقوقاً اختلفت في تحديدها الى ثلاثة اتجاهات (54):

الأول: ويمثله القانونان العراقي والسعودي ، وقد قضايا باعتبار العمل في اجازة العيد، عملاً اضافياً، يستحق العامل عنه اجرا محسوباً بالطريقة التي يحددها كل منهما لحساب هذا الاجر (55).

(51) المادة (155) من نظام العمل السعودي.

(52) المادة (63) من القانون العماني.

(53) المادة (46) من القانون القطري

(54) مع الاشارة الى ان القانون القطري خلا من نص يعالج هذه المسألة.

(55) المادة (77) من القانون العراقي، المادة (151) من نظام العمل والعمال السعودي.

الثاني : ويمثله قانون دولة الكويت، وقد قضى بأن يدفع للعامل في هذه الحالة أجراً مضاعفاً⁽⁵⁶⁾.

الثالث: وتمثله قوانين كل من الامارات والبحرين وعمان، وقد اجازت منح العامل واحداً مما يلي :

أ- أجر اضافي محسوب بطريقة خاصة يساوي 150% من كل من قانوني الامارات والبحرين⁽⁵⁷⁾ و 125% في القانون العماني⁽⁵⁸⁾.

ب- او يوم بديل عن يوم العيد⁽⁵⁹⁾ او يوم بديل مضافاً اليه 50% من الأجر⁽⁶⁰⁾.

وقد قرر القانون البحريني للعامل وحده حق الخيار بين الاجر الاضافي المستحق او منحه اياماً اخري عوضاً عن ايام الاعياد التي اشتغل فيها.

والاتجاهات التي تقصر حق العامل على أجر اضافي تفضل تلك التي تمنحه يوماً بديلاً عن يوم العيد، ذلك لأن يوم العيد يختلف عن يوم الراحة الاسبوعية فهذه الاخيرة يمكن ان تتحقق في اي يوم من الايام، ولهذا لا ضير من منح يوم بديل عن يوم الراحة المعتاد في حين ان العيد لا يمكن ان يكون له بديل في اي يوم آخر لأن هذا البديل لا يمكن ان يكتسب وصف العيد⁽⁶¹⁾.

(56) المادة (36) من القانون الكويتي.

(57) المادة (81) امارات، المادة(81) بحريني.

(58) المادة (64) من القانون العماني.

(59) المادة(81) بحريني، المادة(64) عماني.

(60) المادة(81) امارات.

(61) راجع كتابنا : قانون العمل العراقي ص 235

الفرع الرابع الاجازة المرضية

المرض ظاهرة مألوفة في حياة البشر، حيث لا يكاد ينجو منه انسان، وللمرض تاثير مباشر على قدرة العامل على العمل، فهو يحول في الغالب دون قيام العام بالعمل، ولهذا فان القانون يمكن العامل في هذه الحالة من ان ينقطع عن العمل، مقررًا له حقاً في اجازة مرضية.

على ان هذا الموقف لا يكفي لحماية مصلحة العامل، فهو ان كان يحمى هذه المصلحة برعاية صحة العامل، وتمكينه من الراحة، فترة قد تكفي لتجاوز المرض، فان هذه الحماية لا بد ان يكون لها وجه اخر يتمثل في استمرار العامل في تقاضي اجره من صاحب عمله، او تمكينه من الحصول على بديل للاجر من جهة اخري، ولهذا فان التشريعات المعاصرة حين تقرر حقاً للعامل في اجازة مرضية، فهي تقرن هذا الحق باستحقاق العامل خلالها كل او بعض اجره.

وقد عالجت القوانين العربية الخليجية جميعها احكام الاجازة المرضية، الا انها اختلفت فيما بينها اختلافات كبيرة على النحو التالي:

أولاً: اختلفت القوانين العربية الخليجية في طريقة معالجتها للاجازة المرضية الى اتجاهين:

الاول: تمثله اغلب هذه القوانين، باستثناء العراقي والقطري، حيث نظمت هذه الاجازة على اساس كل سنة من سنوات الخدمة، بحيث قررت للعامل

حقاً في اجازة مرضية عن السنة الواحدة دون اي اعتبار لعدد حالات المرض وطول الفترة الزمنية التي تستغرقها كل منها⁽⁶²⁾.
الثاني: ويمثله القانون العراقي والقانون القطري، حيث نظم هذان القانونان الاجازة المرضية على اساس ما يستحقه العامل في كل حالة مرضية، ولهذا فقد تنقضي سنة او اكثر من خدمة العامل دون ان يحصل على اجازة مرضية، وقد يحصل على الاجازة المرضية اكثر من مرة واحدة في السنة، وبالحدود الزمنية التي تكفي لعلاج حالة المرض، شرط الا تتجاوز الحد الاقصى لمدة الاجازة في الحالة المرضية الواحدة⁽⁶³⁾.

ويقينا ان الاتجاه الذي اختاره القانون العراقي والقطري افضل، لأن واقعة المرض واقعة غير منتظمة في تكرارها ، ولهذا لا يصح تنظيمها على أساس ما يستحقه العامل من اجازة بسبب المرض خلال كل سنة من سنوات العمل.

ثانياً: اختلفت القوانين العربية الخليجية في تعليقها حصول العامل على الاجازة على شروط معينة الى اربعة اتجاهات:
الاول: أقر الحق للعامل الذي يثبت مرضه حسب ما يقرره القانون، دون اية شروط ويمثله القانون العراقي والكويتي⁽⁶⁴⁾.
الثاني: اشترط لحصول العامل على الاجازة ان يكون قد مضي في خدمة صاحب العمل مدة معينة حددها قانونا الامارات وعمان بثلاثة أشهر⁽⁶⁵⁾

(62) المادة (37) كويتي، المادة(65) عماني، المادة(158) سعودي، المادة (82) بحريني، المادة(83) امارات.
(63) المادة (75) من القانون العراقي، وراجع في حكمها كتابنا ص 236 وما بعدها، والمادة(50) قطري.
(64) المادة (75) عراقي، المادة(37) كويتي.
(65) المادة(83) امارات، المادة (65) عماني.

والقانون القطري بستة أشهر⁽⁶⁶⁾ مما يعني ان العامل الذي لا يكون قد امضي هذه المدة في خدمة صاحب العمل لا يمنح اجازة مرضية. الثالث: ويمثله القانون البحريني الذي اقر الحق في الاجازة المرضية للعامل الذي امضي فترة التجربة بنجاح⁽⁶⁷⁾ مما يعني ان العامل خلال فترة التجربة التي حددها هذا القانون، كما سبق بيانه، بثلاثة اشهر لمعنيين بأجر شهري، وبشهر واحد لغيرهم ، لا يمنح اجازة مرضية. الرابع: ويمثله القانون السعودي: الذي قصر الالتزام بمنح الاجازة المرضية للعمال على اصحاب العمل الذين يستخدمون عشرين عاملاً فأكثر⁽⁶⁸⁾ مما يعني ان العامل الذي يعمل لدي صاحب عمل يستخدم اقل من هذا العدد من العمال، لا يمنح اجازة مرضية.

مدة الاجازة المرضية واجرها:

اختلفت القوانين العربية الخليجية فيما بينها اختلافات جذرية في تحديد مدة الاجازة المرضية، وما يستحقه العامل من اجر خلالها، وتتنوع في ذلك الى سبعة اتجاهات متباينة، لأن كل منها عالج هاتين المسألتين معالجة مختلفة عن القوانين الاخرى، ونستعرض فيما يلي احكام هذه القوانين تباعاً. 1. القانون الكويتي:

قرر هذا القانون منح العامل اجازة مرضية قدرها ثلاثون يوماً خلال السنة ، موزعة على النحو التالي⁽⁶⁹⁾:

(66) المادة(50) من القانون القطري.
(67) المادة(82) من القانون البحريني.
(68) المادة(158) من نظام العمل والعمال السعودي.
(69) المادة (37) كويتي.

- ستة ايام بأجر كامل
- ستة ايام بثلاث ارباع الأجر
- ستة ايام بنصف الأجر
- ستة ايام بربع الأجر
- ستة ايام بدون اجر

2. القانون البحريني :

قضى هذا القانون بمنح العامل اجازة مرضية خلال السنة الواحدة مدتها خمسة واربعون يوماً، موزعة على النحو التالي (70):

- خمسة عشر يوماً بأجر كامل
- خمسة عشر يوماً بنصف أجر
- خمسة عشر يوماً بدون أجر

واجاز هذا القانون تجميع الاجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر كامل أو جزئي لمدة لا تزيد عن (182) يوماً، كما اجاز في الاحوال التي تتجاوز فيها مدة غياب العامل بسبب المرض، الاجازة المرضية المستحقة له، خصم مدة الزيادة من الاجازة السنوية المستحقة للعامل (71).

3 . القانون العماني :

حدد هذا القانون مدة الاجازة المرضية المتصلة او المنفصلة التي يستحقها العامل خلال السنة الواحدة بما لايزيد على عشرة اسابيع موزعة على النحو التالي (72) :

(70) المادة (82) بحريني.

(71) المادة (83) بحريني.

(72) المادة (65) من القانون العماني.

- . الاسبوعان الاول والثانى
- . الاسبوعان الثالث والرابع
- . الاسبوعان الخامس والسادس
- . الاسبوعان السابع وحتى نهاية العاشر برقع الراتب.
- . براتب كامل.
- . بثلاثة ارباع الراتب .
- . بنصف راتب .

4. القانون السعودى:

قرر نظام العمل والعمال السعودى منح العامل اجازة مرضية خلال السنة الواحدة مدتها تسعون يوما ، الثلاثون الاولى منها باجر كامل ، والستون الاخرى بثلاثة ارباع الاجر (73).

5 . قانون دولة الامارات :

حدد قانون دولة الامارات ،الاجازة المرضية التى يستحقها العامل بما لا يزيد على ستة اشهر ، عن كل سنة من سنوات خدمته ، موزعة على النحو التالى (74):

- . الخمسة عشر يوما الاولى بأجر كامل .
- . الخمسة عشر يوما التالية بنصف اجر .
- . المدد التى تلى ذلك بدون اجر.

6 . القانون القطرى:

اختلف هذا القانون عن القوانين العربية الخليجية الاخرى ، فى انه لم يحدد مدة الاجازة المرضية ، وانما نص على ان يمنح العامل اجازة امدتها اسبوعان باجر كامل، ثم اربعة اسابيع بنصف أجر، ثم يجاز العامل بدون

(73) المادة(158) من نظام العمل والعمال السعودى.
(74) المادة(83) من قانون دولة الامارات.

اجر حتى يستطيع استئناف العمل ، او يستقيل او ينهي خدمته لاسباب صحية ، اذ اجاز في هذه الحالة انتهاء خدمة العامل في نهاية الاسبوع الثاني عشر من اسابيع الاجازة المرضية اذا ثبت بتقرير صادر عن طبيب مرخص، ان العامل اصبح غير قادر على استئناف عمله فى ذلك الوقت (75).

وبهذا يكون هذا القانون قد التزم مذهب الفقه المعاصر الذى يرى فى الاستحالة المؤقتة الناشئة عن المرض سببا فى وقت العقد ، والاستحالة النهائية سببا فى انهائه (76) .

7 . القانون العراقى :

قضى هذا القانون بان يمنح العامل اجازة مرضية فى كل حالة مرضية امدها ثمانية ايام باجر تام تدفعة الجهة التى تستخدمه، وبحد اقصى مجموعة ثلاثون يوم فى السنة ، ثم يعتبر العامل مجازا دون اجر فى حالة مرضية ، الى اجل حدده قانون الضمان الاجتماعى بسنتين اذا كان مرض العامل من الامراض الخبيثة او المستعصية او التى تحتاج الى وقت طويل لعلاجها، او سته اشهر فى حالة الامراض الاخرى (77).

(75) المادة (50 و2 و3) من القانون القطري.

(76) انظر فى ذلك كتابنا ص 354 وما بعدها.

(77) المادة (75) من قانون العمل ، والمادة (47) من قانون الضمان الاجتماعى، وراجع كتابنا ص 235-241.

الفرع الخامس الاجازات الخاصة

يواجه العامل في حياته اليومية والاجتماعية ، مناسبات تفرض عليه التغيب عن العمل التزاماً بما يقتضى ان يقدمه للجماعة التي ينتمى اليها في هذه المناسبات من طقوس والتزامات .

وقد عالجت بعض القوانين العربية الخليجية ذلك بمنح العامل اجازات خاصة في هذه الحالات وهذا مسلك موفق لانه في حالة اغفال معالجة هذا الموضوع فان العامل - تحت الضغط الاجتماعي - يلجأ اما الى الغياب عن العمل ، او استنفاد الاجازة السنوية في غير غرضها وهو الراحة⁽⁷⁸⁾. وتتمثل الاجازة الخاصة التي نصت عليها القوانين العربية الخليجية بما يلي :-

1. اجازة الحج:

حيث قضت قوانين كل من قطر والبحرين والامارات وعمان بمنح العامل المسلم اجازة لغرض اداء فريضة الحج ، حددها قانونا قطر والبحرين ، باربعة اسابيع ، وقانون دولة الامارات بثلاثين يوماً ، والقانون العماني بخمسة عشر يوماً ، وقررتها القوانين الثلاثة الاولى بان تكون بدون اجر ، في حين قرر القانون العماني ان تكون اجازة الحج بأجر⁽⁷⁹⁾ .

(78) أغفل قانونا العراق والكويت معالجة هذا الموضوع كلية.
(79) المادة(51) قطري، المادة(88) بحريني، المادة(87) امارات، المادة(67) عماني.

2. زواج العامل :

قررت قوانين السعودية والبحرين وعمان منح العامل اجازة خاصة بأجر لمدة ثلاثة ايام فى حالة زواجه، وقرر القانون العماني ان هذه الاجازة تمنح للعامل مرة واحدة طول مدة خدمته⁽⁸⁰⁾.

3. وفاة احد الاقارب :

قرر القانون السعودي منح العامل اجازة بأجر ليوم واحد فى حالة وفاة زوجته او احد اصوله او فروعه⁽⁸¹⁾ . وجعل القانون البحريني هذه الاجازة ثلاثة ايام فى حالة وفاة زوج العامل او احد اقاربه حتى الدرجة الرابعة⁽⁸²⁾ بينما قرر القانون العماني منح العامل اجازة خاصه بأجر لمدة ثلاث ايام وفى حالة وفاة الابن او الابنة او الاب او الام او الزوجة ولمدة يومين فى حالة وفاة الجد أو الجدة أو الأخ أو الاخت وليوم واحد فى حالة وفاة العم او العمة كما قرر هذا القانون منح الزوجة العاملة اجازة خاصة مدتها (130) يوما وفى حالة وفاة زوجها⁽⁸³⁾ .

4. ولادة ولد للعامل :

قرر القانون البحريني والسعودى منح العامل اجازة خاصة مدتها يوم واحد بأجر كامل فى حالة ولادة ولد له⁽⁸⁴⁾.

(80) المادة (159) سعودي، المادة(87) بحريني ، المادة (67) عماني.

(81) المادة (2/159) سعودي.

(82) المادة (2/87) بحريني.

(83) المادة (67/ب، د) عماني.

(84) المادة (3/87) بحريني، والمادة(1/159) سعودي.

الفصل السابع تنظيم تشغيل الاحداث والنساء

تضع قوانين العمل المعاصرة احكاما خاصة تنظم بها تشغيل فئتى العمال الاحداث والعاملات النساء تنظيما خاصا ، يراعى اعتبارات انسانية واجتماعية عديدة ، تفرض على المشرع ان يحيط عمل هاتين الفئتين باحكام حمائية خاصة ، اضافة الى الاحكام العامة التي تحقق بها رعاية وحماية أشخاص العاملين جميعاً، وسندرس فى هذا الفصل الاحكام التي تضمنتها قوانين العمل العربية الخليجية فى هذا الخصوص فى فرعين ، نخصص الاول للاحكام الخاصة بالاحداث والثانى الاحكام الخاصة بالنساء.

الفرع الاول تنظيم تشغيل الاحداث

يقضى العديد من الاعتبارات بألا يسمح للانسان بالعمل فى الفترات المبكرة من العمر ، لما قد ينشأ عن ذلك من مخاطر صحية واجتماعية. فمن ناحية ، يقتضى تمكين الاحداث من التعلم فترة معقولة من الزمن ، عدم تمكينهم من العمل الا بعد اكمال هذه الفترة ، ومن ناحية اخرى فان مخاطر اجتماعية جمه قد تنشأ عن اختلاط الاحداث مع البالغين فى وقت مبكر من اعمارهم ، واخيرا فان مخاطر صحية قد تلحق بالحدث تؤدى الى ارهاقه فى مرحلة مبكرة من العمر .

لكل هذه العوامل ، سعت الدول المختلفة الى تنظيم تشغيل الاحداث ، كما ان منظمة العمل الدولية اصدرت العديد من الاتفاقيات بشأن الاحداث

، قضت بعدم جواز تشغيلهم دون سن معينة ، وفرضت قواعد خاصة لحمايةهم وتنظيم وقت عملهم (1) .

وقد سارت جميع القوانين العربية الخليجية في هذا الاتجاه الذي يقضى بوضع قواعد خاصة لحماية الاحداث، خلاصة قواعدها مايلي:

اولا : تحديد السن الادنى لجواز تشغيل الحدث :

- قضت جميع القوانين العربية الخليجية بحظر تشغيل الحدث قبل بلوغه سنا معينة ، الا انها اختلفت في تحديد هذه السن على النحو التالي :
- 1 . اجاز القانون القطري تشغيل الحدث متى بلغ الثانية عشرة من العمر (2) .
 - 2 . حظر القانون العماني تشغيل الحدث الذي تقل سنة عن الثالثة عشرة (3) .
 - 3 . اوجب القانون السعودي لجواز تشغيل الحدث ، ان يكون قد اتم الثالثة عشرة (4) .
 - 4 . حظر القانونان الكويتي والبحريني تشغيل الحدث متى كانت سنه اقل من اربع عشرة سنة (5) .

(1) انظر المادة (2) من الاتفاقية (59) والمادة (2) من الاتفاقية (60)، وراجع ايضاً (الاتفاقيات) 5 و6 و7 و10 و15 و16 و23 و58 و77 و78 و123 و124 بشأن تنظيم عمل الاحداث، وانظر المواد 57-64 من الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل (معدلة) رقم (6) لسنة 1976م.
(2) المادة (41) والمادة (4/2) من القانون القطري.
(3) المادة (75) من القانون العماني.

