

قانون العمل في عصر التحول الرقمي والاجتماعي

تأليف د. محمد كمال عرفه الرخاوي

الباحث والمستشار والخبير والفقير والمؤلف القانوني
والمحاضر الدولي في القانون

الاهداء

الي روح امي وابي الطاهره داعيا لهم بالرحمه
والمغفره والفردوس الاعلي يارب العالمين

والي ابنتي الحبيبيه صبرينال قره عيني داعيا الله لها
بالصحه والخير والبركه يارب العالمين

المقدمة

يمثل قانون العمل في العصر الحديث ليس مجرد مجموعة من القواعد المنظمة للعلاقة بين طرفي الإنتاج بل هو ميثاق اجتماعي واقتصادي يهدف إلى تحقيق التوازن الدقيق بين حماية كرامة العامل وضمان استمرارية الاستثمار ونمو الاقتصاد الوطني.

تأتي هذه الموسوعة الشاملة لتغطي ثلاثين فصلاً متكاملًا يستوعب أحدث التطورات التشريعية على مستوى العالم مع تركيز خاص على التعديلات الجذرية المتوقعة في التشريعات العربية والمصرية بحلول عام 2025 والتي تعيد صياغة خريطة العلاقات المهنية.

لقد صُمم هذا الكتاب ليكون مرجعاً شاملاً للباحثين والقضاة والمحامين وأصحاب الأعمال حيث ينتقل بالقارئ من الأسس النظرية للعلاقة التعاقدية مروراً بالتفاصيل الدقيقة لساعات العمل والأجور والإجازات وصولاً إلى أحدث آليات تسوية المنازعات.

يركز الكتاب بشكل غير مسبوق على تحديات العصر الجديد مثل العمل عن بعد والاقتصاد التشاركي

والعمالة غير المنتظمة مقدماً حلاً قانونية عملية تضمن الشمولية والحماية لكل فئات المجتمع دون إغفال دور التكنولوجيا في توثيق الحقوق.

إن الفصول الثلاثين المكونة لهذا العمل تم ترتيبها بمنهجية علمية دقيقة تبدأ بتأسيس المفاهيم وتنتهي بالمستقبل التشريعي مما يجعله دليلاً استراتيجياً لفهم ديناميكيات سوق العمل المتغيرة بسرعة هائلة في ظل العولمة والثورة الصناعية الرابعة.

نهدف من خلال هذا التأليف إلى تقديم رؤية واضحة وشاملة تساعد في بناء بيئة عمل عادلة تنتج فيها العدالة الاجتماعية نمواً اقتصادياً مستداماً وتحول النزاعات من عبء على القضاء إلى فرص لتحسين المناخ الاستثماري.

هذا الكتاب هو ثمرة جهد تحليلي عميق للنصوص القانونية المقارنة والاجتهادات القضائية الحديثة مصاغاً بلغة قانونية رصينة تخلو من الغموض لتكون في متناول كل من يسعى لفهم حقوقه وواجباته في عالم العمل المعاصر.

ندعو القارئ للغوص في أعماق هذه الفصول لاكتشاف كيف يمكن للقانون أن يكون أداة فعالة للتغيير الإيجابي وكيف أن التحديث المستمر للتشريعات هو الضامن الوحيد لاستقرار المجتمعات وازدهارها في مواجهة التحديات الاقتصادية العالمية.

لتكن هذه الصفحات نقطة انطلاق نحو فهم أعمق لقانون العمل وليس مجرد نصوص جامدة بل كائن حي يتنفس مع نبض السوق ويتطور مع تطور احتياجات الإنسان العامل وصاحب رأس المال على حد سواء في رحلة مشتركة نحو المستقبل.

الفصل الأول

مقدمة إلى قانون العمل الأهداف والمبادئ الأساسية

يُعرف قانون العمل بأنه ذلك الفرع من فروع القانون الخاص الذي ينظم العلاقات الناشئة عن عقد العمل

الفردى والجماعى وىضع الضوابط اللازمة لحماية الطرف الأضعف فى هذه العلاقة وهو العامل مع الحفاظ على مصالح صاحب العمل المشروعة.

تمثل الأهداف الرئيسية لقانون العمل فى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توزيع عادل لثمار الإنتاج وضمن حد أدنى للحياة الكريمة للعامل وأسرته وتوفير بيئة عمل آمنة تحفظ الصحة الجسدية والنفسية للإنسان أثناء ممارسته لمهنته.

ترتكز مبادئ قانون العمل الحديثة على مبدأ الحماية التى تمنع الاتفاق على ما يخلف النصوص الآمرة ومبدأ المساواة الذى يحظر التمييز بين العمال على أى أساس غير موضوعى ومبدأ الاستقرار الوظيفى الذى يحد من سلطة الفصل التعسفى.

شهدت المبادئ الأساسية تطوراً ملحوظاً فى السنوات الأخيرة لتشمل مفاهيم جديدة مثل المرونة الآمنة فى سوق العمل والتى تجمع بين حاجة المنشآت لتعديل قوتها العاملة حسب الظروف الاقتصادية وحاجة العمال ل ضمانات اجتماعية كافية.

كما برز مبدأ الحوار الاجتماعي كأداة جوهرية لصياغة السياسات العمالية حيث أصبح إشراك ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومة في صنع القرار شرطاً لازماً لنجاح أي تشريع عملي وضمان تطبيقه بفعالية على أرض الواقع.

يتجه المشرع العالمي نحو تعزيز مبدأ الشفافية في علاقات العمل مما يستدعي توثيق كافة بنود العقد وحقوق الطرفين بشكل واضح ومفهوم مما يقلل من مساحة النزاع ويسرع في إجراءات فض المنازعات عند وقوعها.

لا يغفل قانون العمل البعد الإنساني في تعامله مع العامل معتبراً إياه عنصراً منتجاً ذا كرامة وليس سلعة قابلة للتداول وهو ما ينعكس في تجريم أشكال الاستغلال كافة بما في ذلك السخرة والعمل القسري وعمل الأطفال.

تتضافر هذه المبادئ لتشكل هيكلًا متيناً يدعم استقرار السوق العمالي ويحفز الاستثمار حيث يدرك

المستثمرون أن البيئة التنظيمية الواضحة والعادلة هي الأرضية الخصبة لنمو أعمالهم واستمراريتها على المدى الطويل دون مخاطر قانونية مفاجئة.

إن فهم هذه الأسس والمبادئ يعد المدخل الصحيح لاستيعاب تفاصيل الفصول اللاحقة فهي البوصلة التي توجه تفسير النصوص وتطبيقها في الواقع العملي خاصة في ظل التحولات الكبرى التي يشهدها عالم العمل اليوم.

الفصل الثاني

العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل

تُعد العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل حجر الزاوية في منظومة قانون العمل وهي علاقة تعاقدية ذات طبيعة خاصة تجمع بين الالتزام المدني والصبغة الاجتماعية إذ لا تقتصر على مجرد تبادل المنفعة بين الجهد والأجر.

تقوم هذه العلاقة على أربعة أركان أساسية لا تقوم إلا بها أولها العمل الذي يبذله العامل وثانيها الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل وثالثها التبعية القانونية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود ورابعها أهلية الطرفين للتعاقد.

وتتمثل التبعية القانونية في خضوع العامل لتوجيهات صاحب العمل ورقابته من حيث وقت العمل ومكانه وكيفية أدائه وهي المعيار الفاصل الذي يميز العامل المستقل عن التابع وقد توسع الفقه والقضاء في تفسيرها لتشمل التبعية الفنية والاقتصادية.

تنشأ هذه العلاقة بإبرام عقد العمل سواء كان مكتوباً أو شفهيّاً إلا أن المشرع الحديث يتجه نحو إلزامية التوثيق الكتابي والإلكتروني حفاظاً على الحقوق وتيسيراً للإثبات أمام المحاكم العمالية المتخصصة في ظل الرقمنة المتسارعة.

يترتب على قيام العلاقة القانونية جملة من الالتزامات المتبادلة فبينما يلتزم العامل ببذل العناية في أداء

العمل والمحافظة على أدوات المؤسسة وعدم إفشاء أسرارها يلتزم صاحب العمل بتسليم الأجر في مواعيد استحقاقه وتوفير بيئة عمل آمنة.

كما تفرض التشريعات الحديثة التزامات إيجابية على صاحب العمل تتعلق بعدم التمييز بين العمال على أساس الجنس أو اللون أو الدين وضمان كرامة العامل ومنع أي شكل من أشكال التحرش أو التنمر داخل بيئة العمل وفق معايير صارمة.

ولا تقتصر آثار هذه العلاقة على فترة تنفيذ العقد فحسب بل تمتد إلى مرحلة ما بعد انتهائها حيث تظل بعض الالتزامات قائمة كالالتزام العامل بعدم المنافسة غير المشروعة والتزام صاحب العمل بمنح العامل شهادة الخبرة ومكافأة نهاية الخدمة.

وفي حال الإخلال بأي من الالتزامات الناشئة عن هذه العلاقة يفتح القانون باب الجزاءات والتعويضات سواء كانت تأديبية من قبل صاحب العمل ضمن الضوابط المقررة أو قضائية عن طريق اللجوء إلى المحاكم المختصة للفصل في المنازعات.

وتكتسب دراسة هذه العلاقة أهمية قصوى في ظل المستجدات التشريعية المتوقعة خاصة مع ظهور أنماط عمل مرنة تتطلب إعادة النظر في مفهوم التبعية التقليدي لضمان شمول الحماية القانونية للفئات المستجدة من العاملين في الاقتصاد الرقمي.

الفصل الثالث

أنواع عقود العمل الدائم المؤقت الجزئي والموسمي

يصنف قانون العمل عقود العمل إلى عدة أنواع بناءً على معيار المدة وطبيعة النشاط وساعات العمل وذلك لتحديد النظام القانوني الواجب التطبيق على كل فئة وضمان المرونة اللازمة لسوق العمل مع الحفاظ على الحد الأدنى من الحقوق.

أولاً عقد العمل غير محدد المدة وهو الأصل في العلاقات العمالية ويتميز بالاستقرار الوظيفي للعامل

حيث لا ينتهي إلا بإرادة أحد الطرفين مع مراعاة فترة الإخطار القانونية أو لسبب مشروع يبرر إنتهائه وهو يوفر للعامل حماية أكبر ضد الفصل التعسفي.

ثانياً عقد العمل محدد المدة الذي يرتبط بانتهاء أجل معين أو بإنجاز عمل محدد وينتهي حكماً بانتهاء مدته دون حاجة إلى إنذار إلا أن تجديده لأكثر من مرة قد يحوله بحكم القانون إلى عقد غير محدد المدة لمنع التحايل على حقوق العمال.

ثالثاً عقد العمل الجزئي الذي يقضي بأداء العمل لعدد من الساعات يقل عن الوقت القانوني الكامل وقد أولى المشرع الحديث اهتماماً خاصاً بهذا النوع لتشجيع التشغيل مع التأكيد على استحقاق العامل فيه للأجر والمزايا بنسبة تتناسب مع الوقت.

رابعاً عقد العمل الموسمي أو المؤقت الذي يرتبط بموسم زراعي أو نشاط تجاري مؤقت ويتميز بطبيعته المتقطعة ويستوجب تنظيمًا دقيقاً لضمان حصول العامل على حقوقه كاملة خلال فترة العمل الفعلي بما في ذلك إجازات العيد ومكافأة نهاية الخدمة.

ويجب أن يراعي كل نوع من هذه العقود القواعد الآمرة في القانون فلا يجوز الاتفاق على ما يخلفها فالحقوق الأساسية كالأجر العادل والبيئة الآمنة وساعات الراحة تظل ملازمة للعامل بغض النظر عن مسمى عقده أو مدته الزمنية المحددة.

كما أن التحول الرقمي دفع المشرع إلى تنظيم آليات توثيق هذه العقود إلكترونياً مما يضيف عليها حجية رسمية ويسهل على جهات الرقابة والتفتيش متابعة تطبيق أحكام القانون خاصة في القطاع غير المنظم الذي يعاني من غياب التوثيق الرسمي.

ومن الناحية العملية يترتب على تحديد نوع العقد آثار جوهرية في حساب الأقدمية واستحقاق الإجازات وتقدير التعويضات في حال إنهاء العلاقة مما يجعل من الدقة في صياغة العقد وتحديد طبيعته أمراً حيوياً لاستقرار العلاقة التعاقدية بين الأطراف.

