

The provisions relating to wages in international agreements and treaties and the Qatari labor law: Comparative study

Nashat Mfudi ALmaasfeh

Hani Jamel Altarawneh

Police Training Institute || Qatar

Abstract: The study aimed to clarify what workers and their rights mean by reviewing the legal texts mentioned in their regard in international charters as well as in Qatari legislation

The study concluded with a set of results, the most important of which are:

The rights of workers are guaranteed within international charters (treaties and agreements), and among these rights is the right to remuneration. It is guaranteed within the Qatari national legislation, especially in the Qatari Labor Law No. 14 of 2004 AD, The State of Qatar has also issued Law No. 17 of 2020 AD on determining the minimum wage for workers and domestic workers.

The study came out with a set of recommendations, including:

The international community must find new, developed and applicable mechanisms that contribute to implementing what was stated in international conventions and covenants, especially those affecting human dignity,

In addition to the importance of sustainable awareness raising in the areas of workers' rights, if the awareness-raising methods are new to enable information to reach all workers groups of different educational and cultural levels.

Keywords: Right, Right to work, Right to pay, Minimum wage, Wage performance guarantees.

الإطار القانوني للأجور في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وقانون العمل القطري: دراسة مقارنة

نشأت مفضي المعاسفة

هاني جميل الطراونة

معهد تدريب الشرطة || دولة قطر

المستخلص: هدفت الدراسة إلى بيان المقصود بالعمال وبيان حقوقهم وذلك من خلال استعراض النصوص القانونية الواردة بشأنها في المواثيق الدولية وكذلك في التشريعات القطرية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها: أن حقوق العمال مكفولة ضمن المواثيق (المعاهدات والاتفاقيات) الدولية ومن بين هذا الحقوق حق الأجر وهي مكفولة ضمن التشريعات الوطنية القطرية وخاصة ضمن قانون العمل القطري رقم 14 لعام 2004م، كما أصدرت دولة قطر القانون رقم 17 لسنة 2020م الخاص بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها: على المجتمع الدولي إيجاد آليات مستحدثة ومتطورة قابلة للتطبيق تساهم في تنفيذ ما جاء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية وخاصة تلك الماسة بكرامة الانسان. بالإضافة إلى أهمية التوعية المستدامة في مجالات حقوق العمال على أن تكون اساليب التوعية مستحدثة تمكن من وصول المعلومات إلى جميع الفئات العمالية على اختلاف مستوياتهم العلمية والثقافية.

الكلمات المفتاحية: الحق، الحق في العمل، الحق بالأجر، الحد الأدنى للأجور، ضمانات أداء الأجور.

مقدمة.

يشهد العالم اليوم اهتماماً بالغاً في حقوق العمال إذ صدرت العديد من المواثيق والاتفاقيات والاعلانات الدولية الداعية إلى احترام هذه الحقوق، ومع تطور شبكة الاتصالات والمواصلات وارتفاع وتيرة الاستثمارات في كافة المجالات وخاصة في قطاع التطوير العقاري وقطاع الزراعة والصناعة وقطاعات أخرى بات الطلب على العمال يزداد بشكل ملحوظ ومع ازدياد أعدادهم باتت تظهر العديد من الفجوات القانونية كما واتسعت فجوات أخرى ما بين التشريعات الدولية والوطنية، وارتفعت الانتهاكات الممارسة بحق العمال في دول عدة، مما دفع المجتمع الدولي من خلال عدة مسارات واتجاهات إلى رفع الوعي حولها كتنظيم المؤتمرات والندوات ورفع التوصيات ودفع الدول للمصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق العمال، وكذا من خلال تعزيز دور المنظمات دولية وتعظيم دورها البناء في متابعة قضايا العمال وإيجاد الحلول المناسبة من أجل الحد من هذه الانتهاكات خاصة وان فئة العمال هي من الفئات المهمشة في بعض دول العالم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لا نجافي الحقيقة إذا توصلت الدراسة إلى أن حقوق العمال مصانة في بموجب المواثيق الدولية والقوانين الوطنية الا أن الإشكالية الأساسية تتمثل بمدى الاهتمام بموضوع حق الأجر وهو من الحقوق الأساسية والهامة للعمال، ومن هنا فإن هذه الورقة البحثية ستركز على الإشكالية التالية وهي إلى أي مدى تمكن المشرع الدولي والمشرع القطري من تحديد وبيان النصوص القانونية التي تحمي حق الأجر، حيث يتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية عدد من الأسئلة التي ستحاول هذه الورقة البحثية الإجابة عليها:

