



DECENT WORK CHECK
QATAR 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Qatar. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, February 2025. *Qatar Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/qatar>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

جدول المحتويات

1	المقدمة	
2	التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل	
3	العمل والأجور	01/13
6	التعويض	02/13
9	الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية	03/13
12	أمن العمالة	04/13
18	المسؤوليات العائلية	05/13
20	أجازة الوضع والعمل	06/13
23	الصحة والامن في العمل	07/13
27	العمل والمرض	08/13
30	المساواة في العمل	09/13
33	المساواة في العمل	10/13
35	عمالة الاطفال	11/13
37	العمالة القسرية	12/13
40	حقوق النقابات العمالية	13/13
43	العمل الكريم تحقق استبيان	

المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national

and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. الدستور الدائم لدولة f لسنة 2004
2. قانون العقوبات (القانون رقم 11 لسنة 2004)
3. قانون العمل (القانون رقم 14 لسنة 2004)
4. قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم (قانون رقم 21 لسنة 2015)
5. قانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات (الذي تم تنفيذه في عام 2003)
6. توسيع نطاق الحماية لتشمل مواطني مجلس التعاون الخليجي للعاملين في الخارج لسنة 2007
7. قانون التعليم الإلزامي رقم 25 لسنة 2001
8. قانون رقم 15 لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

لم تصدق قطر على أي من الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعى الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ أسرته. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)
- قانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى القومي لأجور العمال والمستخدمين في المنازل

الحد الأدنى للأجور

حيث يستحق العامل الأجر المحدد والمنصوص عليه في عقد العمل الفردي فإذا لم يكن الأجر محددًا في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل بالمنشأة. وإذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد سابقاً، يستحق العامل أجراً يُعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة أو يتم تقديره طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل. فإذا لم يوجد تتولى المحكمة مسئولية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

اعتمدت قطر قانون الحد الأدنى للأجور في أغسطس 2020 حيث دخل التشريع الجديد (قانون رقم 17 لسنة 2020) حيز التنفيذ بالإضافة إلى لائحته التنفيذية (مرسوم رقم 25 لسنة 2020) منذ شهر مارس 2021. وطبقاً إلى القانون، يحدد الحد الأدنى للأجور، بقرار من وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وتتم مراجعته مرة واحدة على الأقل كل سنة. كما ينص القانون على إنشاء لجنة خاصة بالحد الأدنى للأجور، ويصدر بتفاصيل تشكيلها ونظام عملها من خلال قرار من مجلس الوزراء. وتختص اللجنة المنصوص عليها بدراسة ومراجعة الحد الأدنى للأجور للعمال والمستخدمين في المنازل وفقاً إلى الضوابط المنصوص عليها وترفع توصياتها في هذا الشأن إلى الوزير من أجل اعتمادها.

يتم تحديد قيمة الحد الأدنى للأجور ومراجعته بمراعاة العوامل الاقتصادية، بما في ذلك النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية والإنتاجية، واحتياجات العمال والمستخدمين وأسرههم ولا يجوز أن يقل قيمة أجر العمال

او المستخدمين في المنازل عن الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في هذا القانون أياً كان مستوى كسب أو مهارة العامل أو المستخدم أو ما يقوم به من مهام.

اعتمدت دولة قطر حدًا أدنى للأجور غير تمييزي لجميع العاملين المحليين والمهاجرين/ الأجانب ودخل ذلك حيز التنفيذ منذ شهر مارس 2021. إضافة إلى الحد الأدنى للأجور الأساسي يلزم القانون أصحاب العمل بتوفير ظروف سكنية وغذائية لائقة للعمال. كما قامت قطر أيضاً بإنشاء لجنة للحد الأدنى للأجور من شأنها مراجعة وقع اعتماد الحد الأدنى للأجور وتطبيقه.

المصدر: المادة 65 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)؛ قانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى القومي لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، مرسوم رقم 25 لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.

لمزيد من المعلومات بشأن ذلك، يرجى الرجوع إلى القسم الخاص بالحد الأدنى للأجور

الدفع العادي

يميز قانون العمل بين تعريف "الأجر الأساسي" و"الأجر". ويعرف القانون الأجر الأساسي بأنه معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج ويشمل العلاوة السنوية وعلى الصعيد الأخير يعرف القانون الأجر بأنه الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبةه أياً كان نوعها وطريقة حسابها.

يلزم أصحاب الاعمال بدفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الرسمية وهي الريال القطري، ويدفع الأجر إلى العامل نفسه أثناء ساعات العمل وفي

محلّه العادي. كما يجوز ايضاً تحويل الاجر إلى حساب العامل في البنك أو دفعه للوكيل الذي يعينه العامل كتابة.

تؤدى أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري مرة في الشهر على الأقل. وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة كل أسبوعين على الأقل. كما يجب أن يوقع العمال بما يفيد استلام الأجر، إلا في حالة تحويل الاجر الى البنك، في السجل المعد لأجور العاملين أو على الايصال المعد لهذا الغرض من قبل صاحب العمل، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر أو بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل يقوم بالإخلال بأي من الاحكام السابق ذكرها.

لا يسمح لصاحب العمل بإلزام العمال بشراء سلع من محال معينة أو من إنتاج صاحب العمل. كما لا يجوز لصاحب العمل الحجز على أي جزء من الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحُكم قضائي أو بناء على اتفاق اخر مبرم بين العامل و صاحب العمل.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى أية فائدة على ما يقرضه للعامل، كما لا يجوز له أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاءً لما يكون قد أقرضه له من المال. وفي حالة الحجز لسداد دين النفقة أو ديون الأخرى، لا يجوز أن يزيد مجموع المبالغ المحجوز عليها على 35% من أجر العامل. إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف منتجات أو معدات المنشأة وكان ذلك ناشئاً عن خطأ أو اهمال، يجوز لصاحب العمل أن يقتطع قيمة التعويض من أجر العامل بحيث لا يزيد على أجر سبعة أيام في الشهر. ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للخصومات والديون المترتبة في ذمته على (50%) من مجموع أجره.

يجب أن يحصل العامل على أجره/ جميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه عقد العمل (بغض النظر عما إذا كان إنهاء عقد العمل بسبب العامل أو صاحب العمل). وإذا كان العامل قد قام بترك العمل دون توجيه إخطار، فيجب على صاحب العمل، في هذه الحالة، أداء أجر العامل وجميع مستحقاته الأخرى خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه للعمل.

المصدر: المواد 66-71 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

التعويض 02/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

لم تصدق قطر على الاتفاقيتين 01 و171.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معيننا (3 ساعات على الاقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازة الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الاسبوع ولكن على الاقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازة تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/ راحة.

اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

التعويضات عن وقت العمل الإضافي

تكون ساعات العمل العادية 8 ساعات يومياً بواقع 48 ساعة في الاسبوع في جميع أشهر السنة عدا شهر رمضان حيث تخفض ساعات العمل لتصبح 36 ساعة في الأسبوع فقط بواقع 6 ساعات يومياً. اما بالنسبة الى الحدث، لا يجوز له البقاء في مكان العمل لأكثر من 7 ساعات متصلة ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية له على 6 ساعات يومياً عدا شهر رمضان فلا تزيد على 4 ساعات يومياً.

لا تسري الاحكام السابقة بشأن ساعات العمل العادية على الأشخاص الذي يشغلون في اعمال الحراسة والنظافة أو العمال المشغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء وقت العمل. وتتولى الحكومة مسئولية تحديد الحد الاقصى لساعات العمل لهؤلاء العمال، ولأي فئات أخرى من العاملين حسب الطلب، ولكن لا يمكن تحديد طلب واحد لمثل هذا الأمر.

لا يجب أن يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية. ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام لا تقل عن ساعة ولا تزيد على ثلاث ساعات. ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل ولا يحسب ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل.

يجب على ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية، بما فيهم ساعات العمل الإضافية، على عشر ساعات في اليوم الواحد إذا كان العمل الإضافي لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإصلاح أو للتخفيف

من أثر ما نشأ عن تلك الخسارة أو ذلك الحادث. ولا ينطبق الحد الاقصى لساعات العمل اليومية والاسبوعية على الاشخاص العاملين في المناصب الرئيسية.

وعلى صاحب العمل أن يدفع للعمال عن الساعات الإضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من هذا الأجر. وبالتالي يتم حساب الأجر بقيمة 125% من الأجر الأساسي. وهذا لا ينطبق على الاشخاص العاملين في المناصب الرئيسية.