(4) المادة (163) من نظام العمل والعمال السعودي.
(5) المادة (18) كويتي، المادة (50) بحريني.

5 . اشترط القانون العراقي وقانون دولة الامارات لجواز تشغيل الحدث ان يكون قد اكمل الخامسة عشرة (6). وهذا الحد يتفق مع المستويات الدولية .

والجدير بالذكر ان اغلب هذه القوانين اجازت رفع هذه السن فى حالات معينة بقرارات تصدر عن الوزير .

ثانيا : شروط تشغيل الاحداث:

حفاظا على صحة الحدث واخلاقه ونشأته ، اشترطت القوانين العربية الخليجية شروطا معينة لجواز تشغيله ، اهمها (7) :

- 1 . وجوب توقيع الكشف الطبى على الحدث عند بدء تشغيله ، وتكرار ذلك فى مواعيد دورية .
 - 2 . حظر تشغيل الاحداث فى الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة ، وفى بعض القوانين بالاخلاق ايضا .
 - 3 . الحصول على تصريح خاص من جهة رسمية (8) .
 - 4 . موافقة ولى أمر الحدث على اشتغاله (9) .
- ثالثا : تنظيم وقت عمل الحدث :

(6) المادة(86ب) عراقي، المادة(20) امارات.
(7) أنظر فى هذه الشروط ، المادة(51) بحريني، المادة(163) سعودي، المادة(42) قطري، المادة(21) امارات،
المادة(19) كويتي، المادة(77) عماني، المادتان (89و86) عراقي.

(8) هي وزارة العمل فى القانون الكويتي(م19)، والبحريني(م15)،ومدير العمل بعد موافقة وزير المعارف فى القانون القطري(م41).
(9) السعودي (م3/163)، الامارات (م3/21).

نظمت القوانين العربية الخليجية وقت عمل الحدث تنظيمًا يتناسب مع قدراته البدنية ، واهم احكامها فى هذا الشأن ما يلى :

1 . حظر اشتغال العامل الحدث فى العمل الليلي⁽¹⁰⁾ .

2 . حظر تشغيل الاحداث ساعات اضافية ، او فى ايام الراحة الاسبوعية⁽¹¹⁾ .

3 . تحديد ساعات عمل الاحداث بما لا يزيد على ست ساعات فى اليوم فى اغلب القوانين العربية الخليجية⁽¹²⁾ ، وعلى سبع ساعات فى القانون العراقى⁽¹³⁾ ، واغفل القانون العماني تحديد حد خاص لساعات عمل الحدث .

4 . حددت بعض القوانين العربية الخليجية مدة الاجازة السنوية للحدث تحديدا خاصا راعت فى حاجته الى الراحة لمدة اطول من البالغين وقد اخذ بهذا الاتجاه قانونا العراق والبحرين ، حيث حددا الاجازة بما لا يقل عن شهر كامل⁽¹⁴⁾ .

(10) المادة(52) بحريني، المادة(1/77) عماني،المادة(1/161) سعودي، المادة(43) قطري، المادة(23) امارات، المادة(21) كويتي،المادة(86ج)عراقي.

(11) المادة(54) بحريني، المادة(77ب) عماني، المادة(26) امارات، المادة (86ج)عراقي.

(12) المادة (53) بحريني، المادة (162) سعودي، المادة(44) قطري، المادة(25) امارات، المادة(22) كويتي.

(13) المادة (د/86) عراقي.

(14) المادة (55) بحريني، المادة(د/86) عراقي.

الفرع الثانى تنظيم تشغيل النساء

تقرر القوانين المعاصرة مبدأ المساواة التامة ، بين جميع المواطنين دون تفرقة بسبب الجنس ، كما انها من ناحية اخرى تقرر شمول النساء العاملات باحكام قانون العمل على ذات النحو الذى يسرى على العمال الذكور .

وهذا يعنى ان الاحكام المنظمة لعلاقة العمل لا تختلف فيما اذا كان العامل ذكر ام انثى ، الا ان هذا المبدأ لا يمكن قبوله على اطلاقه ، لان مثل هذا الاطلاق ينطوى على اغفال الوظيفة الاجتماعية المزدوجة للمرأة تجاة المجتمع من ناحية ، ولما بين الرجل والمرأة من اختلاف القدرة البدنية من ناحية اخرى .

وعلى هذا الاساس ، نجد ان قانون العمل مع اقراره بحق المرأة فى العمل . وبالمساواة مع الرجل فى الحقوق الناشئة عنه ، الا انه يقيد عملها ببعض القيود مراعاة لاعتبارات اجتماعية وانسانية ، ويقرر لها رعاية خاصة تمكنها من اداء وظيفتها الاجتماعية كام .

ووفقا لهذه الاتجاهات تضمنت قوانين العمل العربية الخليجية . باستثناء القانون القطرى . احكاما خاصة بتشغيل النساء ، سنشير اليها فيما يلى بايجاز شديد ، مشيرين الى انها تقيم تنظيميا لاشتغال المرأة على اعتبارات مراعاة قدراتها البدنية ، وصيانة دورها الاجتماعى .

اولا : حظر اشتغال المرأة فى بعض الاعمال :

مع اقرار مبدأ مساواة المرأة بالرجل فى العمل ، الا ان القوانين العربية الخليجية ، مراعاة منها القدرات المرأة البدنية ، وحفاظا على صحتها وصحة جنينها فى اوقات الحمل وتحظر اشتغالها فى الاعمال المرهقة والشاقة والضارة بالصحة (15) .

كما حضرت بعض القوانين العربية . حفاظا على الاخلاق . اشتغال المرأة فى الاعمال التى يمكن ان تكون ضارة بها اخلاقيا (16) .

ثانيا : حظر اشتغال المرأة فى العمل الليلي :

يمكن ان نطرح هنا بايجاز ، بعض الاعتبارات التى تجعل عمل المرأة ليلا، غير مرغوب فيه :

1. الارهاق الذى يسببه هذا العمل ، والذى قد لا تحتمله طاقة المرأة .
2. المخاطر الاخلاقية التى ينطوى عليها العمل الليلي .
- 3 . هدر دور المرأة الاجتماعي الذى يقتضى تواجدتها بين افراد اسرتها اثناء فترة الليل، ومراعاة لهذه الاعتبارات تتفق القوانين العربية الخليجية على اقرار مبدأ حظر اشتغال المرأة ليلا . كقاعدة . وأجازته استثناء فى بعض الحالات مع اختلاف فيما بينها فى تحديد فترة الليل التى يحظر خلالها عمل المرأة (17) .

(15) المادة(60) بحريني، المادة (81) عماني، المادة(29) امارات، المادة (160) سعودي، المادة(24) كويتي، المادة(1/96)عراقي.
(16) المادة (81) عماني، المادة(29) امارات، ومنع نظام العمل والعمال السعودي اختلاط الرجال والنساء اثناء العمل(م160سعودي).
(17) المادة(59) بحريني، المادة(80) عماني، المادتان(27و28) امارات، المادة(161) سعودي، المادة(33) كويتي، المادة(79)عراقي.

ثالثا : منح العاملة اجازة وضع :

الحمل والولادة سببان يحولان بين المرأة وتنفيذ التزامها بأداء العمل فترة من الوقت ، ولهذا فهما سبب لوقف العقد لحين استعادة المرأة قدراتها على العمل مجددا ، ولهذا فقد نظمت القوانين العربية الخليجية حق المرأة فى اجازة حمل ووضع ، ولكنها اختلفت فى معالجتها لهذه المسألة فى جوانبها التفصيلية :

1 . مدة اجازة الحمل والولادة :

اختلفت القوانين العربية الخليجية فى تحديدها مدة الاجازة الخاصة بالحمل والولادة، وجمله اختلافها ما يلى:

أ . قرر قانونا البحرين والامارات منح المرأة اجازة قبل الوضع وبعده ، امدها (45) يوما دون تحديد الفترة السابقة للوضع واللاحقه له (18) ، واجاز القانون البحريني ان تحصل المرأة على اجازة مدتها خمسة عشر يوما بدون اجر اضافه الى هذه الاجازة .

ب . حدد القانون العماني مدة اجازة الولادة بستة اسابيع تمنح للعاملة قبل واثناء وبعد الولادة (19) .

ج . حددت قوانين العراق والكويت والسعودية ، مددا منفصلة للاجازة السابقة للوضع واللاحقة له ، فبشأن الاجازة السابقة للوضع قرر القانون السعودى ان تمنح المرأة اجازة امدها اربعة اسابيع سابقه للتاريخ المتوقع لوضعها بتقرير طبي(20) ، بينما حدد القانونان الكويتى والعراقى هذه

(18) المادة(61) بحريني، المادة(30) امارات.

(19) المادة (82) عماني.

(20) المادة (164) من نظام العمل والعمال السعودي.

الاجازة بشهر⁽²¹⁾ ، اما الاجازة اللاحقة للوضع ، فحددها قانونا السعودية والعراق بستة اسابيع والكويت بأربعين يوما⁽²²⁾ .

د . اضافة الى الاجازات المشار اليها ، عالجت قوانين الكويت والامارات والعراق والسعودية ،حالة العاملة التي يتعذر عليها الالتحاق بالعمل بسبب مرض ناشئ عن الحمل والولادة ، فقرر قانونا الكويت والامارات منحها الاجازة - دون اجر - لمدة مائة يوم متصلة او متقطعة⁽²³⁾ . بينما قرر قانون الضمان الاجتماعي العراقي ان المرأة يمكن ان تمنح اجازة دون أجر ،وتتقاضى خلالها اعانة الضمان الاجتماعي ، تصل في مجموعها ، مع الاجازتين السابقة واللاحقة للوضع الى ما لا يزيد على تسعة اشهر⁽²⁴⁾ ، اما القانون السعودي ، فقد حظر فصل العاملة بسبب انقطاعها عن العمل الناشئ عن الحمل والوضع، الا اذا بلغ مجموع انقطاعها ستة اشهر⁽²⁵⁾.

2 . اجر اجازة الحمل والولادة :

اختلفت القوانين العربية الخليجية في تنظيمها حق العاملة في الاجر خلال فترة الاجازة السابقة للوضع واللاحقة عليه على النحو التالي :

(21) المادة (25) كويتي، المادة(80) من قانون العمل والمادة(48) من قانون الضمان الاجتماعي العراقيين.
(22) انظر المواد المشار اليها في الهامشين السابقين.
(23) المادة (25) كويتي، المادة(30) امارات.
(24) المادة (48) من قانون العمل الاجتماعي العراقي.
(25) المادة (168) سعودي، ونشير الى ان في هذا النص خطأ طباعي اذ جاء على الوجه التالي: لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناشئ عن العمل، وصحيحها (الحمل).

أ . قرر قانونا الكويت والبحرين ان العاملة تمنح اجرها كاملا خلال مدة الاجازة السابقة واللاحقة للوضع التى حددا مدتها بخمسة واربعين يوما⁽²⁶⁾ .

ب . قرر قانون دولة الامارات ان اجازة العاملة تكون بنصف اجر اذا كانت مدة خدمتها لدى صاحب العمل سنة فأقل ، وبأجر كامل اذا كانت مدة الخدمة اكثر من سنة⁽²⁷⁾ .

ج . قضى القانون السعودى منح العاملة نصف اجرها اذا بلغت مدة خدمتها سنة فأكثر ، وتمنح اجرها كاملا اذا بلغت مدة الخدمة ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الاجازة .

غير ان منح أجر اجازة الحمل والولادة بالحدود المتقدمة ، يؤثر فى هذا القانون على حقها فى الحصول على اجر اجازتها السنوية، فهو يقضى بالألا تدفع الاجرة للعاملة اثناء اجازتها السنوية العادية التى يحق لها ان تأخذها بموجب النظام، اذا كانت قد استفادت فى السنة نفسها من اجازة وضع بأجر كامل . ويدفع لها نصف الاجر اثناء الاجازة السنوية ، اذا كانت قد استفادت فى تلك السنة من اجازة وضع بنصف أجرة⁽²⁸⁾ .

(26) المادة(30) كويتي، المادة(61) بحريني، وقد أشار هذا القانون صراحة الى استقلالية هذه الاجازة عن الاجازات الاخرى مؤكداً عدم خصمها من الاجازة السنوية.

(27) المادة (30) امارات.

(28) المادة (164) سعودي.

د . قرر القانون العماني اعتبار الاجازة بدون أجر، وخير العاملة بعد السنة الاولى من خدمتها بين اعتبار الاجازة بدون أجر او صرف استحقاقها من الاجازة المرضية (29) .

هـ . اعتبر القانون العراقي المرأة العاملة مجازة دون اجر في حالة الحمل والولادة (30) ، الا انه قرر لها في اعانة مدفوعة من الضمان الاجتماعي تعادل كامل اجرها المدفوع عنه الاشتراك الاخير ، وذلك خلال فترة الاجازتين السابقة للوضع واللاحقة له ، وتعادل 75% من متوسط اجرها عن الاشهر الثلاثة الاخيرة ، في حالة المرض الناشئ عن الولادة (31).

رابعا : الحق في فترات ارضاع :

قضت قوانين كل من العراق والامارات والبحرين والسعودية بمنح العاملة الحق في الحصول على فترات من الزمن ، اثناء وقت العمل لغرض ارضاع وليدها (32) ، وقد حدد قانون السعودية والبحرين مجموع الوقت الذي يمكن ان تحصل عليه العاملة لهذا الغرض على شكل فترة واحدة او فترات ، بما لا يزيد على الساعة الواحدة ، بينما نص قانون دولة الامارات على ان تحصل على فترتي رضاعة لا تزيد كل منهما على نصف ساعة ، وقضى القانون العراقي بحكم مماثل اذا سمح للمرأة المرضع بفترتي رضاع اثناء يوم العمل (لا يزيد احدهما عن نصف ساعة) (33) .

(29) المادة (82) عماني.

(30) المادة (80) من قانون العمل العراقي.

(31) المادة (48) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي.

(32) انظر المواد: (82) عراقي، (31) امارات، (62) بحريني، (165) سعودي.

(33) في اعتقادنا ان المشرع العراقي اخطأ التعبير بقوله (لا نقل احدهما) ، اذ كان يجب ان تكون عبارته (لا تقل كل منهما)، انظر كتابنا ص 212 هامش 16.

ومن ناحية اخرى ، صرح قانونا العراق والامارات ، بأن فترات الارضاع هذه تعتبر من وقت العمل ، ومن ثم لا تطالب المرأة المرضع بتعويضها ، كما لا يجوز ان يترتب على حصولها عليها تخفيض اجرها ، بينما سكت قانونا السعودية والبحرين عن معالجة هذا الموضوع على نحو صريح .

وحدد قانون دولة الامارات المدة التي يمكن للمرأة المرضع ان تحصل على فترات الارضاع بثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع ، فى حين اغفلت القوانين الثلاثة الاخرى ايراد نص صريح فى هذا الشأن ، وازاء ذلك فأن هذه المدة تتحدد بالاستناد الى الواجب الشرعى للام بأرضاع وليدها حولين كاملين (34) .

(34) سورة البقرة: الآية 233(والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة) ، وراجع في هذه المسألة في القانون العراقي كتابنا ص 213.

الفصل الثامن قواعد التأديب

تقضى القواعد العامة بأنه اذا لم يقم العامل بتنفيذ التزامه العقدي على النحو المحدد بالاتفاق او بالقانون ، فانه يكون مسؤولاً عن ذلك في مواجهة صاحب العمل مسئولية عقدية ، ومتقضى ذلك ان لصاحب العمل ان يطالب العامل بتعويض مالي عن كل التزام تعاقدي⁽¹⁾ ، غير ان هذا الجزاء المدني قد يكون غير مجدي في اغلب الاحوال ، وذلك لان العامل في المعتاد يكون غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض لعدم يساره ، كما ان المشرع يحيط اجر العامل بحماية كبيرة تجعل استيفاء التعويض من العامل بالاعتراض من اجرة امرا صعبا للغاية⁽²⁾ ، ولهذا فان تطبيق القواعد المدنية العامة يبدو غير عملي في اطار علاقات العمل في اغلب الاحوال ، وان كان تطبيق هذه القواعد اصلا عاما ، حيث تتوفر شروط تطبيقها .

يضاف الى ما تقدم ، ان بعض ما يستوجب توقيع الجزاء على العامل قد لا تتوفر فيه كل اركان المسؤولية المدنية، ومع ذلك ينطوى فعل العامل او امتناعه على مخالفة لو تركت دون جزاء لكانت خطرا على مصلحة المشروع ، ويمكن ان نلاحظ ذلك في العديد من الحالات ، فاخلال العامل بالقواعد المقررة في انظمة العمل ، او بقواعد الامن الصناعي او عدم اطاعة اوامر صاحب العمل ، او اخلاله بمبدأ التعاون ، كل ذلك قد لا

(1) كما يمكنه متى كان الاخلال جسيماً أن يفسخ العقد على النحو الذي سبقته دراسته في الفصل الخاص بعقد العمل.
(2) سبقته الإشارة الى هذه المسألة في الفصل الخاص بالأجور من هذه الدراسة.

تتوافر له اركان المسؤولية وفقا لقواعد القانون المدنى لكي يمكن ان يلزم العامل بالتعويض ، ففي أغلب الاحوال المتقدمة ، قد لا يؤدي فعل العامل او امتناعه الى وقوع ضرر مادي او معنوي ، وبذلك يستحيل توقيع جزاء مدنى على العامل .

ولهذا فقد اقتضت الحال ، لضمان حسن سير العمل وانتظامه ، ان توجد جزاء خاص فى اطار علاقات العمل هو الجزاء التأديبي، يتولى صاحب العمل توقيعاً على العامل نتيجة اخلاله ببعض التزاماته او بنظام المنشأة او عدم اطاعته اوامر صاحب العمل ، وهذا الجزاء يتميز عن الجزاء المدنى فى انه ليست له صفة التعويض ، كما ان توقيعه لا يتوقف على تحقق ضرر لصاحب العمل، وان القصد منه هو الزجر ، ومن ثم فانه يتناسب عادة مع جسامة المخالفة ، وليس مع جسامة نتيجتها .

والجزاء التأديبي جزاء خطير للغاية ، وذلك لاستقلال احد طرفي العقد ، وهو صاحب العمل بتوقيعه على الطرف الاخر ، وهو العامل ، فصاحب العمل يجمع من حيث المبدأ بين سلطتى التشريع والقضاء داخل المشروع ، ومن ثم فهو الذى يضع القواعد التأديبية بما تتضمنه من اوامر ونواه من جهة ، وعقوبات من جهة اخرى ، وهو الذى يختص من ناحية ثانية بتطبيق هذه القواعد .