- 1- ما المقصود بالحق؟
- 2- ما المقصود بالعمل؟
- 3- ما المقصود بالحق بالأجر والأحكام الخاصة به وما هي ضمانات استحقاقه.
- 4- ما أهم المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تكفل حماية حريات وحقوق العمال وخاصة حق الأجر؟
- 5- ما الحد الأدنى للأجور وفقاً للتعديلات التشريعية الحديثة التي أدخلها المشرع القطري مؤخراً؟

أهداف الدراسة:

1. بيان المقصود بالعامل.
2. بيان حقوق العمال وخاصة الأحكام الخاصة بالأجر.
3. تحديد أهم الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق العمال المهاجرين.
4. بيان ماهية الحد الأدنى للأجور وأهميته.

أهمية الدراسة:

نظراً لارتفاع أعداد العمال برز بشكل كبير موضوع حماية هذه الفئة من الانتهاكات التي تمارس بحقهم والتي تمثل انتهاكاً صارخاً لأبسط حقوق الإنسان فكان من الأهمية بمكان إبراز حقوق العمال في التشريعات القطرية وخاصة الأحكام الخاصة بالأجر بالإضافة إلى حقوق العمال في المواثيق والاتفاقيات الدولية.

حدود الدراسة:

المواثيق الدولية والتشريعات القطرية ذات العلاقة في حقوق العمال وحق الأجر وهي قانون العمل القطري لسنة 2004م والقانون رقم 17 لسنة 2020 م الخاص بتحديد الحد الأدنى للأجور والقانون رقم 18 لسنة 2020م والخاص بتعديل بعض احكام قانون العمل.

3- دراسات سابقة:

- إبراهيم، اسراء عادل أحمد (2016) بحث بعنوان آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية، المركز الديمقراطي العربي، برلين، عرض هذا البحث آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان بشكل عام أما هذه الدراسة فستتناول حقوق العمال بشكل عام وحق الأجر بشكل خاص وذلك من خلال بيان المواثيق الدولية التي صادقت عليها دولة قطر وكذا التشريعات التي أصدرتها قطر في ذات المجال.
- الرشيد، منال سالم شوق. (2010). الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي: دراسة مقارنة. (أطروحة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عرض هذا البحث الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي أما هذه الدراسة فستتناول حق الأجر من خلال بيان المواثيق الدولية التي صادقت عليها دولة قطر وكذلك من خلال بيان التشريعات التي أصدرتها دولة قطر لضمان هذا الحق.

منهجية الدراسة وخطتها:

اتبع الباحثان اسلوب المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً نظرياً من خلال جمع النصوص القانونية وتصنيفها ضمن الجهات التشريعية الدولية أو الوطنية التي قامت بإصدارها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة فيما بينها وبين موضوع الدراسة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات تسهم في بيان أهمية الدراسة وبيان الاشكالية المرتبطة بها.

وجرى تقسيم الدراسة إلى مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة وعلى النحو التالي:

- المقدمة: وتضمنت ما سبق عرضة من مشكلة وأهداف وأهمية وحدود.
- المبحث الأول: حقوق العمال في المواثيق الدولية التي صادقت عليها دولة قطر.
- المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بالأجر في قانون العمل رقم 14 لعام 2014م.
- المبحث الثالث: الحد الأدنى للأجور، مفهومه وأهميته.
- الخاتمة، أهم النتائج، التوصيات والمقترحات.

المبحث الأول: حقوق العمال في المواثيق الدولية التي صادقت عليها قطر

الحق في العمل وحقوق العمال هي حقوق أساسية من حقوق الإنسان المكفولة في المعاهدات والاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ومن بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي يعتبر وثيقة تاريخية هامة في تاريخ البشرية جمعاء صاغه خبراء من مختلف دول العالم والذي اشار في نصوصه إلى حق العمل وحقوق العمال، وذكر بأن "لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة" (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948م، المادة 1/23)، الا انه وعلى الرغم من جميع هذه المواثيق والاتفاقيات ما زال العمال بشكل عام والعمال المهاجرون بشكل خاص يتعرضون لانتهاكات في ابسط حقوقهم وخاصة في موضوع