المصدر: المواد 73-74 و90 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

تعويض العمل الليلي

يعتبر العمل ليلاً اذا تم في الفترة ما بين التاسعة مساءً والسادسة صباحاً.

يستحق العامل زيادة قدرها 50% من الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية (مقابل العمل ليلاً) وذلك فيما عدا عمال المناوبة. وبذلك يحصل العامل على 150% من الأجر الأساسي المستحق عن ساعات العمل العادية.

يحظر تشغيل الحدث اثناء ساعات الليل. مع مراعاة أن هذه الاحكام لا تنطبق على العاملين الذين يشغلون المناصب الرئيسية.

المصدر: المواد 74، 76 و 89 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

تعويض أيام العطلات/ أيام الراحة

يجوز تشغيل العمال في ايام الراحة الاسبوعية أو الاجازات الرسمية، إذا استدعت ظروف العمل ذلك، من اجل زيادة الانتاج، تقديم الخدمات العامة، وقوع كارثة جسيمة أو لمنع وقوعها أو للحفاظ على المعدات ذات الصلة بالعمل أو الصناعية أو من أجل المصلحة العامة.

يجب أن يحصل العامل على اجازات الراحة الاسبوعية، الاجازات الرسمية والاجازات السنوية. ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي راحة متتاليين (الجمعة) فيما عدا عمال المناوبة. مع مراعاة أن هذه الاحكام لا تنطبق على العاملين الذين يشغلون المناصب الرئيسية.

المصدر: المواد 75 و76 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

تعويض العمل في الاجازات الاسبوعية والعطل الرسمية

يجوز تشغيل العمال في ايام الراحة الاسبوعية أو الاجازات الرسمية، إذا استدعت ظروف العمل ذلك، من اجل زيادة الانتاج، تقديم الخدمات العامة، وقوع كارثة جسيمة أو لمنع وقوعها أو للحفاظ على المعدات ذات الصلة بالعمل أو الصناعية أو من أجل تحقيق المصلحة العامة.

وإذا تم تشغيل العامل خلال ايام الراحة الاسبوعية والاجازات الرسمية، يحصل اعلى زيادة لا تقل عن 150% من الاجر الاساسي. ولكن لا تنطبق هذه الاحكام على المناصب الرئيسية.

المصدر: المواد 75 و76 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الاجازات مدفوعة الأجر
اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

لم تصدق قطر على أي من الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازة سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوماً ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقاً الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

الوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

• قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

المصدر: المواد 79-81 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الإجازات المدفوعة/الإجازات السنوية

يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة مستمرة إجازة سنوية مدفوعة لمدة ثلاثة أسابيع (18 يوم عمل). ويجب ألا تقل هذه الإجازة عن ثلاثة أسابيع للعامل الذي لا تقل خدمته عن سنة ولا تزيد عن خمس سنوات وأربعة أسابيع للعامل الذي تكون مدة خدمته خمس سنوات فأكثر.

يحق للعامل/ للعاملة أن يحصل على أجره/ اجرها الأساسي أثناء فترة الإجازة السنوية. ويجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل بدء إجازته جميع مستحقاته بالإضافة الى أجره على العمل المنجز وأجره عن فترة الإجازة السنوية. لا يجوز إنهاء عقد العمل خلال الإجازات السنوية.

يسمح قانون العمل بتقسيم الاجازات السنوية. بالرغم من ذلك عادة ما يتم الحصول على الإجازات السنوية بشكل مجمع ويجوز لصاحب العمل تجزئتها على فترتين. أيضا يحق لصاحب العمل تحديد موعد إجازة العامل السنوية لكل عامل حسب مقتضيات العمل.

لا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة السنوية ولكن بدلاً من ذلك يجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل ما لا يزيد على نصف مدة الإجازة السنوية إلى السنة التالية لسنة استحقاقها.

وللعامل الحق في الحصول على بدل نقدي ، يُعادل أجره عن أيام الإجازة المستحقة له ، إذا انتهى عقد العمل لأي سبب قبل حصوله عليها.

دفع الأجور خلال العطل الرسمية

الاجازات الرسمية هي أيام الاجازات أو التذكارية المدفوعة. وفي قطر يوجد 10 ايام اجازات رسمية بأجر كامل على النحو التالي: (3 ايام) بمناسبة عيد الفطر، (3 ايام) بمناسبة عيد الأضحى ، (ديسمبر ديسمبر) واحد بمناسبة يوم الاستقلال، ثلاثة أيام عمل يحدد مواعيدها صاحب العمل. مع الأخذ بالاعتبار أن مواعيد إجازات الأعياد عرضة لرؤية القمر وبالتالي فهي عرضة للتغيير.

الإجازات الرسمية هي إجازة بأجر كامل وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أي من تلك الإجازات يجب أن يُدفع له 150% من الأجر الاساسي المستحق بالإضافة الى يوم إجازة تعويض بدلا من ذلك.

المصدر: المواد 75 و 78 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

ايام الراحة الأسبوعية

يمنح العامل راحة أسبوعية طبقا الى قانون العمل. وحيث أن ساعات العمل الاسبوعية يتم توزيعها على مدار ستة أيام عمل، يحق للعمال الحصول على فترة راحة اسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربع وعشرين (24) ساعة متتالية ويوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المناوبة.

راحة الظهيرة اثناء الصيف

طبقا الى الاحكام الخاصة باستراحة فترة الظهيرة، يحظر العمل اثناء فترة الظهيرة والتعرض المباشر لأشعة الشمس خلال الأيام شديدة الحرارة. ويشير القرار الوزاري رقم 16 لسنة 2007 الى حصول العمال على فترة راحة خلال وقت الظهيرة بداية من 15 يونيو وحتى 15 سبتمبر في الفترة ما بين الساعة 11 ونص ظهرا وحتى 3 عصرا. وإذا لم يمثل صاحب العمل للقانون، يحق لمفتشي العمل إصدار أمر بإغلاق مكان العمل لمدة شهر كعقوبة. يتم إعفاء شركات النفط والغاز من تطبيق استراحة الظهيرة.

المصدر: المادة 75 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والقرار الوزاري رقم 16 لسنة 2007 بشأن تحديد ساعات العمل في اماكن العمل المكشوفة خلال فصل الصيف

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم تصدق قطر على الاتفاقية 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الإشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الإشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعامل تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل.

ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة.

يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل.

وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب آخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل، لعام 2003

تفاصيل التوظيف المكتوبة

يتم تنظيم عقود العمل بموجب قانون العمل القطري. عقد العمل هو بمثابة اتفاق بين صاحب العمل والعمال، يمكن أن يكون محدد أو غير محدد المدة ويتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً ومهام محددة لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر. وطبقاً الى قانون العمل يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ (موقعه من جميع الاطراف ذات الصلة)، تسلم لكل من الطرفين نسخة وتودع النسخة الثالثة لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من أجل التصديق عليه. وإذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، جاز للعمال إثبات علاقة العمل والحقوق التي نشأت له بجميع طرق الإثبات المختلفة.

وينبغي أن يتضمن عقد العمل على البيانات الآتية: اسم صاحب العمل ومكان العمل، اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، تاريخ إبرام العقد، طبيعة ونوع العمل والمهام ومحل التعاقد، تاريخ مباشرة العمل، مدة العقد (إذا كان العقد محدد المدة) والأجر المتفق عليه من قبل الطرفين وطريقة وموعد أدائه.

يتم تحرير عقد العمل باللغة العربية. ويجوز إذا لزم الامر ترجمة العقد بلغة أخرى وإرفاقه الى النسخة المحررة باللغة العربية وفي حالة الاختلاف بين النصين يعتمد النص العربي.

يجب على العمال الوافدين الحصول على الترخيص اللازم للإقامة من أجل السماح لهم بالعمل في أي مكان داخل دولة قطر (بما في ذلك المركز المالي القطري).

وقد منح قانون الرعاية لسنة 2009 أصحاب الأعمال رقابة قوية على العمال. حيث يجوز انتقال العامل الوافد للعمل الى مكان آخر بموافقة صاحب العمل والذي يجب عليه إصدار "شهادة عدم الاعتراض". وإذا ترك العمال صاحب العمل (الكفيل) الخاص بهم لأي سبب أو للعمل لصالح صاحب عمل آخر، فإن ذلك يعتبر جريمة جنائية ويعتبر "فرار" أو "هروب" بالنسبة للعمال. ولا يجوز الخروج من الدولة بالنسبة الى العمال إلا بعد الحصول على إذن صاحب العمل في صورة "تصريح مغادرة".