وظاهرة انفراد صاحب العمل بالسلطتين المتقدمتين ، هى احدى مظاهر رابطة التبعية التى تتولد عن عقد العمل . وهى اساس سلطة صاحب العمل فى اصدار الاوامر ، والتزام العامل بتنفيذها ، مما يقتضى ان يكون لصاحب العمل ان يوقع الجزاء على المخالف ضمانا لاطاعة اوامره ، ومن ثم فان هذه السلطة تثبت لكل صاحب عمل ، دون حاجة الى نص

خاص يقررها طالما انها متفرعة عن رابطة التبعية التي لا بد ان تقوم في كل عقد عمل .

ومثل هذه السلطة الخطيرة في اثارها جدية بأن تتال اهتماما كبيرا من المشرع ، فيحرص على تنظيمها بما يضمن بيان حدودها على نحو واضح ، ويضع ضمانات تكفل سلامة استخدامها على نحو لا يخرجها عن غرضها وهذا ما فعلته اغلب القوانين العربية الخليجية ، حيث تضمنت احكاما خاصة بتنظيم حدود هذه السلطة وقواعد ممارستها (3).

الزام صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات :

ضمن اساليب تقييد سلطة صاحب العمل التأديبية ، يلجأ المشرع الى الزام صاحب العمل بأن يضع لائحة للجزاءات التأديبية تتضمن ، بيانا بالمخالفات التي اذا ارتكبها العامل ، تعرض للجزاء التأديبي كما تبين ايضا ماهية الجزاءات التي يمكن ان تفرض عليه.

ووضع هذه اللائحة له اهمية كبيرة ، فهو من ناحية يحقق العدالة بين العمال ، من خلال خضوعهم في التأديب لقواعد عامة مجردة ، وهو من ناحية اخرى ، يمكن العمال من ان يكونوا على بينة من المخالفات والجزاءات التأديبية ، واخيرا فان وضع هذه اللائحة يفيد سلطة صاحب العمل التأديبية ، فلا يكون بأمكانة مع وجودها فرض جزاء لم يرد فيها .

(3) انظر الفصل العاشر من القانون الكويتي، الفصل الثالث عشر من القانون البحريني واللوائح الصادرة تنفيذاً له، الباب السادس من قانون دولة الامارات، المادة (9) من نظام العمل والعمال السعودي واللائحة النموذجية الصادرة تنفيذاً له، المواد(33-36) من القانون العماني ، نظام مكافأة وانضباط العمل رقم (19) لسنة 1976 في العراق.

وادركا من المشرع فى الدول العربية الخليجية لاهمية هذه اللائحة نجده يلزم اصحاب العمل بوضعها ، الا ان هذا الالتزام لا يقع الا على اولئك الذين يستخدمون عددا معيناً من العمال هو عشرة فاكتر فى قوانين كل من الكويت والبحرين وعمان (4)، وعشرين عاملاً فأكتر فى القانون السعودي (5) ، وخمسة عشر عاملاً فأكتر فى قانون دولة الامارات (6) ، بينما اغفل القانون العراقى ايراد اى شرط خاص بذلك (7).

ومع ان القوانين العربية الخليجية تلزم صاحب العمل بان يضع لائحة جزاءات ، فان تحديد ما يعد من قبيل المخالفات يبقى من سلطة صاحب العمل ، لانه لا يمكن ان يحددها المشرع مقدماً ، فهى تختلف باختلاف قطاعات العمل ، ولهذا نجد ان معظم القوانين العربية الخليجية تنص على ان يصدر وزير العمل (لائحة نموذجية) ، ومثل هذه اللائحة ليست لها قوة ملزمة ، فلا يلزم اصحاب العمل بأن تكون اللوائح التى يضعونها مطابقة تماماً للوائح النموذجية ، وكل ما يقصد بها هو التيسير على اصحاب العمل بتقديم نموذج فنى سليم من الناحية القانونية لهم ، يعينهم فى وضع اللائحة التى يرونها مناسبة لهم (8).

وتفرض اغلب القوانين العربية الخليجية رقابة على مشروع اللائحة الذى يعده صاحب العمل ، اذ قرر عدم اعتباره نافذاً الا بعد اعتماده من قبل

(4) المادة (50) كويتي، المادة (33) عماني، المادة (101) بحريني.

(5) المادة (9) والمادة (125) من نظام العمل والعمال السعودي.

(6) المادة (4/54) من قانون دولة الامارات

(7) ويطبق حالياً نظام مكافأة وانضباط العمال على جميع العمال دون استثناء.

(8) انظر فى وضع هذه اللوائح النموذجية : النظام السعودي (م9و125) ، الامارات (م103) ، العماني (م33) ، البحرينى (م101) ، وقد تم تحديد العقوبات وقواعد واجراءات التأديب فى البحرين بالقرار الوزاري رقم 23 لسنة 1976 الصادر تنفيذاً لاحكام الفقرة الأخيرة من المادة (102) من قانون العمل فى القطاع الأهلى. اما نظام مكافأة وانضباط العمال فى العراق ، فان تكيفه على أنه لائحة نموذجية تكيف غير ملائم فهو قد صدر استناداً الى الفقرة (أ) من المادة (57) من الدستور المؤقت بتوقيع رئيس الجمهورية ، وهذا يكسبه خصائص التشريع الفرعي ، ومقتضى ذلك ان من تسري عليهم أحكامه ، ملزمون بتنفيذها ، انظر كتابنا ص 164-165.

وزارة العمل صراحة او ضمنا بانقضاء فترة معينة على ايداعه لديها دون اعتراض صريح عليه من قبلها (9).

تحديد الجزاءات التأديبية :

لم تورد القوانين العربية الخليجية تحديدا للجزاءات التأديبية فى نصوصها ، بأستثناء قانون دولة الامارات الذى حدد العقوبات التأديبية التى يمكن ان تفرض على العمال المخالفين (10) ، بينما حددت اللاوائح النموذجية فى بعض الدول الاخرى انواع هذه العقوبات (11) ، ومنها جميعا نستخلص ان العقوبات التأديبية فى القوانين العربية الخليجية هى:

1 . العقوبات الادبية التى تنطوى على معنى التحذير :

وهى التنبيه والانذار الكتابى فى القانون السعودى . والانذار فى قانونى كل من البحرين والامارات ، والتنبيه والافات النظر والانذار فى نظام مكافأة وانضباط العمال فى العراق (12).

(9) هذه المدة هي ثلاثون يوماً في قوانين كل من الامارات(م103) وعمان(م33) والبحرين (م101) وستون يوماً في النظام السعودي (م125).

(10) المادة(102) من قانون دولة الامارات.

(11) انظر اللائحة النموذجية السعودية الصادرة بقرار وزير العمل المرقم(119) في 1390/4/12 هـ ، اللائحة النموذجية البحرينية الصادرة بقرار وزير العمل المرقم(23) لسنة 1976م، انظر ايضاً نظام مكافأة وانضباط العمال فى العراق.

(12) مع ملاحظة ان عقوبتي الفات النظر والانذار فى العراق تنطوي على حرمان العامل من مزايا مستقبلية، لأنه يترتب عليهما تأخير منح العامل الزيادة السنوية للفترة المحددة فى النظام.

2 . العقوبات المالية :

سواء ما انطوى منها على خصم جزء من الاجر ، او تسبب في عدم حصول العامل عليه . وهذه العقوبات هي (الغرامة) التي تعنى خصم جزء من الاجر ، والايقاف عن العمل دون اجر في السعودية ، والغرامة والوقوف عن العمل في البحرين والغرامة والوقف عن العمل بأجر مخفض في قانون دولة الامارات ، والغرامة وحدها في العراق .

3 . الحرمان من بعض المزايا المستقبلية :

وتتمثل العقوبات التي يترتب عليها هذا الاثر في السعودية في عقوبة ابطال الترقيية او تأخيرها ، وفي الامارات في عقوبتي الحرمان من العلاوة والحرمان من الترقيية ، وفي العراق في عقوبة حجب الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على ستة اشهر .

4 . الفصل من العمل :

وقد اقرت هذه العقوبة في أغلب القوانين العربية الخليجية وفرق بعضها بين نوعين من الفصل ، اولهما مع حفظ الحق في المكافأة ، وثانيهما الفصل مع الحرمان من الحق في المكافأة ، اما القانون العراقي فقد جاء فيه وصف الفصل مطلقاً⁽¹³⁾ .

ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية :

تضمنت اغلب القوانين العربية الخليجية ضمانات عديدة هدفت الى ضمان حسن استخدام السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل ، وعدم استعمالها في غير الاغراض التي تقررت من اجلها ، واهم هذه الضمانات مايلي :

(13) ويرجع ذلك إلى أن هذا القانون لا يتضمن أحكاماً خاصة بمكافأة نهاية الخدمة.

- 1 . عدم جواز فرض اكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة (14).
- 2 . عدم جواز اتهام العامل عن مخالفة بعد انقضاء مدة من اكتشافها ، وعدم جواز توقيع عقوبة بعد فترة محددة من ثبوت المخالفة (15).
- 3 . عدم جواز توقيع الجزاء على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل الا اذا كانت له علاقة بالعمل(16).
- 4 . تحديد حدود قصوى للعقوبات المالية ، حفاظا على دخل العامل واسرته من الانتقاص الى حدود كبيرة ، وتحديد ايلولة مبالغ الغرامات الى غير مصلحة صاحب العمل ، لكي لا تكون لة مصلحة في فرضها فيفرط في ذلك (17).

(14) المادة (109) امارات، المادة(102) بحريني، المادة(51) كويتي، المادة(125) سعودي، المادة(12/ثانيا) من نظام مكافأة وانضباط العمال في العراق.

(15) المادة(126) سعودي، المادة(102) بحريني، وقد نص القرار الوزاري رقم 23 لسنة 1976 على عدة ضمانات اخرى في المواد 5و6و7و8 منه، المادة (34) عماني، المادة(110) امارات، المادة (51) كويتي، المادة(12/أولا) من نظام مكافأة وانضباط العمال في العراق.

(16) المادة(102) بحريني، المادة(51) كويتي، المادة(109) امارات، وأنظر المادة(12) من اللائحة النموذجية الخاصة بالجزاء والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال المعتمدة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية السعودي برقم (119) بتاريخ 1390/4/12هـ.

(17) العماني (م 35)/السعودي (م 125) الامارات (م 104 - 105)، الكويتي (م 51)، البحرين (م 102 - 103)، العراقي، (م8)، من نظام مكافأة وانضباط العمال، قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (1306) في 1980/8/16، المادة (158) من قانون العمل.

الفصل التاسع الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل

يتميز عقد العمل عن غيره من العقود ، بأن العامل لا يستطيع ان ينفذ التزامه الا اذا رافق قوه عمله المؤجرة لصاحب العمل ، ولهذا فأن القواعد القانونية المنظمة لهذا العقد، يجب ان تراعى الجانب الانسانى فيه ، الذى يتمثل فى رعاية شخص العامل اثناء ادائه العمل وهذا ماتحرص تشريعات العمل المعاصرة على تقنينه ، فى حين خلت القوانين المدنية من اى نص يتعلق بهذه الرعاية ، لان هذه القوانين لم تنظر الى علاقة العمل التى تنظمها ، الا على انها تنظيم لمصالح مالية متبادلة.

وقد تضمنت جميع القوانين العربية الخليجية ، احكاما خاصة بتنظيم احكام رعاية شخص العامل اثناء العمل ، وذلك من خلال الاهتمام ببيئة العمل وتوفير الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث والامراض المهنية ، وتوفير الرعاية الطبية العاجلة فى موقع العمل. وكذلك توفير بعض الخدمات الاجتماعية الضرورية فى هذا الموقع فى الحالات التى تستوجب ذلك.

اولا : الوقاية من مخاطر العمل .

ينشأ عن تواجد العامل فى مكان العمل احتمال تعرضه الى مخاطر متنوعة ، منها مخاطر الالات التى يتعامل معها، وموقع العمل الذى يعمل فيه، والمواد الاولية التى يستخدمها فى العمل ، او الابخرة والغازات والمواد الكيماوية التى تنتشر فى مكان العمل وفى اجواءة على نحو قد يعرض العامل الى خطر الاصابة بأمراض مهنية . ان كل هذه المخاطر

التي تجعل العامل عرضة بوجه دائم . للاصابة يجب توفير اقصى درجات الوقاية منها حفاظا على شخص العامل وسلامته البدنية ، ولهذا نجد ان جميع القوانين العربية الخليجية قد نظمت الاحكام الخاصة بتوفير الوقاية المطلوبة من هذه المخاطر ، وتتمثل هذه الاحكام فيما يلي:

1. اعلام العامل بمخاطر المهنة واساليب الوقاية منها :

اوجبت اغلب القوانين العربية الخليجية على صاحب العمل ، ان يحيط العامل عند مباشرته العمل بمخاطر المهنة ، وكيفية الوقاية منها ، ليكون على بينة منها ، ويسعى الى تجنبها بجهوده كلما كان ذلك ممكنا ، ولم تكتمف هذه القوانين بهذا الاعلام المسبق فقط ، بل الزمت صاحب العمل بأن يعلن في مكان ظاهر بيانا بهذه المخاطر ووسائل الوقاية منها⁽¹⁾ .

2. توفير وسائل الوقاية واتخاذ الاحتياطات الواجبة :

القت جميع القوانين العربية الخليجية على عاتق صاحب العمل واجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من مخاطر الاصابة بحادثة او من الاضرار الصحية التي قد تنتهي الى اصابة العامل بمرض مهني .

وتشمل هذه الوسائل والاحتياطات كل ما يتعلق بجعل مكان العمل والالات امين الاستخدام ، وكل الوسائل والادوات التي يمكن ان تحمي العامل شخصيا من اى ضرر قد يصيبه .

(1) انظر المواد: (105) عراقي، (53) قطري، (87) عماني، (90) بحريني، (98) امارات.

وتحمل القوانين العربية الخليجية اصحاب العمل كل التكاليف المالية الناشئة عن توفير هذه الاحتياطات وتحظر عليهم ان يقطعوا اى جزء من اجور العمال مقابل ذلك (2) .

3 . الزام العامل باطاعة التعليمات الخاصة بالوقاية من مخاطر العمل وبالامن الصناعى :

لايكفى لتحقيق الوقاية من المخاطر، ان يقوم صاحب العمل من جانبه باصدار التعليمات الخاصة بذلك ، وتوفير وسائل الوقاية المطلوبة ، وانما يجب ان يقوم العامل من جانبه بالالتزام بهذه التعليمات . وذلك بأن يتمتع عما يحظر عليه اتيانه ، ويقوم بما تلزمه التعليمات القيام به ، وان يستخدم اجهزة الوقاية من المخاطر بالاسلوب الصحيح ، وفقا للتعليمات الخاصة بذلك ، فعلى قيام العامل بهذة الواجبات تتوقف سلامة الشخصية ، وسلامة مكان العمل والمتواجدين فيه . ولهذا قررت جميع القوانين العربية الخليجية الزام العامل باطاعة هذة التعليمات ، تحت طائلة تعرضه للجزاء التأديبي الذى قد يصل اقصاه ، بفصل العامل من العمل ، لمخالفته هذة التعليمات (3) .

(2) العراقي (م106) ، السعودي(م128 وما بعدها) ، الكويتي(م40 وما بعدها) ، الامارات(م91)البحريني، (م90) ، العماني، (م88) ، القطري(م54).

(3) انظر المواد : م(2/83) سعودي، (107) عراقي، (91و100) امارات(ل1) بحريني، (90) عماني ، (56) قطري، وراجع المبحث الثاني من الفرع الثاني في الفصل الثالث من هذه الدراسة بشأن موقف القوانين العربية الخليجية من فصل العامل من العمل بسبب عدم مراعاته التعليمات الخاصة بسلامة العمل، اضافة الى الجزاء التأديبي، فان العامل يكون مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل عن الاضرار التي يلحقها به، بسبب عدم التزامه بقواعد السلامة ، ولكن هذا الجزاء لا يكون مجدياً في أغلب الحالات لما سبق ان اشرنا اليه، بشأن قدرة العامل المالية المحدودة على التعويض.

ثانيا : الاهتمام ببيئة العمل :

حظيت بيئة العمل باهتمام بعض المشرعين في الدول العربية الخليجية ، فالزموا اصحاب العمل بالاهتمام بها على نحو يكفل سلامتها لما لذلك من اهمية في وقاية شخص العامل ، والحفاظ على صحته ، ويتمثل هذا بالزام صاحب العمل بان يتخذ الاحتياطات اللازمة لضمان النظافة التامة والتهوية والاضاءة الكافية وتصريف المياه، وتوفير المياه الصالحة للشرب ودورات مياه كافية (4) .

ثالثا : الرعاية الطبية :

بغية مواجهة احتمالات الحاجة السريعة للعامل الى الخدمة الطبية في موقع العمل، نظمت جميع القوانين العربية الخليجية التزام صاحب العمل بتوفير هذا النوع من الرعاية في مواقع العمل لكنها اختلفت في ماهية هذه الرعاية من حيث الكم والنوع الى الاتجاهات التالية :

الاتجاه الاول : ويمثلة قانونا الكويت وقطر ، وقد قصرا التزام صاحب العمل على مجرد توفير صندوق الاسعافات الطبية الاولية ، مزود بالادوية والاربطة والمطهرات ، على ان يوضع الصندوق في مكان ظاهر بمحل العمل بحيث ان يكون في متناول العمال ، ويعهد على استعماله الى ممرض متمرن (5).

(4) المادة(129) سعودي، المادة(42) كويتي، المادة (94) امارات.
(5) المادة (44) كويتي، وقد الزمت كل صاحب عمل بذلك، على ان يخصص صندوق اسعاف لكل مائة عامل.
المادة(55) قطري، وقد الزمت بتوفير الصندوق، كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر، على ان يعد لكل خمسين عاملاً صندوقاً.

الاتجاه الثانى : ويمثله قانونا البحرين والامارات ، حيث الزام صاحب العمل بتوفير صناديق للاسعاف على النحو الذى قرره القوانين التى اخذت بالاتجاه الاول . الا انهما الزما اصحاب العمل اضافه الى ذلك بتوفير وسائل الرعاية الطبية طبقا للتعليمات التى تصدر بالاتفاق بين وزير العمل ووزير الصحة (6).