بحثنا حق الأجر ولقد أثبتت التجربة التاريخية أن نفاذ إعلان الحقوق يتوقف على عزم الشعوب على التمسك بها إلا أن ذلك لا ينتقص من القيمة القانونية والنظرية لها (إبراهيم، 2016)، ومن خلال هذا المبحث سنتناول مفهوم حق العمل، وكذلك أبرز حقوق العمال التي وردت في المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولة قطر ونسلط الضوء على حق الأجر، وعلى النحو التالي:

أولاً: المقصود بحق العمل

يتكون مفهوم حق العمل من عنصرين مترابطين من حيث المضمون: هما (الحق) و (العمل)، أما الحق وجمعها حقوق، تأخذ معاني كثيرة منها (حق يحق) فمعناها اليقين وإذا كان (حق يحق) فمعناها (الثبوت والوجوب)، (والحق) من أسماء الله وصفاته، ومن معاني الحق الصواب والعدل والاستقامة وحق الأمر يعني صح وثبت وصدق (معجم المعاني، بند تعريف الحق، 2010)، والحق هو الثابت الذي لا يسوغ إنكاره وهو يدل على الثبات والعدل والحقيقة وهو نقيض الباطل والتزوير (الغرايبة، 2005م، ص 25)، أما العَمَلُ وجمعها أَعْمَالٌ فمعناها المهنة أو الشغل أو الوظيفة: فهو المهنة أو الحرفة أو الصنعة، أما العمال: فمفردها عامل ومعناها: مَنْ يَعْمَلُ فِي مِهْنَةٍ أَوْ صِنْعَةٍ (معجم المعاني، 2010).

أما حق العمل فيمكن تعريفه من خلال ما أورده المادة السادسة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بأنه: "حق كل فرد في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق" (العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1966).

ومما سبق بيانه يمكن القول إن حق العمل هو حق من حقوق الإنسان الذي اقرته الانسانية من خلال المواثيق والمعاهدات الدولية وكذا في التشريعات الوطنية، ويتاح من خلاله الفرصة لكل فرد بالحصول على عمل يعتاش به ويمكنه من العيش بكرامة ويترتب بموجبه ضرورة اتخاذ إجراءات تضمن حماية هذا الحق.

ثانياً: حقوق العمال في المواثيق الدولية

من خلال ما سبق بيانه يمكن القول إن حقوق العمال هي تلك الحقوق التي يجب أن يتمتع بها كل عامل بغض النظر عن جنسه ولونه وعرقه وأصله، حيث أكدت العديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية على حقوق العمال وخاصة العمال المهاجرون وذلك لضمان أدنى حماية لحقوقهم ومنها حق الأجر، وسنتناول فيما يلي أبرز تلك الحقوق من خلال استعراض ما ورد منها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي انضمت لها دولة قطر والتي أصبحت نتيجة المصادقة عليها جزء من التشريعات القطرية وعلى النحو التالي:

1. حقوق العمال الواردة في المواثيق الدولية:

أ- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

ولد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في العاشر من كانون الأول ديسمبر عام (1948)، ومن بين نصوصه نلاحظ اهتماماً واضحاً في حق العمل وحقوق العمال بالإضافة إلى جميع الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها البشر لأنهم آدميون، ومنها ما يلي:

■ ما ورد في (المادة 23) والتي ذكرت: "ان لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة، وان لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي ولكل فرد يعمل له حق مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وان لكل شخص

حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"، ومن بين نصوص المادة السابقة نجد أبرز الحقوق ما يلي:

- حق العمل وحق الحماية من البطالة.
- حق اختيار العمل، وان تكون شروط العمل عادلة.
- الحق في أجور متساوية على العمل المتساوي.
- الحق في أجور عادلة تكفل العيش بكرامة للعامل واسرته.
- حق إنشاء النقابات والانضمام إليها.

وكما نلاحظ أعلاه فإن حق الأجر من الحقوق الهامة جداً بل ومن الحقوق الأساسية للعمال.

■ اما المادة 24 من الاعلان فذكرت: "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد - معقول- لساعات العمل وإجازات دورية مأجورة"، ومن خلال هذه المادة نلاحظ الحقوق التالية:

- حق الراحة وحق أوقات الفراغ.
- تحديد معقول لساعات العمل.
- إجازات دورية مأجورة.