وتسهم هذه التصنيفات في تحقيق التوازن بين مرونة التشغيل التي يحتاجها أصحاب العمل لضمان

استمرارية استثماراتهم وبين الضمانات الاجتماعية التي يحتاجها العمال لتحقيق حياة كريمة وهو الهدف الأسمى للسياسة التشريعية الحديثة في الدول النامية والمتقدمة.

الفصل الرابع

عقد العمل عن بعد الضوابط والتحديات القانونية

يشهد عالم العمل تحولاً جذرياً مع انتشار ظاهرة العمل عن بعد مما استدعى تدخل المشرع لتنظيم هذا النمط الجديد عبر وضع ضوابط قانونية دقيقة تحدد حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل في البيئة الافتراضية.

يعرف عقد العمل عن بعد بأنه ذلك العقد الذي يؤدي فيه العامل عمله كلياً أو جزئياً خارج مقر المنشأة باستخدام تقنيات الاتصال والمعلومات مع بقائه خاضعاً لسلطة توجيه ورقابة صاحب العمل عبر الوسائل

الإلكترونية المتاحة.

تتمثل أبرز الضوابط القانونية في وجوب تحديد مكان أداء العمل بوضوح سواء كان منزل العامل أو أي مكان آخر يختاره مع ضرورة الاتفاق على ساعات العمل وفترات الراحة لضمان عدم تجاوز الحدود القانونية المقررة لساعات العمل اليومية.

يواجه هذا النوع من العقود تحديات قانونية كبيرة تتعلق بإثبات ساعات العمل الفعلية حيث يصعب في كثير من الأحيان التمييز بين وقت العمل ووقت الراحة مما يستدعي استخدام برامج إلكترونية معتمدة لتسجيل الحضور والانصراف بدقة وشفافية.

كما تبرز إشكالية توفير بيئة عمل آمنة وصحية في مقر العامل حيث ينتقل جزء من مسؤولية السلامة المهنية إلى العامل نفسه مع بقاء التزام صاحب العمل بتوفير المعدات اللازمة وتعويض النفقات الإضافية الناتجة عن العمل من المنزل مثل الكهرباء والإنترنت.

وتعتبر مسألة الخصوصية وحماية البيانات الشخصية

من التحديات الكبرى في عقد العمل عن بعد حيث يجب وضع قواعد صارمة تمنع صاحب العمل من مراقبة حياة العامل الخاصة تحت غطاء الرقابة المهنية مع ضمان سرية معلومات المؤسسة.

أما فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل عن بعد فتطبق نفس القواعد العامة للفصل التعسفي والمبرر مع إضافة أسباب خاصة قد تبرر الإنهاء مثل فقدان القدرة التقنية على أداء العمل أو انتهاك قواعد أمن المعلومات بشكل جسيم يضر بالمؤسسة.

ويسعى المشرع الحديث إلى سد الفجوة التشريعية في هذا المجال من خلال إصدار لوائح تنفيذية تفصيلية **ensuring that remote workers enjoy the same social security benefits and labor protections as their on-site counterparts.**

إن النجاح في تنظيم العمل عن بعد يتطلب تعاوناً وثيقاً بين الجهات التشريعية ومنظمات الأعمال والنقابات العمالية لتطوير آليات مرنة تحقق الإنتاجية

المطلوبة مع الحفاظ على الكرامة الإنسانية والحقوق المكتسبة للعامل في العصر الرقمي.

الفصل الخامس

توثيق عقود العمل إلكترونياً والإلزام والفوائد

أصبح توثيق عقود العمل إلكترونياً اتجاهًا عالمياً لا مفر منه حيث انتقلت العديد من الدول من النظام الورقي التقليدي إلى منصات رقمية متكاملة تهدف إلى رفع كفاءة سوق العمل وضمان شفافية العلاقات التعاقدية بين أطراف الإنتاج.

يتمثل الإلزام القانوني في توثيق العقود إلكترونياً في ضرورة تسجيل بيانات العقد الأساسي وملحقاته وتعديلاته في قاعدة بيانات مركزية تابعة لوزارة العمل أو الجهة المختصة بحيث تكون لها حجية رسمية في الإثبات أمام كافة الجهات القضائية والإدارية.

تنوع الفوائد المترتبة على هذا التحول الرقمي فأولها حماية حقوق العامل من خلال منع تزوير التوقيعات أو التلاعب بالبنود بعد التوقيع حيث يتم حفظ نسخة مشفرة من العقد لا يمكن تعديلها إلا بموافقة الطرفين وبسجل تدقيق إلكتروني واضح.

ثانياً تسهيل إجراءات الرقابة والتفتيش حيث تمكن الأنظمة الإلكترونية مفتشي العمل من الوصول الفوري إلى بيانات العقود وأوضاع العمال في أي منشأة مما يعزز من قدرة الدولة على مكافحة التشغيل غير الرسمي وضمان تطبيق قوانين الحد الأدنى للأجور.

ثالثاً سرعة إنجاز المعاملات الإدارية حيث تختصر المنصات الإلكترونية الوقت والجهد اللازمين لاستخراج التصاريح وتجديد العقود وتسجيل التأمينات الاجتماعية مما يقلل من البيروقراطية ويشجع الشركات على الالتزام بالطرق الرسمية في التوظيف.

رابعاً توفير قاعدة بيانات ضخمة ودقيقة تساعد صناع القرار في رسم السياسات العمالية المستقبلية من خلال تحليل مؤشرات سوق العمل مثل معدلات

البطالة وأنماط التوظيف السائدة وحركة التنقل بين القطاعات المختلفة في الوقت الفعلي.

خامساً تعزيز الثقة بين العامل وصاحب العمل حيث يضمن التوثيق الإلكتروني وضوح البنود وعدم وجود غموض قد يؤدي إلى نزاعات مستقبلية كما يسهل على العامل الاحتفاظ بنسخة دائمة من عقده يمكنه الرجوع إليها في أي وقت عبر هاتفه الذكي.

وعلى الرغم من هذه الفوائد يواجه التطبيق بعض التحديات التقنية والثقافية خاصة في المناطق النائية أو بين كبار السن من أصحاب الأعمال مما يستدعي حملات توعية واسعة وتوفير بنية تحتية رقمية قوية تدعم هذا التحول الجذري.

إن مستقبل إدارة علاقات العمل يكمن في التكامل الكامل بين الأنظمة الإلكترونية المختلفة بحيث تتحدث منصة توثيق العقود تلقائياً مع أنظمة التأمينات والضرائب والبنوك creating a seamless ecosystem that protects rights and boosts economic efficiency.

الفصل السادس

ساعات العمل اليومية والحد الأقصى الأسبوعي

تعد تنظيم ساعات العمل من أقدم وأهم المواضيع في قانون العمل حيث تهدف التشريعات إلى حماية صحة العامل وضمان توازن حياته بين العمل والراحة مع الحفاظ على مستويات إنتاجية عالية للمؤسسات الاقتصادية في إطار زمني معقول.

يحدد القانون الحديث ساعات العمل العادية بثمانية ساعات يومياً بحد أقصى أو ثمانية وأربعين ساعة أسبوعياً مع جواز توزيع هذه الساعات بشكل مرن خلال أيام الأسبوع بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى الأسبوعي إلا في الحالات الاستثنائية المرخص بها قانوناً.

تشمل ساعات العمل الوقت الفعلي الذي يكون فيه

العامل تحت تصرف صاحب العمل وينفذ فيه مهامه ولا تدخل ضمنها فترات الراحة المخصصة لتناول الطعام أو الصلاة إذا كانت تتجاوز مدة معينة تحددها اللوائح الداخلية للمؤسسة باتفاق مع ممثلي العمال.

يجوز في بعض القطاعات ذات الطبيعة الخاصة مثل الخدمات المستمرة أو المواسم الزراعية زيادة ساعات العمل beyond the standard limit ولكن بشروط صارمة تتضمن الحصول على ترخيص مسبق من جهة الاختصاص ودفع أجر إضافي مقابل الساعات الزائدة بنسبة محددة تزيد عن الأجر الأصلي.

تحظر القوانين الحديثة تشغيل العمال في الأيام المخصصة للراحة الأسبوعية إلا للضرورة القصوى وفي هذه الحالة يجب منح العامل يوم بديل عن يوم الراحة الذي عمل فيه مع دفع بدل عمل في أيام العطلات الرسمية وفقاً للجداول المعتمدة.

كما تهتم التشريعات بتنظيم فترات الراحة خلال يوم العمل حيث يجب منح العامل فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة إذا تجاوزت ساعات العمل ست ساعات

متصلة وذلك لتناول الطعام والراحة ولا تحتسب هذه الفترة ضمن ساعات العمل الفعلية إلا إذا نص العقد على خلاف ذلك.

تختلف تطبيقات هذه القواعد في أنظمة العمل المرنة والعمل بنظام الورديات حيث يجب ضمان حصول كل عامل على قسط كافٍ من الراحة بين الورديات المتعاقبة عادة لا يقل عن اثنتي عشرة ساعة لضمان سلامته الجسدية والنفسية وقدرته على الأداء الأمثل.

ويُعاقب القانون أصحاب العمل الذين يخالفون أحكام ساعات العمل بغرامات مالية معتبرة وقد تصل العقوبة في حالات التكرار أو التسبب في أضرار صحية للعامل إلى إغلاق المنشأة مؤقتاً أو إلغاء تراخيص ممارسة النشاط كرادع قوي لحماية حقوق العمال.

إن الالتزام بهذه الحدود الزمنية ليس مجرد واجب قانوني بل هو استثمار في رأس المال البشري حيث أثبتت الدراسات أن تقليل ساعات العمل المفرطة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وجودة المخرجات وتقليل معدلات الحوادث والأمراض المهنية في بيئة العمل.

الفصل السابع

فترات الراحة وأوقات الراحة بين الورديات

تولي التشريعات العمالية الحديثة اهتماماً بالغاً بفترات الراحة وأوقات الاستراحة بين الورديات إدراكاً منها بأن الراحة عنصر جوهري لاستعادة النشاط البدني والذهني للعامل وبالتالي ضمان استمرارية الإنتاج وجودة الأداء دون تعريض الصحة للخطر.

تنص القوانين عادة على منح العامل فترة راحة يومية لا تقل عن ساعة واحدة عندما تتجاوز مدة العمل ست ساعات متصلة ويجب أن تكون هذه الفترة في منتصف يوم العمل قدر الإمكان ما لم تقتض طبيعة العمل أو ظروف التشغيل توزيعها بشكل مختلف باتفاق الطرفين.

لا تحتسب فترة الراحة المخصصة لتناول الطعام ضمن

ساعات العمل الفعلية ولا يستحق عنها أجر إلا إذا نص عقد العمل أو اتفاقية الشركة على اعتبارها وقت عمل مدفوع الأجر وهو اتجاه تتبناه بعض الشركات الحديثة لتعزيز ولاء الموظفين.

أما بالنسبة للراحة بين الورديات فيجب ألا تقل المدة الفاصلة بين انتهاء وردية وبداية الوردية التالية عن اثنتي عشرة ساعة متصلة لضمان حصول العامل على قسط كافٍ من النوم والراحة الشخصية بعيداً عن ضغوط العمل ومسؤولياته المهنية.

في حالات العمل بنظام الورديات المتناوبة يجب تنظيم جدول الورديات بشكل عادل ودوري بحيث لا يظل العامل مثبتاً في الوردية الليلية لفترات طويلة تضر بصحته مع منح تعويضات إضافية أو أيام راحة إضافية للعاملين في الليل تعويضاً عن اضطراب الإيقاعات البيولوجية.

وتشمل فترات الراحة أيضاً الحق في فترات استراحة قصيرة أثناء العمل خاصة في الوظائف التي تتطلب جهداً بدنياً شاقاً أو تركيزاً ذهنياً عالياً أمام

الشاشات حيث توصي معايير الصحة المهنية بأخذ دقائق قليلة كل ساعة لتمديد العضلات وإراحة العينين.

يجب أن تتوفر في أماكن الراحة شروط صحية مناسبة بما في ذلك التهوية الجيدة والإضاءة الكافية وتوفير مقاعد مريحة وفي المنشآت الكبيرة يُشترط توفير غرف مخصصة للراحة مجهزة بالمرافق الأساسية لاستخدام العمال خلال فترات استراحتهم.