الاتجاه الثالث : وتمثله قوانين العراق والسعودية وعمان وقد اعتمدت مبدأ التدرج فى الزام صاحب العمل بمستويات مختلفة من الرعاية الطبية ، من حيث الكم والنوع ، بنص القانون تبعا لعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل (7).

رابعا : الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية:

اجمعت القوانين العربية الخليجية على الزام اصحاب العمل الذين يستخدمون عمالا فى اماكن نائية عن العمران ، بأن يوفر لهم بعض الخدمات الاجتماعية التى تمكنهم من مواجهة ظروف العيش الصعبة فى مثل هذه الاماكن ، وتتمثل الخدمات التى اجمعت عليها هذه القوانين بما يلى (8) :

- 1 . وسائل الانتقال الملائمة .
- 2 . المساكن الملائمة .
- 3 . مواد التغذية والتموين .
- 4 . المياه الصالحة للشرب .

(6) المادة(96) امارات، المادة(95) بحريني مع الاشارة الى ان هذا القانون قصر الالتزام بتوفير الرعاية بما يزيد على توفير صندوق الاسعاف على اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر.

(7) راجع تفاصيل ذلك المادة(109) عراقي، المادة(134) سعودي، المادة(37) عماني.

(8) راجع المواد (143) سعودي، (46و45)كويتي، (57) قطري، (38) عماني،(96و97) بحريني، (101) امارات،(20) عراقي.

غير ان بعض هذه القوانين لم تكثف بالزام صاحب العمل بتوفير هذه الخدمات فى حالة مواقع العمل النائية عن العمران ، بل تضمنت قواعد تقرر هذا الالتزام على نحو عام ، بحيث الزمت اصحاب العمل بتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم ، وفقا لاحكام التفصيلية التى جاءت فيها⁽⁹⁾.

(9) **انظر المادة (98) من القانون البحريني** التى نصت على تخويل المجلس الاعلى للخدمات العمالية أن يقرر الزام أصحاب العمل بتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم، وذلك بمراعاة طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال فى كل منشأة ، على أن يتحمل تكلفتها أصحاب الاعمال بنسبة لا تتجاوز 2% من مجموع أجور عمالهم.
انظر أيضاً المادة(137) سعودي، التى تلزم كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر بأن يعد لعماله نظاماً للتوفير والادخار.

فاذا زاد عدد العمال عن الخمسمائة جاز للوزير أن يلزمه بأن يقوم- على نفقته- بكل أو بعض ما يلي:

أ- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات.

ب- توفير منتزهات وملاعب رياضية ومكتبات ثقافية.

ت- اجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية للمحافظة على صحة العمال وعلاج من يعولونهم شرعاً.

ث- توفير مدارس تعليم أولاد العمال، وايجاد مساجد فى مكان العمل.

ج- اعداد رامج لمحو الأمية بين العمال.

ح- اعداد نظام للتعيينات والترقيات.

كما ألزمت المادة(144) كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملة فأكثر بأن يهيء مكاناً مناسباً، يكون فى عهدة ممرضة، لرعاية اطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات.

الفصل العاشر المنازعات الجماعية وطرق حسمها

يوصف النزاع العمالي بأنه نزاع جماعي ، متى كان احد طرفيه جماعة من العمال سواء كانت هذه الجماعة تمثل جميع العمال في المشروع او فريقا منهم فقط ، ويدور هذا النزاع عادة حول مصلحة مشتركة لجماعة العمال، تتنازع صاحب العمل فيها ، وقد يتخذ النزاع الجماعي صورة اوسع من ذلك حين يكون كل من طرفيه جماعة ،فيكون النزاع بين جماعة من اصحاب العمل وجماعة العمال العاملين لديهم ، فقد يمتد النزاع ليشمل العاملين في مهنة او في منطقة ، او ربما جميع العاملين في الدولة .

ولقد عالجت اغلب القوانين العربية الخليجية هذا الموضوع الخطير على علاقات العمل بأثاره ونتائجه التي قد تتجاوز حدود المنشأة التي يقع فيها (1) . ولقد اجمعت في معالجتها لهذه المنازعات على الخطوات التي يتخذها حلها، وان كانت قد اختلفت في بعض المسائل التفصيلية الفرعية ، ومجمل احكامها في هذا الشأن ، ما يلي :

اولا : محاولة حل النزاع الجماعي عن طريق المفاوضة المباشرة بين طرفيه ، سعيا الى حله وديا داخل المشأة ، والحيلولة دون تطوره الى ما قد ينشأ عنه تهديد لانتظام سير العمل في المنشأة (2).

(1) تضمن النظام السعودي، فصلاً خاصاً بعنوان لجان العمل وتسوية الخلافات الفصل الحادي عشر، اقتصرته أحكامه على تشكيل لجان على مستويين لها سلطة القضاء، للفصل بين طرفي علاقة العمل في خلافاتهم الفردية فقط.

(2) الكويتي (م88)، البحريني(م133)، القطري(م68)، العماني(م95)، الامارات(م155)العراقي(م130).

ثانيا : وجوب احالة النزاع الى التوفيق :

اوجبت القوانين العربية الخليجية على طرفى النزاع الجماعى - فى حالة فشلها فى حله على مستوى المنشأة . احالته الى وزارة العمل للقيام باجراءات التوفيق بين الطرفين ، وقد اختلفت هذه القوانين فى تحديد الجهة التى تتولى التوفيق، وخالصة اختلافها :

1 . جعلت بعض القوانين العربية الخليجية وزارة العمل، الوسيط الذى يتولى مهمة التوفيق بين الطرفين المتنازعين⁽³⁾، بينما قرر بعضها الاخر قيام الوزارة بمهمة الوساطة عن طريق وسيط يعينه وزير العمل⁽⁴⁾ ، وجعل فريق ثالث من هذه القوانين الوزارة وسيطا اوليا ، كما هى الحال فى قانون دولة الامارات، التى اوجب فى حالة فشل وساطة دائرة العمل المختصة فى حل النزاع خلال عشرة ايام احالته الى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه⁽⁵⁾ ، وفى القانون العماني اجاز للوزير احالة النزاع فى حالة عدم تمكن مدير العمل من حله خلال سبعة ايام الى موفق اخر⁽⁶⁾، وكذلك الحال فى القانون القطرى الذى قرر انه اذا لم تؤد الوساطة التى يقوم بها مدير العمل الى تسوية النزاع خلال ستة ايام ، وجب عليه احالته الى لجنة التوفيق⁽⁷⁾.

2 . جعل القانون العراقى الوزارة ممثلة بالوزير او من ينيبه ، شريكا فى الوساطة بهدف التوفيق بين الطرفين، مع رئيس الاتحاد العام لنقابات

(3) المادة(88) كويتي.

(4) المادة(134) بحريني.

(5) (156) امارات

(6) المادة(96) عماني.

(7) المادة(4/68) قطري

العمال ،اذ عهد الى الاثنين مهمة تقرب وجهات نظر الطرفين المتنازعين، سعيا الى حل النزاع (8).
وإذا وفقت الجهة التي اناطت بها القوانين العربية الخليجية الى حل النزاع، فان قرارها يعتبر منهيًا للنزاع والا يحال التحكيم وفقا للقواعد الخاصة بذلك، التي تضمنتها هذه القوانين (9).

ثالثا: التحكيم :

قضت قوانين كل من الكويت والبحرين وعمان والامارات والعراق باحالة النزاع الجماعي ، في حالة فشل حله عن طريق التوفيق ، الى التحكيم ، وقد اختلفت هذه القوانين في تحديد الجهات التي تتولى مهمة التحكيم ، فأناطت الاربعة الاولى هذه المهمة بلجان تحكيم (10) ، بينما جعل القانون العراقي هذه المهمة من اختصاص القضاء (11).

وقد اختلفت القوانين الاربعة التي اناطت التحكيم بلجنة ، في طريقة تشكيلها ، فالقانون الكويتي نص على تشكل هذه اللجنة على النحو التالي (12) :

(8) المادتان(131و132) من القانون العراقي.
(9) اعتبر القانون القطري التوفيق الذي تقوم به لجنة التوفيق المرحلة النهائية في مراحل حل النزاع الجماعي، وجعل قرار هذه اللجنة ملزماً لكل طرف من طرفي النزاع، اذا كان كلاهما قد وافق كتابياً على ذلك قبل اجتماعها للنظر في النزاع، فاذا لم يكن قد تم بينهما اتفاق كتابي على ذلك، وجب اعتبار قرار اللجنة توصية للطرفين بشأن حل نزاعهما، المادة (68) من القانون القطري.
(10) الكويتي(م88/ثالثا) ، البحريني(م136) ، العماني(م97)، الامارات(م160).
(11) المادة(132/هـ) من القانون العراقي، وكانت تتولى هذه المهمة محكمة العمل العليا قبل الغائها، ويفترض أن تتولاها بعد الالغاء محكمة التمييز.
(12) المادة (88) كويتي.

1 . احدى دوائر محكمة الاستئناف العليا ، تعيينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة كل سنة .

2 . رئيس نيابة يندبه النائب العام .

3 . ممثل لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، يعينه وزير هذه الوزارة .
اما القانون البحريني ، فقد قرر تشكيل هذه اللجنة على الوجه التالي⁽¹³⁾:

1 . ثلاثة من قضاة المحكمة الكبرى المدنية ، يندبهم وزير العدل والشؤون الاسلامية لذلك فى اول كل سنة قضائية .

2 . مندوب عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفيها .

3 . مندوب عن وزارة التجارة والزراعة يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفيها .

4 . مندوب عن العمال ، يختارونه من العمال الذين لا علاقة لهم مباشرة بالنزاع ، فاذا لم يعين العمال مندوبهم فى الميعاد الذى يحدده رئيس هيئة التحكيم ، قام هو بتعيينه نيابة عنهم .

5 . مندوب عن صاحب العمل يختاره من بين اصحاب الاعمال ، لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع .

ويشترك اعضاء الهيئة من غير القضاة فى مداولاتها ، دون ان يكون لهم رأى فى قرارها .

وقضى قانون دولة الامارات بأن تؤلف لجنة التحكيم على النحو التالى⁽¹⁴⁾:

(13) المادة(136) بحريني.
(14) المادة(160) من قانون دولة الامارات.

1. وزير العمل رئيسا ،ويحل وكيل وزارة العمل ، او مدير عام الوزارة محله فى حاله غيابة .
 - 2 . قاض من المحكمة الاتحادية العليا يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضوا .
 - 3 . احد ذوى الخبرة والتجربة فى محيط العمل ،من المشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية عضوا .
- وقد اجاز هذا القانون تعيين عضوى احتياط للعضوين الثانى والثالث ،وتكون عضوية الاعضاء الاصليين والاحتياط لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد .

- وقضى القانون العماني بأن تشكل لجنة التحكيم على الوجه التالى (15) :
- 1 . ممثل من قبل جلالة السلطان ليس له علاقة بالوزارة .
 - 2 . ممثل عن صاحب العمل ، ليس له علاقة بصاحب العمل المشترك فى النزاع .
 - 3 . ممثل عن العمال ، لا يعمل مع صاحب العمل المشترك فى النزاع .

وأجاز هذا القانون للوزير تعيين ممثل العمال او صاحب العمل ، اذا لم يقم اى من الفريقين بتعيين ممثل عنه خلال سبعة ايام من احالة النزاع الى لجنة التحكيم .

ومن هذا العرض نستخلص نتيجتين هامتين :

الاولى : ان قوانين الكويت والبحرين والامارات قررت تشكيل لجنة التحكيم على نحو دائم .

(15) المادة(97) من القانون العماني.

لتختص بكل الحالات التي تحل الى التحكيم، فى حين ان المستفاد من حكم القانون العماني ان تشكيل اللجنة فيه يكون للنظر فى قضية معينة بالذات .

الثانية : ان الطابع القضائى يطغى على تشكيل اللجنة فى قانوني الكويت والبحرين ، فى حين ان اللجنة فى قانون دولة الامارات، تبدو اقرب الى طابع اللجنة الادارية ، بينما تقترب لجنة التحكيم فى القانون العماني من صيغة لجان التوفيق التي تقوم على المفاوضة بتوسيط طرف ثالث.

رابعاً: الاضراب واغلاق المنشأة:

يعرف الفقه الاضراب على انه : توقف جماعى مدبر من العمال للضغط على صاحب العمل ، بهدف تحقيق مصلحة مشتركة للعمال .

ويتضح من هذا التعريف ، ان توقف العمال عن العمل فى حاله الاضراب يرجع الى ارادتهم الجماعية ، وينشأ عن هذا التوقف الجماعى تعطل العمل فى المنشأة التي يعملون فيها . ولما كانت هذا التوقف اثار خطيرة تتعدى اطار المنشأة ذاتها ،فأن مشروعية الاضراب موضع اختلاف فى التشريعات المعاصرة.

اما اغلاق المنشأة مؤقتا بقرار ادارى من صاحب العمل ، فهو اجراء يقصد به منع عماله من العمل وحرمانهم من الاجور ، مع استعداده لفتحها مجددا بعد زوال الاسباب التي دعتة الى اتخاذ قرار الغلق .وهكذا يبدو الاغلاق سلاحا يشهره صاحب العمل فى مواجهة عماله للضغط عليهم عند قيام نزاع جماعى قبل قيامهم بالاضراب . اكرهاها لهم

للاستجابة لموقفه او بعد الاضراب انتقاما منهم لقيامهم به . وهذا الاغلاق موضع خلاف بشأن مشروعيته (16).

وقد اختلفت القوانين العربية الخليجية في موقفها من مشروعية كل من الاضراب والاعلاق ، فلقد سكتت قوانين السعودية والكويت والامارات عن معالجة هذين الموضوعين ، بينما حظر القانون العماني الاضراب والاعلاق ، موجبا اتباع اسلوب التوفيق والتحكيم لحل النزاع الجماعي (17).

اما قانونا قطر والبحرين ، فقد اجاز الاضراب والاعلاق . ولقد اشترط القانون القطري لمشروعية الاضراب او الاعلاق ان يقعا بعد نظر النزاع من قبل لجنة التوفيق (18) ، في حين لم يقيد القانون البحريني الاضراب او الاعلاق بتقديم طلب التوفيق ، ومعنى ذلك ان هذا القانون يجيز الاجراءين قبل التوفيق (19).

اما القانون العراقي فلم يجز الاضراب الا في القطاع الخاص ، مشترطا لمشروعيته صدور قرار الحكم لصالح العمال ، وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي ثلاثة ايام على تبليغه بالقرار (20) .

(16) راجع في ذلك رسالتنا للدكتوراه ص 311 وما بعدها وتعتبره محكمة النقض الفرنسية خطأ عقدياً من صاحب العمل ما لم يكن راجعاً الى قوة فاهرة.

(17) المادة (100) من القانون العماني.

(18) المادة (96/أ، ب) من القانون القطري.

(19) المادة (140) من القانون البحريني.

(20) المادة (134) من القانون العراقي.

وبهذا يكون الاضراب فى هذا القانون وسيله اكراه صاحب العمل على تنفيذ الحكم ، فاذا استمر على مواقفه لمدة يومين ، يقضى القانون فى هذه الحالة ، ان تتولى وزارة العمل بالتعاون من اتحاد النقابات والعمال اصحاب العلاقة وضع اليد على ادارة المشروع، وكف يد صاحبة ادارته من قبل موظفى الوزارة والعمال ، وتتولى الادارة الجديدة تنفيذ الحكم القضائى الصادر لصالح العمال.

الفصل الحادي عشر اللجان والمجالس المشتركة

ظهرت الدعوة الى مشاركة العاملين في ادارة المشروعات في البلاد الصناعية التي شهدت ميلادا مبكرا للحركات العمالية ، وقيل في تبريرها الكثير ، وصورت على انها افضل الصيغ القادرة على تحقيق (السلام الجماعى) من خلال التعاون بين رأس المال والعمل . واخذت هذه الدعوة بالتنامى، متأثرة بالافكار الاصلاحية ذات المصادر النظرية المختلفة.

ويعرف الفقه القانونى المشاركة العمالية فى الادارة بأنها(الاعتراف القانونى لمجموع العاملين فى المشروع بدور دائم ومنظم ، فى وضع السياسة العامة الملزمة لسير المشروع ، او فى ادارته العادية على نحو ينتقص من سلطات رأس المال المطلقة فى حكم المشروع ، واتخاذ القرارات فيه مبقا للنظرية التقليدية، وعلى ان يعترف بهذا الدور للعاملين فى المشروع بوصفهم عاملين ، وليس استناد الى أى اساس قانوني اخر) (1).

ويستدل من هذا التعريف على ان المشاركة فى الادارة تقتصر على الحالة التى يشترك فيها العاملون مع صاحب العمل فى اتخاذ القرار على نحو ينتقص من سلطته التقديرية فى اتخاذ القرار منفردا، استناد الى انفرادهم بملكية المشروع .

غير ان هذه المشاركة قد لا تصل الى هذا الحد ، وانما تتخذ شكلا استشاريا ، بحيث تبقى سلطة اتخاذ القرار النهائى لصاحب العمل ، لا بل

(1) الدكتور اكثم الخولي: الجوانب القانونية لاشتراك العاملين فى ادارة المشروعات الاقتصادية، القاهرة 1970 ص ب 14 و 15.

ان كلا من الشكّلين المتقدّمين قد يجتمعان معا، بحيث يشارك العاملون في الادارة بالمعنى الاول ، فيكون لهم دور في اتخاذ القرار ويشاركون ايضا بصفة استشارية في رسم القرار الذي يتخذه صاحب العمل في احوال اخرى .وحيث تجتمع الصورتان ، فانه في الغالب تكون المشاركة بصورتها الاولى على مستوى التخطيط ، والمشاركة في صورتها الثانية على مستوى التنفيذ (2) .

اللجان الاستشارية في القوانين العربية الخليجية :

اقرت اغلب القوانين العربية الخليجية مبدأ مشاركة العمال في لجان استشارية مع صاحب العمل (3)، فتضمنت قوانين قطر وعمان والبحرين والكويت والعراق احكاما خاصة بهذا الموضوع (4) . وقد اختلفت هذه القوانين في اقرارها تشكيل اللجان الاستشارية على مستوى المشروع الى اتجاهين :

الاول: وتمثله ثلاثة قوانين وهي القطري والكويتي والعماني حيث قررت (جواز) تشكيل اللجان، وقد ترك قانون الكويت اتخاذ القرار الخاص بهذا الموضوع لاتفاق اصحاب العمل والعمال (5) ، بينما يفهم من القانون

(2) راجع في هذا الموضوع ، مقالتنا: اللجان المشتركة الاستشارية للادارة على مستوى المنشأة والصناعة، وصورها القانونية التطبيقية وتجربة الاقطار العربية ، مجلة دراسات عمالية/يصدرها المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد ، العدد(11) 1980 ص ب74-79.