وهنا نلاحظ في النص أعلاه مدى أهمية إعطاء الأجر عن الإجازات المستحقة.

ب- العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

اعتمد العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر 1966، وبمراجعة ما ورد في العهد نجد أن هنالك العديد من الحقوق الاساسية والحقوق المرتبطة بالعمل والعمال وذات علاقة بدراستنا نوجزها على النحو التالي (العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، 1966):

■ ما ورد في المادة 8 من العهد ونصت على:

- عدم جواز استرقاق أحد، وعلى حظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما.
- وعدم جواز إخضاع أحد للعبودية أو السخرة أو العمل الإلزامي.

أما العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966م وبمراجعة نصوصه نجد أن هنالك العديد من الحقوق الاساسية المرتبطة بالعمل والعمال وذات العلاقة بدراستنا نوجزها على النحو التالي (العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1966):

■ ما ورد في المادة (6): وجاء فيها اعتراف الدول اطراف بحق العمل، وحق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، واهمية اتخاذ الدول تدابير مناسبة لصون هذا الحق وضرورة توفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين.

■ المادة (7): وجاء فيها أن لكل شخص حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل، كما طالبت المادة بان تكون المكافأة قادرة على توفير عيش كريم للعمال ولأسرهم بالإضافة إلى أهمية أن تكون ظروف عملهم تكفل السلامة والصحة وتساوى بين الجميع في فرص الترقية والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

وكذلك الأمر نجد في النصوص أعلاه اهتماماً بالغاً من المشرع بأهمية الأجر وضماناته وبالنتيجة فإن الاتفاقيات الدولية التي تصادق عليها الدول هي ملزمة قانوناً.

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بالأجر في قانون العمل رقم 14 لعام 2004م

يعتبر الحق بالأجر من أهم الحقوق الجوهرية والأساسية التي نص عليها قانون العمل القطري رقم 14 لعام 2004م، أذ نص المشرع على ماهية الأجر وعلى أبرز صوره وطرق تحديده وضمانات استحقاقه، حيث سنين في هذا المبحث أبرز ما جاء في قانون العمل حول الأجر وعلى النحو التالي:

1. ماهية الأجر:

أن أجر العامل هو أهم التزام ملقى على عاتق صاحب العمل، وقد وردت العديد من التعريفات الخاصة بالأجر ولكن ما يعيننا هنا هو ما ورد في التشريع القطري وتحديداً قانون العمل حيث نص المشرع القطري على تعريف الأجر في المادة الأولى (فقرة 10 وفقرة 11) من قانون العمل وذلك على النحو التالي: الفقرة 10 "يقصد بالأجر الأساسي هو معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها"، الفقرة 11 "يقصد بالأجر هو الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبته، أيأ كان نوعها وطريقة حسابها.

ويعد عقد العمل من عقود المعاوضة، أي يحصل فيه كل طرف من أطرافه على مقابل لما يعطي فالأجر الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل يكون نظير العمل الذي يقدمه له أو لحسابه فإذا انعدم الأجر، كنا بصدد عقد تفضل مجاني غير مسمى يخضع كغيره من عقود القانون الخاص إلى القانون المدني في الغالب (فارس، 2020).

ويمكن تعريف الأجر بأنه: "ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله ضمن عقد عمل صحيح" (الرشيدي، 2010م، ص 45)، ويعرف أيضاً بأنه "كل ما يُبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني، لقاء أجر، كما أفاد بأن عقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر" (خليل، 2014م، ص 1).

وكباحثين يمكن تعريف الأجر بأنه: المقابل الذي يحصل عليه العامل والمتفق عليه في عقد العمل عوضاً عن عمله، وعلى أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

2. صور الأجر:

للأجر صور متنوعة منها:

- الأجر النقدي: أي مبلغ معين من المال مقابل العمل المحدد بالعقد.
- العلاوات والبدلات والمكافآت: وهي ما يتم دفعه للعامل مقابل العمل أو بمناسبته، أيأ كان نوعها وطريقة حسابها وذلك بحسب ما ورد في القانون.
- الأجر العيني: أي المزايا العينية في المهن والمنشآت التي يجري العرف فيها بذلك.