يمنع القانون صاحب العمل من مطالبة العامل بالتخلي عن فترات راحته المقررة قانوناً ويعتبر أي اتفاق على ذلك باطلاً بطلاناً مطلقاً كما يمنع تشغيل العامل خلال فترات راحته إلا في حالات الطوارئ القصوى التي تهدد سلامة المنشأة أو الأشخاص مع تعويض مزدوج عن هذا الوقت.

إن احترام أوقات الراحة بين الورديات وفترات الاستراحة اليومية يعكس نضج الثقافة المؤسسية والتزام المنشأة بمعايير المسؤولية الاجتماعية مما ينعكس إيجاباً على انخفاض معدلات الدوران الوظيفي وزيادة الانتماء المؤسسي لدى القوى العاملة.

الفصل الثامن

أيام الراحة الأسبوعية وحق العامل في أجرها

يضمن قانون العمل لكل عامل حق الحصول على يوم راحة أسبوعي مدفوع الأجر على الأقل وذلك كحق أساسي من حقوق الإنسان العامل لاستعادة نشاطه وممارسة حياته الاجتماعية والدينية والشخصية بعيداً عن ضغوط ومتطلبات بيئة العمل.

يحدد يوم الراحة الأسبوعية عادة بيوم الجمعة في الدول الإسلامية أو يوم الأحد في العديد من الدول الأخرى مع جواز تغيير هذا اليوم في بعض القطاعات التي تتطلب عملاً مستمراًً مثل المستشفيات والفنادق ووسائل النقل بشرط منح العامل يوم بديل خلال الأسبوع.

يستحق العامل عن يوم راحته الأسبوعية أجره الكامل

كما لو كان قد أدى عمله فعلياّ ولا يجوز خصم أي مبلغ من أجره بسبب تمتعه بهذا اليوم كما لا يجوز إجباره على العمل فيه إلا للضرورة القصوى وبموافقة جهة التفتيش المختصة في بعض التشريعات.

في حالة اضطرار العامل للعمل في يوم راحته الأسبوعية يمنحه القانون خيارين إما الحصول على يوم تعويضي آخر في الأسبوع التالي أو الحصول على بدل نقدي عن هذا اليوم يضاف إلى أجره الشهري وغالباً ما يكون هذا البدل بنسبة مضاعفة تشجيعية.

تزداد أهمية يوم الراحة الأسبوعية في ظل أنظمة العمل المكثفة حيث يعتبر خط دفاع أولي ضد الإرهاق المهني والأمراض الناتجة عن الإجهاد المزمّن وتساهم انتظامية هذا اليوم في تحسين الصحة النفسية للعامل وزيادة رضاه الوظيفي.

ويلتزم صاحب العمل بإعلان جدول أيام الراحة الأسبوعية للعمال بشكل واضح ومعلن في مكان بارز بالمؤسسة مع الالتزام بهذا الجدول إلا في حالات التغيير الضرورية التي يجب إبلاغ العامل بها قبل فترة

زمنية معقولة تتيح له ترتيب شؤونه الشخصية.

بالنسبة للعاملين بنظام الدوام الجزئي يستحقون أيضاً يوم راحة أسبوعي بنسبة تتناسب مع عدد ساعات عملهم أو يوم كامل إذا تجاوزت ساعات عملهم نصف الدوام الرسمي وذلك لضمان المساواة في المعاملة بين جميع فئات العمال في المنشأة الواحدة.

وتعتبر مخالفة أحكام الراحة الأسبوعية من المخالفات الجسيمة التي تعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية والغرامات المالية وقد تصل إلى إيقاف النشاط في حال تكرار الانتهاك نظراً لما تمثله هذه الراحة من قيمة إنسانية واجتماعية عليا في المواثيق الدولية.

إن كفالة حق العامل في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر ليس منة من صاحب العمل بل هو التزام قانوني وأخلاقي يساهم في بناء مجتمع منتج ومستقر حيث يتمتع أفراداه بالتوازن الضروري بين متطلبات الحياة المهنية وضرورات الحياة الشخصية والأسرية.

الفصل التاسع

العمل الإضافي شروطه وأجوره القانونية

يُعرّف العمل الإضافي بأنه كل عمل يؤديه العامل الساعات القانونية المقررة يومياً أو أسبوعياً وهو استثناء من القاعدة العامة لساعات العمل لذا أحاطه المشرع بشروط صارمة وضوابط دقيقة لمنع استغلاله وتحويله إلى دائم يضر بصحة العامل.

تتشرط الموافقة المسبقة من العامل لأداء العمل الإضافي في معظم التشريعات إلا في حالات الضرورة القصوى التي تفرضها طبيعة العمل أو ظروف طارئة تهدد سلامة المنشأة أو تستدعي منع خسارة فادحة حيث يجوز لصاحب الأمر تكليف العامل به دون انتظار موافقته الصريحة.

يجب أن لا تتجاوز ساعات العمل الإضافية الحدود المقررة قانوناً والتي تختلف من دولة لأخرى لكنها غالباً ما تحدد بساعتين إضافيتين يومياً كحد أقصى

مع منع تجاوز عدد معين من الساعات الإضافية أسبوعياً أو شهرياً للحفاظ على التوازن الحيوي للعامل.

يتم احتساب أجر العمل الإضافي بنسبة زيادة على الأجر الأصلي للساعة العادية وتتراوح هذه النسبة عادة بين خمسة وعشرين في المئة إلى مئة في المئة حسب توقيت العمل الإضافي حيث تكون النسبة أعلى في أيام العطلات الرسمية وليالي رمضان أو أيام الراحة الأسبوعية مقارنة بالأيام العادية.

يلتزم صاحب العمل بتسجيل ساعات العمل الإضافي بدقة في سجلات خاصة معتمدة ويجب أن يوقع العامل على هذه السجلات شهرياً لاعتمادها لتكون المرجع الأساسي في صرف المستحقات المالية وتجنب أي نزاع مستقبلي حول مقدار الساعات الإضافية المنفذة فعلياً.

يمنع القانون تشغيل فئات معينة من العمال في العمل الإضافي مثل النساء الحوامل في الأشهر المتقدمة من الحمل والأطفال دون سن الثامنة عشرة والمرضى

الذين تثبت تقارير طبية عدم قدرتهم على تحمل ساعات عمل إضافية حمايةً لصحتهم وسلامتهم.

وفي حال رفض العامل أداء العمل الإضافي في غير حالات الضرورة القصوى لا يعتبر هذا الرفض مخالفاً تأديبياً يبرر توقيع جزاء عليه بل هو ممارسة لحقه القانوني في عدم تجاوز ساعات العمل المقررة دون مقابل مجزٍ أو سبب مقنع.

تخضع منشآت العمل لرقابة دورية من قبل مفتشي العمل للتحقق من التزامها بشروط العمل الإضافي ودفع أجوره المستحقة وتوقيع العقوبات الرادعة على من يخالف هذه الأحكام بما في ذلك الغرامات المالية وإلزام صاحب العمل بدفع الفرق في الأجور مع تعويضات إضافية.

إن التنظيم الدقيق للعمل الإضافي يخدم مصلحة الطرفين فهو يسمح للمنشأة بمواجهة ذروات العمل المؤقتة دون الحاجة لتوظيف عمال جدد وفي نفس الوقت يضمن للعامل دخلاً إضافياً مجزياً مقابل جهده الإضافي مع الحفاظ على حدود صحية معقولة لعدم

الإفراط في الاستنزاف.

الفصل العاشر

الإجازات السنوية المدة والاستحقاق والتراكم

تعد الإجازة السنوية حقاً أصيلاً للعامل مكفولاً بموجب القانون والاتفاقيات الدولية تهدف إلى إتاحة الفرصة للعامل للراحة والاسترخاء وقضاء وقت مع أسرته مما ينعكس إيجاباً على تجديد طاقته ورفع كفاءته عند العودة إلى العمل.

يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر عن كل سنة من سنوات خدمته وتختلف مدة هذه الإجازة حسب طول مدة الخدمة حيث تبدأ عادة بخمسة عشر يوماً للسنوات الأولى ثم تزيد لتصل إلى شهر كامل أو أكثر بعد مرور خمس أو عشر سنوات من الخدمة المستمرة.

تحدد طريقة حساب مدة الإجازة بناءً على أيام العمل الفعلية حيث لا تحتسب أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ضمن أيام الإجازة السنوية إلا إذا نص العقد أو الاتفاقيات الجماعية على منح الإجازة بأسابيع متصلة تشمل تلك الأيام لراحة أطول للعامل.

يجب على صاحب العمل تحديد موعد الإجازة السنوية بالاتفاق مع العامل مع مراعاة رغبات العامل وظروف العمل في المنشأة وفي حال عدم الاتفاق يحدد صاحب العمل الموعد بشرط إخطار العامل قبل بداية الإجازة بفترة كافية لا تقل عن شهر في العادة.

يمنع القانون تنازل العامل عن حقه في الإجازة السنوية مقابل تعويض مالي أثناء سريان عقد العمل حيث يجب على العامل الاستفادة فعلياً من إجازته ولا يجوز تحويلها إلى نقد إلا عند انتهاء علاقة العمل وحساب ما تبقى له من رصيد إجازات لم يستمتع بها.

يسمح القانون في بعض الحالات بتراكم الإجازات السنوية لمدة محدودة لا تتجاوز سنتين أو ثلاث سنوات بناءً على طلب العامل وموافقة صاحب العمل

وذلك لأسباب خاصة أو ظروف عمل استثنائية تمنع أخذ الإجازة في موعدها الأصلي مع ضمان صرف بدل الإجازة لاحقاً.

أثناء فترة الإجازة السنوية يحتفظ العامل بكافة حقوقه الوظيفية وتستمر مدة الإجازة في حساب أقدميته لأغراض الترقيات ومكافأة نهاية الخدمة كما يستمر اشتراكه في التأمينات الاجتماعية ويتحمل صاحب العمل حصته المقررة كما في أشهر العمل العادية.

في حال مرض العامل خلال فترة إجازته السنوية المثبتة بتقرير طبي معتمد يجوز له تحويل باقي أيام الإجازة إلى إجازة مرضية واستئناف أيام الإجازة السنوية المتبقية في وقت لاحق وذلك لضمان عدم ضياع حقه في العلاج والراحة الصحية على حساب راحته الترفيهية.

إن احترام حق العامل في إجازة سنوية كافية ومنظمة يعكس نضج الإدارة والتزامها بالمعايير الدولية للعمل اللائق ويساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تقلل من التوتر وترفع من روح المعنويات والإنتاجية العامة للقوى

العاملة في المؤسسة.

الفصل الحادي عشر

إجازة المرض الشروط والمستندات المطلوبة

تعتبر إجازة المرض ضمانة اجتماعية هامة يقرها قانون العمل لحماية العامل في حال تعرضه لمرض أو إصابة تمنعه من أداء عمله مع الحفاظ على مصدر دخله خلال فترة علاجه وتعافيه وذلك ضمن حدود زمنية وشروط محددة تشريعياً.

يستحق العامل إجازة مرضية بمجرد ثبوت عجزه الصحي عن العمل بتقرير صادر من طبيب معتمد من جهة العمل أو من الجهات الطبية المحددة قانوناً ويجب أن يوضح التقرير طبيعة المرض والمدة المتوقعة للعلاج والراحة اللازمة للشفاء التام.

تختلف مدة إجازة المرض المستحقة باختلاف

التشريعات حيث قد تصل إلى ستة أشهر في السنة الواحدة وتتدرج نسبة الأجر المستحق خلالها فغالباً ما تكون كامل الأجر للشهر الأول ثم تنخفض النسبة في الأشهر التالية لتشجيع العودة السريعة للعمل عند الشفاء.

يلتزم العامل بإخطار صاحب العمل بحالته المرضية في أقرب وقت ممكن عادة خلال الأربع والعشرين ساعة الأولى من بدء المرض وتقديم المستندات الطبية المطلوبة في المواعيد المحددة وإلا اعتبر غيابه غير مبرر وقد يعرضه للمساءلة التأديبية أو الفصل.