(3) لم يقرر قانونا السعودية والامارات هذه المشاركة ، في حين يقر القانون العراقي، مبدأ مشاركة العمال في الادارة على مستوى اتخاذ القرار من خلال مشاركتهم في مجالس ادارة المشروعات، وقد عالج هذا الموضوع بقواعد قانونية خاصة لم ترد في قانون العمل، الذي عالج فيه فقط موضوع اللجان المشتركة.

(4) المادة(66) قطري، المادة(101) عماني، المادة(142 وما بعدها) بحريني، المادة(90 وما بعدها) كويتي، الفصل العاشر من القانون العراقي، المواد 122-129.

(5) المادة(90) كويتي

القطري انه يترك اتخاذ القرار بهذا الشأن لصاحب العمل⁽⁶⁾ ، في حين يلزم القانون العماني صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر بأن يرفع مقترحا الى الوزير لتشكيل مثل هذه اللجان ، وبعد ان يقوم الوزير او من يفوضه بالاتصال بالعمال والتشاور معهم ، ويصدر القرار بالتشكيل عن الوزير⁽⁷⁾ .

الثانى : ويمثله قانونا العمل العراقى والبحرينى اللذان قررا وجوب تشكيل لجنة عمل مشتركة على وجه الالزام حيث يلزم القانون العراقى كل مشروع عمل يستخدم ثلاثين عاملا فأكثر بذلك ، بينما يقوم وزير العمل والشؤون الاجتماعية بدولة البحرين وبقرار منه بتحديد المنشآت التى يتم الزامها بتشكيل اللجان⁽⁸⁾ .

ومن ناحية اخرى اختلفت هذه القوانين فى تحديد مهام هذه اللجان على النحو التالى :

1 . قصر القانون العماني الغرض من تشكيل اللجان الاستشارية على السعى وراء اقامة (علاقات طيبة) . بين صاحب العمل والعمال⁽⁹⁾ ، دون بيان المقصود بذلك ، ودون تحديد طبيعة المهام التى تؤديها اللجنة وصولا الى هذا الغرض .

2 . اتفق القانون الكويتى والبحرينى على تحديد مهام اللجان الاستشارية بالتعاون فى⁽¹⁰⁾ :

(6) المادة(1/66) قطري.

(7) المادة (101) عماني.

(8) راجع فى ذلك التعديل الصادر بمرسوم بقانون رقم (8) لسنة 1981 لقانون العمل البحرينى والمادة (122) من قانون العمل العراقى، وفي تفصيل ذلك- وبيان طريقة تشكيل اللجنة انظر كتابنا: المساهمة النقابية فى تطبيق قانون العمل، الطبعة الثانية - بغداد 1975، ص 168-171.

(9) المادة(1/101) من القانون العماني.

(10) المادة (90) كويتي ، المادة (142) بحريني.

- أ . تسوية المنازعات .
 - ب . رفع المستوى الاجتماعي للعمال .
 - ج . تنظيم الخدمات الاجتماعية .
 - د . تحديد الاجور .
 - هـ . رفع مستوى الانتاج .
- وقد اورد القانونان ذكر المهام كأمثلة مما يعنى امكان قيامهم بمهام اخرى .

- 3 . وبصيغة مقارنة لمذهب القانون الكويتي والبحريني ، جاء القانون القطري ، مقرر ان تتولى اللجان تقديم مقترحاتها عن المسائل التي ترتبط بشؤون رفع مستوى العمل والعمال في المؤسسة ومنها⁽¹¹⁾ .
- أ . تنظيم العمل و انتاجه .
 - ب . شروط الخدمة .
 - ج . تدريب العمال .
 - د . وسائل الوقاية وطرق تنفيذها .
 - هـ . وسائل انماء ثقافة العمال العامة .

- 4 . اما القانون العراقي فقد حدد مهام لجنة العمل المشتركة في المادة (125) على انها : (تحقيق افضل انواع التعاون بين الادارة او صاحب العمل من جهة ، وبين العمال من جهة اخرى ، في كل ما يعود على المشروع وعماله و انتاجه ونظام العمل فيه ، بالفائدة والنقد المستمر ، والعمل على تسوية كل نزاع يحصل بين فريقى المشروع بالطرق الودية ، على الا يشمل ذلك صلاحيات لجان انهاء الخدمة المقررة في هذا القانون) .

(11) المادة(1/66) قطري.

وبعد هذا التحديد العام لمهام اللجنة ، نص القانون على المهام التفصيلية لها ، التي يمكن تصنيفها الى ما يلي (12) :

الاولى : المهام المتعلقة بالانتاج ، ويمكن تحديدها على النحو الاتي :

أ . دراسة خطة الانتاج فى المشروع بغية وضع اسس العمل الكفيلة بتحقيقها وتجاوزها .

ب . استنهاض حماسة العمال ووعيمهم لكى يتمسكوا بالاسس التى تضعها اللجنة عن قناعة ومن ثم ليطبقوها باخلاص .

ج . وضع الخطط لزيادة الانتاج وتحسين نوعيته ، ورفع الكفاءة الانتاجية للعمال والسهر على تنفيذ هذه الخطط عن طريق الاقناع .

د . تشجيع المبادرة الفردية والجماعية لدى العمال ، واقتراح المكافآت المالية والحوافز المادية الاخرى .

الثانية : المهام المتعلقة بتنظيم العمل ، ويمكن تحديدها كما يلى :

أ . دراسة نظام العمل ، وايجاد افضل السبل للتقيد به وتنفيذه من قبل جميع العاملين فى المشروع عن طوعية ووعى ، وبروح الاخلاص للعمل والالتزام بموجباته .

ب . دراسة ظروف العمل الراهنة ، والتعاون الجاد لتطويرها فى المستقبل .

ج . دراسة جميع مشاكل العمل القائمة او المتوقعة والسعى المخلص لايجاد الحلول الناجعة لتصفية هذه المشاكل او الحيلولة دون وقوعها .

(12) راجع كتابنا: المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل ص 164-167.

الثالثة : المهام المتعلقة بتنظيم علاقات العمل ويمكن تحديدها بالاتي :

أ . السهر على تنمية مشاعر التضامن الاجتماعي في علاقات العمل بين فريقي المشروع .

ب . تنظيم ندوات مشتركة دورية بين طرفي علاقة العمل لمناقشة جميع القضايا العمالية والادارية والانتاجية في المشروع .

ج . النظر في كل ما يقع بين فريقي العمل في المشروع، من منازعات حول تطبيق قانون العمل، او نظامه ، او عقود الفردية والاجتماعية ، وكل ما يحصل من خلاف اثناء العمل او بسببه .

المجالس الاستشارية على مستوى الدولة :

لم تكثف بعض القوانين العربية الخليجية بانشاء لجان استشارية على مستوى المنشأة ، بل قررت تشكيل مجالس استشارية على مستوى الدولة لابداء المشورة في القضايا المتعلقة بتنظيم شؤون العمل والعمال .

فالقانون الكويتي نص في مادته الثانية والتسعين على ان(تؤلف لجنة استشارية عليا لشؤون العمل، تضم ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، والوزارات الاخرى المعنية واصحاب الاعمال والعمال) .

وقضى القانون البحريني في المادة الخامسة والاربعين بعد المائة بأن(ينشا بمرسوم اميري مجلس استشاري اعلى للعمل يضم اعضاء بحكم وظائفهم من الوزارات المعنية ، وممثلين لاصحاب الاعمال والعمال).

ولم يقرر القانون العراقي تشكيل مجلس له صفة الدوام على النحو الذي قرره القانون الكويتي والبحريني ، بل قضى بأن تنظم (مؤتمرات) متعاقبة

للجان العمل المشتركة فى مشاريع المهنة الواحدة او الصناعة الواحدة ، او المهن والصناعات المتربطة ، على نطاق كل محافظة او على نطاق القطر كله عند الاقتضاء ، وواجب هذا القانون ان يشترك فى هذه المؤتمرات ، اساتذة جامعيون واختصاصيون وخبراء من مختلف الوزارات ، وممثلون عن اصحاب العمل (13) .

وقد اختلفت هذه القوانين فى تحديد وظائف هذه المجالس ، فالقانون الكويتى اناط باللجنة الاستشارية العليا لشؤون العمل مهمة واحدة هى (ابداء الرأى فى تشريعات العمل او تعديلها) (14) . معتبرا رأيا استشاريا ، اما القانون البحرينى فقد وسع من مهام المجلس الاستشارى الاعلى للعمل ، فلم يقصرها على ابداء الرأى فى القوانين الخاصة بالعمل كما فعل القانون الكويتى ، بل اناط به النظر فى غير ذلك من المسائل التى يرى وزير العمل والشؤون الاجتماعية عرضها عليه . ويكون راي المجلس فى المسائل التى ينظرها استشاريا (15) .

وتتولى المؤتمرات التى قرر القانون العراقى ان تعقدھا لجان العمل المشتركة استعراض مختلف المشاكل والصعوبات التى اعترضت اللجان فى كل مشروع ، ومختلف الاجراءات والحلول التى اتخذت ، وتطلع على النتائج التى أسفرت عنها جهود اللجان ، وتستمع الى اراء الاساتذة والخبراء والمختصين ومنظمات اصحاب العمل ومقترحاتهم ، وتعمل على اصدار توصياتها الختامية فى جميع هذه المسائل على شكل منهج عام تسترشد به ، وتعمل بمقتضاه اللجان المشتركة فى المؤتمر (16) .

(13) المادة (192/أ) من القانون العراقى.

(14) المادة (92) من القانون الكويتى.

(15) المادة (145) من القانون البحرينى.

(16) المادة (129/ب) من القانون العراقى.

الفصل الثاني عشر تفتيش العمل

يرتبط وجود اجهزة تفتيش العمل بالضرورة بوجود القاعدة القانونية الموضوعية المنظمة لعلاقات العمل ،اذ بدون هذه القاعدة لا يمكن ان تنسب الى صاحب العمل مخالفة ، ولا ان يلزم بالتزام معين لهذا فأن نشأة اجهزة تفتيش العمل ، ترتبط بوجود قانون ينظم علاقات العمل .

وحيث ان قوانين العمل العربية الخليجية قد تأخرت فى نشأتها ،لذا فان اجهزة تفتيش العمل فى هذه الدول تعتبر فتية قياسا على امثال هذه الاجهزة فى الدول الصناعية المتقدمة ⁽¹⁾ . وقد تضمنت هذه القوانين احكاما خاصة بتفتيش العمل ، ولهذا فانها تعتبر البداية لظهور هذه الاجهزة الفتية فى الدول العربية الخليجية.

ان الكثير من الاحكام المنظمة لاجهزة تفتيش العمل فى هياكلها واختصاصاتها وسلطاتها تكاد تكون متشابهة ، ويرجع ذلك الى تاثر هذه القوانين بالمستويات الدولية بشأن التفتيش ، وخاصة الاتفاقية الدولية رقم (81) الخاصة بتفتيش العمل فى الصناعة والتجارة. والتوصية رقم (81) بشأن الموضوع ذاته.

(1) راجع فى تفاصيل هذا الموضوع بحثنا المعنون: التفتيش العمالي بالدول العربية الخليجية فى ضوء مستويات العمل العربية والدولية، المقدم الى الحلقة الدراسية التى نظمها مكتب المتابعة فى الشارقة فى الفترة 8-12 أيار/مايو 1982م، ص 3-11.

الفرع الاول تنظيم جهاز تفتيش العمل

اولا : ادارة التفتيش :

التزمت قوانين العمل العربية الخليجية حكم المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (81) بشأن الاشراف على جهاز التفتيش ، اذ تقضى هذه المادة بما يلي :

1 . يوضع تفتيش العمل تحت اشراف ورقابة سلطة مركزية ، وذلك فى الاطار الذى يتمشى مع اسلوب الممارسة الادارية لكل عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية .

2 . فى حالة الدولة الاتحادية يمكن ان تعنى السلطة المركزية ، اما سلطة اتحادية او سلطة مركزية لاحدى الوحدات الاتحادية .
بالرجوع الى قوانين العمل فى الدول العربية الخليجية نجدها جميعا تقر هذا المبدأ ، وتقضى بخضوع التفتيش لاشرف ورقابة وزارة العمل ، وهى سلطة مركزية (2) .

(2) المادة (137) من القانون العراقي، المادة(23) سعودي، المادة(1/74) قطري، المادة(8) عماني، المادة(166) امارات، المادة(147) من القانون البحريني، وانظر فى هذا القانون ايضا المادة(1) من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (28) لسنة 1976، أما القانون الكويتي فلم يتضمن احكاماً تفصيلية بشأن التفتيش بل اكتفى باناطة مهمة مراقبة القانون بالوزارة(م95)، الا أن جهاز التفتيش منذ انشائه سنة 1959 كان تابعاً للسلطة المركزية، راجع الورقة التي قدمها وفد دولة الكويت الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة، حول موضوع/البناء التنظيمي لقطاع العمل وجهاز العلاقات الدولية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت ص 56.

ثانيا : هيئة التفتيش :

عالجت الاتفاقية الدولية رقم (81) الاحكام الخاصة بهيئة التفتيش تفصيلا، وسنعرض فيما يلي بايجاز لاهم هذه الاحكام ، ونتعرف على موقف القوانين العربية الخليجية منها :

1. ممارسة التفتيش من قبل موظفين عموميين :

قررت هذا الحكم المادة السادسة من الاتفاقية ، وازافت فى حكمها وجوب ان تكفل لهم مكانتهم وشروط خدمتهم واستقرارهم فى وظائفهم، والبعد عن التغيرات الحكومية ، واية مؤثرات خارجية غير مشروعة.

وقد ارادت الاتفاقية بهذا النص استقلال المفتش فى اتخاذ قراره ، وقد اثار هذا الحكم اعتراض بعض الحكومات ، ولهذا اوضحت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية سنة 1957 ان الاستقلال يتوفر عندما يمتلك المفتش السلطة فى ان يقرر . بدون خوف . بأن ما هو متبع فى منشأة من المنشآت مخالف للقانون ، ولا بد من تغييره.

وتتفق القوانين العربية الخليجية مع حكم الاتفاقية فيما يتعلق بممارسة التفتيش من قبل موظفين عموميين⁽³⁾ ، ولا يختلف عنها فى هذا الشأن الا القانون العراقي الذي اتخذ موقفاً متميزاً حيث نص فى المادة (137) على ان يمارس التفتيش :

1. مفتشون متفرغون مختصون بشؤون التفتيش ومهامه .

(3) المادة (9) عماني، المادة (1/74) قطري، المادة (23) سعودي، المادة (147) بحريني، المادة (166) من قانون دولة الامارات.

2. مرافقون للتفتيش يمثلون الاتحاد العام للنقابات ونقابات العمال المختصة يقومون بموازرة التفتيش.

وقد قضت المادة (138) بأن تمارس وظائف التفتيش لجنة ثلاثية يرأسها مفتش ، يرافقه ممثل عن الاتحاد العام للنقابات وممثل عن النقابة المختصة .

اما من حيث استقلال المفتش في اداء عمله وضمن استقراره في وظيفته، فلم يتطرق الى ذلك اى من القوانين العربية الخليجية (4).

2. تعيين المفتشين وتدريبهم :

قضت المادة السابعة من الاتفاقية (81) في فقرتيها الاولى والثانية بأنه ، مع مراعاة الشروط الواردة في القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالتعيين بالوظيفة العامة ، يكون الاعتبار الوحيد في تعيين مفتشى العمل هو المؤهلات التى تمكنهم من اداء واجباتهم ، وتركت تقدير الوسائل التى يجرى التحقق بها من توفير هذه المؤهلات لتقدير السلطات المختصة.

وقضت المادة الثامنة بأن يكون للرجال والنساء حق التعيين فى وظائف التفتيش واجازت - عند الاقتضاء - تحديد واجبات معينة لكل من المفتشين والمفتشات .

ومن ناحية ثالثة ، قضت الفقرة الثالثة من المادة السابعة بوجود ان يتلقى مفتشو العمل تدريباً مناسباً يؤهلهم لتأدية اعمالهم.

(4) نشير هنا الى ان المادة(3) من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية البحريني رقم 28 لسنة 1976 قد حظرت في فقرتها الاولى تبديل المفتشين الا بقرار من الوزير ولاسباب تتعلق بالمصلحة العامة وذهبت المذهب ذاته المادة(3) من اللائحة التنفيذية لضبط وتنظيم أعمال التفتيش في المملكة العربية السعودية.

وتعيين المفتشين على اساس الكفاءة ، وتدريبهم فنياً لتمكينهم من أداء واجباتهم، يقصد بها رفع مستوى اداء هؤلاء الى الحد الذي يستطيعون معه تنفيذ المهام الموكلة اليهم على اكمل وجه.

وقد عالجت بعض القوانين العربية الخليجية هذه المسائل معالجة صريحة، في حين اغفل بعضها الآخر الاشارة اليها، فقد خلا كل من قوانين الكويت وعمان وقطر من اية اشارة الى هذه المسائل، في حين تطرقت القوانين الاخرى اليها على النحو التالي:

ففيما يتعلق بشروط التعيين نص كل من القانون السعودي (م37) وقانون دولة الامارات (م179) والقرار الوزاري رقم 28 لسنة 1976 البحريني(م3) على وجوب ان تتوافر فيما يعينون مفتشين للعمل، اضافة الى الشروط العامة لتعيين الموظفين ، الشروط التالية:

1. ان يكونوا متصفين بالحياد.
2. الا تكون لهم مصلحة مباشرة في المؤسسة التي يقومون بتفتيشها.

ولا شك في ان الشرط الأول من الشروط الهامة التي يجب ان تتوافر فيمن يعين مفتشاً للعمل، غير ان التشريعات الثلاثة جعلت الشرط الثاني من بين شروط التعيين الا ان الشرط الذي قرره الاتفاقية في المادة (15) منها ، ليس شرطاً مانعاً من التعيين ، بل شرطاً مانعاً من التفتيش فبموجبه يحظر على مفتش العمل ان يفتش منشأة له مصلحة - مباشرة او غير مباشرة- في تفتيشها ، ولهذا لا يجوز وضع هذه المنشأة تحت اشرافه ورقابته.