3. طرق تحديد الأجور

ان عقد العمل هو الذي يحدد فيه الأجر المتفق عليه وهذا تماماً ما نص عليه المشرع القطري في المادة 65 من قانون العمل لسنة 2004م الا أنه أشار أيضاً إلى طرق أخرى ضمن حالات أربع ونذكرها جميعها على النحو التالي:

1. الحالة الأولى: يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل.
2. الحالة الثانية: إذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل، أي وفقاً لما هو موجود ضمن اللائحة المعتمدة.

3. الحالة الثالثة: إذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد سابقاً، يستحق العامل أجراً يُعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة.

4. الحالة الرابعة: إذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد سابقاً، يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل.

5. الحالة الخامسة: وإذا لم يحدد وفقاً لما سبق يتولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

وفيما يلي نص المادة 65 كما جاءت: "يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل، وإذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد في الفقرة السابقة، يستحق العامل أجراً يُعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

4. كيفية أداء الأجر:

نصت المادة 66 من قانون العمل القطري رقم 14 لعام 2004م على العملة النقدية التي تعطى بها الأجور في دولة قطر بالإضافة إلى كيفية أداء الأجور وهي كما يلي:

أ- تؤدى الأجور بالعملة القطرية أي بالريال القطري.

ب- أما فيما يتعلق بموعد تأديتها فهي كما يلي:

1. تؤدى أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري مرة في الشهر على الأقل

2. وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة كل أسبوعين على الأقل.

ج- يتم دفع الأجر إلى العامل نفسه، وذلك في أحد أيام العمل الرسمية وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر توافق عليه الإدارة.

د- يمكن تحويل الأجر إلى حساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفان.

هـ- كما يجوز دفعه للوكيل الذي يعينه العامل كتابة.

وفيما يلي نص المادة 66: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية، وتؤدى أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري مرة في الشهر على الأقل، وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة كل أسبوعين على الأقل، ويدفع الأجر إلى العامل نفسه، في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر توافق عليه الإدارة. ويجوز تحويله إلى حساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفان أو دفعه للوكيل الذي يعينه العامل كتابة، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويله فعلاً إلى البنك أو وقع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو على الإيصال المعد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

5. ضمانات أداء الأجر:

من خلال مراجعة قانون العمل القطري رقم 14 لعام 2004م نرى العديد من الضمانات التي ذكرها المشرع بغية منه حماية العامل من تغول أو تعسف صاحب العمل أو في حالة امتناعه عن دفع الأجر المستحق، وجعل اثبات أداء الأجر على عاتق صاحب العمل ومن الضمانات الأخرى نذكر بعض منها وعلى النحو التالي:

1- تأدية الأجور بمواعيد محددة وبالعملة القطرية: نصت المادة 66 من قانون العمل القطري على أنه: "تؤدى

الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية وتؤدى أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري

مرة في الشهر على الأقل، وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة كل أسبوعين على الأقل ويدفع الأجر إلى

العامل نفسه، في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر توافق عليه الإدارة. ويجوز

تحويله إلى حساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفان أو دفعه للوكيل الذي يعينه العامل كتابة، ولا

- تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويله فعلاً إلى البنك أو وقع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو على الإيصال المعد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر" (قانون العمل القطري، 2004م، م1).
- 2- على صاحب العمل أن يمسك سجلات خاصة بالأجور تثبت التزامه بدفعها: أذ نصت المادة 48 على أنه "يجب على صاحب العمل أن يمسك السجلات التالية (وهنا ذكر المشرع العديد من السجلات ومنها سجل الأجور)، وأضاف المشرع أنه يجب أن تدرج في هذه السجلات ما يلي:
- أ- أسماء العمال حسب تاريخ التحاق كل منهم بالخدمة.
- ب- مقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري أو أجر القطعة أو الإنتاج وملحقاته.
- ج- الأجور الإضافية التي دفعت.
- د- مقدار الاقتطاع من الأجر.
- هـ- صافي الأجر المستلم من قبل كل عامل.
- 3- ضمان أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد: حيث نصت المادة 67 على أنه "إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب، وجب على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل دون توجيه الإخطار المنصوص عليه في المادة 49- من هذا القانون، فيجب على صاحب العمل، في هذه الحالة، أداء أجر العامل وجميع مستحقاته الأخرى خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل".
- 4- ضمان عدم الحجز على الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحُكم قضائي: حيث نصت المادة 70 على أنه: "لا يجوز الحجز على أي جزء من الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحُكم قضائي، وفي حالة الحجز تنفيذاً لأحكام قضائية، يكون لسداد دين النفقة الشرعية الأولوية على جميع الديون الأخرى. ولا يجوز أن يزيد مجموع المبالغ المحجوز عليها على (35%) من أجر العامل المدين...".
- 5- ضمان دفع الأجر المستحق عن الإجازة السنوية المستحقة للعامل: حيث نص المادة 68 على أنه: "على صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتى تاريخ القيام بالإجازة، مضافاً إليه أجر الإجازة المستحق له".