في حال استمرار المرض beyond المدة المقررة قانوناً للإجازة المرضية مدفوعة الأجر ينتقل العامل إلى نظام المعاشات أو الإعانات طويلة الأمد التابعة للتأمينات الاجتماعية وقد يتم إنهاء عقد العمل في بعض الحالات المستعصية طبياً بعد استنفاد كافة الإجراءات القانونية والحماية.

يحظر على صاحب العمل فصل العامل أثناء إجازته المرضية المثبتة ويعتبر أي قرار فصل صادر في هذه

الفترة باطلاً ولا يرتب أي أثر قانوني إلا إذا ثبت تزوير العامل للمرض أو استخدامه للإجازة في أغراض أخرى غير العلاج وهو ما يثبت بتحقيقات دقيقة.

تخضع حالات الإجازة المرضية المتكررة أو المشكوك فيها لرقابة طبية من قبل لجان طبية متخصصة تتبع وزارة الصحة أو التأمينات للتأكد من صدق التقارير الطبية وملاءمة المدة المحددة للعلاج ومنع أي استغلال لهذا الحق للإضرار بمصلحة المنشأة.

وبالنسبة للأمراض المزمنة أو الإصابات الناتجة عن حوادث العمل تمنح التشريعات حماية إضافية وإجازات أطول وأجوراً كاملة لفترات ممتدة مع التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة عند عودة العامل تتوافق مع حالته الصحية الجديدة إن لزم الأمر.

إن نظام إجازة المرض المتوازن يحمي العامل من الخوف على وظائفه في أوقات الشدة الصحية وفي نفس الوقت يحمي صاحب العمل من الغياب غير المبرر مما يساهم في استقرار القوى العاملة وضمان استمرارية الإنتاج بجودة عالية من خلال عمال أصحاء

ومعافين.

الفصل الثاني عشر

إجازة الوضع وإجازة رعاية الطفل الحقوق والضمانات

تولي التشريعات العمالية الحديثة اهتماماً خاصاً بحقوق المرأة العاملة أثناء وبعد الحمل والولادة إدراكاً للدور المزدوج الذي تلعبه في المجتمع كعنصر منتج وكأم وذلك من خلال منحها إجازات خاصة مدفوعة الأجر تضمن صحتها وصحة مولودها.

تستحق العاملة إجازة وضع مدفوعة الأجر بالكامل لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر في العديد من القوانين الحديثة تبدأ من تاريخ الولادة الفعلي ويجوز زيادتها في حالات الولادة المتعددة أو المضاعفات الصحية بناءً على تقرير طبي معتمد من الجهة المختصة.

خلال فترة إجازة الوضع يحظر فصل العاملة أو إنهاء

عقدها لأي سبب كان وتحتسب هذه المدة ضمن مدة خدمتها لأغراض الأقدمية والترقيات ومكافأة نهاية الخدمة كما تستمر اشتراكاتها في التأمينات الاجتماعية ويتحمل صاحب العمل النصيب المقرر منه.

بعد انتهاء إجازة الوضع تمنح العاملة الحق في إجازات رعاية الطفل أو إجازات بدون أجر لفترة محددة قد تصل إلى سنتين في بعض التشريعات يمكن خلالها التفرغ لرعاية الطفل الرضيع مع الاحتفاظ بمركزها الوظيفي والعودة إليه بمجرد انتهاء مدة الإجازة.

كما تكفل القوانين حق العاملة في فترات راحة يومية إضافية خلال ساعات العمل لإرضاع طفلها لمدة سنة من تاريخ الولادة عادة ساعة واحدة يومياً تُحتسب ضمن ساعات العمل ولا يُخصم منها أجر لتسهيل التوفيق بين واجبات الأمومة ومسؤوليات العمل.

تمتد الحماية لتشمل منع تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي قد تضر بصحتها أو صحة جنينها أثناء فترة الحمل والرضاعة مع التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة ومناسبة تتلاءم مع حالتها

الصحة المتغيرة خلال هذه الفترة الحساسة.

وفي سياق دعم الأسرة بدأت بعض التشريعات الحديثة في منح الأب أيضاً إجازة أبوة قصيرة مدفوعة الأجر عقب ولادة طفله لتشجيع مشاركة الرجل في رعاية المولود الجديد وتعزيز الروابط الأسرية منذ اللحظات الأولى للحياة.

تلتزم المنشآت الكبيرة بتوفير حضانات لأطفال العاملات في مقر العمل أو بالقرب منه أو المساهمة في مصاريف الحضانة الخارجية كجزء من التزاماتها الاجتماعية تجاه العاملات الأمهات مما يسهم في تقليل معدل ترك العمل بسبب صعوبات رعاية الأطفال.

إن هذه الضمانات والحقوق ليست امتيازات للمرأة فحسب بل هي استثمار في المستقبل البشري للمجتمع حيث تضمن نشأة جيل صحي وسليم وتشجع المرأة على المشاركة الفعالة في سوق العمل دون خوف من فقدان حقوقها الأمومية الأساسية.

الفصل الثالث عشر

الإجازات الدراسية والتدريبية للعاملين

تعترف التشريعات العمالية الحديثة بأهمية التعليم المستمر والتطوير المهني للعاملين وتنظر إليهما كاستراتيجية لرفع كفاءة القوى العاملة ومواكبة التطورات التكنولوجية والمهنية السريعة في سوق العمل العالمي المتغير باستمرار.

تُمنح الإجازات الدراسية للعاملين الراغبين في مواصلة تعليمهم العالي أو الحصول على مؤهلات علمية تخدم طبيعة عملهم حيث يجوز منح العامل إجازة بدرجات متفاوتة من الأجر كاملة أو جزئية أو بدون أجر حسب سياسات المنشأة والاتفاقيات الجماعية السارية.

تتشرط للحصول على الإجازة الدراسية عادة أن يكون هناك ارتباط مباشر بين الدراسة المزمع القيام بها والمجال الوظيفي للعامل وأن تقدم المنشأة مصلحة

من تطوير مهارات موظفيها مع تقديم العامل للوثائق
الثبوتية من الجهة التعليمية المعتمدة.

أما الإجازات التدريبية فتهدف إلى مشاركة العامل في
دورات تدريبية وورش عمل ومؤتمرات مهنية داخل البلاد
أو خارجها لأكسابه مهارات جديدة أو تحديث معرفته
الحالية وغالباً ما تكون هذه الإجازات مدفوعة الأجر
بالكامل وتتحمل المنشأة تكاليف التدريب والسفر.

يلتزم العامل الموقع على اتفاقية تدريب أو دراسة في
بعض الحالات بالعودة للعمل في المنشأة لمدة معينة
بعد انتهاء الإجازة تعادل ضعف مدة الإجازة أو أكثر وفي
حال مغادرته قبل انقضاء هذه المدة قد يُلزم برد
تكاليف التدريب والدراسة التي تحملتها المنشأة.

وتشجع القوانين أصحاب العمل على وضع خطط تطوير
سنوية تشمل منح إجازات تدريبية منتظمة للعاملين
كجزء من مسؤوليتهم الاجتماعية وكاستثمار في رأس
المال البشري الذي يعتبر أهم أصول أي مؤسسة
ناجحة في العصر المعرفي الحالي.

يمكن الجمع بين الإجازة الدراسية والتدريبية في بعض البرامج المتكاملة التي تتيح للعامل التفرغ الجزئي للدراسة مع الاستمرار في العمل بنصف دوام مما يوازن بين اكتساب المعرفة الجديدة والمساهمة المستمرة في إنتاجية المنشأة.

في القطاع الحكومي والهيئات العامة تكون الإجازات الدراسية منظمة بنظم دقيقة تحدد الأولويات وعدد المبتعثين سنوياً وربطها بخطة التنمية الوطنية بينما تتمتع المنشآت الخاصة بمرونة أكبر في وضع شروطها الخاصة ضمن الحدود الدنيا التي يرسمها القانون.

إن توفير فرص الإجازات الدراسية والتدريبية يعزز من ولاء العامل لمؤسسته ويرفع من روح المنافسة الإيجابية بين الموظفين للتطوير الذاتي مما ينعكس في النهاية على جودة الخدمات والمنتجات المقدمة ويزيد من قدرة المؤسسة على المنافسة في السوق.

الفصل الرابع عشر

الأجور مكوناتها الحد الأدنى وآليات الدفع

يُعد الأجر الركيزة الأساسية في عقد العمل وهو المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل ما يبذله من جهد وقد تطورت مفاهيم الأجر لتشمل مكونات متعددة تتجاوز المبلغ الأساسي لتشمل بدلات ومكافآت متنوعة.

يتكون الأجر من الأجر الأساسي الذي يمثل القيمة المقابلة لساعات العمل العادية بالإضافة إلى العلاوات الدورية والبدلات الثابتة مثل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل الغلاء المعيشي والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر الخاضع للاقتطاعات التأمينية والضريبية.

يحدد القانون في معظم الدول حداً أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه تحت أي ظرف ويتم مراجعته دورياً بواسطة لجان ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال لمواكبة معدلات التضخم وضمان حياة كريمة للطبقة العاملة.

تنظم التشريعات آليات دفع الأجور بدقة حيث يجب صرف الأجر في موعد محدد ومتفق عليه شهرياً أو أسبوعياً وبالعملة القانونية المتداولة وفي مكان العمل أو عبر الحسابات البنكية للعامل لضمان الشفافية وسهولة التتبع والمراجعة.

يحظر القانون خصم أي مبالغ من أجر العامل إلا في الحالات المحددة حصراً مثل الاشتراكات التأمينية والضرائب المستحقة قانوناً أو الديون الثابتة بحكم قضائي أو سلفيات سبق منحها للعامل وبشرط ألا يتجاوز مجموع الخصومات نسبة معينة من إجمالي الأجر لضمان بقاء حد معيشي.

في حال تأخر صاحب العمل عن دفع الأجر في مواعده المحدد يستحق العامل فوائد تأخير أو تعويضاً عن الضرر الناتج عن هذا التأخير وقد تصل العقوبة إلى اعتبار العامل في حكم المستقيل بعذر مشروع يطالب بالتعويضات الكاملة إذا طال التأخير beyond مدة معينة.

تخضع الزيادات في الأجور والعلاوات لضوابط موضوعية ترتبط بالأقدمية والأداء والكفاءة وتمنع التمييز في

تحديد الأجور بين العمال الذين يؤدون نفس العمل
regardless of gender or background بنفس الكفاءة
.in line with principles of equality

مع التحول الرقمي أصبح دفع الأجور عبر القنوات
الإلكترونية إلزامياً في العديد من الدول مما قلل من
التعاملات النقدية المباشرة وحد من ظاهرة التهرب من
دفع المستحقات الكاملة ووفر سجلات رقمية دقيقة
تحمي حقوق الطرفين في حال النزاع.

إن نظام الأجور العادل والشفاف هو الضامن الحقيقي
للاستقرار الاجتماعي والسلام الصناعي حيث يشعر
العامل بالتقدير والإنصاف مما يدفعه لبذل قصارى جهده
في العمل ويقلل من احتمالية حدوث إضرابات أو
نزاعات عمالية تعطل عجلة الإنتاج.

الفصل الخامس عشر

منع التمييز في الأجور بين الجنسين أو الفئات

يُعد مبدأ المساواة في الأجر عن العمل متساوي القيمة أحد المبادئ الجوهرية في قانون العمل الحديث والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ويهدف إلى القضاء على التمييز القائم على الجنس أو العرق أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة.

ينص القانون صراحة على حظر التمييز في تحديد الأجر أو أي من مكوناتها بين العمال الذين يؤدون نفس العمل أو أعمالاً متساوية في القيمة والصعوبة والمسؤولية مع التركيز بشكل خاص على سد الفجوة التاريخية في الأجر بين الرجال والنساء.

لتطبيق هذا المبدأ تعتمد الجهات الرقابية والقضائية على معايير موضوعية لتقييم قيمة العمل مثل المهارات المطلوبة والجهد المبذول والمسؤوليات الملقة على عاتق العامل وظروف العمل بغض النظر عن المسمى الوظيفي أو الجنس الذي يشغل الوظيفة.

يلتزم أصحاب العمل بتبني سياسات شفافة في

تحديد الهياكل الأجورية وإجراء مراجعات دورية للتأكد من خلوها من أي تحيز غير مبرر وتوفير آليات للعاملين لتقديم شكاوى في حال شعورهم بوقوع تمييز في أجورهم دون خوف من انتقام أو فصل تعسفي.

