

ضمانات حقوق العمال في قانون العمل القطري

الأستاذ الدكتور فوزي بن أحمد بالكناني
كلية القانون، جامعة قطر



كلية القانون
College of Law
جامعة قطر QATAR UNIVERSITY



ورد مصطلح العمل في حوالي 360 آية قرآنية

كريمة.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "... مَا أَكَلَ

أَحَدٌ طَعَامًا فَطُ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ".

كَلِمَاتُ
مَعْرِفَةِ
الْعَمَلِ
فِي
الْقُرْآنِ
الْكَرِيمِ

❖ مقدمة

➤ سلسلة من الإصلاحات التشريعية والتعديلات النوعية في قانون العمل:

✓ قرار مجلس الوزراء رقم 17 لسنة 2012 المتعلق بتطبيق بعض أحكام قانون العمل على عمال الزراعة والرعي،

✓ قانون رقم (21) لسنة 2015 متعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين ،

✓ القانون رقم (13) لسنة 2017 المتعلق بالنزاعات العمالية،

✓ القانون رقم 15 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 22 أغسطس 2017 بشأن المستخدمين في المنازل

✓ تصريح وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في 17 نوفمبر 2017 باتخاذ قراره بجعل "الحد

الأدنى المؤقت لأجور العمال الأجانب محدد بـ 750 ريالاً شهرياً سيدخل حيز التنفيذ فوراً ونواصل عمليات

تقييم لتحديد الحد الأدنى الثابت".



❖ مقدمة

هل أفضى ذلك إلى ضمانات كافية لحقوق العمال في قانون العمل القطري؟
ضمانات مرتبطة بإبرام عقد العمل، وضمانات مرتبطة بتنفيذ عقد العمل

❖ المبحث الأول – ضمانات مرتبطة بإبرام عقد العمل

أوجد المشرع القطري ضمانات تشكّل جزءاً من النظام العام الاجتماعي لدولة قطر، فكان بعضها ضمانات عامة تحفظ قدراً أدنى من الحقوق لكل العمال ، وكان البعض الآخر حاملاً لضمانات خاصة بما يعتبره المشرع القطري فئات ضعيفة في علاقات العمل.

المطلب الأول : الضمانات العامة،

المطلب الثاني : الضمانات الخاصة بالفئات الضعيفة.

القطري
مؤتمر
العمل
القانوني



□ المطلب الأول - الضمانات العامة

الفقرة 1 - إثبات علاقة العمل

المادة 38 ق ع توجب أن يكون عقد العمل مكتوباً، ولكن الكتابة مشترطة لإثبات عقد العمل وليس لصحته،

«إذا لم يكن عقد العمل مكتوباً جاز للعامل إثبات علاقة العمل والحقوق التي نشأت له بجميع طرق الإثبات».

يمكن للعامل استعمال كل طرق الإثبات لإثبات عقد العمل بصرف النظر عن قيمته، أي حتى وإن كانت قيمته أكثر من خمسة آلاف ريال أي أكثر من نصاب الشهادة. وتشدّد بالنسبة لصاحب العمل، من خلال فرض الإثبات الكتابي عليه مهما كانت قيمة التصرف بهدف حث صاحب العمل على كتابة العقد حفاظاً على حقوق العمال.

يخضع العقد المكتوب إلى أحكام المادتين 9 و38 ق ع، التين نسجتا على منوال المادة 23 ق ع المصري. إذ تنصّ المادة 9 على أنه «تحرر العقود وغيرها من الوثائق والمحررات المنصوص عليها في هذا القانون باللغة العربية»، بينما اقتضت المادة 38 من قانون العمل أنه «يكون عقد العمل مكتوباً ومصداقاً عليه من الإدارة ومحرراً من ثلاث نسخ كل من الطرفين نسخة وتودع الثالثة لدى الإدارة...».