المبحث الثالث: الحد الأدنى للأجور، مفهومه وأهميته

تتجه أغلب دول العالم إلى وضع ما يطلق عليه بـ (الحد الأدنى للأجور)، وذلك سعياً منها لحماية حقوق العمال بالأجر خاصة بعد ظهور العديد من القضايا التي أظهرت مدى الاستغلال الذي يتعرض له العامل من قبل صاحب العمل وحتى في أبسط حقوقه وهو الحق في أجر منصف وفي هذا المبحث سنستعرض ماهية الحد الأدنى للأجور ومن ثم نأتي على بيان جهود دولة قطر التشريعية في هذا المجال وعلى النحو التالي:

1- المقصود بالحد الأدنى للأجور:

أما الأجر فسبق وان قام الباحثان ببيانه ويمكن القول بانه: ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله ضمن عقد عمل صحيح (الرشيدي، 2010)، أما الحد الأدنى: فيقصد به الحد الذي لا يجوز النزول عنه، وبالنتيجة فإن

الحد الأدنى للأجور هو: هو الأجر الذي تعتمده الجهة المختصة في الدولة والذي لا يجوز النزول عنه (معجم المعاني، تعريف الأجور، 2010).

2- أهمية وضع حد أدنى للأجور:

تقول المراجع المختلفة أن أول تطبيق لقوانين الحد الأدنى للأجور كانت في استراليا ونيوزيلندا، وفي وقتنا الحالي نجد أن معظم الاقتصادات المتقدمة الحديثة، وحتى بعض الاقتصادات الضعيفة وضعت حداً أدنى للأجور (العنوم، 2020). وهذا يظهر أهمية الطابع الاجتماعي للأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر الرزق الوحيد الذي يعتمد عليه ويجب المحافظة على ثباته (عبد الناصر، 1889)، كما وتنبع أهمية الحد الأدنى للأجور من خلال الآتي:

- أ- منع تعسف صاحب العمل ومنع استغلاله للعمال.
- ب- محاولة لزيادة دخل العمال ليتمكنوا من تصريف أمور حياتهم المعيشية.
- ج- دعم الحركة التجارية.
- د- تقديم الدعم للعمال غير المهرة وبالتالي تنخفض نسبة البطالة بينهم.

3- جهود دولة قطر في وضع حداً أدنى للأجور:

تمضي دولة قطر في سعيها لتوفير الحماية للعمال وضمان تلقيهم أجوراً مناسبة تتفق مع ما يقومون به من أعمال، ولا يخفى على أحد بأن نسبة العمالة الوافدة في قطر كبيرة جداً خاصة مع تنامي مشاريع البنية التحتية ومشاريع بناء الملاعب الرياضية استعداداً لبطولة كأس العالم المتوقع قيامها في العام 2022م بالإضافة إلى مشاريع ضخمة تحتاج مزيداً من العمال، ونتيجة لذلك فإنه يخشى أن يتم استغلال العمال من قبل أرباب العمل لذلك أصدرت دولة قطر مؤخراً تشريعات خاصة بالحد الأدنى للأجور وفيما يلي بيان لذلك:

- أ- القانون رقم 17 لسنة 2020م الخاص بتحديد الحد الأدنى للأجور العمال والمستخدمين في المنازل:
- المادة (2): "يُحدّد الحد الأدنى للأجور، من الوزير، وتتم مراجعته مرة واحدة على الأقل كل سنة بمراعاة العوامل الاقتصادية، بما في ذلك النمو الاقتصادي والقوة التنافسية والإنتاجية، واحتياجات العمال والمستخدمين وأسرهم".