تتضمن العقوبات على مخالفة مبدأ المساواة في الأجر غرامات مالية كبيرة وإلزام صاحب العمل بدفع الفروق في الأجور للعامل المتضرر مع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمادية التي لحقت به وقد تصل إلى نشر الحكم في الصحف على نفقة المخالف.

كما تشجع القوانين الحديثة على تبني برامج المساواة في الأجر كجزء من معايير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات حيث تحصل المنشآت الملتزمة تماماً بهذا المبدأ على شهادات اعتماد وحوافز ضريبية أو تفضيل في المناقصات الحكومية.

لا يقتصر منع التمييز على الجنس فحسب بل يمتد ليشمل جميع فئات العمال بما فيهم ذوو الإعاقة والأقليات والعمال المهاجرين ضماناً لبيئة عمل شاملة

تحترم التنوع وتقدر المساهمات الفردية بناءً على الكفاءة والأداء فقط.

تلعب النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني دوراً رقابياً هاماً في رصد حالات التمييز في الأجور ودعم العمال في مطالباتهم القانونية والعمل على رفع الوعي بحقوق المساواة بين جميع شرائح المجتمع العمالي.

إن تحقيق المساواة الحقيقية في الأجور ليس مجرد التزام قانوني بل هو خطوة استراتيجية نحو تعزيز العدالة الاجتماعية وبناء اقتصاد قوي يستفيد من طاقات جميع أفرادها دون تمييز مما ينعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي والاستقرار المجتمعي الشامل.

الفصل السادس عشر

مكافأة نهاية الخدمة شروط الاستحقاق وحسابها

تُعد مكافأة نهاية الخدمة حقاً مالياً مكتسباً للعامل يهدف إلى تقدير جهوده طوال فترة خدمته في المنشأة وتوفير سند مالي له يساعده في فترة الانتقال بين وظيفتين أو عند بلوغ سن التقاعد والخروج من سوق العمل.

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل لأي سبب كان سواء كان الاستقالة أو الفصل أو انتهاء المدة المحددة للعقد بشرط أن تكون مدة خدمته قد تجاوزت الحد الأدنى المقرر قانوناً والذي يختلف عادة بين سنة أو سنتين حسب التشريع المحلي.

تُحسب مكافأة نهاية الخدمة بناءً على آخر أجر شامل كان يتقاضاه العامل وتقدر بمبلغ يعادل أجر شهر أو نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة وتزداد النسبة كلما طالت مدة الخدمة لتشجيع الاستقرار الوظيفي والولاء للمؤسسة.

في حالة استقالة العامل قد تختلف نسبة المكافأة المستحقة حسب مدة الخدمة حيث قد يستحق نصف المكافأة إذا كانت خدمته أقل من خمس سنوات

والمكافأة كاملة إذا تجاوزت الخمس سنوات وذلك لتشجيع الاستمرار في العمل وتقليل معدل الدوران الوظيفي المرتفع.

أما في حالات الفصل غير المشروع أو الفصل التعسفي فيستحق العامل المكافأة كاملة بالإضافة إلى تعويضات أخرى عن الضرر الناتج عن الفصل بغض النظر عن مدة خدمته كجزاء لصاحب العمل على مخالفته للقانون وانتهاكه لحقوق العامل.

تخضع مكافأة نهاية الخدمة للضريبة وفقاً للقوانين الضريبية السارية إلا أنها غالباً ما تتمتع بإعفاءات ضريبية حتى حد معين لتشجيع الادخار وضمان استفادة العامل من كامل حقه المالي في مرحلة حساسة من حياته المهنية.

يلتزم صاحب العمل بصرف المكافأة في موعد محدد بعد انتهاء علاقة العمل عادة خلال أسبوع أو شهر من تاريخ المغادرة وتأخير الصرف يعرضه للمساءلة القانونية ودفع فوائد تأخير وقد يُعتبر امتناعه عن الصرف جريمة يعاقب عليها القانون.

في حال إفلاس المنشأة أو تصفيتها تأتي مستحقات العمال بما فيها مكافأة نهاية الخدمة في مرتبة متقدمة من ديون المنشأة لضمان حصول العمال على حقوقهم قبل الدائنين الآخرين حمايةً للفئة الأكثر احتياجاً في الهيكل الاقتصادي.

إن نظام مكافأة نهاية الخدمة العادل والواضح يعزز من ثقة العامل في مستقبله المهني ويشجعه على البقاء والإنتاج كما يمثل التزاماً أخلاقياً وقانونياً لصاحب العمل تجاه من ساهموا في بناء نجاح مؤسسته على مر السنين.

الفصل السابع عشر

السخرة وحظر تشغيل العمال دون مقابل

تجرم التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية كافة أشكال السخرة والعمل القسري وتعتبرها انتهاكاً

صريحاً لحقوق الإنسان وكرامته حيث لا يجوز إجبار أي شخص على أداء عمل لم يرضَ به طواعية تحت التهديد بأي عقوبة أو حرمان من حقوق.

تُعرّف السخرة بأنها كل عمل أو خدمة يُطلب من شخص أدائها تحت وطأة التهديد بأي عقوبة ولم يعلن هذا الشخص عن نفسه راغباً في أداء هذا العمل أو الخدمة طواعية وتشمل أيضاً حبس وثائق الهوية أو منع العامل من مغادرة مكان العمل.

يحظر القانون استخدام السخرة في أي غرض كان سواء كان للتنمية الاقتصادية أو كعقاب على التعبير عن آراء سياسية أو كممارسات تأديبية في العمل ولا تستثنى من هذا الحظر إلا الأعمال التي يفرضها القانون في حالات الطوارئ الوطنية كالخدمة العسكرية أو الكوارث.

تتخذ الدول إجراءات صارمة لمكافحة السخرة تشمل تجريم المتاجرين بالبشر ومشغلي العمال قسراً بعقوبات سالبة للحرية وغرامات باهظة بالإضافة إلى مصادرة الأدوات المستخدمة في الجريمة وإغلاق

الأماكن التي تمارس فيها هذه الأنشطة غير الإنسانية.

تشمل جهود مكافحة السخرة أيضاً حماية الفئات الأكثر عرضة للاستغلال مثل الأطفال والمهاجرين غير الشرعيين والنساء من خلال تعزيز الرقابة على مواقع العمل وتوفير خطوط ساخنة للإبلاغ عن حالات الاستغلال وضمان إعادة تأهيل الضحايا وإدماجهم مجدداً في المجتمع.

يلتزم أصحاب العمل بالتحقق من هوية عمالهم وضمان دخولهم في عقود عمل حرة وطوعية وعدم الاحتفاظ بجوازات سفرهم أو وثائقهم الشخصية وتوفير حرية التنقل لهم والإبلاغ فوراً عن أي محاولة للاتجار بالبشر داخل منشآتهم.

تتعاون الحكومات مع المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني لرصد بؤر السخرة ووضع خطط وطنية للقضاء عليها وتعزيز الوعي المجتمعي بخطورة هذه الظاهرة وآثارها المدمرة على الأفراد والمجتمعات والاقتصاد الوطني ككل.

إن القضاء على السخرة ليس فقط واجباً قانونياً وأخلاقياً بل هو شرط أساسي لبناء اقتصاد سليم يعتمد على العمل الحر والإنتاجية الحقيقية وجذب الاستثمارات الأجنبية التي تشترط الالتزام بمعايير العمل اللائق وخلق سلاسل التوريد من أي شكل من أشكال العمل القسري.

تؤكد المواثيق الدولية أن الحرية في اختيار العمل هي حق أساسي لا يقبل التجزئة وأن أي نظام اقتصادي قائم على السخرة هو نظام هش وغير مستدام ينهار أمام ضغط الضمير الإنساني والقوانين الدولية الرادعة.

الفصل الثامن عشر

الفصل التعسفي تعريفه وسبل الطعن فيه

يُعرف الفصل التعسفي بأنه إنهاء صاحب العمل لعقد العمل دون سبب مشروع أو مبرر قانوني أو باستخدام

سلطته التأديبية بشكل تعسفي يهدف إلى الإضرار
بالعامل أو الانتقام منه وهو ما يحظره القانون ويترتب
عليه جزاءات وتعويضات كبيرة.

تنوع صور الفصل التعسفي لتشمل الفصل بسبب
انتماء العامل لنقابة معينة أو ممارسته لحقه في
الإضراب السلمي أو الفصل بناءً على تمييز بسبب
الجنس أو اللون أو الدين أو الفصل دون اتباع الإجراءات
القانونية الواجبة مثل التحقيق المسبق والإنذار.

لكل عامل مفصول تعسفياً الحق في الطعن على قرار
الفصل أمام المحاكم العمالية المختصة أو لجان فض
المنازعات خلال مدة محددة قانوناً من تاريخ علمه
بالفصل مقدماً الأدلة والوثائق التي تثبت عدم
مشروعية السبب المذكور في قرار الفصل.

إذا أثبتت الجهة القضائية أن الفصل كان تعسفياً فلها
الحكم بإعادة العامل إلى عمله مع صرف كافة
مستحقاته عن فترة الغياب أو الحكم بصرف تعويض
مالي مجزٍ يعادل عدة أشهر من الأجر أو أكثر حسب
تقدير القاضي لطبيعة الضرر ومدة الخدمة.

تعتبر نية الإضرار بالعامل أو سوء استخدام السلطة من العناصر الجوهرية في إثبات التعسف وقد تستدل المحكمة عليها من ظروف الفصل وتناقض الأسباب المقدمة من صاحب العمل أو عدم تناسب الجزاء مع الخطأ المنسوب للعامل إن وجد.

يحظر القانون الفصل التعسفي بشكل قاطع خلال فترات الحماية الخاصة مثل إجازة المرض أو إجازة الوضع أو أثناء نظر شكوى مقدمة من العامل ضد صاحب العمل ويعتبر أي فصل صادر في هذه الفترات باطلاً بحكم القانون ما لم يثبت العكس بأدلة قوية.

يلتزم صاحب العمل بتقديم أسباب كتابية ومفصلة للفصل وإتاحة الفرصة للعامل للدفاع عن نفسه قبل اتخاذ القرار النهائي وعدم الالتزام بهذه الإجراءات الشكلية قد يكفي وحده لاعتبار الفصل تعسفياً حتى لو كان هناك سبب موضوعي محتمل.

تسهم أحكام الفصل التعسفي في تحقيق التوازن في علاقة العمل حيث تكبح جماح السلطة المطلقة

لصاحب العمل وتضمن للعامل الاستقرار الوظيفي والكرامة وتشجع المؤسسات على تبني سياسات موارد بشرية عادلة وشفافة تقوم على الحوار والتفاهم بدلاً من القطيعة.

إن وجود آلية فعالة للطعن في الفصل التعسفي يعد مؤشراً على نضج النظام القضائي العمالي في الدولة وضرورة ملحة لجذب الاستثمارات التي تبحث عن بيئة عمل مستقرة تحكمها سيادة القانون والعدالة الناجزة.

الفصل التاسع عشر

حالات الفصل المشروع الخطأ الجسيم والتغيب

يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إنذار مسبق ودون تعويض في حالات محددة حصراً يسميها القانون الأخطاء الجسيمة وهي أفعال أو سلوكيات من شأنها الإضرار الجسيم بمصلحة المنشأة أو تهديد سلامة الأشخاص والممتلكات فيها.

من أبرز حالات الخطأ الجسيم انتحال العامل لشخصية مزورة أو تقديمه لمستندات وشهادات مزورة عند التعيين أو ارتكابه خطأً فادحاً نتج عنه خسارة مادية كبيرة للمنشأة شريطة أن يكون الخطأ ناتجاً عن قصد أو إهمال جسيم من جانبه.

كذلك يعتبر إفشاء العامل لأسرار العمل الخاصة بالمنشأة التي أدت إلى ضرر فعلي أو منافسته لصاحب العمل في نفس النشاط بطريقة غير مشروعة أو اعتدائه بالضرب أو السب على صاحب العمل أو أحد الرؤساء أثناء العمل أو بسببه من موجبات الفصل المشروع.

ويشمل الفصل المشروع أيضاً حالات التغيب غير المبرر حيث ينص القانون على أنه إذا تغيب العامل دون عذر مقبول لأكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو لأكثر من عشرة أيام متتالية جاز لصاحب العمل فصله بعد استيفاء إجراءات الإنذار والتحقيق.