وفيما يتعلق بتعيين النساء في اجهز التفقيش، اغفلت القوانين العربية الاشارة اليها باستثناء القانون العراقي ، الذي تضمن في الجملة الاخيرة من الفقرة (أ) من المادة (137) الاشارة الى وجوب ان يكون من بين المفتشين (مفتشات من النساء).

اما بشأن التدريب، فقد نص كل من القانون السعودي(م38)، وقانون دولة الامارات(م180) والقانون العراقي (م137/ج) على وجوب تدريب المفتشين تدريباً يؤهلهم لأداء واجباتهم، وان ينصب هذا التدريب على الجوانب الفنية من مهمات التفقيش.

3. الاستعانة بالفنيين في اجهزة تفقيش العمل:

نصت المادة التاسعة من الأتفاقية الدولية رقم (81) على ان يتخذ كل عضو الأجراءات الضرورية للتأكد من ان الخبراء الفنيين المؤهلين والاختصاصيين ، بما في ذلك الاختصاصيون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء يشاركون في سير التفقيش ، بأسلوب يتلاءم مع الظروف المحلية لكفالة تنفيذ الشروط القانونية اللازمة للمحافظة على صحة وسلامة العمال اثناء قيامهم بالعمل وفحص مدى تأثير العمليات والمواد وطرق العمل على صحتهم وسلامتهم .

ولم تعالج بعض القوانين العربية الخليجية موضوع مشاركة الخبراء في اعمال التفقيش ، في حين اكتفى قانون المملكة العربية السعودية (م33)⁽⁵⁾ ، وقانون دولة الامارات (م175). بالنص على وجوب ان يصطحب

(5) اضافة الى ما ذكرناه في المتن، راجع المادة (22) من لائحة التفقيش السعودية، التي عاجت موضوع مشاركة المختصين بالصحة والسلامة في التفقيش.

المفتش معه طبيباً إذا كان التفتيش صحياً ، كما نص القانون البحريني على أن يصطحب مفتشو العمل مسؤولي السلامة والصحة المهنية بالوزارة ، ومسؤولي الصحة في هذا النوع من التفتيش حسب المادة (22) من القرار الوزاري رقم 28 لسنة 1976 ، أما القانون العراقي فقد نص في المادة (137 / أ) بصيغة أشمل على وجوب أن يكون من بين المفتشين اطباء ومهندسون وفنيون ذوو خبرة .

الفرع الثاني سلطات تفتيش العمل

لكي يتمكن مفتش العمل من تنفيذ واجبات وظيفته، فإنه يجب ان يتمكن أولاً من دخول مكان العمل لكي يطلع على واقع تطبيق احكام القانون فيه، ولا بد ان يتمكن من التحقق من مدى مطابقة ما يجده في موقع العمل مع حكم القانون، واخيراً اذا وجد في هذا المكان مخالفة، فيجب ان يكون قادراً على اتخاذ الاجراء المناسب الذي يراه لمعالجة موضوع المخالفة.

ان السلطات التي تخول لمفتش العمل في المستوي الدولي والتشريع الوطني تدور حول المحاور الثلاثة المتقدمة وذلك على التفصيل التالي :

1. حرية الدخول إلى اماكن العمل:

اقرت القوانين العربية الخليجية مبدأ حرية المفتش في دخول اماكن العمل ليلاً أو نهاراً⁽⁶⁾. الا ان بعضها قيد بأن يكون دخول المفتش إلى مكان

(6) استند هذا الحكم في أغلب القوانين العربية الخليجية من اطلاقها النص دون تقييد.

العمل في مواعيد العمل الاعتيادية (7) ، في حين أوجب البعض منها ان يفتن ذلك بالإخطار المسبق لصاحب العمل المعني (8) ، بينما أغفلت كلها الإشارة إلى حرية المفتش في دخول اي محل - من غير المحل الخاضعة للتفتيش- اذا كان لديه من الاسباب المعقولة ما يحمله على الاعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش .

ومن المستحسن ان تكون القيود التي وضعتها بعض التشريعات العربية الخليجية على حرية المفتش في دخول اماكن العمل ليلا ونهارا خاضعة إلى إعادة النظر ، بحيث تطلق حريته في الدخول في أي وقت وإلى أي محل خاضع للتفتيش ليلا ونهارا . ونهارا فقط إلى أي محل لديه ما يحمله على الاعتقاد بأنه خاضع للتفتيش ، دون أن يكون ملزما بالاطار المسبق لصاحب العمل في كل الاحوال .

2. القيام باجراءات التحقيق الضرورية :

تقضى الاتفاقية الدولية رقم (81) في المادة (1/12/ج) ، بأن لمفتش العمل القيام بأي فحص أو اختبار أو تحقيق يراه لازما للتحقق من أن الاحكام القانونية تنفذ بدقة ، وبصفة خاصة :

- أ- سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية.
- ب- طلب احضار أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل مما تنص القوانين أو اللوائح على امساكها ، والتأكد من مدى مطابقتها لاحكام القانونية ، وكذلك أخذ صور أو مستخرجات منها.

(7) المادة (27/أ) سعودي ، المادة (1/170) امارات .
(8) المادة (1/74) قطري .

ج- أخذ أو سحب عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لغرض التحليل ، مع اخطار صاحب العمل أو ممثلة ، عن أية عينات أو مواد أخذت او استخدمت لهذا الغرض .

وقد اقتبست بعض القوانين العربية الخليجية ، احكام الاتفاقية الدولية أعلاه كاملة⁽⁹⁾ . في حين اكتفى البعض الاخر منها إلى الاشارة إلى بعضها فقط ، فالقانون العماني اقتصر على النص على تدقيق السجلات وسؤال صاحب العمل⁽¹⁰⁾ ، بينما جعل القانون العراقي من بين التزامات صاحب العمل أن يمكن لجان التفتيش من الاطلاع على الوثائق والمستندات والسجلات ، وان يجيب على جميع الأسئلة التي تستعلم عنها، كما خول لجنة التفتيش ان تتفرد بالاشخاص اصحاب العلاقة للأستعلام منهم عن أية معلومات⁽¹¹⁾، أما القانون القطري فلم يتضمن سوى النص على ان لمفتش العمل أن يدقق على السجلات فقط⁽¹²⁾. حين قضى القانون الكويتي بأن للمفتشين ان يطلعوا على السجلات والدفاتر المنصوص عليها في القانون ، وطلب البيانات اللازمة من اصحاب الاعمال او من ينوب عنهم⁽¹³⁾.

(9) انظر المادة(27/ب أولاً وثانياً وثالثاً ورابعاً) من النظام السعودي، والمادة(2/170 أ،ب،ج،د) من قانون دولة الامارات، والمادة(147) بحريني و(م14/ب،ج،د) من القرار الوزاري البحريني رقم 28 لسنة 1976.

(10) المادة (9/أ، د) من القانون العماني، وأضاف هذا القانون الى ذلك أن للمفتش ان يطلب من صاحب العمل تسهيل احضار اي عامل يستخدمه واية مستندات أو سجلات تخص العامل.

(11) المادة(139/ج) والمادة (141) من القانون العراقي.

(12) المادة(1/74) من القانون القطري.

(13) المادة (95) من القانون الكويتي.

3. اتخاذ الاجراء المناسب لمعالجة المخالفات :

تتعدد انواع المخالفات التي يشخصها المفتش خلال جولاته التفتيشية من حيث ماهيتها وجسامتها ومدى خطورتها على حياة العمال وصحتهم ، ومن ثم لابد أن تتباين وسائل معالجة هذه المخالفات تبعاً لذلك .

وبالرجوع إلى الاتفاقية الدولية (81) ، نجدها قد حددت وسائل المعالجة التي يمكن ان يلجا اليها المفتش بما يلي:

أ. أن يكتفي بتوجيه النصح والأرشاد لازالة المخالفة .

ب. توجيه الانذار إلى المخالف.

ج - احالة المخالف إلى القضاء دون سابق انذار.

د- في الحالة التي تنطوى المخالفة على قدر كبير من الخطورة على صحة وسلامة العمال، يكون للمفتش سلطة اصدار او استصدار الأوامر اللازمة لاجراء التعديلات الضرورية لإزالة الخطر ، أو وقف العمل إذا اقتضى الحال⁽¹⁴⁾.

وقد اختلفت قوانين العمل العربية الخليجية في موقفها من احكام الاتفاقية التي اشرنا إلى خلاصتها ، فقوانين الكويت وقطر وعمان أغفلت معالجة هذا الموضوع تماما . بينما لم يشير إلى توجيه النصح والارشاد إلى

(14) راجع في تفاصيل هذا الموضوع، بحثنا الموسوم التفتيش العمالي في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية ، المشار اليه سابقاً ص 24-25.

صاحب العمل لازالة المخالفة سوى القانون العراقي والسعودي والبحريني (15) ، وإلى توجيه الانذار غير البحريني والسعودي (16) ، في حين نص على سلطة المفتش في تحرير محضر بالمخالفة كل من قوانين البحرين والسعودية والعراق والامارات (17) ، أما المخالفات التي تتطوى على خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم فلم يتضمن نصاً بشأنها سوى قوانين البحرين والعراق والسعودية والامارات فقد أجمعت القوانين الأربعة على تخويل المفتش سلطة أن يطلب من صاحب العمل أو وكيله ادخال التعديلات على قواعد العمل والأجهزة والمعدات المستعملة ضمن أجل محدد . وفي حالة وجود خطر داهم أن يطلب تنفيذ مايراه لازماً من اجراءات لدرء هذا الخطر . وقد تميز كل من القانون العراقي والبحريني بالنص على تخويل المفتش في هذه الحالة سلطة وقف العمل كلياً أو جزئياً (18).

ان اغفال بعض القوانين العربية الخليجية معالجة مسالة سلطة المفتش في اتخاذ الأجراء المناسب لمعالجة المخالفات اغفالا كلياً . أو النص في بعضها على بعض الاجراءات المقررة في المستوى الدولي دون البعض الآخر ، يحتاجان الى اعادة النظر، لأن نجاح المفتش في أداء واجباته يتوقف كلية على مقدار ما يمتلكه من سلطة.

(15) المادة(139/هـ) من القانون العراقي والمادة (14) من لائحة التفتيش السعودية، المادة (10) من القرار الوزاري رقم 28 لسنة 1976 في البحرين.

(16) المادة (1/15) من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية البحريني رقم (28) لسنة 1976 والمادة(14) من لائحة التفتيش السعودية.

(17) المادة(147) من القانون البحرينى، والمادة(15) من قرار وزير العمل رقم (28) لسنة 1976 المادة (32) سعودي، المادة(139/ب) عراقي، المادة(174) امارات.

(18) المادة(30) سعودي، المادة(173) امارات، المادة(139/د) عراقي، المادة (93) والقرارات المنفذة للمادة (92) من القانون البحرينى.

الباب الثاني
مؤشرات عامة نحو تقريب وتوحيد قوانين
العمل بالدول العربية الخليجية

أشرنا عند تعريفنا بهذه الدراسة . إلى اهدافها العامة هي:

1. تحديد أوجه التماثل والأختلاف بين قوانين العمل العربية الخليجية ومدى ملاءمتها للأوضاع الاجتماعية والعمالية السائدة والمتجددة في الدول العربية الخليجية .
2. اقتراح سبل التقريب بين القوانين وامكانيات تطويرها ، على ضوء معطيات الواقع, بهدف توحيدها مستقبلا.
3. وضع معالم واسس السياسة الخليجية المشتركة والمقترحة للتنسيق بين الدول الأعضاء في مجال تشريعات العمل المقترحة لتنفيذ هذه السياسة .

ولقد خصصنا الجزء الأكبر من الدراسة ممثلا ببابها الأول لتغطية موضوع تحديد أوجه التماثل والاختلاف بين قوانين العمل العربية الخليجية , معتمدين اسلوب مقارنة احكامها في جميع الموضوعات التي اشتركت في معالجتها، وتوقفنا امام القضايا الرئيسية، مشيرين في كل منها الى نقاط الاختلاف ونقاط الاتفاق في هذه القوانين، الا ان الجهد الذي بذل في اعداد هذه الدارسة رغم صعوبته وسعة عدد الصفحات التي استغرقها، الا انه كان ضرورياً لتشخيص هذه المسائل على نحو دقيق، ولكي نعتمد النتائج التي توصلنا اليها فيه، لغرض معالجة موضوعات هذا الباب.

ان الموضوعات التي سنتولى دراستها في هذا الباب، ستدور حول ماتبقى من المحاور الثلاثة التي اشرنا اليها ، حيث سنخصص الفصل الاول من هذا الباب للأجابة على التساؤل الخاص بمدى ملاءمة قوانين العمل

العربية الخليجية للأوضاع الاجتماعية والعمالية السائدة والمتجددة في الدول العربية الخليجية ، ونخصص الفصل الثاني لأقتراح سبل التقريب بين هذه القوانين بهدف توحيدها مستقبلا ، ونخصص ثالث فصول هذا الباب لصياغة بعض المقترحات بشأن سياسة خليجية مشتركة للتنسيق بين الدول الأعضاء بشأن قوانين العمل .

الفصل الأول مدى ملاءمة قوانين العمل العربية الخليجية للواقع الاجتماعي والعمالي فيها

إذا كان من المسلم به ان القاعدة القانونية ترتبط بالواقع الاجتماعي والاقتصادي السائد، إلى الحد الذي تبدو فيه انها نتاج هذا الواقع ، وإذا كانت هذه الحقيقة تجسد لنا عمق تأثير التغيرات التي تحدث في الواقع الاجتماعي والاقتصادي على القاعدة القانونية ، خلقاً وتعديلاً وإلغاءً ، فإن هذه الحقيقة تبدو اكثر وضوحاً في القاعدة القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، ومرد ذلك إلى أن هذه العلاقات تتأثر على نحو اسرع من غيرها من العلاقات القانونية ، بأي تغير في الواقع الاجتماعي والاقتصادي ، ففي حين نلاحظ ان بعض القواعد القانونية ، كقواعد القانون المدني والقانون الجنائي وقانون الاحوال الشخصية ، تستقر في العديد من المجتمعات سنوات طويلة دون ان يطالها التعديل ، نجد ان القاعدة القانونية المنظمة لعلاقات العمل لا تتمتع بنفس القدر من الاستقرار فهي في حركة مستمرة تطوراً نحو الأفضل.

ان القاعدة القانونية المنظمة لعلاقات العمل من ناحية اخرى لا تبدو فقط في موقع الاستجابة للتغيرات التي تحصل في الواقع الاجتماعي والاقتصادي ، بحيث تتطور وفقاً له ، بل تبدو ايضاً في موقع المؤثر في هذا الواقع ، من خلال ماتخلقه من مراكز قانونية تساهم في التغير الاقتصادي والاجتماعي ، وذلك أن المشرع يمكنه أن يستخدم هذه القاعدة كأداة للوصول إلى انماط محددة من العلاقات ذات مضمون اجتماعي واقتصادي ، يختاره المشرع وفقاً لظروف واعتبارات اجتماعية واقتصادية، وبهذا تبدو القاعدة القانونية في حالة ديناميكية، تخلق اشكالا جديدة من

العلاقات الموثرة في الواقع الاجتماعي والاقتصادي محدثة فيهما التغيير المطلوب ، كما يمكن أن تلعب هذه القاعدة دورا تربويا من خلال الزامها اطراف علاقة العمل بالتعامل وفق صيغ معينة من خلال القيم الجديدة التي يريد المشرع لها أن تسود هذه العلاقة.

اذن ، القاعدة القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، قاعدة سريعة التغيير والتطور ، وهذا مايسلم به علم القانون في المجتمعات التي تبدو مستقرة نسبيا في حركة حياتها ، فاذا نقلنا هذه الحقيقة إلى واقع اجتماعي واقتصادي مختلف ، يتميز بسعة الحركة فيه ، في ميدان التطور الاقتصادي والاجتماعي ، لاقتضى الامر أن تتطور هذه القاعدة على نحو اسرع ، لكي تلبى الحاجات الناشئة عن هذا التطور، ولكي لاتصبح عامل تخلف يشد حركة المجتمع إلى الوراء . أن الدول العربية الخليجية هي ابرز مثال للمجتمعات سريعة الحركة في ميدان تطورها الاقتصادي والاجتماعي ، ولقد تأكد ذلك على نحو لايقبل النقاش والجدل خلال ربع القرن الماضي بوجه عام وخلال العقد المنصرم على وجه اخص .

ان عائدات الثروة البترولية حققت خلال العقد الماضي قفزة هائلة في ميدان الأستثمار والتنمية في هذه الدول ، تجاوز الواقع القائم فيها قبل ذلك بأشواط كبيرة للغاية ، وترك ذلك اثره بشكل واضح على حركة العمل ، وعلى نمط علاقات العمل ، وعلى الواقع الاقتصادي والاجتماعي . ان ما تحقق من تغيير واقع علاقات العمل في الدول العربية الخليجية خلال العقد الماضي وماقبله بقليل ، يمكن ان نلخصه بما يلي :

1. زيادة حجم الاستثمار ، وخاصة التتموى منه ، وظهور المشروعات الضخمة التي تقوم على رؤوس الاموال الكبيرة التي تستخدم اعدادا كبيرة من العمال ، ان ظهور مثل هذه المشروعات ونموها التدريجي وتزايدها العددي يؤثر تأثيراً كبيراً على مضمون علاقة العمل اذ تفقد هذه العلاقة طابعها الشخصي الذي تتميز به في المشروعات الصغيرة بكل مايفرزه هذا الطابع من قيم وضوابط تحد من التدخل التشريعي في تنظيم هذه العلاقة ،لنتحول إلى علاقة قانونية صرفة ذات مضمون مادي ، مما يقتضى بالنتيجة أن يتدخل المشرع في تنظيم التفاصيل الدقيقة لهذه العلاقة.

2. أن بروز التجمعات العمالية الكبيرة، يهيبى الفرصة لظهور نمط العلاقات العمالية الجماعية بشكلها الإيجابي والسلبي، ونعني بذلك الاتفاقات الجماعية. ولقد تبين لنا أن موضوع النزاع الجماعي قد لقي اهتمام بعض القوانين العربية الخليجية، أما الاتفاقات الجماعية فلم تتل من اهتمامها شيئاً يذكر، إن الدول العربية الخليجية في تقديرنا يمكنها أن تختار أحد سبيلين في تنظيم علاقة العمل المستقرة . الأول : أن تتيح الفرصة للطرفين لأن ينظما جانباً هاماً من علاقاتهما بإتفاقات جماعية. والثاني : أن تتدخل في تنظيم هذه العلاقة، وصولاً إلى الجزئيات الدقيقة، بحيث لا تترك أياً من القضايا المهمة دون معالجة قانونية صريحة، أن الأسلوب الثاني يبدو لنا أصح للدول العربية الخليجية، وأكثر جدوى لعوامل عديدة من بينها ضرورات الأمن والسلام الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي لهذه الدول.