ومن خلال الاطلاع على النص نجد أن المشرع القطري بين أن الوزير المختص هو من سيقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور وبشكل دوري وتحديد مرة واحدة كل سنة جديدة وعليه مراعاة ما يلي:

- 1- العوامل الاقتصادية المستجدة.
 - 2- النمو الاقتصادي.
 - 3- القوة التنافسية والإنتاجية.
 - 4- احتياجات العمال والمستخدمين وأسرهم.
 - المادة (3): "لا يجوز أن يقل أجر العامل أو المستخدم عن الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في المادة السابقة، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".
- ومن خلال النص نجد أن المشرع القطري أراد أن يحقق مزيداً من الضمانات للعمال فوضع نصاً واضحاً لا لبس فيه بأن لا يجوز أن يقل أجر العامل أو المستخدم عن الحد الأدنى للأجور وأن أي اتفاق ضمني أو مكتوب يكون باطلاً في حال مخالفته للحد الأدنى للأجور.
- المادة (4): "يلتزم صاحب العمل بتعديل الأجور التي يتقاضاها جميع العمال والمستخدمين العاملين لديه، بما يتفق مع الحد الأدنى للأجور..."

ونرى في النص أن المشرع ألزم أصحاب العمل إجراء التعديلات اللازمة على العقود المبرمة لتتوافق مع الحد الأدنى للأجور.

■ المادة (5): "تُنشأ بالوزارة لجنة تُسمى "لجنة الحد الأدنى للأجور"، ويصدر بتشكيلها ونظام عملها...."، و (المادة 6): "تختص اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة بدراسة ومراجعة الحد الأدنى للأجور وفقاً للضوابط المحددة في المادة 2....".

وكما نرى فإن تخصيص لجنة للمتابعة أمر هام وذلك لبيان أي إشكالات مستقبلية تتعلق في تنفيذ القانون وكذلك لمتابعة تعديلات الحد الأدنى وفقاً للضوابط التي ذكرناها سابقاً في المادة 2 من ذات القانون.

ب- قرارات وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية:

وبناء على ما جاء في قانون رقم 17 لسنة 2020م الخاص بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل قامت الوزارة بإصدار بيان يوضح قرارات الوزير بموضوع الحد الأدنى للأجور (وزارة وعلى النحو التالي التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، 2020) وعلى النحو التالي:

- الحد الأدنى للأجور هو مبلغ مقداره ألف ريال قطري شهرياً.
- في حال عدم تمكن صاحب العمل من توفير السكن الملائم والغذاء للعامل، يتم تحديد حد أدنى لبدل السكن مقداره (500 ريال قطري).
- الحد الأدنى لبدل الغذاء هو (300 ريال قطري).
- كما أكدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على أنه سيتم التنسيق مع أصحاب العمل لتعديل عقود العمل التي يقل أجر العامل فيها عن الحد الأدنى المحدد في القرار الوزاري.

4- مرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020م بتعديل بعض أحكام قانون العمل تضمن عقوبات رادعة:

وتأكيداً على أهمية ضمان حقوق العمال أتى مرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004م هذا وأحتوى القانون على جملة من التعديلات من أهمها:

■ المادة 145 مكرر من قانون العمل 14 لسنة 2004م على عقوبة الحبس مدة لا تزيد عن شهر وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تتجاوز ستة آلاف أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أياً من أحكام المادة 66 من هذا القانون.

■ الفقرة الثانية: المادة 145 مكرر "يجوز للمحكمة، في المخالفات المتعلقة باستقدام العمال من الخارج لحساب الغير أن تحكم بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، بإغلاق المكتب وإلغاء التراخيص".

الخاتمة

أن دولة قطر تشهد تطوراً في التشريعات المرتبطة بحقوق العمال، وهنا يجب القول انه لا يكفي أن تشرع الدول بإصدار التشريعات أو بالانضمام إلى الاتفاقيات الدولية بل يجب أن يتم تفعيلها على أرض الواقع وهذا يتطلب المضي بمسارات مختلفة ومتوازنة منها الرقابة الوطنية، بالإضافة إلى الرقابة من قبل المنظمات الدولية، وأهمية رفع مستوى الوعي من خلال توعية شاملة ومستمرة على أن تطال مظلة التوعية جميع القطاعات وتحديداً العمال انفسهم فكثير منهم يجهلون ابسط حقوقهم، ومن خلال ما سبق خرج الباحثان بالنتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج

أ- أن حقوق العمال مكفولة ضمن المواثيق (المعاهدات والاتفاقيات) الدولية ومن بين هذا الحقوق حق الأجر.