يجب على صاحب العمل قبل توقيع جزاء الفصل في هذه الحالات إجراء تحقيق كتابي مع العامل وسماع أقواله والدفاع عن نفسه وتوثيق نتائج التحقيق وإخطار العامل بقرار الفصل كتابياً مع بيان الأسباب التفصيلية لضمان نزاهة الإجراءات وحماية الحقوق.

لا يجوز لصاحب العمل التمسك بخطأ جسيم وقع منه علم به بعد مرور مدة معينة من تاريخ وقوعه عادة شهر واحد حيث يسقط حقه في الفصل لهذا السبب بعد انقضاء هذه المدة تشجيعاً على السرعة في الفصل في الأمور وعدم ترك العامل في حالة تعليق غير مستقرة.

في حال نزاع حول وصف الخطأ بأنه جسيم أم لا تختص المحاكم العمالية بالفصل في الأمر حيث تقيم الوقائع والأدلة المقدمة من الطرفين وقد تحكم بعدم صحة الفصل وتعويض العامل إذا رأت أن الفعل لا يرقى لمستوى الجسامة الموجبة للفصل دون تعويض.

إن حصر حالات الفصل المشروع في نطاق ضيق ومحدد يهدف إلى منع تعسف أصحاب العمل في

تفسير الأخطاء البسيطة على أنها جسمة للتخلص من العمال مع الحفاظ في نفس الوقت على حق المنشأة في حماية نفسها من السلوكيات الضارة حقاً.

يوازن هذا النظام بين ضرورة الحفاظ على الانضباط والإنتاجية في بيئة العمل وبين ضمان استقرار العامل الوظيفي وعدم تعرضه للفصل المفاجئ لأسباب واهية مما يعزز الثقة المتبادلة ويسهم في استقرار العلاقات الصناعية.

الفصل العشرون

الجزاء التأديبية الضوابط والإجراءات العادلة

تخضع العلاقة العملية لنظام تأديبي يهدف إلى الحفاظ على الانضباط وضمان سير العمل بانتظام غير أن توقيع الجزاءات على العمال محكوم بضوابط قانونية وإجرائية صارمة تمنع التعسف وتكفل حق الدفاع للعامل

المتهم.

تتنوع الجزاءات التأديبية من التنبيه الشفهي والكتابي إلى الخصم من الأجر لفترة محدودة أو وقف العمل عن صرف الأجر وصولاً إلى الفصل من الخدمة في الحالات القصوى ويجب أن تكون متناسبة مع جسامة الخطأ المرتكب وسوابق العامل التأديبية.

يحظر القانون توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إجراء تحقيق كتابي معه يوجه فيه إليه التهمة كتاباً ويُعطى فرصة كافية للدفاع عن نفسه شفهيّاً وكتابيّاً والاستعانة بممثل عن زملائه أو محامٍ في بعض الحالات الخطيرة التي قد تؤدي للفصل.

يجب أن تصدر قرارات الجزاءات خلال مدة معقولة من تاريخ ثبوت الخطأ وإلا سقط حق صاحب العمل في توقيعها كما يجب إخطار العامل بالقرار المسبب كتابياً مع بيان درجة الجزاء والأسباب الموجبة له ليكون على بينة من أمره وحقوقه في الطعن.

تحدد لوائح الجزاءات المعتمدة من جهة الاختصاص

درجات المخالفات والجزاءات المقابلة لها بشكل واضح ومعلن لجميع العمال ولا يجوز توقيع جزاء غير منصوص عليه في اللوائح أو تطبيق اللوائح بأثر رجعي على أفعال وقعت قبل إصدارها.

للعمال الحق في التظلم من قرارات الجزاء أمام لجنة الطعون الداخلية في المنشأة إذا وجدت أو مباشرة أمام المحاكم العمالية المختصة خلال مدة محددة حيث تفحص المحكمة شرعية الإجراءات ومدى تناسب الجزاء مع الخطأ ولها إلغاء الجزاء أو تخفيفه.

يمنع القانون توقيع أكثر من جزاء عن الخطأ الواحد كما يمنع جمع جزاءين من نوع واحد عن أخطاء متعددة في وقت واحد إذا كان ذلك سيؤدي إلى إرهاق العامل مالياً أو وظيفياً beyond الحدود المعقولة حفاظاً على كرامته وقدرته على الاستمرار في العمل.

تسجل الجزاءات في ملف العامل الشخصي ولكنها قد تمحى تلقائياً بعد مرور مدة معينة من حسن السير والسلوك خاصة الجزاءات البسيطة لتشجيع العامل على الإصلاح والعودة إلى مسار الأداء الجيد دون حمل

عبء الماضي indefinitely.

إن وجود نظام تأديبي عادل وشفاف يسهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على المسؤولية والاحترام المتبادل حيث يدرك الجميع أن المخالفات لها تبعات محددة ومعروفة مسبقاً وأن الحقوق مكفولة للجميع في ظل سيادة القانون واللوائح الداخلية.

الفصل الحادي والعشرون

بيئة العمل الآمنة التزامات صاحب العمل

تفرض التشريعات العمالية الحديثة على صاحب العمل التزاماً جوهرياً بتوفير بيئة عمل آمنة تحمي العامل من المخاطر الجسدية والنفسية حيث لم يعد هذا الالتزام مجرد واجب أخلاقي بل هو مسؤولية قانونية تترتب عليها عقوبات شديدة في حال الإخلال بها.

تشمل التزامات صاحب العمل توفير المعدات والآلات

السليمة التي لا تشكل خطراً على حياة العاملين مع صيانتها دورياً وفقاً للمعايير الفنية المعتمدة وضمان خلو مكان العمل من أي عيوب إنشائية أو بيئية قد تسبب حوادث أو أمراضاً مهنية.

يمتد مفهوم السلامة ليشمل الجانب النفسي والاجتماعي مما يلزم المنشأة باتخاذ إجراءات فعالة لمنع التنمر والتحرش والعنف داخل مقر العمل وتوفير قنوات آمنة للإبلاغ عن هذه الممارسات دون خوف من الانتقام أو الفصل التعسفي.

يجب على صاحب العمل وضع سياسات واضحة للطوارئ والكوارث بما في ذلك وجود مخارج طوارئ واضحة المعالم وتوفر معدات الإطفاء والإنقاذ وإجراء تدريبات دورية للعاملين على كيفية التصرف في حالات الخطر المفاجئ لضمان سلامة الجميع.

تتطلب القوانين أيضاً تقييم المخاطر بشكل دوري وشامل لجميع أقسام المنشأة وتحديد النقاط الخطرة واتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للسيطرة عليها قبل وقوع أي حادث مع توثيق هذه التقييمات وعرضها على

مفتشي العمل عند الطلب.

في حال وقوع حادث عمل يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية الفورية للمصاب ونقله إلى أقرب مركز طبي متخصص والإبلاغ عن الحادث للجهات المختصة خلال المهلة القانونية المحددة مع الحفاظ على موقع الحادث كما هو لأغراض التحقيق.

لا يجوز لصاحب العمل تحميل العامل أي تكلفة تتعلق بتدابير السلامة والصحة المهنية مثل شراء معدات الحماية الشخصية أو إجراء الفحوصات الطبية الدورية حيث تتحمل المنشأة كافة النفقات اللازمة لضمان بيئة عمل صحية وآمنة.

يعتبر إهمال صاحب العمل لتوفير شروط السلامة جريمة يعاقب عليها القانون وقد تصل العقوبة إلى الغلق الإداري للمنشأة أو السجن في حال تسببت مخالفاته في وفيات أو إصابات بالغة بالإضافة إلى تعويض المتضررين تعويضاً عادلاً وشاملاً.

إن الاستثمار في بيئة عمل آمنة ليس عبئاً مالياً

على المنشأة بل هو ركيزة أساسية لاستدامة الأعمال حيث يقلل من تكاليف التعويضات والتأمينات ويرفع من معنويات العاملين ويعزز سمعة المؤسسة كجهة ملتزمة بالمسؤولية الاجتماعية وحقوق الإنسان.

الفصل الثاني والعشرون

السلامة والصحة المهنية التشريعات والرقابة

تعد أنظمة السلامة والصحة المهنية الإطار التشريعي والتنفيذي الذي يهدف إلى وقاية العاملين من الأخطار الناتجة عن ممارسة أعمالهم والحفاظ على سلامتهم البدنية والعقلية عبر مجموعة من القواعد واللوائح الفنية الملزمة.

تعتمد التشريعات الحديثة على مبدأ الوقاية أولاً مما يستدعي إلزام المنشآت بتعيين مختصين في السلامة والصحة المهنية ضمن هيكلها التنظيمي

خاصة في المنشآت الكبيرة أو تلك التي تنطوي
أنشطتها على مخاطر عالية مثل الصناعات الكيماوية
والبناء.

تشمل الرقابة الحكومية على السلامة والصحة
المهنية قيام مفتشي العمل بزيارات مفاجئة ودورية
للمنشآت للتأكد من تطبيق معايير السلامة وفحص
السجلات الخاصة بالحوادث والفحوصات الطبية وإصدار
أوامر تصحيحية فورية عند رصد أي مخالفة.

تمنح القوانين لمفتشي العمل سلطات واسعة تتضمن
دخول أماكن العمل في أي وقت وأخذ عينات من المواد
المستخدمة واستجواب العاملين والإدارة وحتى إيقاف
العمليات الخطرة فوراً إذا كان استمرارها يشكل
تهديداً مباشراً للحياة.

تلتزم المنشآت بإجراء فحوصات طبية دورية للعاملين
قبل التعيين وأثناء الخدمة وبعد انتهائها للكشف المبكر
عن أي أمراض مهنية ناتجة عن طبيعة العمل واحتواء
انتشارها مع حفظ سجلات طبية سرية لكل عامل تتبع
حالته الصحية عبر سنوات خدمته.

تنظم التشريعات أيضاً استخدام المواد الخطرة والسامة في بيئة العمل حيث تشترط تخزينها ونقلها والتعامل معها وفق بروتوكولات صارمة وتوفير معدات حماية شخصية مناسبة لكل نوع من أنواع المخاطر وتدريب العاملين على استخدامها الصحيح.

في حال ثبوت إصابة عامل بمرض مهني تتحمل المنشأة المسؤولية الكاملة عن علاجه وتعويضه ما لم تثبت أن المرض ناتج عن أسباب خارجية لا علاقة لها بطبيعة العمل أو بيئة المنشأة وهو ما يتطلب تقارير طبية دقيقة ولجاناً متخصصة للفصل في الأمر.

تتعاون جهات الرقابة مع النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل لنشر ثقافة السلامة وتنظيم حملات توعوية مستمرة وتطوير المعايير الوطنية لتواكب التطورات التكنولوجية والمخاطر المستجدة في سوق العمل العالمي المتغير.

إن فعالية أنظمة السلامة والصحة المهنية تقاس بمدى انخفاض معدلات الحوادث والأمراض المهنية

ومدى التزام جميع أطراف العملية الإنتاجية بروح التعاون والمسؤولية المشتركة لتحقيق هدف سام وهو الحفاظ على الحياة البشرية كأعلى قيمة في منظومة العمل.

الفصل الثالث والعشرون

التحرش الجنسي والتنمر في مكان العمل التجريم والعقاب

أصبحت مكافحة التحرش الجنسي والتنمر في مكان العمل من الأولويات القصوى في التشريعات العمالية الحديثة إدراكاً للأثر المدمر لهذه السلوكيات على الصحة النفسية للعاملين وعلى إنتاجية المنشأة ككل.

يعرف التحرش الجنسي بأنه أي فعل أو قول أو إشارة ذات طبيعة جنسية غير مرغوب فيها تصدر من شخص تجاه آخر في بيئة العمل مما يخلق جوّاً معادياً أو مهيناً أو مخيفاً ويعد جريمة يعاقب عليها القانون بغض

النظر عن المركز الوظيفي للجاني.

أما التنمر فيشمل أي سلوك عدائي متكرر وغير معقول يهدف إلى ترهيب العامل أو إذلاله أو عزله سواء كان لفظياً أو جسدياً أو نفسياً ويشمل أيضاً الاستغلال غير العادل للسلطة الإدارية لإرهاق الموظف أو تقليل شأنه أمام زملائه.