وإن كان يحسن بالمشرع القطري أن يجعل العامل الذي لا يحسن اللغة العربية يوقع على عقد باللغة التي يحسنها، ومع جعل النسخة التي هي بلغة العامل هي المعتمدة في التعامل بين العامل وصاحب العمل.



■ الفقرة 2 - منع تنازل العامل عن حقوقه

المادة 4 ق ع (الحقوق المقررة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً كل شرط يُخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

ويقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا القانون.)

بطلان أي شكل من أشكال تنازل العامل عن حقوقه، سواء كان في صيغة مصالحة: نزول العامل عن حقه بمقابل. أو في صيغة إبراء: أي نزول العامل عن حقه بلا مقابل. ويستوي أن يرد على الحقوق الناشئة عن قانون العمل أو عن عقد العمل (الاستئناف رقم 45 لسنة 2013. جلسة 18/6/2014).

التنازل عن الحقوق المقررة في هذا القانون قبل ثبوت الحق فيها باطل، والتنازل عنها بعد ثبوت الحق فيها صحيح (محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - الطعن رقم: 44 لسنة 2010، محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - الطعن رقم: 92 لسنة 2011)

لا يعد من قبيل الإكراه الدافع تهديد صاحب العمل بإلغاء إقامة العامل أو عدم موافقته على تحويل إقامته طالما كان ذلك حقاً مقررًا لصالحه بعد انتهاء علاقة العمل بين الطرفين (الطعن رقم 44 لسنة 2010. تمييز مدني جلسة 27/4/2010.)



■ الفقرة 3 - المساواة بين العمال



➤ المادة 6 ق ع: (إذا عهد صاحب العمل إلى أي شخص طبيعي أو اعتباري، القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، وجب على هذا الشخص أن يسوي بين العمال الذين يستخدمهم لتنفيذ هذا العمل وعمال صاحب العمل الأصلي في الحقوق والمزايا، ويكونان مسؤولين عن الوفاء بها بالتضامن فيما بينهما، في حدود المبالغ التي يكون صاحب العمل مديناً بها لمن عهد إليه بالعمل.)

تتضمن هذه المادة مبدئين:

- 1 - المساواة في الحقوق والمزايا بين عمال صاحب العمل الأصلي وعمال صاحب العمل الفرعي أو ما يسمى بالمقاول من الباطن.
 - 2 - تضامن صاحبي العمل الأصلي والفرعي (المقاول من الباطن) في الوفاء بحقوق عمال صاحب العمل الأصلي. في حدود المبالغ التي يكون صاحب العمل مديناً بها لمن عهد إليه بالعمل.
- ساوت المادة 93 ق ع بين المرأة والرجل في الأجر وفرص التدريب والترقية طالما كان العمل واحداً
- لكن كنا نود أن نرى المشرع القطري يعدل المادة 3 من قانون العمل لجعل أحكام قانون العمل تنطبق على مستخدمي المنازل تحقيقاً للمساواة بين العامل ومستخدم المنزل.



□ المطلب الثاني- حماية الفئات الضعيفة

فقرة 1 - حماية الأطفال

حظر تشغيل الأحداث قبل سن معينة، حفاظا على صحتهم وضمانا لاستمتاعهم بفترة طفولتهم. فضلا عن حرص المشرّع على أن يحصل الطفل على قسط من التعليم الذي أصبح من ضرورات الحياة.

نصت المادة 86 ق ع على أنه «لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال ولا يسمح له بدخول أي من أماكن العمل».

يقع عقد العمل الذي يبرمه العامل قبل بلوغه السادسة عشرة من عمره باطلا لتعلق هذا الحكم بالنظام العام.

بحيث يعتبر الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشر من عمره فاقدًا لأهلية إبرام عقد العمل، الأمر الذي يمثل خروجًا على القواعد العامة في الأهلية، للحفاظ على صحة الحدث ومستقبله الدراسي.