يقوم القانون رقم 21 لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم والذي دخل حيز التنفيذ في 13 ديسمبر 2016. ويشمل القانون الجديد شروط دخول وخروج الوافدين من وإلى قطر. ويقوم هذا القانون بتنظيم استقدام الوافدين (المواد 17-20)، تحديد شروط تغيير جهة العمل (المواد 21-23) وتحديد شروط الترحيل والإبعاد والعودة (المواد 24-28). كما يسمح القانون الجديد للعمال الوافدين الراغبين في مغادرة قطر بالتقدم بطلب إلى وزارة الداخلية للحصول على إذن بذلك قبل موعد المغادرة بمدة 72 ساعة على الأقل. وفي حالة الاعتراض على الخروج من صاحب العمل، يمكن له أو للوافد اللجوء إلى لجنة التظلمات (لجنة التماس خروج الوافدين)، التي يتم تشكيلها بموجب هذا القانون للنظر في هذه الشكاوى. ويلزم القانون الجديد صاحب العمل بإبلاغ الوزارة عن كل واقعة خروج من قطر قبل موعدها بثلاثة أيام. ويجوز للوافد للعمل الخروج من قطر فور الحصول على موافقة صاحب العمل. وفي حالة حدوث ظرف طارئ، يحق للوافد للعمل الخروج من الدولة فوراً بعد إخطار صاحب العمل والحصول على موافقة اللجنة المختصة على قيام العامل بالإجازة والتي من شأنها أن تبت في طلب الخروج خلال ثلاثة أيام عمل.

يحظر على العامل الوافد العمل لدى صاحب عمل آخر بدون تصريح عمل، أي "شهادة عدم الاعتراض". وبهذه الشهادة يضطر العامل إلى مغادرة البلاد لمدة لا تقل عن

ممانعة" للانتقال للعمل مع صاحب عمل جديد. وبعد تطبيق النظام الجديد، تم حذف هذا الشرط. وعلى نفس المنوال، لم يعد القانون يشترط وجود تصريح خروج للعامل قبل الانتقال للعمل في وظيفة جديدة في دولة أخرى.

المصدر: المواد 9 و 38 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)، قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم (قانون رقم 21 لسنة 2015)

عقود محددة المدة

يمكن أن يكون عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة. تعتبر العقود محددة المدة فعالة وسارية ولكن إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ويجوز تجديد هذه المدة لمدة أو مدد أخرى مماثلة باتفاق الطرفين.

وتعتبر مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة وتحسب خدمة العامل اعتباراً من تاريخ دخوله في خدمة صاحب العمل لأول مرة. وإذا لم يجدد العقد واستمر العامل في أداء عمله بعد انقضاء مدته، يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة بالشروط الواردة فيه المنصوص عليها في العقد الأصلي محدد المدة.

وينتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بإنجاز هذا العمل كما هو متفق عليه. وتعتبر لوائح تنظيم العمل واحدة بالنسبة إلى العقود محددة وغير محددة المدة.

وبموجب القرار الوزاري رقم 95 لسنة 2019، تم إزالة الحواجز التي تحول دون الحصول على إذن مسبق بمغادرة البلاد من صاحب العمل للعمال الوافدين والعمالة المنزلية. بالإضافة إلى حماية حقوق العمالة المنزلية واصحاب الاعمال، يتعين على العمال الإبلاغ قبل المغادرة بـ 72 ساعة.

سنتين قبل عودته إلى قطر للعمل لدى صاحب عمل آخر. وبموجب القانون الجديد، يمكن للعامل أن يقوم بترك عمله والعمل بوظيفة أخرى في نهاية العقد محدد المدة. وفي حالة العقود لغير محددة المدة، يجوز للعامل تغيير الوظيفة/صاحب العمل بعد خمس سنوات من الخدمة بموجب العقد الحالي بعد موافقة صاحب العمل ووزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية. أما في حالة وفاة الشخص المسئول عن التوظيف أو فسخ العقد من قبل صاحب العمل، يجوز للسلطات المختصة أن تأذن بتغيير صاحب العمل. كما يجوز للوزير أو ممثله أن يأذن بنقل العامل الاجنبي الى صاحب عمل آخر شريطة أن يكون خاضع لقانون العمل المشار إليه وذلك في حالة ثبوت إساءة مسئول التوظيف أو إذا كان ذلك بهدف تحقيق المصلحة العامة.

طبقاً إلى القانون الجديد، يلتزم صاحب العمل بتقديم جواز السفر أو وثيقة السفر إلى العامل/ العاملة عند الانتهاء من استكمال إجراءات إصدار أو تجديد تصريح الإقامة الخاص به/ بها. ويجوز لصاحب العمل الاحتفاظ بجواز سفر العامل الوافد فقط إذا طلب العامل ذلك منه كتابة. ويجب على صاحب العمل إعادة جواز السفر إلى العامل الوافد بناء على طلبه. وقد تم تشديد العقوبة في القانون الجديد حيث زادت قيمة الغرامة المفروضة على أصحاب الأعمال الذين يصادرون جوازات سفر العمال من 10000 ريال قطري (بموجب قانون عام 2009) إلى 25000 ريال قطري.

اعتمدت قطر قانون رقم 19 لسنة 2020 في مايو 2022 حيث تم تعديل بعض الأحكام المحددة من القانون رقم 21 لسنة 2015 والمتعلقة بشأن دخول و خروج المغتربين والإقامة الخاصة بهم. كما يسمح القانون المعدل للعمال بتغيير صاحب العمل وفقاً إلى المعايير التي وضعتها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

وبموجب القانون القديم، يحتاج العمال إلى "شهادة عدم

قامت قطر بتفكيك العناصر الأكثر تقييدا في نظام الكفالة عن طريق إلغاء متطلبات حصول العامل على تصريح خروج من اجل مغادرة البلاد كما اصبح بإمكان جميع العمال في دولة قطر تغيير صاحب العمل الذي يعملون لديه من دون الحاجة إلى شهادة عدم ممانعة.

المصدر: المواد 39 و40 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والقرار الوزاري رقم 95 لسنة 2019

فترة الإختبار

بعد التوقيع على عقد العمل، يجوز أن يتم وضع العامل تحت فترة اختبار لمدة لا تتجاوز ستة أشهر. كما يجب أن ينص عقد العمل بشكل صريح على فترة الاختبار. ولا يجوز لصاحب العمل وضع العامل تحت الاختبار أكثر من 202dمرة واحدة في نفس الوظيفة (لا يمكن تجديد فترة الاختبار).

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار، إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل المطلوب، شريطة أن يُخطر العامل بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إنهاء العقد.

وقد اعتمدت قطر القانون رقم 18 لسنة 2020 في أغسطس 2020 حيث تم تعديل بعض احكام القانون رقم 14 لسنة 2014. وقد حدد القانون المعدل متطلبات إشعار جديدة لإنهاء عقود العمل خلال فترة الاختبار الخاصة بالعامل. حيث يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل. كما تم زيادة مدة الإشعار من ثلاثة أيام إلى شهر. ويتضمن القانون المعدل أيضا أحكام متعلقة بإنهاء عقد العمل الخاص بالعامل أثناء فترة الاختبار.

في حالة رغبة العامل لإنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار يجب عليه إخطار صاحب العمل المتعاقد معه

عن رغبته في إنهاء عقد العمل قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاء العقد. وطبقا إلى القانون، يلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل المتعاقد عن جزء من رسوم الاستقدام وقيمة تذكرة الطيران على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي للعامل لمدة شهرين. وفي حالة رغبة العامل لإنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار ومغادرة البلاد، يجب عليه إخطار صاحب العمل وفقا لمدة الإخطار على ألا تتجاوز شهرين.

وإذا انهى أي من الطرفين العقد دون مراعاة مدد الإخطار المنصوص عليها سابقا، الزم بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا للأجر الأساسي للعامل عن مدة الإخطار المحددة أو المدة المتبقية منها.

المصدر: المادة 39 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والمعدل بقانون رقم 18 لسنة 2020

متطلبات إشعار

يتم تنظيم إنهاء عقود العمل بموجب أحكام قانون العمل. وقد يتم إنهاء العقد بدون سابق إشعار. بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم سنوياً أو شهرياً يوجه الإخطار لهم قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر واحد (إذا كانت مدة الخدمة اقل من خمس سنوات) ولا تزيد عن شهرين (إذا كانت مدة الخدمة أكثر من خمس سنوات). وبالنسبة الى العمال الاخرين، تكون مدة الإخطار أسبوعاً واحداً فقط (إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة) واسبوعين (إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمس سنوات).

يجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل أجره كاملاً عن مدة الإخطار، والتي يجب أن يكون منصوص عليها كتابة، إذا كان العامل قد قام بالمهام المحدده خلالها على النحو المعتاد.

يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد (صاحب

الإخطار شهرين.

العمل أو العامل) بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها بدلاً عن الإخطار في حالة إنهاء العقد دون استكمال فترة الإخطار. كما لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل أثناء فترات الإجازات والعطلات الرسمية. كما لا يجوز له أن يخطر العامل بإنهاء العقد إذا كانت مهلة الإخطار تنتهي أثناء أي من تلك الإجازات.

خلال مدة الإخطار للعامل القطري بالتغيب عن عمله فترات معقولة لتمكينه من قيد اسمه في سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للحصول على عمل جديد. وعلى العامل أن يبلغ صاحب العمل بحصوله على عمل جديد بمجرد حصوله عليه وأن ينتظم في العمل بعد ذلك حتى نهاية مدة الإخطار.

ولصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة الاختبار إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل شريطة أن يُخطر العامل بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إنهاء العقد. إذا أنهى العامل العقد أثناء مدة الاختبار، تنطبق عليه أيضاً فترة الحد الأدنى للإخطار القانوني.

يجب على صاحب العمل أن يمسك سجل انتهاء الخدمة والذي يثبت فيه أسماء العمال الذين انتهت خدمتهم وتاريخ انتهائهم وأسباب ذلك والمستحقات التي صرفت لهم أو لورثتهم.

وقد اعتمدت قطر القانون رقم 18 لسنة 2020 في أغسطس 2020 حيث تم تعديل بعض احكام القانون رقم 14 لسنة 2004. وقد حدد القانون المعدل متطلبات إشعار جديدة لإنهاء عقود العمل. حيث يجوز لكل من طرفي العقد إنهاء عقد العمل في أي وقت دون إبداء اسباب وذلك بعد الالتزام بفترات الإخطار التالية:

- 1- خلال السنة الأولى او الثانية من العمل، تكون مدة الإخطار شهراً،
- 2- بعد السنة الثانية من العمل في المؤسسة، تكون مدة

وإذا قام أي من الطرفين بإنهاء العقد دون مراعاة مدد الإخطار المنصوص عليها سابقاً، الزم بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً للأجر الأساسي للعامل عن مدة الإخطار المحددة أو المدة المتبقية منها. وفي جميع الأحوال، إذا غادر العامل الوافد البلاد دون التقييد بالأحكام المنصوص عليها سابقاً، فلا يجوز منحه تصريح للسماح له بالعمل في البلاد لمدة سنة واحدة اعتباراً من تاريخ المغادرة.

يجب على صاحب العمل قبل إنهاء عقد العمل لأسباب ذات طابع اقتصادي او هيكلية أو غير ذلك من الأسباب التي لا ترجع لعقد العمل، إخطار وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ إنهاء العقد، كما يجب تقديم بيان كتابي بأسباب الإنهاء وعدد العمال المحتمل أن يتأثروا بالإنهاء والفترة التي ينوي تنفيذ الإنهاء خلالها.

المصدر: المادة 39، 48-50 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والمعدل بقانون رقم 18 لسنة 2020.

قطع الأجور

عند انتهاء عقد العمل، يستحق للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر الحصول على مكافأة نهاية خدمة بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة عند نهاية الخدمة. كما يستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاهها في الخدمة بمجرد استيفاء الشرط اللازم لسنة واحدة من الخدمة.

ويحق لصاحب العمل أن يخصم من المكافأة المبالغ التي يدين له بها العامل. ويجوز للعامل أن يختار بين مكافأة نهاية الخدمة وأي معاش يستحقه وفقاً لذلك النظام،

أيهما أكبر.

يحق لجميع المواطنين القطريين والأجانب العاملين في قطر الحصول على مكافأة نهاية الخدمة عند إنهاء عقد العمل الخاص بهم. يجب على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه عقد العمل إلا إذا كان العامل قد ترك العمل دون توجيه إخطار إلى صاحب العمل فيجب على صاحب العمل، في هذه الحالة، أداء أجر العامل وجميع مستحقاته الأخرى خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

المصدر: المواد 54 و 67 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

المسؤوليات العائلية 05/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

توصيات رقم 165: العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

لم تصدق قطر على الاتفاقية 156 و 165.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الأبوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الأبوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الأبوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجبارياً.

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

القوانين الخاصة بالعمالين الذين لديهم مسئوليات أسرية

أجازة الأبوة

لا توجد هناك أحكام بخصوص قانون يسمح إجازة أبوة
للآباء الجدد.

الإجازة العائلية

لا توجد أي احكام في القانون بخصوص السماح للآباء
بالحصول على إجازة العائلية.

خيار العمل المرن للعمالين مع أطفال قاصرين ومسئوليات أسرية أخرى

في القانون القطري، لا توجد أحكام محددة بشأن
ساعات العمل المرنة للآباء وأمهات الاطفال القصر.

أجازة الوضع والعمل 06/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعاً على الأقل، ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعد الولادة. أيضاً يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم تصدق قطر على الاتفاقيتين 103 و 183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملة الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعاً.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملة العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

قوانين اجازة الوضع والعمل

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الرعاية الطبية المجانية

لا توجد أي احكام في القانون بشأن توفير الرعاية الطبية المجانية للعاملات الحوامل.

العمل الضار

يحظر تشغيل النساء بشكل عام في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المصدر: المادة 94 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

إجازة الأمومة

للعاملات الحق في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل مدتها 50 يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل المدة بعد الوضع عن 35 يوماً.

يحق للعاملة الحصول على إجازة الوضع فقط إذا أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة وتمنح هذه الإجازة بناء على شهادة طبية صادرة عن طبيب مرخص مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع.

وإذا كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع تقل عن ثلاثين يوماً يجوز منح العاملة إجازة متممة من إجازتها السنوية وإلا اعتبرت الفترة المتممة إجازة بدون أجر.

وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون عودتها إلى العمل عقب انتهاء إجازة الوضع الخاصة بها، اعتبرت في إجازة بدون أجر على ألا تزيد مدة انقطاعها

عن العمل على ستين يوماً متصلة أو متقطعة وبشرط تقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص.

ولا ينتقص حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع، من حقها في أي من إجازاتها الأخرى.

المصدر: المادة 96 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الدخل

للعاملات الحق في الحصول على إجازة وضع بأجر كامل مدتها 50 يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل المدة بعد الوضع عن 35 يوماً.

يحق للعاملة الحصول على إجازة الوضع فقط إذا أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة وتمنح هذه الإجازة بناء على شهادة طبية صادرة عن طبيب مرخص مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع.

وإذا كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع تقل عن ثلاثين يوماً يجوز منح العاملة إجازة متممة من إجازتها السنوية وإلا اعتبرت الفترة المتممة إجازة بدون أجر.

وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون عودتها إلى العمل عقب انتهاء إجازة الوضع الخاصة بها، اعتبرت في إجازة بدون أجر على ألا تزيد مدة انقطاعها عن العمل على ستين يوماً متصلة أو متقطعة وبشرط تقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص.

ولا ينتقص حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع، من حقها في أي من إجازاتها الأخرى.

المصدر: المادة 96 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الحماية من الطرد

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة بسبب حصولها على إجازة الوضع أو الإجازة المتممة غير مدفوعة الأجر والمتعلقة بالحالة الصحية بعد الولادة بالإضافة إلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العاملة أو أن يرسل إليها إخطاراً بإنهاء عقد عملها أثناء هذه الإجازة.

المصدر: المادة 98 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الحق في العودة إلى نفس الموقف

لا يوجد حكم واضح في قانون العمل بشأن الحق في العودة إلى نفس الوظيفة بعد الحصول على إجازة الوضع. إلا أن ذلك يعتبر مذكوراً ضمننا في الأحكام الخاصة بحماية العاملة من الفصل التعسفي المنصوص عليها في قانون العمل.

إجازات التمريض للأمهات العاملات

طبقاً إلى قانون العمل، للعاملة المرضع الحق في أن فترة راحة أو أكثر لإرضاع طفلها يومياً لمدة سنة ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر. ويترك تحديد وقت الرضاعة والترتيبات اللازمة لذلك للعاملة.