3. لقد ادى الاستثمار الواسع وخاصة في ميدان التنمية، إلى أحداث تغيير في هيكل القوى العاملة في الأقطار العربية الخليجية، ففي حين بدأت الدول العربية الخليجية تسعى إلى تنمية قواها العاملة الوطنية، لتقلل من الاعتماد على القوى العاملة الأجنبية، نجد بعضها قد تحول إلى بلد مستورد لهذه العمالة الأجنبية بسبب خطته التنموية الواسعة التي تشهدها أقطار الخليج العربي، إلا أنه يمكن أن نلاحظ ملاحظة عامة على كل الدول العربية الخليجية، حتى تلك التي حققت تقدماً في الاعتماد على قواها العاملة الوطنية، هي أن (كم) القوى العاملة الأجنبية، لازال في تزايد، أن هذه الحقيقة تفرض على هذه الدول أن تعتمد سياسة استخدام تقوم على عنصرين أساسيين :

أولهما: العمل على تنمية القوى العاملة الوطنية بما يتلائم وبرامج التنمية، ووفقاً للتخصصات التي تتطلبها هذه البرامج والخطط.
وثانيهما : ضمان الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية المتاحة والسعي إلى معالجة ظاهرة البطالة المقنعة، سواء بين القوى العاملة الوطنية، أو القوى العاملة الأجنبية.

أن متطلبات تحقيق هذه السياسة، لا بد أن تجد لها صدى في الأحكام القانونية المنظمة لاستخدام الوطنيين والأجانب، وفي القواعد الخاصة بالتدريب المهني، وصولاً إلى احلال القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الأجنبية تدريجياً وتضييق فرصة العمالة غير المنتجة أمام القوى العاملة الأجنبية الوافدة.

4. لقد شهد العقد الماضي أيضاً واقعة انضمام العديد من الدول العربية الخليجية إلى عضوية منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. وهذا الانضمام لا يمكن أن يكون دون أدنى شك انضماماً شكلياً، ويتأكد هذا من خلال ما سبق أن أشرنا من أن بعض هذه الدول قد بدأ بالمصادقة على العديد من الاتفاقيات، عربية كانت أم دولية، أن هذه المصادقة لا بد أن تجد لها تأثيراً مباشراً على التشريع الوطني لهذه الدول، لقد لمسنا خلال دراستنا أحكام القوانين العربية الخليجية في الباب الأول، أن هذه القوانين قد تآثرت على نحو أو آخر، وفي أكثر من موضع بالمستويات الدولية، لكن هذا الانضمام بحد ذاته سيكون حافزاً للمزيد من الحركة والتطور في هذه القوانين ، للوصول بها إلى المستوي الذي يتفق مع أحكام الاتفاقيات التي ستواصل هذه الدول - دون شك - التصديق عليها.

5. ومن ناحية أخرى ، فإن نشأة بعض الهيئات الإقليمية التي يتصل نشاطها بالقوانين العمالية والتي تضم الدول العربية الخليجية في عضويتها. ومنها مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ممثلاً بمكتب المتابعة وسعيها إلى اعتماد منهج عملي يهدف إلى التقريب بين هذه القوانين ومن ثم توحيدها، كلما كان ذلك ممكناً أن ذلك لا بد أن يترك هو الآخر تأثيراً على حركة التشريع العمالي في الدول العربية الخليجية تنعكس عليه إيجابياً فتطوره نحو الأفضل.

في ضوء الحقائق المتقدمة نحاول الأجابة على تساؤل ليست الأجابة عليه هينة وهو : هل تلائم قوانين العمل العربية الواقع الاقتصادي والاجتماعي والعمالي لهذه الدول؟

عند دراستنا للتطور التاريخي للتشريعات العمالية في الدول العربية الخليجية ، تبين لنا أن هذه الدول يمكن أن تقسم إلى مجموعتين من حيث قدم عهدها بهذا التشريع و خلاصة القول في هذا الشأن أن بعض هذه الدول عرفت قوانين عمل قبل القوانين النافذة فيها وضعتها و نفذتها فترة من الزمن ، ثم ادركت عجزها عن مواكبة التطور الذي حصل فيها فألغتها و شرعت غيرها، وأن الدول الأخرى لم تعرف قوانين سابقة للقوانين النافذة فيها ومن ثم فهي لم تخض تجربة التغيير القانوني تحت تأثير الظروف المستجدة.

ومن ناحية أخرى، وجدنا أن القوانين النافذة حالياً ترجع في تاريخ صدورها إلى فترات زمنية مختلفة، فبعضها يقرب عمره من ربع قرن، وبعضها الآخر حديثاً جداً. وتبين أيضاً من خلال الدراسة التفصيلية، أن القوانين العربية الخليجية النافذة تختلف فيما بينها من النواحي الفنية:

- 1 . فهي لا تقف على درجة واحدة من الرصانة والحكمة من حيث الصياغة القانونية.
- 2 . وهي لا تقف على درجة واحدة من حيث المعالجة الدقيقة للمسائل التفصيلية التي تتصل بعلاقات العمل.

في ضوء كل الحقائق المتقدمة يمكن القول أن حركة تطوير القوانين العمالية العربية الخليجية في أكثر من دولة تبدو عملية في غاية الضرورة. وربما يكون ذلك حافزاً للقيام بجهد مشترك بين هذه الدول لتطوير قوانينها وهو ما سوف يتناوله الفصل الثاني من هذا الباب.

الفصل الثاني مقترحات بشأن تطوير قوانين العمل العربية الخليجية وتوحيدها

بين التقريب والتوحيد:

كانت الدعوة إلى التقريب بين قوانين العمل أحد الأسباب المباشرة نحو التوجه إلى تدويل قواعد قانون العمل، ولعبت العوامل الاقتصادية الدور الأكثر أهمية في تحقيق النجاح لهذه الدعوة التي انتهت بقيام منظمة العمل الدولية⁽¹⁾. ويبدو تأثير هذه العوامل واضحاً في مقدمة الباب الثالث عشر من ميثاق فرساي المعقود سنة 1919⁽²⁾، إذ جاء فيها (بما ان عصابة الأمم تهدف إلى أقرار سلم عالمي دائم.. وبما أنه توجد شروط للعمل تنطوي على ألحاق الظلم والبيؤس والحرمان بعدد كبير من الناس، مما يولد سخطاً يعرض السلام والوئام العالميين للخطر.

وبما أن عدم إتباع أيه أمة لنظام إنساني للعمل يعرقل جهود الأمم الأخرى الراغبة في تحسين أحوال العمال في بلادها، لهذا فإن الدول المتعاقدة، مدفوعة بشعور العدالة والإنسانية والرغبة في تحقيق سلام دائم .. تصادق على دستور منظمة العمل الدولية).

(1) راجع في أسباب تدويل قواعد قانون العمل ، كتابنا **قانون العمل العراقي**، ص 16 وما بعدها، وقد وجهت الدعوة لأول مرة، لوضع مستويات دولية لظروف العمل وشروطه، من صاحب عمل فرنسي يدعى (دانيال لوجران) ، الذي وجه عدة نداءات والتماسات خلال الفترة 1840-1853 الى الحكومات الأوروبية يدعوها الى ابرام اتفاق مشترك فيما بينها، بشأن تشريع العمل، يكون أداة لانتهاء المنافسة الاقتصادية فيما بينها، انظر امين عز الدين، **المفاهيم الاساسية لمستويات العمل العربية والدولية**، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمتها مكتب المتابعة في الشارقة، للفترة 8-12 أيار/مايو 1982، ص 8.

(2) والذي اعتبر فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية.

ولقد جعلت هذه المنظمة هدفها الأساسي أن تضع مستويات دولية للعمل، تمثل تشريعاً دولياً منظماً لعلاقات العمل، وقد سارت هذه المنظمة في هذا الاتجاه، فأصدر مؤتمر العمل الدولي عدداً كبيراً جداً من الاتفاقيات والتوصيات التي أثرت بشكل مباشر أو غير مباشر على التشريعات الوطنية، وقربت بينها.

وحين نقلنا نظرة عاجلة على الميثاق العربي للعمل، ودستور منظمة العمل العربية نجد أنهما يقرران المبادئ التي تمثل التوجه نحو التقريب بين مستويات العمل في الدول العربية، ليس بسبب عوامل اقتصادية وسياسية بحتة، كما كانت الحال بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، وإنما لاعتبارات قومية بالدرجة الأولى تسندها سمات مشتركة ومتجانسة تقوم على مبدأ وحدة الأمة العربية، التي ينبثق عنها ضرورة انعكاسها على مختلف الأصعدة، ومنها العمل والعمال.

ولقد نصت المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل على أن ((توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية)) ، ونصت المادة العاشرة منه على أن ((توافق الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها، كلما أمكن ذلك)). بينما جعلت المادة الثالثة من دستور المنظمة (توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك) هدفاً من أهدافها.

وقد اعتمدت منظمة العمل العربية ذات المنهج الذي اعتمدته منظمة العمل الدولية، في اقرار اتفاقيات وتوصيات عربية تضع مستويات عربية للعمل

، وبأسلوب واجراءات تكاد تتماثل مع تلك التي تعتمدھا منظمة العمل الدولية.

ومع وجود هاتين المنظمتين اللتين تعنيان بمستويات العمل على المستويين الدولي والعربي، يطرح تساؤل في غاية الاهمية نفسه ، ترى ما هو الدور الذي يمكن ان تلعبه منظمة اقليمية هي مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية و أمانته العامة وسكرتاريته الفنية وهي مكتب المتابعة في ميدان القوانين العالمية في هذه الدول؟ ان الاجابة على هذا التساؤل تقتضي القاء نظرة على الوثائق الرسمية المنظمة لنشاط هذه المنظمة.

تستهل الوثيقة المعنونة : المبادئ الاساسية والاهداف العامة للسياسات العمالية الاجتماعية ديباجتها بما يلي:
(ايماننا بأن الدول العربية في الخليج ، تمثل فيما بينها وحدة متكاملة في قيمها وواقعها وظروفها ، وانطلاقا من أن تدعيم التعاون والتنسيق في المجال العمالي و الاجتماعي بينها يسهم في تأكيد وتقوية هذه الوحدة المتكاملة).
وعند الانتقال الى المبادئ التي تبنتها الوثيقة في المجال العمالي، نجد ان ابرز مايتعلق منها بتساؤلنا هو:

- العمل على تحقيق المساواة في المجالات العمالية كافة ، والسعي إلى ضمان حرية التنقل والاقامة والعمل بين هذه الدول ، وذلك ضمن القوانين والانظمة النافذة.

وفي مجال الاسهام في تحقيق السلام الاجتماعي تشير الوثيقة إلى أن تعمل الدول الاعضاء في المؤتمر ، على تنفيذ ذلك من خلال التنسيق

بينها في مجال التشريعات العمالية ، وخاصة مايتعلق منها بسياسة الاجور والتأمينات الاجتماعية واستقرار العلاقات الصناعية ، مسترشدين في ذلك باتفاقيات العمل العربية والدولية.

في ضوء هذه المبادئ ، فإن الدور الذي يفترض ان يؤديه مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، يجب ان يتجاوز في مستواه ، دور منظمة العمل الدولية على المستوى الدولي ودور منظمة العمل العربية على المستوى العربي .

ففي الوقت الذي كانت ولا تزال الصعوبات الناشئة عن اختلاف مستوى التقدم الاقتصادي ، واختلاف النظم السياسية ، وتباين القيم والمفاهيم والسياسات الاجتماعية ، سببا يحول دون ان تتجاوز المستويات الدولية حدا معيناً ، وفي الوقت الذي كانت ولا تزال المبررات التي تساق للقول بعدم امكان توحيد قوانين العمل في الدول العربية ، مما يقتضى الاكتفاء بوضع مستويات عربية، تتمثل في وجوب عدم اغفال التباين الاقتصادي والسياسي والاجتماعي بين الدول العربية، مما يجعل عملية التوحيد غير ممكنة، نجد على العكس من ذلك ان الوثيقة التي تحدد المبادئ الاساسية والاهداف العامة للسياسات العمالية والاجتماعية ، تنطلق في تحديد هذه المبادئ من حقيقة ان (الدول العربية في الخليج تمثل فيما بينها وحدة متكاملة في قيمها وواقعها وظروفها).

وفي ضوء هذه الحقيقة يمكن ان نقول أن دور المجلس يجب ان يتجاوز حدود التقريب ، مادام يعمل ضمن مجموعة دول تكون وحدة متكاملة في القيم والواقع والظروف ، من ناحية أخرى لايمكن أن يكرر المجلس دور المنظمة الدولية ودور المنظمة العربية على المستوى الخليجي فيكتفي

بالسعي إلى وضع مستويات ثلاثة للعمل كمستويات خليجية ، لأن مثل هذه المستويات لا يمكن ان تكون الا تكرارا للمستويات التي سبقتها في افضل الاحوال .

هل يمكن توحيد قوانين العمل العربية الخليجية ، أن هذا السؤال يطرح نفسه بالضرورة مادامنا نقول بأن المطلوب على المستوى الخليجي هو اكثر من التقريب . فهل يمكن ان نسعى الى توحيد القوانين العربية الخليجية المنظمة لعلاقات العمل في ظل الظروف الحالية ؟

لقد كشفت لنا الدراسة التفصيلية لاحكام هذه القوانين ان بينها ما لايمكن ان ينكر وجوده من اختلافات تطرقنا اليها في الباب الاول الا ان هذه الاختلافات ليست متماثلة من حيث اهميتها . كما أن الكثير منها لايرجع إلى اختلافات اصيلة في النظرة وفي الواقع الاقتصادي او الاجتماعي . بل إلى اختلاف في الاجتهاد وتباين في اسلوب المعالجة .

ولو عدنا الى الموضوعات التي تناولناها في الباب الاول تفصيلا موزعة على اثني عشر فصلا وهي :

1. تعاريف واحكام عامة.
2. تنظيم الاستخدام.
3. التدريب المهني والتلميذة المهنية ,
4. عقد العمل
5. الاجور
6. تنظيم وقت العمل والاجازات.
7. تنظيم تشغيل النساء والاحداث.

8. قواعد التأديب.

9. الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل.

10- منازعات العمل الجماعية وحسمها

11- اللجان والمجالس المشتركة

12- تفتيش العمل.

فأنه يمكننا ان نقسمها إلى ثلاث مجموعات :

المجموعة الأولى:

بدأت فيها احكام القوانين العربية الخليجية متقاربة الى حد ما ومع الاعتراف بوجود اختلافات في بعض جوانب معالجتها ، الا انها اختلافات جزئية يمكن تجاوزها، ويمكن ان يدرج ضمن هذه المجموعة الموضوعات التالية:

1. تنظيم الاستخدام

2. التدريب المهني والتلمذة المهنية.

3. قواعد التأديب.

4. الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل

5. تفتيش العمل.

المجموعة الثانية:

وتضم الموضوعات التي اختلفت فيها أحكام القوانين العربية اختلافات واضحة وبدرجات متباينة الا أن هذا الاختلاف لا يرجع إلى اختلاف سياسي أو اقتصادي أو اجتماعي في بنية أو واقع هذه الدول، وإنما إلى اختلاف في الاجتهاد والمعالجة ، ويمكن أن يندرج ضمن هذه المجموعة الموضوعات التالية:

1 . عقد العمل ، حيث بدت لنا أحكام انعقاده شبه متفق عليها إلا ان قواعد انتهائه تباينت إلى حد ما، نتيجة اختلاف القوانين العربية الخليجية في درجة الحماية التي قررتها لمصلحة العامل مما اقتضى في المقابل تقييد ارادة صاحب العمل في انهاء العقد بقيود شكلية او موضوعية في بعض هذه القوانين.

2 . الأجور، فلقد اتفقت اغلب القوانين العربية الخليجية على ايراد احكام متقاربة بشأن تنظيم الوفاء بالأجور وحمايتها، إلا أنها اختلفت في اساليب تحديدها وخاصة فيما يتعلق بتدخل الدولة في هذا التحديد.

3 . تنظيم وقت العمل والاجازات، وتنظيم عمل النساء والاحداث: لقد تبين لنا وجود اختلافات واسعة في الاحكام التفصيلية لهذه الموضوعات إلا ان هذا الاختلاف الواسع لا يعكس واقعاً مختلفاً بل يعبر عن اجتهادات مختلفة في المعالجة.

المجموعة الثالثة :

وهي المجموعة التي تضم القضايا التي بدت فيها مواقف القوانين العربية الخليجية مختلفة بشأنها، مع إمكان القول بأن هذا الاختلاف يعبر عن اختلاف في المنهج الاقتصادي والاجتماعي ، وتضم هذه المجموعة ما يندرج تحت اطار العلاقات الجماعية من الاحكام وهي:

- 1 . المنازعات الجماعية وطرق حسمها.
- 2 . اللجان والمجالس المشتركة.

ان هذا التقسيم لموضوعات قانون العمل الى مجموعات انما اجريناه بقصد الوصول الى توصيات مختلفة بشأن كل منها:

1 . المجموعة الأولى:

أن الموضوعات الخمسة التي ضمتها هذه المجموعة يمكن أن تكون مجالاً لتجربة فريدة من نوعها وسابقة قد يحتذى بها في مجالات أخرى، تلك هي ان تسعى الدول العربية الخليجية إلى توحيد أحكام هذه الموضوعات في قوانينها بأن تضع أحكاماً موحدة ، وليس مستويات خليجية بحيث تقر مثل هذه الأحكام من قبل مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، وتصادق عليها السلطة التشريعية في الدول الأعضاء السبع، ليصبح أي فصل تقر قواعده الموحدة جزءاً من التشريع الوطني، فيلغي أحكام هذا التشريع ليحل محلها.

ان تحقيق ذلك يقتضي أن يبدأ المجلس بإعداد مشروعات لأحكام هذه الفصول من قانون العمل، عن طريق لجان يشارك فيها خبراء من أبناء الدول الأعضاء، يسعون بجهدهم المشترك إلى الوصول إلى صياغات موحدة لأحكامها.