عمل بالاتفاقية رقم 138 لمنظمة العمل الدولية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي المنعقد يوم 6 يونيو 1973 والتي أوردت ضمن الفقرة الثالثة من المادة الثانية منها أنه «لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة الأولى من هذه المادة أدنى من سنّ إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أيّ حال أن يقلّ عن 15 سنة».



فقرة 1 - حماية الأطفال

الفقرتين الأولى والثانية من المادة 87 ق ع منع تشغيل الحدث قبل موافقة أبيه أو ولي أمره وصدور إذن خاص بذلك من إدارة العمل، وقبل الحصول على موافقة وزير التعليم، لو كان الحدث تلميذا قطريا.



منعت الفقرة الأولى من المادة 88 ق ع تشغيل أي حدث ما لم يتم إخضاعه لكشف الطبي عليه من قبل الجهة الصحية، وما لم يُثبت هذا الكشف صلاحيته للقيام بالعمل المراد تكليفه به. مع إلزام الفقرة الثانية من ذات المادة لصاحب العمل بإعادة الكشف الطبي عليه مرة كل سنة على الأقل.

✓ آخر الفقرة الأولى من المادة 115 ق م أن للولي أو الوصي أن يقوم لدى القضاء ليطلب «إنهاء العقد رعاية لمصلحة الصبي أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة».

عقد العمل المبرم مع الحدث معرّض لخطر إنهائه بحكم المحكمة بناء على دعوى قام بها ولي الحدث أو وصيّه، لو رأت في ذلك مصلحة للحدث.

منعت الفقرة الثالثة من المادة 87 ق ع تشغيل الحدث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل. وقد حدد القرار الوزاري رقم 15 لسنة 2005 ثلاثة وعشرين عملا لا يجوز تشغيل الأحداث فيها. وهي أعمال يعتبرها المشرّع القطري شاقة ومضرة بصحة الطفل أو بأخلاقه.



■ فقرة 2 - حماية النساء

وضع المشرع القطري أحكاماً خاصة بعمل المرأة منها ما يتعلق بنوع العمل الذي تضطلع به ومنها ما يتعلق بوقت العمل.

سعى المشرع القطري ضمن أحكام المادتين 94 و95 ق ع إلى حماية المرأة في موقع العمل أخذاً بعين الاعتبار لتكوينها الجسماني ودورها في رعاية الأسرة. وتتمثل هذه الحماية في عدم تكليفها بالأعمال الشاقة أو الخطرة على صحتها وعدم تشغيلها ليلاً إلا في الحالات الاستثنائية التي يسمح بها القانون.

■ فقرة 3 - حماية ذوي الاحتياجات الخاصة

عرّفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 159 المتعلقة بالتأهيل المهني وتشغيل المعاقين المعوق بكونه الشخص الذي انخفضت وبدرجة كبيرة احتمالات ضمان العمل المناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً.

المادة 5 من القانون رقم 2 لسنة 2004 بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة أنّ «يخصص لذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحملون الشهادات أو البطاقات المنصوص عليها في المادة السابقة، نسبة لا تقل عن 2% من مجموع درجات الوظائف في الجهات المختصة... ويلتزم كل صاحب عمل في القطاع الخاص يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، بتخصيص النسبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى لذوي الاحتياجات الخاصة لتعيينهم فيها وبحد أدنى عامل واحد.

وفي جميع الأحوال لا يجوز التعيين في هذه الوظائف من غير ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا في حالة عدم وجود من يستحق التعيين منهم فيها، وبشرط موافقة المجلس (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة) كتابة على ذلك.



المبحث الثاني الضمانات المتعلقة بتنفيذ عقد العمل



أورد المشرع القطري ضمانات متعلقة بتنفيذ قانون العمل على نوعين : إذ بعضها ضمانات تتعلق بالتزامات محمولة على عاتق صاحب العمل ومنها خاصة دفع أجر العامل، وبعضها الآخر متصل بفض المنازعات العمالية.