المصدر: المادة 97 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

07/13 الصحة والامن في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية. اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك . اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

صدقت قطر على الاتفاقية 81 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجاناً.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالامن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

رعاية صاحب العمل

على صاحب العمل أن يوفر إجراءات الحماية اللازمة لحماية صحة وسلامة العاملين في مكان العمل طبقاً إلى الأحكام الواردة في قانون العمل. وللعامل الحق في اختيار نوع العمل وبيئة العمل الآمنة التي لا تعرض صحة العمال إلى الأخطار.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن الأعمال التي تؤدي في منشأته أو من أية حادثة أو أي حريق أو خلل أو عطل في الآلات أو المعدات. ويجب على صاحب العمل توفير هذه الاحتياطات دون أي تكلفه.

على صاحب العمل أن يحيط كل عامل بمخاطر عمله ويعرفه بوسائل الوقاية منها. كما يجب أن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل. على صاحب العمل أن يتخذ التدابير التي تكفل النظافة والتهوية في أماكن العمل، وأن يزودها بالإضاءة المناسبة، والمياه الصالحة للشرب والنظافة ووسائل صرف المياه، وفقاً للوائح والقرارات التي تصدرها الجهات المختصة في هذا الشأن.

يجب تخصيص صندوق واحد للإسعافات الأولية على الأقل لكل 25 عامل، ويعهد باستعماله إلى عامل مدرب على تقديم الإسعافات الطبية الأولية. فإذا زاد عدد عمال المنشأة على 100 عامل يجب على صاحب العمل أن يعين ممرضاً بدوام كامل في المنشأة أما إذا زاد عدد عمال المنشأة على 500 يجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل.

بالإضافة إلى ذلك، على صاحب العمل أن يقوم بتوفير الخدمات التالية: وسيلة الانتقال المناسبة أو المسكن المناسب أو كلاهما، مياه الشرب الصالحة أو التغذية المناسبة وذلك في حال استخدام عمالاً في مناطق بعيدة لا تصل إليها وسائل الانتقال العادي.

يجب على العامل أن يقوم باستخدام معدات السلامة بعناية وطبقاً إلى التعليمات المحددة للحفاظ على صحته وحماية نفسه من الإصابات. يحظر على العامل القيام بأي عمل بقصد عرقلة تنفيذ التعليمات بشأن المحافظة على صحة العمال أو ضمان سلامتهم أو بقصد إتلاف أو تعطيل أية أجهزة أو معدات أعدت لهذا الغرض.

المصدر: المواد 99-107 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الحماية مجاناً

طبقاً إلى قانون العمل، وجب على صاحب العمل أن يقوم بتوفير المعدات اللازمة للحماية مجاناً ولا يجوز له أن يقطع من أجور العمال أي مبلغ مقال توفير هذه المعدات.

وعلى صاحب العمل تزويد العامل بالملابس المعدة للعمل وأجهزة الوقاية الشخصية التي تتناسب مع طبيعة العمل. وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس المعدة لها التي يزودها بها صاحب العمل وأن يمثل لجميع تعليماته التي تهدف إلى المحافظة عليه من الإصابات والأمراض.

المصدر: المادة 100-101 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

التدريب

بالرغم من عدم وجود نص محدد بشأن التدريب الذي يجب أن يقدمه صاحب العمل الى العمال بشأن السلامة والصحة المهنية إلا أنه يجب على صاحب العمل أن يحيط كل عامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله ويعرفه بوسائل الوقاية منها وأن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم.

المصدر: المادة 99 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

نظام تفتيش العمل

يتولى جهاز تفتيش العمل التابع لوزارة العمل مسئولية مراقبة وتطبيق التشريعات المتعلقة بالعمل بما في ذلك الاحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

يكون لمفتشي العمل الحق في دخول أماكن العمل في أوقات العمل، دون سابق إخطار، لفحص السجلات والدفاتر والملفات أو أية وثائق أخرى لها علاقة بالعمال للتأكد من مطابقتها للتشريعات المعمول بها وضبط وإثبات الأفعال المخالفة لها والحصول على عينات من المواد المستعملة وفحص الآلات والتركيبات المختلفة للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمال من الأضرار الصحية ومخاطر العمل، سؤال صاحب العمل أو من يمثله أو أي من العمال على انفراد أو في حضور شهود في أي من الموضوعات المتصلة بتنفيذ أحكام هذا القانون.

على صاحب العمل أو من يمثله تسهيل مهمة مفتشي العمل وأن يقدم إليهم البيانات الصحيحة عن كل ما يتعلق بمهمتهم وأن يستجيب لطلبات حضور الاجتماعات كلما طلب منه ذلك. يتم تعيين مفتشين من النساء

والرجال ومن متحدثي اللغات المختلفة، كما يجب أن يكون لديهم القدرة على الإبلاغ الفوري عند حدوث انتهاك لقانون العمل القطري من خلال استخدام أجهزة محمولة إلكترونية مزودة بنظام تحديد الموقع. تم إنشاء خط للمساعدة 7/27 للإبلاغ عن الشكاوى أو التظلمات ضد صاحب العمل.

في حالة الإخلال بالتشريعات الخاصة بالصحة والسلامة، يكون لمفتشي العمل، طبقاً الى الظروف المحيطة، المسؤولية في توجيه النصح والإرشاد إلى صاحب العمل في كيفية إزالة المخالفة، توجيه إنذار إلى صاحب العمل لإزالة المخالفة، يحدد فيه نوع المخالفة والمهلة اللازمة لإزالتها أو تحرير محضر بالمخالفة ورفعها إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية لاتخاذ الإجراء المناسب بشأنها.

على وزارة العمل والشئون الاجتماعية في حالة امتناع صاحب العمل عن اتخاذ الاحتياطات المشار إليها أو في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال أو سلامتهم إصدار قرار بغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف عمل آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال كاملة أثناء فترة الغلق أو الإيقاف.

يعاقب بالغرامة المالية أو السجن كل من خالف أو قام بانتهاك الأحكام الإلزامية لقانون العمل أو أي لوائح أو أوامر تصدر بموجب هذا القانون. وتنطبق العقوبات نفسها على أي شخص يقوم بعرقلة أو منع أي موظف من أداء عمله وواجباته من التفتيش وتنفيذ الأحكام القانونية.

وفيما يتعلق بالمسؤولية الجنائية، يجوز رفع دعوى جنائية ضد مدير عام الشركة وضد صاحب العمل إذا رأت المحكمة أن الظروف قد تؤدي إلى الاعتقاد بأن صاحب العمل أو المدير العام لم يكن على علم بالحقائق التي تشكل انتهاكاً للصحة والسلامة.

لا تقوم وزارة العمل والشئون الاجتماعية باتخاذ إجراءات جنائية، قدر الامكان، قبل استنفاد إجراءات النصح والارشاد والانداز.

بعد وقوع حادث، إذا أشار تقرير الشرطة إلى خطأ أو إهمال أحد موظفي صاحب العمل أو المديرين المسؤولين، يجوز للموظف أو المدير أن يتعرض الى المحاكمة أمام محكمة جنائية بسبب الفعل أو الالهمال الذي يعتبر بمثابة جريمة.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق قطر على الاتفاقيات 102 و 121 و 130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقاً إلى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة أشهر الأولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الأجر عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الأدنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلاتهم بتكلفة معقولة.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الأولى من المرض.

إذا أصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

القواعد المتعلقة بالعمل والمرضى

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

إجازة مرضية مدفوعة الأجر

للعامل الذي امضى في عمله ثلاثة اشهر على الاقل الحق في إجازة مرضية بأجر كامل لمدة اسبوعين بشرط أن يثبت مرضه بشهادة من طبيب يوافق عليه صاحب العمل.

يمكن تمديد الإجازات المرضية لمدة تصل إلى اثني عشر أسبوعاً. ويتقاضى العامل أجره كاملاً إذا لم تتجاوز مدة الإجازة المرضية أسبوعين، فإذا امتدت بعد ذلك منح نصف أجره لمدة أربعة أسابيع أخرى. ويكون أي امتداد للإجازة بعد ذلك (حتى 6 اسابيع) بدون أجر، وذلك إلى أن يستأنف العمل أو يستقيل أو تنتهي خدمته لأسباب صحية.

وإذا استقال العامل من الخدمة قبل نهاية الإجازة المرضية المدفوعة، وجب على صاحب العمل، أن يؤدي له المبلغ الباقي من مستحقاته.