يلتزم صاحب العمل بإنشاء لجنة داخلية مستقلة ومحايدة للنظر في شكاوى التحرش والتنمر تتكون من ممثلين للإدارة والعاملين مع ضمان سرية الإجراءات وحماية المشتكي والشهود من أي انتقام أو مضايقة قد يتعرضون لها بسبب تقديم الشكوى.

تفرض القوانين عقوبات رادعة على مرتكبي جرائم التحرش والتنمر تتراوح بين الإنذار الكتابي والخصم من الأجر ووقف العمل وصولاً إلى الفصل النهائي من الخدمة بالإضافة إلى المساءلة الجنائية أمام القضاء الذي قد يحكم بالسجن وغرامات مالية كبيرة.

يجب على كل منشأة وضع مدونة سلوك واضحة تحدد

السلوكيات المحظورة وآليات الإبلاغ عنها ونشرها في أماكن بارزة وتوزيعها على جميع العاملين وتنظيم ورش عمل تدريبية دورية لرفع الوعي بخطورة هذه الظواهر وطرق منعها.

تحمل الإدارة العليا في المنشأة مسؤولية مباشرة عن منع التحرش والتنمر وفي حال تقاعسها عن اتخاذ الإجراءات اللازمة عند علمها بوقوع حادثة تتعرض هي نفسها للمساءلة القانونية والغرامات المالية وقد يعتبر ذلك إخلالاً جسيماً بواجباتها.

تشجع التشريعات الضحايا على كسر حاجز الصمت والخوف من خلال توفير خطوط ساخنة مجانية وسرية للإبلاغ وضمن عدم تحميلهم عبء الإثبات الكامل بمفردهم بل نقل جزء من عبء الإثبات إلى الجهة المدعى عليها في ظل قرائن قوية.

إن خلق بيئة عمل خالية من التحرش والتنمر ليس فقط التزاماً قانونياً بل هو ضرورة أخلاقية واقتصادية لبناء مؤسسات قوية ومحترمة تجذب الكفاءات وتحافظ عليها وتساهم في بناء مجتمع صحي يسوده الاحترام

المتبادل والكرامة الإنسانية للجميع.

الفصل الرابع والعشرون

العمالة غير المنتظمة التحديات والحماية القانونية

تشكل العمالة غير المنتظمة أو غير الرسمية قطاعاً واسعاً ومؤثراً في الاقتصادات النامية والمتقدمة على حد سواء وتشمل العمال الذين يعملون بدون عقود مكتوبة أو حماية تأمينية كافية مما يضعهم في دائرة خطر استغلالي كبير.

تواجه هذه الفئة تحديات جسيمة تتمثل في انعدام الاستقرار الوظيفي وانخفاض الأجور عن الحد الأدنى المقرر وغياب مظلة التأمينات الاجتماعية وصعوبة الوصول إلى العدالة في حال نشوب نزاع مع أصحاب العمل بسبب عدم وجود إثبات كتابي للعلاقة.

تسعى التشريعات الحديثة إلى دمج العمالة غير

المنتظمة في القطاع الرسمي من خلال تبسيط إجراءات التسجيل والترخيص وتقديم حوافز ضريبية وتأمينية لأصحاب العمل الذين يقومون بتسجيل عمالهم رسمياً ومعاينة من يستمر في تشغيل عمال دون عقود.

تم تطوير آليات حماية اجتماعية ومالية خاصة بهذه الفئة تشمل صناديق تضامن وطني توفر معاشات وتقاعدات للعمال غير المنتظمين وبرامج تأمين صحي شامل بأسعار مدعومة تضمن لهم الحد الأدنى من الكرامة الإنسانية في الشيخوخة أو عند العجز.

أصبح الاعتراف بالعلاقة العملية حتى في غياب العقد المكتوب مبدأ راسخاً في الاجتهاد القضائي حيث تعتمد المحاكم على قرائن الواقع مثل استمرار الأداء وانتظام قبض الأجر وشهادة الزملاء لإثبات وجود العلاقة ومنح العامل حقوقه كاملة.

تلعب التكنولوجيا دوراً محورياً في حماية العمالة غير المنتظمة عبر تطبيقات الدفع الإلكتروني التي تترك أثراً رقمياً للمعاملات المالية ومنصات التوظيف

الرسمية التي تربط العامل بصاحب العمل بعقد إلكتروني موثق يضمن الحقوق للطرفين.

تهدف السياسات العامة إلى تحويل العمل غير الرسمي إلى فرصة للتنمية بدلاً من كونه عبئاً من خلال تدريب هؤلاء العمال ورفع مهاراتهم لتمكينهم من الانتقال إلى وظائف أفضل ودعم مشاريعهم الصغيرة لتصبح منشآت رسمية مسجلة.

تتعاون الحكومات مع المنظمات الدولية والنقابات العمالية لرسم خرائط دقيقة للعمالة غير المنتظمة وفهم طبيعة احتياجاتها ووضع خطط وطنية شاملة للانتقال التدريجي نحو الاقتصاد الرسمي الذي يضمن العدالة والمساواة في الفرص.

إن حماية العمالة غير المنتظمة ليست منة من الدولة بل هي حق دستوري وإنساني وخطوة ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة حيث لا يمكن بناء اقتصاد قوي على قاعدة هشّة من العمال المحرومين من أبسط حقوقهم والضمانات الأساسية لحياتهم.

الفصل الخامس والعشرون

التأمينات الاجتماعية للعمال غير الرسميين

يمثل نظام التأمينات الاجتماعية الشبكة الأمان الأساسية التي تحمي العاملين وأسره من مخاطر الحياة مثل الشيخوخة والعجز والوفاة والبطالة وقد توسعت التشريعات الحديثة لتشمل العمال غير الرسميين ضمن مظلتها الحماية.

تسمح الأنظمة الجديدة للعمال غير الرسميين بالاشتراك الطوعي في برامج التأمينات الاجتماعية حيث يمكنهم تحديد فئة اشتراك تناسب دخلهم المتغير مقابل الحصول على نفس المزايا التقاعدية والطبية التي يتمتع بها العاملون في القطاع الرسمي المنظم.

تقدم الدولة دعماً مالياً مباشراً لاشتراكات الفئات الأكثر فقراً من العمال غير الرسميين حيث تتحمل

نسبة من الاشتراكات الشهرية لتشجيعهم على الانضمام للنظام وضمان مستقبل آمن لهم ولأسرهم بعيداً عن دائرة الفقر المدقع.

تشمل المزايا الممنوحة للمشاركين من العمال غير الرسميين صرف معاش تقاعدي عند بلوغ السن القانوني ومعاشات للعجز الكلي أو الجزئي الناتج عن حوادث أو أمراض ومعاشات للورثة في حالة الوفاة بالإضافة إلى الرعاية الصحية الشاملة لهم ولأسرهم.

تم تبسيط الإجراءات الإدارية للانضمام إلى نظام التأمينات حيث أصبح التسجيل متاحاً إلكترونياً عبر الهواتف المحمولة أو مراكز الخدمة المجتمعية المنتشرة في الأحياء الشعبية دون الحاجة إلى مستندات معقدة أو وساطة بيروقراطية مرهقة.

يتم ربط قواعد بيانات التأمينات بقواعد البيانات الأخرى مثل السجل المدني والسجل الضريبي لضمان دقة المعلومات ومنع الازدواجية ولتسهيل عملية تحصيل الاشتراكات ومتابعة السداد الدوري من قبل المشاركين.

توفر صناديق التأمينات برامج ادخارية اختيارية إضافية للعمال غير الرسميين الراغبين في زيادة رصيد معاشاتهم المستقبلية مع منح عوائد استثمارية مجزية تشجع على الثقافة الادخارية والاستعداد المالي للمراحل العمرية المتقدمة.

تلعب الحملات التوعوية دوراً حيوياً في تعريف العمال غير الرسميين بأهمية التأمينات الاجتماعية وكيفية الاستفادة منها وتصحيح المفاهيم الخاطئة حول تعقيد النظام أو عدم جدواه وتعزيز الثقة في قدرة الدولة على إدارة هذه الصناديق بشفافية.

إن شمول العمال غير الرسميين بالتأمينات الاجتماعية يعد إنجازاً تاريخياً في مجال العدالة الاجتماعية حيث يحول هؤلاء العمال من فئة مهمشة معرضة للمخاطر إلى مواطنين فاعلين يتمتعون بحقوق كاملة و ضمانات مستقبلية تساهم في استقرار المجتمع ككل.

الفصل السادس والعشرون

محاكم العمل المتخصصة الهيكل والاختصاص

أنشأت العديد من الدول محاكم عمل متخصصة لتكون الجهة القضائية الوحيدة المختصة بالفصل في المنازعات الناشئة عن علاقات العمل وذلك نظراً للطبيعة الفنية والقانونية المميزة لهذه النزاعات التي تتطلب سرعة في الفصل وخبرة متخصصة.

يتكون هيكل محكمة العمل عادة من قضاة متخصصين في التشريع العمالي بالإضافة إلى ممثلين عن أصحاب العمل والعمال كمستشارين فنيين يساعدون المحكمة في فهم واقع بيئة العمل وطبيعة العلاقات المهنية مما يضمن توازناً وعدالة على الأحكام الصادرة.

تختص محاكم العمل بالنظر في جميع الخلافات الفردية والجماعية المتعلقة بعقود العمل والأجور والإجازات والفصل التعسفي والحوادث المهنية وحقوق التأمينات الاجتماعية دون الحاجة للمرور بمراحل

قضايا أولية طويلة ومعقدة كما في المحاكم العادية.

تتميز إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل بالسرعة والبساطة حيث يتم اختصار مواعيد الإعلان والمذكرات والتركيز على الجلسات الشفهية المباشرة للاستماع لأطراف النزاع بهدف إصدار أحكام نهائية في أقصر وقت ممكن للحفاظ على استقرار العلاقة العملية.

تمنح القوانين محاكم العمل سلطة تقديرية واسعة في تقدير التعويضات المناسبة لحالة كل عامل مع مراعاة ظروفه المادية ومعاناته النفسية وليس فقط النصوص الجامدة مما يجعل الأحكام أكثر إنصافاً وملاءمة للواقع الاجتماعي.

تقبل أحكام محاكم العمل في كثير من التشريعات بالاستئناف أمام دوائر متخصصة في محاكم الاستئناف ثم بالطعن أمام محكمة النقض أو المحكمة الدستورية في مسائل القانون فقط مع إمكانية تنفيذ الحكم الابتدائي جبراً في بعض الحالات المستعجلة مثل صرف المستحقات المالية.

توفر محاكم العمل مكاتب للمساعدة القانونية المجانية
للعمال غير القادرين مادياً على توكيل محامين
ensuring that financial constraints do not prevent
workers from accessing justice and defending
their rights effectively against powerful
.employers

تعمل هذه المحاكم أيضاً كجهة استشارية في صياغة
اللوائح الداخلية للمنشآت والاتفاقيات الجماعية من
خلال إصدار مبادئ توجيهية تستند إليها الأطراف في
تنظيم علاقاتهم مما يساهم في منع النزاعات قبل
وقوعها وترسيخ ثقافة الالتزام القانوني.

إن وجود قضاء عمالي متخصص ومستقل يعد ركيزة
أساسية لدولة القانون حيث يبعث الطمأنينة في
نفوس العاملين والمستثمرين على حد سواء ويؤكد أن
الحقوق مصانة والواجبات مفروضة في إطار من العدالة
الناجزة والشفافية الكاملة.

الفصل السابع والعشرون

تسوية المنازعات الطرق الودية والقضائية

تسوية المنازعات العمالية هي العملية التي يتم من خلالها حل الخلافات الناشئة بين العامل وصاحب العمل وتتدرج الآليات المتاحة من الحلول الودية والتفاوض المباشر وصولاً إلى اللجوء للقضاء كحل أخير عندما تفشل الطرق الأخرى.

تشجع التشريعات الحديثة على اللجوء أولاً إلى طرق التسوية الودية مثل المفاوضات المباشرة بين الطرفين أو الوساطة التي يتدخل فيها طرف ثالث محايد لتقريب وجهات النظر ومساعدة الأطراف على الوصول إلى حل مقبول دون الحاجة لإجراءات قضائية مطولة ومكلفة.