2. المجموعة الثانية :

ان الموضوعات التي تضمنتها المجموعة الثانية يمكن ان تكون موضع توحيد أيضاً لكن بنفس السهولة والسرعة التي يمكن ان يتحقق بها توحيد الموضوعات التي ادرجناها في المجموعة الأولى

أن العمل على توحيد أحكام موضوعات هذه المجموعة يقتضي عملاً وجهداً فاعلاً مشتركاً من مسؤولي وخبراء الدول العربية الخليجية يبذل خلال وقت قد يطول من الزمن إلى أن تتبلور أحكام موحدة مقبولة من قبل جميع الدول الأعضاء .

3 . المجموعة الثالثة:

فأنه لا زال من السابق لأوانه أن نتصور امكانية توحيد احكامها في الوقت الراهن ولهذا فإنه بالأمكان ان تحتفظ كل دولة بموقف خاص منها وتضع ما تراه ملائماً لها من أحكام. أن بقاء هذه الفصول دون توحيد لن يؤثر كثيراً على المسعى الجاد الذي يمكن أن يبذل لتوحيد قوانين العمل العربية الخليجية وذلك لأن الفصلين اللذين ادرجناهما ضمن هذه المجموعة يغلب على أحكامهما الطابع التنظيمي ولا يؤثر تأثيراً مباشراً على تنظيم علاقات العمل الفردية التي تبدو أحكامها أكثر يسراً على التوحيد .

أضافة إلى ما تقدم فإننا نقترح أن تشترك الدول العربية الخليجية في مسعى جاد لوضع مشروع قانونين مستقلين أو مكملين لأحكام قانون العمل يتناولان مسألتين في غاية الأهمية تشترك فيهما جميع الدول العربية الخليجية.

فجميع هذه الدول هي دول بحرية وجميعها أيضاً بترولية والقانونان المقترحان يتناولان تنظيم قواعد العمل في القطاع النفطي وقواعد العمل في البحر.

الفصل الثالث

برامج مقترحة للتنسيق بين الدول العربية الخليجية

ليس امراً خافياً أن عملية تقريب قوانين العمل العربية الخليجية بهدف توحيدها مستقبلاً أمر في غاية التعقيد والصعوبة من النواحي الفنية والعملية، ولهذا فلا بد أن تقترن هذه العملية بأجراءات وخطوات وبرامج مشتركة تعتمدها الدول العربية الخليجية، بهدف خلق الأجواء الملائمة للتقريب ومن ثم التوحيد.

أولاً: السياسات المشتركة في بعض الميادين:

ان الواقع المتميز للدول العربية الخليجية الذي يجعل منها وحدة متكاملة جغرافياً وسكانياً وثقافياً واجتماعياً واقتصادياً، يتيح لهذه الدول فرصة رسم السياسات المشتركة بغية تحقيق اهداف مشتركة، ان تحقيق مثل هذه السياسات في ميدان العمل يهيء الفرصة الملائمة لتوحيد القوانين العمالية، بعد ان يكون قد تهيأت لهذا التوحيد ارضية موحدة صلبة، ان هذه السياسات يمكن ان تتناول المجالات التالية:

1 - سياسة الاستخدام :

لقد حظيت سياسية الاستخدام كبير من وثيقة المبادئ الأساسية والأهداف العامة للسياسات العالمية والاجتماعية، حيث أكدت هذه الوثيقة في هذا الميدان على أن تعمل الدول الأعضاء على تنسيق سياسيات تخطيط وتنمية القوى العاملة عن طريق :

أ - تحديد الطرق والوسائل التي تكفل المحافظة على مستوى الاستخدام الكامل للقوى العاملة في هذه الدول.

ب - الاتفاق على أفضل السبل لضمان توفير اليد العاملة اللازمة لتنفيذ مشاريع التنمية في كل دولة، وإقرار البرامج للأنتفاع من هذه العمالة.

ج- العمل على جذب اليد العاملة العربية التي تعمل خارج الوطن العربي وتوفير فرص العمل والضمانات اللازمة لاستقرارها.

إن وضع سياسة استخدام مشتركة بين الدول العربية الخليجية في ضوء هذه المبادئ ينبغي أن يقوم على فكرة اعتبار الدول العربية الخليجية (سوق عمل واحدة)، وهذا يقتضي بالتبعية التخطيط المشترك من خلال جهاز مركزي يتولى هذه المسؤولين على المستوى الخليجي، ويعمل بالتعاون مع المؤسسة العربية للتشغيل لتحقيق احتياجات سوق العمل العربية الخليجية من القوى العاملة.

2 - سياسة التوجيه والتدريب المهني :

أشارت وثيقة المبادئ الأساسية والأهداف العامة للسياسات العمالية والاجتماعية إلى أن تعمل الدول الأعضاء على (وضع البرامج اللازمة لتحقيق الاستخدام الأمثل والأفضل للقوى المتاحة والمتوقعة في هذه الدول . وذلك من خلال التنسيق بين خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهني).

أن الدول العربية الخليجية تعتبر دولاً مستوردة للعمالة وهذا الواقع الذي يحمل في طياته الكثير من المخاطر لا بد من تجاوزه بأسلوب مزدوج، أحد وجهية تنمية القوى العاملة الوطنية كلما أمكن ذلك، وإحلالها محل القوى العاملة الأجنبية، ووجهة الآخر تقليل الاعتماد على اليد العاملة البشرية وإحلال الآلة محلها كلما كان ذلك ممكناً، ومثل هذا الحل بالغ الصعوبة، لأنه يقتضي استخدام آلات عاليه التقنية والتي لا يمكن إدارتها إلا من قبل

قوى عاملة مؤهلة تأهيلاً عالياً. ومن هنا تأتي أهمية التركيز على تدعيم المشروعات المتصلة بالتدريب المهني.

إن سياسة مشتركة للتدريب المهني على المستوى الخليجي يمكن أن تكون مجدية في هذا الشأن، كما أنه لا بد أن تستخدم الدول العربية الخليجية امكاناتها المشتركة في تنفيذ السياسة ، إذ أن الكثير من الدول العربية الخليجية تفتقر إلى الكوادر الفنية القادرة على ادارة مراكز تدريب مهني متطورة وتنفيذ برامج تدريبية متقدمة.

3- سياسة حماية القوى العاملة :

تشير وثيقة المبادئ الأساسية والأهداف العامة للسياسات العمالية والاجتماعية إلى أن تنسيق الدول العربية الخليجية فيما بينها في وضع البرامج اللازمة لحماية الموارد البشرية والتنسيق بين هذه البرامج في نطاق الصحة والسلامة المهنية ، وتوفير اساليب وطرق الوقاية من اصابات العمل والامراض المهنية).

وفي اطار تنفيذ هذ المبدأ اتخذ مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية قراراً في دورته الخامسة المنعقدة في مسقط في كانون الثاني/ يناير 1983م ، بتكليف مكتب المتابعة بأعداد دراسة استكشافية أولية بشأن إنشاء معهد خليجي لدراسات الامن الصناعي.

أن المعهد المقترح انشاؤه، يمكن أن يلعب دوراً كبيراً في نطاق وضع سياسة خليجية مشتركة لحماية القوى العاملة ،على أن تكون لهذا المعهد اختصاصات تخطيطية وتدريبية وبحثية فيتمكن بذلك من رسم اسس السياسة الخليجية في هذا الشأن، وأجراء البحوث والدراسات

العلمية لتطوير الأمن الصناعي والصحة المهنية ، وكذلك تدريب العاملين من ابناء الدول العربية الخليجية تدريباً فنياً عالياً. أن الدول العربية الخليجية بأمر الحاجة إلى مثل هذا المعهد الذي يعمل على المستوى الخليجي ، لأن البعض من الدول العربية الخليجية لا يمكنها بقدراتها الذاتية ان توفر الكادر الفني القادر على ادارة مثل هذا المعهد.

4- سياسة التأمين الاجتماعي:

أن الأحساس بالخطر يرافق كل عامل في حياته العملية ولهذا فإن حاجته إلى الأمان الاجتماعي اصبحت حاجة لصيقة بوجوده وعليه فإننا نعتقد أن سياسة الاستخدام التي تقوم على اعتبار الدول العربية الخليجية (سوق عمل واحد) تقتضي توحيد نظم التأمينات الاجتماعية بالدول العربية الخليجية .

إن هذه السياسات المشتركة متى وجدت ونفذت، ستنعكس انعكاساً مباشراً على قوانين العمل في الدول العربية الخليجية ، وتجعل مهمة توحيدها في المجالات التي تتناولها هذه السياسات ممكنة وموفقة.

ثانياً: توحيد المصطلحات القانونية :

على الرغم من ان القوانين العربية الخليجية هي أقرب القوانين إلى بعضها في لغتها القانونية، فإنه من المفيد جداً أن تتوحد هذه اللغة كلية بحيث تدرس المصطلحات المستخدمة فيها دراسة علمية دقيقة من قبل لجنة خبراء تتولى هذه المهمة، وتضع مصطلحات موحدة الدلالات تعتمد عليها تشريعات جميع الدول العربية الخليجية.

ثالثاً: توحيد هيكل إدارات العمل في الدول العربية الخليجية:

يرتبط هيكل إدارة العمل في أية دولة من الدول بالوظائف التي تؤديها. ولهذا فإنه الأمر طبيعي أن نلاحظ اختلافات في هيكل إدارات العمل في الدول العربية الخليجية، ومرد هذا الاختلاف إلى سببين⁽¹⁾:
الاول ، الاختلاف في تواريخ نشأتها، فبعضها قديم كما في العراق الذي ترجع نشأة هذه الادارة فيها إلى الثلاثينات، وبعضها الأخر حديث كما في الامارات والبحرين وقطر، حيث ترجع نشأة البعض منها إلى السبعينات. والثاني، اختلاف في نطاق المهام ومدى اتساعها وفقاً لما تتناوله من جزئيات وتفاصيل.

وقد لاحظت الحلقة الدراسية لمستويات العمل العربية والدولية التي عقدها مكتب المتابعة في الشارقة في أيار/مايو 1982م (أنه رغم التباين الزمني في نشوء الإدارة العمالية في الدول العربية الخليجية، وتباين نصيبها من النمو والتطور، فإن هناك من المعطيات ما يمكننا من تحقيق المزيد من التقارب في سبيل توحيد الهياكل والمسميات والاختصاصات، مما يتطلب كخطوة أولية و لازمة، إجراء الدراسات القائمة على معطيات الواقع وظروفه المختلفة، وتعزيز اللقاءات بين المسؤولين بإدارات العمل لتحقيق هذا الهدف)⁽²⁾.

ان التقارب المنشود في اختصاصات ومهام وهياكل ومسميات الادارة العمالية، يمكن ان ينعكس انعكاساً مباشراً على التشريع، فيخلق بذلك ارضية مشتركة لقواعده الموضوعية.

(1) يوسف جعفر سراج النور، : البناء التنظيمي لقطاع العمل وإدارات الشؤون الدولية في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة، أيار/مايو 1982، ص 5.

(2) انظر التقرير النهائي لاجمال ونتائج الحلقة ص 28.

رابعاً: التصديق المشترك على المستويات العربية والدولية :

ليس هناك ادنى شك في أن التصديق المشترك من قبل الدول العربية الخليجية ، على اتفاقيات العمل، دولية كانت ام عربية ، يجعل فرصة توحيد قواعد قانون العمل فيها أكثر يسراً ، ما دامت هذه القواعد تعتمد مستويات موحدة.

أن التصديق المشترك يقوم على فكرة ان تختار الدول العربية الخليجية مجموعة من الاتفاقيات الملائمة لأوضاعها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتصادق عليها جماعياً ولقد التفتت الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة في مايو 1982 إلى هذه المسألة ويشير التقرير الختامي للحلقة (3) إلى أن (المشاركين فيها تابعوا باهتمام شديد تجربة المجموعة الأوربية ومجموعة دول الانديز ، في مجال التصديق جماعياً على اتفاقيات العمل الدولية(4) ، واكدوا على أهمية النظر في اتباع هذا الأسلوب في مجال التنسيق العربي الخليجي).

ان تنفيذ هذا المقترح ليس امراً هيناً، اذ انه يجب الا نغفل ان الدول العربية الخليجية متباينة الى حد ما في تصديقها على اتفاقيات العمل الدولية، الا ان هذا يجب الا يخلق انطباعاً بان المقترح مستحيل التنفيذ، والا لانتهينا الى القول باستحالة تقريب القوانين العربية الخليجية من بعضها، ومن ثم توحيدها.

(3) ص 21 من التقرير .

(4) انظر في هذه التجربة: نقولا صراف، بحثه المشار اليه سابقاً ص 21-22.

خامساً: التدريب المشترك للكوادر الفنية العاملة في مجالات العمل :

إذا كان التدريب يستهدف أساساً رفع الكفاءة الفنية للعاملين فإن إقامة دورات تدريبية ببرامج موحدة للعاملين في مجالات العمل في الدول العربية الخليجية سيحقق نتيجة أخرى في غاية الأهمية هي خلق (ثقافة) مشتركة وفقاً لمفاهيم موحدة وهذا سيساهم في تهيئة الأجواء المناسبة لتطبيق أية صيغ قانونية موحدة، يقدر لها أن تقرر وتنفذ في هذه الدول.

أن التدريب المشترك للكوادر العربية الخليجية، يجب ان يأخذ صيغة الانتظام والاستمرار من خلال مكتب المتابعة الذي يجب أن تتاط به مهمة التدريب، فتصبح احد نشاطاته الرئيسية، وصولاً إلى صيغة إنشاء معهد عربي خليجي للدراسات الخاصة بقضايا العمل وتدريب العاملين في مجالاته.

المراجع

أولاً: القوانين التي تناولتها الدراسة:

1. دولة الامارات العربية المتحدة قانون اتحاد رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.
- 02 دولة البحرين الصادر بالمرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976م. قانون العمل في القطاع الاهلي
- 03 المملكة العربية السعودية نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/21 في 6/9/1389هـ.
4. الجمهورية العراقية قانون العمل رقم(151) لسنة 1970.
5. سلطنة عمان قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 34 لسنة 1973.
- 06 دولة قطر قانون العمل رقم (3) لسنة 1962م.
- 07 دولة الكويت قانون العمل في القطاع الاهلي رقم (38) لسنة 1964.

ثانيا: المراجع العربية:

1. الدكتور أحمد زكي بدوي: تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، الاسكندرية 1965.
2. الدكتور اسماعيل غانم: دروس في قانون العمل، القاهرة 1961.
3. امين عز الدين: المفاهيم الاساسية لمستويات العمل العربية والدولية، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة ، مايو 1982.
4. الدكتور اكثم الخولي: دروس في قانون العمل ، القاهرة 1957.
5. الدكتور اكثم الخولي: الجوانب القانونية لاشتراك العاملين في ادارة المشروعات الاقتصادية ، القاهرة 1970.
6. الدكتور بدر جاسم اليعقوب : المسؤولية عن استعمال الاشياء الخطرة في القانون الكويتي، رسالة دكتوراه مقدمة الى جامعة القاهرة 1977.
7. حامد مصطفى: الالتزامات والعقود في الشريعة الاسلامية ، بغداد 1943-1944.
8. عبدالله غلوم حسين: التوفيق والتحكيم في تشريعات العمل العربية الخليجية في ضوء مستويات العمل العربية والدولية، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة في الشارقة، مايو 1982.
9. الدكتور محمد امين ملش: محاضرات في تشريع العمل البحري وتوحيده في البلاد العربية، منشورات معهد الدراسات العربية العالية القاهرة، 1959.
10. الدكتور محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل ، الطبعة الثالثة، القاهرة 1976.

11. الدكتور محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصريين، القاهرة 1956.
12. الدكتور محمود جمال الدين زكي: قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت 1972.
13. نقولا صراف : دور منظمة العمل الدولية في وضع مستويات العمل الدولية وتأثيرها على مستويات العمل القطرية، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمتها مكتب المتابعة في الشارقة ، مايو 1982.
14. الدكتور هشام رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية ، القاهرة 1965.
15. الدكتور يوسف الياس: المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل ، الطبعة الثانية ، بغداد 1975.
16. يوسف الياس : الحماية القانونية للأجر ، رسالة دكتوراة مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة عين شمس 1977.
17. الدكتور يوسف الياس : قانون العمل العراقي الجزء الاول/علاقات العمل الفردية، بغداد 1980.
18. الدكتور يوسف الياس : الحد الادني للاجور ، دراسة قانونية اقتصادية منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد 1980.
19. الدكتور يوسف الياس : اللجان المشتركة الاستشارية على مستوى المنشأة والصناعة وصورها القانونية والتطبيقية وتجربة الاقطار العربية ، مجلة دراسات عمالية العدد (11) 1980.
20. الدكتور يوسف الياس : عقد العمل بالدول العربية الخليجية بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمتها مكتب المتابعة في الشارقة ، مايو 1982.

21. الدكتور يوسف الياس : التفتيش العمالي بالدول العربية الخليجية في ضوء مستويات العمل العربية والدولية، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمتها مكتب المتابعة في الشارقة ، مايو 1982.

22. يوسف جعفر سراج النور: البناء التنظيمي لقطاع العمل وادارات الشؤون الدولية في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، بحث مقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمتها مكتب المتابعة ، الشارقة ، مايو 1982.

ثانيا: المراجع الاجنبية:

1. بران: احكام القضاء في قانون العمل، سيرى - باريس 1967.
2. بران وجالان: قانون العمل ، سيرى ، باريس 1958.
3. ديران وفيتي: المطول في قانون العمل ، ج2، دالوز - باريس 1950
4. كاميرلنك: نزول العامل ، مقالة في مجلة القانون الاجتماعي، ديسمبر 1960.

المحتويات

الصفحة	من-الى	
6-5		تقديم
9-7		في التعريف بهذه الدراسة
2-10		مقدمة: نشأة وتطور قوانين العمل العربية الخليجية
		1. الظروف والعوامل التي تحكمت في نشأة وتطور قوانين العمل العربية الخليجية
17-10		2. أساليب ومدارس التقنين في الدول العربية الخليجية
20-17		3. العلاقة بين السياسة الاجتماعية والقانون
41		4. أهداف السياسة الاجتماعية
53		5. إعداد السياسة الاجتماعية وإقرارها
63		6. تنفيذ السياسة الاجتماعية
90		القسم الثاني/ السياسات الاجتماعية/ الإطار القانوني
103		1. أحكام عامة
106		2. أهداف السياسات الاجتماعية
109		3. إعداد السياسات الاجتماعية وإقرارها
130		4. تمويل السياسات الاجتماعية
143		5. تنفيذ السياسات الاجتماعية
150		

* * *