المطلب الأول : الضمانات المتعلقة بأجر العامل

المطلب الثاني : الضمانات المتعلقة بفض المنازعات العمالية

الضمانات المتعلقة بتنفيذ عقد العمل

□ المطلب الأول - الضمانات المتعلقة بأجر العامل

○ يحمي المشرع الصبغة الحياتية للأجر من خلال أوجه ثلاثة هي : نظام حماية الأجور من جهة (أ)، وامتياز المبالغ المستحقة للعامل من جهة ثانية (ب)، ثم حمايته من الاقتطاع من جهة ثالثة (ج).

■ الفقرة الأولى - نظام حماية الأجور

○ تلافياً للجهد والوقت والنفقات التي قد يضطر العامل إلى بذلها للحصول على أجره بيّنت المادة 66 ق ع، بعد تعديلها بالقانون رقم 1 لسنة 2015 أنه «يجب على صاحب العمل تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، بما يسمح بصرفه له خلال الموعد المقرر ... ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا بذلك". وهو ما يضطر أصحاب الأعمال، الى الاهتمام بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل كما وردت في قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (4) لسنة 2015.

○ ولكن الفقرة 2 من المادة 8 من القانون رقم 15 لسنة 2017 المتعلق بالمستخدمين في المنازل خرجت عن ذلك لما أوردت أنه "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر المستخدم إلا إذا أثبت إيداعه في الحساب المصرفي الخاص بالمستخدم، أو تسليمه له نقداً بموجب مخالصة موقعة منه تفيد استلامه الأجر كاملاً". وهو ما يجعل هذه الفئة من العمال لا يستفيدون من نظام حماية الأجور الذي يستفيد منه بقية العمال.



■ الفقرة 2 - امتياز المبالغ المستحقة للعامل

المادة 5 ق ع «يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة، وتتقدم في المرتبة على جملة الديون الأخرى بما فيها ديون الدولة». وهو امتياز، خلافاً لعدد التشريعات المقارنة، يشمل كل المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى أحكام عقد العمل بما فيها الأجر، أيا كان مقداره، وأيا كانت طبيعته، وأيا كانت المدة المستحق عنها، ولا يقتصر الامتياز على الأجر، ويشمل كذلك كل ما هو مستحق للعامل، بشرط أن يتولد عن عقد العمل كمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن مهلة الإخطار والتعويض عن الفسخ التعسفي للعقد.

ويحتل هذا الامتياز المرتبة الأولى، فيسبق جميع ديون صاحب العمل الأخرى بما فيها ديون الدولة. وهو حكم يخرج فيه القانون القطري عن جل القوانين المقارنة التي تجعل الغلبة لديون الدولة، وتجعل المرتبة الأولى لا تشمل إلا ديون الأجر عن الستة أشهر الأخيرة للعامل.

الذين لا يخضعون لقانون العمل كخدم المنازل مثلاً، فليس لهم من الامتياز سوى ما ورد في المادة 1178 من القانون المدني القطري التي تقصر الامتياز من الدرجة الخامسة الذي تشير إليه على الأجور المستحقة لهم عن الأشهر الستة الأخيرة.



■ الفقرة 3 - حماية الأجر من الاقتطاع

○ حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل :

المادة 70 ق ع: «... ولا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى أية فائدة على ما يقرضه للعامل، كما لا يجوز له أن يقطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه له من مال...».

○ المادة 71 ق ع: «إذا تسبب عامل في فقد أو اتلاف أو تدمير آلات أو منتجات أو معدات المنشأة، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، التزم بتعويض صاحب العمل عن الضرر الناشئ عن ذلك ، على أن يسبق إلزام العامل بالتعويض إجراء تحقيق. ويجوز لصاحب العمل أن يقطع قيمة التعويض من أجر العامل بحيث لا يزيد على أجر سبعة أيام من الشهر...».