تعتبر المصالحة المرحلة الإلزامية في العديد من الأنظمة القانونية قبل رفع الدعوى القضائية حيث تجتمع لجنة مصالحة ثلاثية تضم ممثلين عن الوزارة وأصحاب العمل والعمال لمحاولة فض النزاع ودياً وفي حال فشلها تمنح الطرف المتضرر شهادة تسمح له

برفع الدعوى.

إذا فشلت الوسائل الودية ينتقل النزاع إلى مرحلة التقاضي أمام محاكم العمل المتخصصة حيث يقدم كل طرف أدلته ودفعه وتفحص المحكمة الوقائع بدقة لتصدر حكماً ملزماً ينهي النزاع ويحدد الحقوق والالتزامات النهائية للطرفين.

في المنازعات الجماعية مثل الإضرابات أو المطالبات بتحسين شروط العمل لفئة كبيرة من العمال تلجأ الدولة غالباً إلى آلية التحكيم الاختياري أو الإجمالي حيث يتفق الطرفان على عرض النزاع على محكمين ذوي خبرة يصدرُون حكماً نهائياً وملزماً لكلا الجانبين.

تتميز آليات التسوية الحديثة بالسرعة والمرونة مع استخدام تقنيات التحكيم الإلكتروني والجلسات عن بعد لتسريع الإجراءات وتقليل التكاليف خاصة في ظل انتشار أنماط العمل عن بعد والعمل عبر الحدود الجغرافية التقليدية.

يلعب دور النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل

دوراً محورياً في تسوية المنازعات حيث تمثل هذه الكيانات مصالح أعضائها في مفاوضات جماعية قوية ومتوازنة مما يقلل من حدة الصراعات الفردية ويرفع من مستوى الحلول المتفق عليها.

تهدف سياسات تسوية المنازعات إلى تحقيق السلام الصناعي واستقرار بيئة العمل حيث أن طول أمد النزاعات يؤثر سلباً على الإنتاجية والاقتصاد الوطني لذا تسعى الدول دائماً لتطوير أطرها القانونية لجعل الحلول الودية الخيار الأول والأفضل للجميع.

إن نجاح نظام تسوية المنازعات يقاس بمدى رضا الأطراف عن النتائج وبسرعة إنهاء القضايا مما يعزز الثقة في النظام القانوني ويشجع على الاستثمار في مناخ يسوده الحوار البناء واحترام الحقوق المتبادلة بين رأس المال والعمل.

الفصل الثامن والعشرون

النقابات العمالية حق التأسيس والدور القانوني

تكفل الدساتير والقوانين الدولية والوطنية حق العمال في تكوين نقابات عمالية والانضمام إليها بحرية تامة باعتبار هذا الحق أداة أساسية للدفاع عن مصالحهم الجماعية وتحقيق التوازن في قوة التفاوض مع أصحاب العمل والدولة.

يتمتع العمال بحق تأسيس نقاباتهم دون الحاجة إلى إذن مسبق من السلطات يكفي الإخطار بتأسيسها وفقاً للإجراءات الشكلية المحددة قانوناً مع ضمان استقلاليتها المالية والإدارية وعدم تدخل الجهات الحكومية في شؤونها الداخلية أو انتخاب قياداتها.

تلعب النقابات العمالية دوراً حيوياً في تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية لصياغة اتفاقيات عمل مشتركة تحدد شروط الأجور والساعات والإجازات والمزايا الأخرى والتي تكون ملزمة لأصحاب العمل الموقعين عليها ولجميع العمال في نطاق سريانها.

تمنح القوانين للنقابات الحق في مراقبة تطبيق

تشريعات العمل داخل المنشآت والمشاركة في لجان السلامة والصحة المهنية والتدخل في حالات الفصل الجماعي أو إعادة الهيكلة التي تؤثر على عدد كبير من العاملين لضمان حماية حقوقهم.

توفر النقابات الدعم القانوني والمشورة لأعضائها في حال تعرضهم لمظالم أو انتهاكات وتمثلهم أمام محاكم العمل ولجان التسوية مما يعزز من قدرتهم على المطالبة بحقوقهم دون خوف من الانتقام الفردي بفضل القوة الجماعية للنقابة.

تشمل أنشطة النقابات أيضاً تنظيم البرامج التدريبية والتثقيفية للعمال لرفع وعيهم بحقوقهم وواجباتهم وتطوير مهاراتهم المهنية ونشر الثقافة العمالية الديمقراطية القائمة على الحوار والمساءلة والمشاركة الفعالة في صنع القرار.

يحظر القانون فصل العامل أو التمييز ضده بسبب انتمائه النقابي أو ممارسته لأنشطة نقابية مشروعة ويعتبر أي إجراء من هذا القبيل فصلاً تعسفياً باطلاً يترتب عليه إعادة العامل إلى عمله مع صرف تعويضات

كبيرة عن الضرر المعنوي والمادي.

تعاون النقابات العمالية على المستوى الوطني والدولي لتبادل الخبرات وتنسيق المواقف تجاه القضايا العابرة للحدود مثل حقوق العمال المهاجرين ومعايير العمل في سلاسل التوريد العالمية مما يعزز من تأثير الحركة العمالية في صنع السياسات العالمية.

إن وجود نقابات عمالية قوية ومستقلة وديمقراطية هو مؤشر على نضج المجتمع المدني وحيويته حيث تساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار السياسي من خلال قناة حوار مؤسسية تجمع بين مطالب العمال وواقع الاقتصاد الوطني.

الفصل التاسع والعشرون

الإضراب والفصل الجماعي الضوابط القانونية

يُعد الإضراب حقاً مشروعاً للعمال كأداة ضغط أخيرة

لإجبار أصحاب العمل على الاستجابة لمطالبهم
المشروعة عندما تفشل جميع طرق التفاوض
والمصالحة ولكنه حق مقيد بضوابط قانونية دقيقة لمنع
إساءة استخدامه والإضرار بالمصلحة العامة.

يشترط لصحة الإضراب أن يكون سلمياً وبدون عنف أو
تخريب للممتلكات وأن يسبقه استنفاد كافة مراحل
التسوية الودية والمصالحة والتحكيم المنصوص عليها
في القانون وأن يتم الإعلان عنه قبل فترة زمنية
محددة تتيح لأصحاب العمل اتخاذ ترتيبات بديلة.

يمنع القانون الإضراب في القطاعات الحيوية
والاستراتيجية التي يتوقف عليها أمن الوطن أو صحة
المواطنين أو الخدمات الأساسية مثل المستشفيات
ومحطات الطاقة ومياه الشرب إلا بشروط استثنائية
صارمة تضمن استمرار الحد الأدنى من التشغيل
الضروري.

أما الفصل الجماعي فهو إنهاء عقود عدد كبير من
العمال في وقت واحد لأسباب اقتصادية أو فنية أو
هيكلية تتعلق بالمنشأة وتخضع هذه العملية لرقابة

مشددة تتطلب إخطار الجهات المختصة قبل التنفيذ بفترة كافية وتقديم خطة لإعادة التأهيل أو التعويض.

يلتزم صاحب العمل في حالات الفصل الجماعي بإعطاء الأولوية لإعادة توظيف العمال المفصولين في حال تحسن الأوضاع الاقتصادية للمنشأة خلال فترة محددة وصرف تعويضات مجزية تتجاوز مستحقات نهاية الخدمة العادية تعويضاً عن فقدان الوظيفة المفاجئ.

تتدخل الجهات الحكومية في حالات الإضراب غير المشروع أو الفصل الجماعي غير المبرر لفرض الحلول أو وقف الإجراءات الضارة وقد تلجأ إلى استخدام سلطتها الإدارية لحماية المصلحة العامة وضمان استمرار عجلة الإنتاج والخدمات دون انقطاع كارثي.

توازن التشريعات بين حق العمال في الاحتجاج السلمي وحق أصحاب العمل في إدارة منشأتهم بكفاءة وبين مصلحة المجتمع في الاستقرار الاقتصادي مما يتطلب حكمة بالغة من جميع الأطراف في تطبيق هذه الضوابط وتجنب التصعيد غير المحمود عواقبه.

تعاقب القوانين منظمي الإضرابات غير القانونية أو القائمين بالفصل الجماعي المخالف للإجراءات بغرامات مالية كبيرة وقد تصل العقوبات إلى المسؤولية الجنائية في حال تسببت هذه الأفعال في أضرار جسيمة للأفراد أو الممتلكات أو الاقتصاد الوطني.

إن التنظيم الدقيق للإضراب والفصل الجماعي يهدف إلى تحويل هذه الأدوات من وسائل صراع مدمرة إلى آليات حوار ضاغط تدفع الأطراف نحو طاولة المفاوضات لإيجاد حلول وسط عادلة تحقق التوازن المطلوب بين الحقوق الاقتصادية والواجبات الاجتماعية.

الفصل الثلاثون

المستجدات التشريعية في قانون العمل المصري
2025

تشهد مصر تحضيرات تشريعية مكثفة لإطلاق حزمة جديدة من التعديلات الجذرية على قانون العمل بحلول

عام 2025 تهدف إلى مواكبة التحولات الاقتصادية العالمية ومعالجة الفجوات التشريعية القديمة بما يتناسب مع رؤية الدولة للتنمية المستدامة 2030.

تركز التعديلات المتوقعة على تعزيز مرونة سوق العمل من خلال تقنين أشكال العمل الحديثة مثل العمل الحر والعمل المؤقت والعمل عن بعد بشكل أوسع مع منح هذه الفئات نفس الضمانات الاجتماعية الأساسية الممنوحة للعاملين التقليديين لضمان الشمولية.

تتجه النصوص الجديدة نحو رقمنة كاملة لإجراءات العمل حيث يصبح توثيق العقود ودفع الأجور وتسجيل ساعات العمل وحل المنازعات إلكترونياً إلزامياً لجميع المنشآت مما يقلل من البيروقراطية ويزيد من الشفافية ويحد من الاقتصاد غير الرسمي بشكل كبير.

تشمل الإصلاحات المقترحة رفع الحد الأدنى للأجور بشكل يتناسب مع معدلات التضخم الحالية وإعادة هيكلة نظام المكافآت والحوافز لربطها بالإنتاجية والأداء الفعلي مع تشديد العقوبات على التمييز في الأجور وضمان المساواة التامة بين الجنسين.

تولي التعديلات اهتماماً خاصاً بالصحة النفسية للعامل حيث سيتم تجريم التنمر والتحرش بشكل أوضح وأشمل وإلزام المنشآت بتوفير برامج دعم نفسي واجتماعي وتعزيز دور لجان السلامة والصحة المهنية لتشمل المخاطر النفسية والاجتماعية بجانب المخاطر الجسدية.

تتضمن الخطة إنشاء محاكم عمالية إلكترونية متخصصة تعمل بنظام التقاضي السريع عن بعد وتبسيط إجراءات تسوية المنازعات لتشجيع الحلول الودية مما يخفف العبء عن القضاء ويسرع في حصول العمال على حقوقهم في وقت قياسي.

تهتم التعديلات أيضاً بدعم العمالة غير المنتظمة من خلال إطلاق منصات رقمية لتسجيلهم وتأهيلهم ودمجهم في منظومة التأمينات الاجتماعية مع تقديم حوافز ضريبية للمنشآت التي تقوم بتحويل عمالها من غير الرسميين إلى رسميين بعقود موثقة.

تؤكد المسودات الأولية على تعزيز دور الحوار

الاجتماعي الثلاثي بين الحكومة وأصحاب العمل
والعمال في صياغة السياسات المستقبلية وضمن
مشاركة فعالة للنقابات العمالية في مراقبة التطبيق
وحماية الحقوق بما يعزز من الاستقرار الصناعي
وجاذبية الاستثمار.

إن قانون العمل المصري الجديد لعام 2025 يمثل نقلة
نوعية في فلسفة التشريع العمالي من النهج
الحماي التقليدي إلى النهج التمكيني الحديث الذي
يوازن بين حماية الحقوق وتحفيز الإنتاجية ليكون داعماً
رئيسياً للاقتصاد الوطني في مواجهة تحديات العصر
الرقمي والعولمة.

تم بحمد الله وتوفيقه

د. محمد كمال عرفه الرخاوي

الباحث والمستشار والخبير والفقير والمؤلف القانوني
والمحاضر الدولي في القانون

الطبعة الاولى مارس 2026