المصدر: المادة 82 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الأمن الوظيفي أثناء المرض

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل أثناء فترة الإجازة المرضية. كما لا يجوز له أن يفصل العامل أو يخرجه بإنهاء عقد العمل خلال فترة الإجازة المرضية مع مراعاة أن الحد الأقصى للإجازات المرضية المدفوعة هو 12 اسبوع.

تم اصدار القانون رقم 17 لسنة 2018 بشأن إصدار صندوق دعم و تأمين العمال من أجل حماية العمال من

تأخر دفع الأجور بسبب إغلاق مكان العمل من قبل صاحب العمل بسبب الأنشطة غير القانونية أو التوقف عن العمل.

المصدر: المادة 85 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والمادة 5 من قانون رقم 17 لسنة 2018

الرعاية الطبية

يجب على صاحب العمل توفير سبل الرعاية الطبية الى جميع العمال. ولذلك على صاحب العمل تخصيص صندوق واحد للإسعافات الأولية على الاقل لكل 25 عامل على أن ينطبق الصندوق على المعايير المحدده. يجب أن يكون سهل الوصول الى الصندوق و أن يعهد باستعماله إلى عامل مدرب على تقديم الإسعافات الطبية الأولية.

إذا زاد عدد عمال المنشأة على مائة عامل، وجب على صاحب العمل أن يعين ممرضاً بدوام كامل في المنشأة للقيام بأعمال الاسعافات الأولية. وإذا زاد عدد عمال المنشأة على 500، وجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل.

يجب إجراء الفحوص الطبية الدورية للعمال المعرضين لخطر الإصابة بأمراض المهنة في مختلف الأنشطة على فترات تتناسب مع خطورة المهنة.

المصدر: المادة 82 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

فائدة العجز / الإصابة أثناء العمل

يعرف القانون إصابة العمل بأنها كل إصابة تحدث للعامل بأمراض المهنة المنصوص عليها في القانون، أو بأية إصابة ناشئة عن حادث يقع له أثناء تأدية العمل أو

على صاحب العمل أن يؤدي التعويض عن العجز خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ ثبوت عجز العامل أو حدوث الوفاة.

المصدر: المواد 1، 109، 110 و114 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

بسببه، أو خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

يمكن أن تؤدي إصابات العمل إلى إحدى الحالات التالية:
(1) العجز الكلي المستديم، (2) العجز الجزئي المستديم،
(3) العجز المؤقت و (4) الإصابة القاتلة التي تؤدي إلى وفاة العامل. ويلتزم صاحب العمل بدفع مستحقات العامل في تعويض إصابة العمل بواقع 4% من متوسط الأجر الشهري.

للعامل الذي أصيب بإصابة عمل الحق في أن يتلقى علاجاً يتناسب مع حالته، على نفقة صاحب العمل. ويتقاضى العامل أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر، أيهما أقرب. فإذا استمر العلاج مدة تزيد على ستة أشهر تقاضى العامل نصف أجره الكامل حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه الدائم أو وفاته، أيهما أقرب.

وللعامل الذي يُصاب بإصابة عمل نتج عنها عجز كلي مستديم بسبب إصابة عمل أو احد أمراض المهنة الحق في الحصول على تعويض. ويحسب مقدار هذا التعويض طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية (المبلغ الإجمالي الحالي قدره 200,000 ريال قطري). وفي حالة وفاة العمال بسبب إصابة أو مرض متعلق بالمهنة يحق للورثة الحصول على نفس المبلغ.

أما بالنسبة الى العامل الذي يُصاب بعجز جزئي مستديم نتيجة الى إصابة عمل أو مرض مهني، يجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل تعويض العجز على دفعة واحدة. ويتم تحديد المبلغ كنسبة مئوية من قيمة المبلغ الكامل المستحق عن العجز الكلي المستديم، وذلك حسب شدة العجز.

09/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير أفضل في الاتفاقيات اللاحقة
إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،
إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)
الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)
النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدق قطر على الاتفاقيات 102 و 121 و 128 و 130 و 168.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائياً". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الأدنى للأجور أو نسبة من الأجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الأجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محددة وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدد من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الأجر المرجعي.

اللوائح بشأن الضمان الاجتماعي:

- قانون التأمين الاجتماعي لعام 1975
- قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات (والذي دخل حيز التنفيذ في 2003)،
توسيع نطاق الحماية لتشمل مواطني مجلس التعاون الخليجي للعاملين في الخارج لسنة 2007

استحقاقات التقاعد

يكفل القانون الحق للعامل في المعاش التقاعدي والمعاش المبكر. يُستحق المعاش التقاعدي عند بلوغ سن الستين عاماً (بالنسبة للرجال) وبلوغ سن الخامسة والخمسين سنة (بالنسبة للنساء) على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن 15 سنة. اما بالنسبة الى المعاش المبكر، يُستحق المعاش عند بلوغ سن الاربعين (بالنسبة للرجال والنساء) على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن 15 سنة.

يحسب المعاش التقاعدي أو المبكر للعاملين على أساس (5%) من متوسط الراتب خلال السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك. ويبلغ الحد الأدنى للمعاش التقاعدي 75% من إجمالي الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه والحد الأقصى للمعاش التقاعدي 100% من إجمالي الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه. وفي حالة المعاش المبكر يتم خفض المعاش بنسبة تتراوح ما بين 2% الى 2,5% عن كل سنة تم الحصول على المعاش بها قبل سن التقاعد الطبيعي.

وفي حالة عدم استيفاء الشخص المؤمن عليه الشرط المؤهل للحصول على معاش الشيخوخة، يحق له/لها الحصول على تسوية بشأن الشيخوخة. ويتم صرفها دفعة واحدة من مساهمات العامل المؤمن عليه.

المصدر: قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد

والمعاشات (والذي دخل حيز التنفيذ في 2003)، توسيع نطاق الحماية لتشمل مواطني مجلس التعاون الخليجي للعاملين في الخارج لسنة 2007

فائدة المعالين / الورثة

يحق لأفراد الاسرة المستحقين الحصول على المعاش إذا كان المتوفي مشترك بالفعل في التأمين أو كان يتلقى معاش التقاعد قبل وقوع الوفاة. وفي حالة عدم استيفاء الشخص المؤمن عليه للشروط المؤهلة لمعاش الورثة والمعالين، يتم صرف التسوية النهائية الخاصة بالورثة الى افراد الاسرة المستحقين.

يعتبر كل من الأرملة (الارمل)، الأبناء والبنات، الوالدين والاخوة والاحوات من الورثة. ويحق للأرملة (الارمل) الذي ليس لديها أبناء الحصول على 75% من معاش الشيخوخة أو معاش العجز الذي قد حصل عليه المتوفي أو كان مؤهلاً للحصول عليه قبل وفاته (يتم تقسيم المعاش بالتساوي بنسبة 100% إذا كان هناك أكثر من أرملة للمتوفي). ويحق للأرملة (الارمل) التي لديها طفل واحد أو أكثر الحصول على 33% من قيمة المعاش (يتم تقسيم المعاش بالتساوي بنسبة 50% إذا كان هناك أكثر من أرملة واحدة للمتوفي).

ويحق لليتيم المستحق للمعاش إذا كان وحيداً الحصول على 50% من معاش الشيخوخة أو العجز الذي حصل عليه المتوفي أو كان مؤهلاً للحصول عليه قبل وفاته، بينما يتم صرف 66.7% في حالة وجود أكثر من يتيم (50% لليتامى و50% للأرامل)، ويتم دفع 75% عند وجود أكثر من يتيم بدون أرامل (تنقسم القيمة بالتساوي بين الايتام بنسبة 100%).

ويحق للورثة المستحقين الآخرين الحصول على 16.7% إلى 50% من معاش الشيخوخة أو العجز الذي حصل عليه المتوفي أو كان مؤهلاً للحصول عليه.

يجب ألا يزيد إجمالي الحد الأقصى المدفوع لجميع الورثة عن 100% من إجمالي الأجور الشهرية المسدد على أساسها الاشتراك في التأمين.

يتم دفع مبلغ دفعه واحدة من مساهمة الشخص المؤمن عليه كنسوية للورثة المستحقين.

المصدر: قانون رقم 24 لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات (والذي دخل حيز التنفيذ في 2003)، توسيع نطاق الحماية لتشمل مواطني مجلس التعاون الخليجي للعاملين في الخارج لسنة 2007

فائدة البطالة

لا يوجد نص أو حكم في القانون فيما يتعلق بإعانات البطالة. ولكن تقوم الإدارة الخاصة بتنظيم استخدام العمال بقيد القطريين العاطلين عن العمل لديها.