○ المادة 69 ق ع «لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة، أو من إنتاج صاحب العمل».



□ المطلب الثاني- الحماية الإجرائية

تتمثل في جانبين أحدهما يتعلق بسير الدعاوى المتعلقة بالنزاعات العمالية ، بينما يتعلق الثاني الجهات المكلفة بفض النزاعات العمالية

■ الفقرة 1 - سير الدعاوى المتعلقة بالنزاعات العمالية

الفقرة الأولى من المادة العاشرة: السرعة في البت في المنازعات، على اعتبار أن أكثر النزاعات العمالية يكون موضوعها مالياً كالمطالبة بالأجور أو التعويضات المختلفة أو تذاكر الطائرات بالنسبة للعمال الوافدين.... إلخ وبالنظر إلى الصبغة الحياتية لهذه المبالغ في جل الأحيان.

الإعفاء من الرسوم كي يبقى حق اللجوء إلى القضاء ميسورا بالنسبة لمن لا يملك القدرة المالية لدفع رسوم تسجيل الدعوى، وهذا الإعفاء يشمل جميع مراحل التقاضي بدأ من المحكمة الجزئية وصولاً إلى محكمة التمييز.

ولكن:

1 - لا يشمل المراحل السابقة على تسجيل الدعوى كالإعذارات والإنذارات. ولا يشمل المصروفات التي قد تستوجب أثناء سير الدعوى كالكفالة ونفقات الاختبار. تنطبق عليها القواعد العامة الواردة في قانون المرافعات القاضية بأن من يتحملها هو الطرف الذي خسر الدعوى. (مثلا محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - الطعن رقم: 19 / 2008)





■ الفقرة الثانية - الجهات المكلفة بفض النزاعات الفردية العمالية

ملاحظات جوهرية ثلاثة:

- 1 - الجهات المكلفة بفض تلك النزاعات في الدرجة الأولى هي لجان وليست محاكم وهي تسعى قدر الإمكان إلى حل النزاع ودياً ولا يكون هنالك دور للقضاء إلا في مراحل متأخرة من النزاع
- 2 - تدرّج في تركيبة هذه اللجان بحيث يتم البدء بلجنة فيها ممثلين عن الطرفين، ثم لجنة مشكّلة من موظفين في وزارة العمل، إلى أن يتم الوصول إلى لجنة فض المنازعات العمالية التي يرأسها قاض.
- 3 - تتميز آجال البت في النزاع من قبل كافة اللجان وحتى لدى الاستئناف بالسرعة، فيما عدى اللجنة المشتركة التي هي داخلية للمنشأة.

القطر
مجلس
القضاء
العمالية
المنزاعات
الفرديّة



■ الفقرة الثانية - الجهات المكلفة بفض النزاعات الفردية العمالية

1 - اللجنة المشتركة

المادة 124 ق ع : "يجوز أن تشكل في كل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر لجنة مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال..."

ويمثل نصف أعضاء اللجنة صاحب العمل ويمثل نصفهم الآخر العمال".

المادة 124 ق ع : "يختار صاحب العمل ممثليه في اللجنة من بين العاملين لديه الذين ينوبون عنه قانوناً أو الذين يفوضهم في ممارسة بعض صلاحياته في الإدارة. ويكون اختيار ممثلي العمال في اللجنة على النحو التالي

إذا وجدت " - لجنة عمالية" في المنشأة، تولت اختيار ممثلي العمال في اللجنة المشتركة من بين أعضائها

- إذا لم يكن في المنشأة "لجنة عمالية" تولى عمال المنشأة اختيار ممثليهم في اللجنة المشتركة عن طريق الانتخاب المباشر".