- ب- أن حقوق العمال مكفولة ضمن التشريعات الوطنية القطرية وخاصة ضمن قانون العمل القطري رقم 14 لعام 2004م.
- ج- نص المشرع القطري على العديد من الأحكام الخاصة بالأجر في قانون العمل وخصص فصلاً كاملاً حولها.
- د- أصدرت دولة قطر القانون رقم 17 لسنة 2020م الخاص بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.
- هـ- أصدرت دولة قطر مرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020م بتعديل بعض أحكام قانون العمل تضمن عقوبات رادعة.
- و- دولة قطر انضمت للعديد من الاتفاقيات الدولية التي تعنى بحقوق العمال.

ثانياً: التوصيات والمقترحات.

1. على منظمة الأمم المتحدة إيجاد آليات متطورة قابلة للتطبيق تسهم في تنفيذ ما جاء في المواثيق الدولية وخاصة تلك الماسة بكرامة الانسان.
2. أهمية أن تقوم الجهات التنفيذية الرقابية الوطنية كوزارة العمل وخاصة مفتشي أو مراقبي العمل، بتكثيف الزيارات الدورية للمناطق التي يتجمع بها أكبر نسبة من العمالة كالمناطق الصناعية والمزارع والمشاريع الضخمة التي تكون بعيدة عن المدن الرئيسية، والتحقق من ظروف العمال، ومدى تطبيق القوانين واللوائح على ارض الواقع وارسال المخالفين للقضاء.
3. التوعية المستمرة في كافة مجالات حقوق العمال على أن تكون الاساليب المستخدمة في عملية التوعية تحاكي الواقع وتمكن جميع العمال من الوصول إلى المعلومات الخاصة بحقوقهم.
4. ضرورة توعية العمال أنفسهم قبل وصولها إلى الدولة وحين وصولهم والاستمرار بتوعيتهم حول حقوقهم.
5. العمل على وضع حد أدنى للأجور يتوافق مع مدى قدرة الدولة الاقتصادية ومتابعة مراقبة تنفيذه.

قائمة المراجع

- إبراهيم، اسراء عادل أحمد (2016) بحث بعنوان آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية، المركز الديمقراطي العربي، برلين.
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990)، 158 اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45، المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر.
- الاعلان العالمي لحقوق الانسان (1948)، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر (مادة 1/23).
- خليل، عبدالعال (2014)، مقال بعنوان " الحماية القانونية للأجر" منشورة ضمن جريدة الشرق القطرية، العدد 3103، بالدوحة.
- الرشيد، منال سالم (2010)، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- عبد الناصر، توفيق، (1889)، شرح احكام قانون العمل، جامعة أسيوط، مصر، القاهرة.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المؤرخ (1966)، وتاريخ بدء النفاذ: 23 آذار/مارس 1976م.
- الغرايبة، محمد (2005)، الحقوق والحريات السياسية في الشريعة الإسلامية، دار المنار للنشر والتوزيع، عمان.
- الغنيمي، محمد طلعت (1974)، الغنيمي في التنظيم الدولي، منشأة المعارف، جمهورية مصر العربية.
- قاموس مصطلحات الهجرة للإعلام (2017)، نسخة الشرق الاوسط، منظمة العمل الدولية، إصدارات منظمة العمل الدولية.
- القانون الخاص بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل رقم 17 لسنة (2020).
- قانون العمل القطري رقم 14 لعام (2004).
- مرسوم بقانون رقم (18) لسنة (2020) بتعديل بعض أحكام قانون العمل.
- معجم المعاني الجامع (2014)، معجم عربي عربي، مؤسسة الرسالة للنشر.
- الموقع الإلكتروني الرسمي للأمم المتحدة WWW.UN.org
- الموقع الإلكتروني للجنة الوطنية لحقوق الانسان في قطر. <https://nhrc-qa.org/>
- الموقع الإلكتروني لمكتبة منيسوتا لحقوق الانسان. <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>
- الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية الإلكتروني <https://www.ilo.org/>
- الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية القطري. <https://www.adlsa.gov.qa/>
- الموقع الإلكتروني معجم المعاني الجامع لكل رسم معنى. <https://www.almaany.com/>