المصدر: المادة 20 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

استحقاقات العجز

لا يوجد نص أو حكم في القانون فيما يتعلق بإعانات البطالة. ولكن تقوم الإدارة الخاصة بتنظيم استخدام العمال بقيد القطريين العاطلين عن العمل لديها.

المصدر: المادة 20 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

10/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة
الاتفاقية رقم 110 (لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

صدقت قطر على الاتفاقية 111 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقى، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسؤوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابات بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

قوانين المساواة في العمل:

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)
- قانون العقوبات (قانون رقم 11 لسنة 2004)
- الدستور الدائم لدولة قطر لسنة 2004

المصدر: المواد 51 و 61 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والمواد 290-293 من قانون العقوبات (قانون رقم 11 لسنة 2004)

المساواة في الأجر

تُمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.

وقد قامت الحكومة باستحداث نظام حماية الأجور من أجل حماية العمال الوافدين. حيث يحق للجهات المعنية التحقق من تحويل الأجور في الوقت المحدد وعلى النحو المنصوص عليه في عقد العمل بالإضافة إلى إنهاء ثقافة الأوراق النقدية.

المصدر: المادة 93 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

<https://www.qib.com.qa/ar/wholesale/corporate/Wages-Protection-System.aspx>
<https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/>

التحرش الجنسي في أماكن العمل

لا يوجد حكم أو نص محدد في القانون بشأن حماية العاملات من التحرش الجنسي في أماكن العمل. ولكن يجوز للعاملة إنهاء عقد العمل دون إخطار إذا وقع من صاحب العمل أو المدير المسؤول اعتداء جسماني أو فعل مخل بالأداب العامة على العامل أو أحد أفراد أسرته. كما يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.

طبقاً إلى نص قانون العقوبات، يعاقب بالحبس أو بالغرامة كل من ارتكب فعلاً مخرلاً بالحياء مع انثى.

عدم التمييز

طبقاً إلى الدستور، يجب معاملة جميع الأفراد على قدم المساواة أمام القانون، ويجب ألا يكون هناك تمييز قائم على أساس العرق أو الجنسية أو الاعتقاد الديني أو الحالة الاجتماعية.

ولكن لا يوجد نص أو حكم صريح في قانون العمل فيما يتعلق بعدم التمييز في العمل.

المصدر: المادة 35 من الدستور الدائم لدولة قطر لسنة 2004، المواد 51 و 61 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الحق في العمل

طبقاً إلى الدستور، يجب معاملة جميع الأفراد على قدم المساواة أمام القانون، ويجب ألا يكون هناك تمييز قائم على أساس العرق أو الجنسية أو الاعتقاد الديني أو الحالة الاجتماعية.

ولكن لا يوجد نص أو حكم صريح في قانون العمل فيما يتعلق بعدم التمييز في العمل.

المصدر: المادة 35 من الدستور الدائم لدولة قطر لسنة 2004، المواد 51 و 61 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسن: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوأ أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

صدقت قطر على الاتفاقيتين 138 و 182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في اماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 الى 14 عاما في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاما ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه الى 14 عاما في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث الى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. كما يمكن أيضا تخفيض هذا السن الى 16 عاما في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الاطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم. ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

قوانين عمالة الاطفال

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الاطفال تحت 15 عاما

الحد الأدنى لسن العمل هو 16 عاما لكلا الجنسين. ولا يسمح بدخول من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر أي من أماكن العمل.

لا يجوز تشغيل الحدث إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليه بمعرفة الجهة الطبية المختصة وثبوت صلاحيته للعمل المراد تكليفه به. كما لا يجوز تشغيله بدون موافقة أبيه أو ولي أمره وصدور إذن خاص بذلك من الإدارة. وإذا كان الحدث تلميذاً قطرياً، وجب الحصول على موافقة وزير التعليم والتعليم العالي.

ينص قانون التعليم الإلزامي على أن يكون التعليم إلزامياً ومجانياً للجميع حيث تشير مواد القانون الى إلزامية ومجانية التعليم لجميع الأطفال من بداية المرحلة الابتدائية وحتى نهاية المرحلة الإعدادية أو بلوغ سن الثامنة عشر أيهما أسبق.

المصدر: المواد 86-88 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)، قانون التعليم الإلزامي رقم 25 لسنة 2001

الحد الأدنى لسن العاملين بالمهن الخطرة

يحظر تشغيل كل من يقل عمره عن 18 سنة في الاعمال الخطرة. لا يجوز تشغيل العاملين تحت 18 سنة أكثر من سبع ساعات يوميا في اوقات العمل النهارية والليلية (بين غروب الشمس وشروقها). كما لا يجوز تشغيل الحدث ساعات عمل إضافية اثناء ايام الراحة الاسبوعية أو

على كل صاحب عمل الالتزام بالاحتفاظ بسجل كامل للعاملين من الاحداث في مكان العمل وأن يعلق بصورة ظاهرة في مكان العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الأحداث الذين يستخدمهم وفترات راحتهم. ويلزم صاحب العمل لاحقا أن يقدم للإدارة بياناً باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله.

المصدر: المواد 89-92 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930)، إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الأجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الأحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري أحد أشكال التعدي على حقوق الإنسان.

صدقت قطر على الاتفاقيتين 29 و 105.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على أصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في أماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك أحد أشكال العمل القسري طبقاً إلى القانون الدولي).

يتعرض العامل إلى أحد أشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

لوائح بشأن العمل الجبري:

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)
- قانون رقم 15 لسنة 2011 بشأن مكافحة الإتجار بالبشر

العمل الجبري

يعتبر الاتجار بالبشر جريمة يعاقب عليها القانون. حيث يعاقب بغرامة لا تزيد عن 300,000 الف ريال قطري أو بالسجن مدة لا تتجاوز خمس عشر سنة كل من ارتكب جريمة الاتجار بالبشر. تتغير العقوبات طبقاً الى اشكال الاتجار بالبشر المنصوص عليها في القانون.

المصدر: المواد 13-17 من قانون رقم 15 لسنة 2011 بشأن مكافحة الإتجار بالبشر

حرية تغيير الوظيفة والحق في الاستقالة

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل بعد إخطار صاحب العمل بمدة مناسبة. ويكون الإخطار على النحو التالي: بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم سنوياً أو شهرياً، يوجه الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر واحد (إذا كانت مدة الخدمة أقل من خمس سنوات) ولا تقل عن شهرين (إذا كانت مدة الخدمة أكثر من خمس سنوات). وبالنسبة إلى العمال الآخرين، تكون مدة الإخطار اسبوعاً واحداً (إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة) واسبوعين (إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة) وشهر واحد (إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات فأكثر).

ويجوز للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار صاحب العمل مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات التالية: إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل أو بموجب أحكام هذا

القانون، إذا وقع من صاحب العمل أو المدير المسؤول اعتداء جسماني أو فعل مغل بالأداب على العامل أو أحد أفراد أسرته، إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل أو إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

وقد اعتمدت قطر القانون رقم 18 لسنة 2020 في أغسطس 2020 حيث تم تعديل بعض احكام القانون رقم 14 لسنة 2004. وقد حدد القانون المعدل متطلبات إشعار جديدة لإنهاء عقود العمل. حيث يجوز لكل من طرفي العقد إنهاء عقد العمل في أي وقت دون إبداء اسباب وذلك بعد الالتزام بفترات الإخطار التالية:

1. خلال السنة الأولى او الثانية من العمل، تكون مدة الإخطار شهراً،
2. بعد السنة الثانية من العمل في المؤسسة، تكون مدة الإخطار شهرين .

كما يتضمن القانون المعدل أيضا أحكام بشأن القيود التعاقدية، وهي بنود مدونة في عقد العمل تمنع الموظف من منافسة صاحب العمل السابق لفترة معينة بعد توقف الموظف عن العمل لديه. كما تحظر القيود التعاقدية على الموظف المنافسة أو الانخراط في أعمال تجارية منافسة في نفس القطاع الاقتصادي. يمكن أن تستمر البنود غير المنافسة في عقود العمل لمدة أقصاها سنتان بعد إنهاء العمل. بموجب القانون المعدل ، تم تخفيض المدة المسموح بها للبنود غير المنافسة إلى سنة واحدة. كما يحظر إدراج شروط تتطلب تعهد العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل أو أن يكف مدى حياته عن مزاوله أية مهنة أو تجارة يمكن مزاولتها بعد تركه العمل.

المصدر: المادة 49-51 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) والمعدل بقانون رقم 18 لسنة 2020.

ظروف العمل غير الإنسانية

يمكن أن تمتد ساعات العمل إلى ما بعد ساعات العمل العادية التي تبلغ 48 ساعة في الاسبوع بواقع 8 ساعات في اليوم على ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد على 10 ساعات. وبالتالي، يجب ألا يتجاوز إجمالي ساعات العمل الاسبوعية 60 ساعة. و لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، يرجى الرجوع إلى القسم الخاص بالتعويضات المستحقة.

المصدر: المواد 73 و74 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

لم تصدق قطر على الاتفاقيتين 87 و 98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة إلى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما. ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ). ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

قوانين النقابات العمالية

- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)
- الدستور الدائم لدولة قطر لسنة 2004
- قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

حرية إنشاء الجمعيات والانضمام الى النقابات العمالية

يكفل الدستور حرية تكوين التنظيمات لجميع المواطنين القطريين. كما يكفل ايضا قانون العمل الحق للعمال القطريين في تكوين وتفصيل التنظيمات العمالية. ولا يُسمح للعمال الوافدين بإنشاء وتكوين أو الاشتراك في تلك التنظيمات.

للعمال الذين يعملون في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن 100 عامل الحق في تكوين لجنة من بينهم تسمى "اللجنة العمالية". ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة. وللجان العمالية في المنشآت المتماثلة أو المترابطة ببعضها الحق في تكوين لجنة عامة من بينها تسمى "اللجنة العامة". وقد تركز اللجان العامة المختلفة اتحاداً عاماً يسمى "الاتحاد العام لعمال قطر".

تقوم الحكومة بتحديد الشروط والإجراءات الخاصة بتكوين التنظيمات العمالية وكل ما يخص نظام العضوية فيها ونظام عملها الداخلي. ويجب على هذه المنظمات أن تتمثل الى القواعد التي وضعتها الحكومة فيما يتعلق بالعضوية والانتخابات والتمويل ورسوم العضوية والصناديق.

ويتمثل دور هذه التنظيمات العمالية في مراعاة مصالح أعضائها وحماية حقوقهم وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بالعمل. ويحظر على التنظيمات العمالية ممارسة أي نشاط بما في ذلك الأنشطة التي تتعلق بالمسائل السياسية والدينية أو طباعة أو توزيع منشورات تسيء إلى دولة قطر. وللحكومة الحق في حل التنظيم

العمالي إذا ارتكب أياً من المحظورات السابقة أو خرج في نشاطه عن الاغراض الذي تم تأسيسه من أجلها.

المصدر: الدستور الدائم لدولة قطر لسنة 2004 والمواد 116-119 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

حرية مفاوضات العمل الجماعية

طبقاً الى قانون العمل القطري يجوز أن يتم تشكيل في كل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر لجنة مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال. يكون عدد أعضاء اللجنة المشتركة أربعة إذا كان عدد عمال المنشأة 200 عامل أو أكثر وستة إذا كان عدد العمال أكثر من 200 وأقل من 500 وثمانية إذا كان عدد العمال 500 فأكثر. ويصدر الوزير قراراً بتنظيم شروط وإجراءات هذا الانتخاب.

تتولى اللجنة المشتركة مسئولية دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بتنظيم العمل، سبل زيادة الإنتاج وتطويره والارتقاء بمستوى إنتاجية، برامج التدريب الخاصة بالعمال، وسائل الوقاية من المخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، تنمية الثقافة العامة للعمال، تطوير مستوى الخدمات الاجتماعية في المنشأة والنظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها ودياً.

وتقوم اللجنة بتقديم توصياتها بشأن هذه المسائل إلى صاحب العمل من أجل النظر في مدى إمكانية الأخذ بها. ولأصحاب العمل والعمال الحق في التفاوض الجماعي وعقد اتفاقيات مشتركة بشأن كل ما له صلة بالعمل. ويصدر الوزير قراراً بتنظيم قواعد وإجراءات التفاوض الجماعي وكل ما يتعلق بكيفية تمثيل أطرافه والقواعد التي تنظم الاتفاقيات المشتركة في عقدها ومضمونها ونطاقها وطرق الانضمام إليها ومدتها وتفسيرها والمنازعات التي تنشأ حول تنفيذها.

لا يجوز القيام بالإضراب في المرافق الحيوية وهي البترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما، الكهرباء، الماء، الموانئ، المطارات المواصلات والمستشفيات.

المصدر: المادة 120 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

إذا ثار أي نزاع بين صاحب العمل وبين بعض أو كل عماله، وجب على طرفي النزاع أن يحاولا تسويته فيما بينهما فإذا وجدت في المنشأة لجنة مشتركة وجب عرض النزاع عليها للنظر في أمر تسويته. وإذا فشلت محاولة الطرفين في تسوية النزاع القائم، وجب على الإدارة أن تسعى لتسويته عن طريق وساطتها.

إذا لم تؤد وساطة الإدارة إلى تسوية النزاع خلال خمسة عشر يوماً، وجب عليها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق للبت فيه. وتقوم اللجنة بإصدار قرارها بشأن النزاع خلال أسبوع واحد وبخلاف ذلك يُحال النزاع إلى لجنة تحكيم خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إصدار القرار. ويكون التحكيم إجبارياً على الطرفين. ويكون القرار الذي يتم اتخاذه من قبل لجنة التحكيم ملزماً لكل من طرفي النزاع.

المصدر: المواد 124-132 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)

الحق في الاضراب

لا يحق للعمال الأجانب الإضراب عن العمل. ولكن يجوز للمواطنين القطريين الإضراب إذا ثبت استحالة التسوية الودية للنزاع بين العمال وصاحب العمل عن طريق لجان التوفيق أو التحكيم.

يجوز للعمال الشروع في الإضراب عن العمل ولكن وفقاً للضوابط التالية: الحصول على موافقة ثلاثة أرباع على الأقل من أعضاء اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة بشأن الإضراب، منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب والحصول على موافقة السلطات الحكومية فيما يتعلق بزمان ومكان الإضراب مع مراعاة عدم المساس بأموال الدولة أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم وسلامتهم.

العمل الكريم تحقق استبيان

The text in this document was last updated in February 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Qatar in Arabic, please refer to: <https://rawateb.org/qatar>



تعني موافق على القوانين القومية



تعني غير موافق على القوانين القومية

تنظيم قانوني

نعم

لا

01/13 العمل والأجور

1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة
2. أحصل على راتبي بشكل شهري (أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض (يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطراً إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية.
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.

03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟ 1 2 3 4+
8. احصل على راتبي خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع

04/13 أمن العمالة

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي.
11. صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين يعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال يعقود دائمة
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط.
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي.
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل. تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

05/13 المسؤوليات العائلية

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة - هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية- من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن
06/13 أجازة الوضع والعمل			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى-
<i>لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة</i>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل-
07/13 الصحة والامن فى العمل			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة -
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة فى حالة حدوث حادث.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .
08/13 العمل والمرض			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة
09/13 الأمن الإجتماعى			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشئ للسيدات)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث
10/13 المساواة فى العمل			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	38. يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل .
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	39. أنا أتعامل على قدم المساواة في فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(i) الجنس / النوع الإجتماعى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(ii) العرقية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(iii) اللون
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(iv) الدين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(v) الرأى السياسى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(vi) الجنسية / مكان الميلاد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(ix) السن
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(xi) العضوية فى اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(xii) لغة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(xiv) الحالة الاجتماعية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(xv) مظهر جسماني
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	(xvi) الحمل / الأمومة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	40. أنا كإمرأة أستطيع ان أعمل فى نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل بدون أى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى

11/13 عمالة الاطفال

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	41. فى مكان عملى يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	42. فى مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل فى أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل فى الأعمال الخطرة هو 18 سنة

12/13 العمالة القسرية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	43. لدى الحق فى إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😞	45. عندما اعمل العمل الإضافى ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافى خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

13/13 حقوق النقابات العمالية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	46. أنا لدى اتحاد عمال فى مكان عملى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	47. انا لدى الحق فى الانضمام إلى اتحادات العمال.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	49. أنا وزملائي فى العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أى خوف من التمييز.

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

.....

عشرات قطر 35 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالاً واسعاً للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضاً. أيضاً، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسمياً إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائماً مجالاً للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.