الجمهورية العربية السورية
وزارة العمل والضمان الاجتماعي
مجلس العمل

2 - إدارة علاقات العمل أو إدارة تنمية الموارد البشرية الوطنية بوزارة العمل

مادة (115 مكرراً) من قانون العمل بعد تعديله بموجب قانون رقم (13) لسنة 2017

"يجب على كل من العامل وصاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون أو عقد العمل أن يعرض النزاع على إدارة علاقات العمل أو إدارة تنمية الموارد البشرية الوطنية بالوزارة، بحسب الأحوال، لتسوية النزاع ودياً

وتتخذ الإدارة المختصة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ عرضه عليها، وتعرض نتيجة التسوية على الطرفين خلال السبعة أيام التالية، فإذا قبلها الطرفان يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يوقع منهما، وتعتمده الإدارة المختصة، وتكون له قوة السند التنفيذي

فإذا لم تتم تسوية النزاع خلال المدة المشار إليها في الفقرة السابقة، أو رفض أحد طرفي النزاع تسوية الإدارة المختصة، أو انقضت المدة دون أن يبدي الطرفان أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض، وجب على الإدارة المختصة أن تحيل النزاع خلال الثلاثة أيام عمل التالية، إلى لجنة فض المنازعات العمالية، "



3 - لجنة فض المنازعات العمالية



- مادة (115 مكرراً/1) قانون العمل : "تُنشأ بالوزارة لجنة أو أكثر تسمى لجنة "فض المنازعات العمالية" تشكل برئاسة قاض من المحكمة الابتدائية يختاره المجلس الأعلى للقضاء وعضوية اثنين يرشحهما الوزير على أن يكون أحدهما من ذوي الخبرة في مجال المحاسبة..."
- مادة (115 مكرراً/2): "تختص اللجنة، دون غيرها، بالفصل في جميع المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون أو عن عقد العمل
- وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ أول جلسة لنظر النزاع أمامها..."
- مادة (115 مكرراً/5): "تصدر قرارات اللجنة مشمولة بالنفذ المعجل."
- مادة (115 مكرراً/6) : "لذوي الشأن الطعن في القرار الصادر من لجنة فض المنازعات العمالية أمام الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة إذا كان حضورياً، أو من اليوم التالي للإعلان بالقرار إذا كان قرارها غيابياً، ولا يترتب على الطعن وقف تنفيذ القرار ما لم تقرر الدائرة المختصة غير ذلك
- وتنتظر الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف الطعن على وجه السرعة، وعليها أن تفصل فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها
- ولا يجوز لغير الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف الأمر بوقف تنفيذ قرارات اللجنة."



❖ النتائج والتوصيات

➤ النتائج :

✓ يحتوي قانون العمل على ضمانات متزايدة لحقوق العمال ولكنها ضمانات لا زالت في حاجة إلى مزيد الدعم

➤ التوصيات دعم الضمانات من خلال:

✓ تعديل المادة 9 من قانون العمل بحيث ينص على اعتماد عقد العمل المكتوب باللغة التي يفهمها العامل .

✓ تعديل المادة 3 من قانون العمل لجعل قانون العمل ينطبق على مستخدمي المنازل، إعمالاً لمبدأ المساواة بين العمال.

✓ صدور قرار وزاري يحدد المجالات التي تشكل خطراً على صحة المرأة أو على أخلاقها كما هو الشأن بالنسبة للأحداث.

✓ تعديل المادة 5 من القانون رقم 2 لسنة 2004 بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث تجعل وزارة العمل هي المكلفة باحترام القطاع الخاص لتعيين نسبة 2 % من موظفيها من ذوي الاحتياجات الخاصة.

✓ تعديل الفقرة 2 من المادة 8 من القانون رقم 15 لسنة 2017 المتعلق بالمستخدمين في المنازل بحيث تنص على وجوب دخول صاحب العمل في نظام حماية الأجور وبحيث تنص على سحب امتياز المادة 5 من قانون العمل القطري على مستخدمي المنازل.

✓ تعديل المادة 124 ق ع بحيث يصبح تشكيل لجنة مشتركة إجبارياً في كل منشأة تشغل 30 عاملاً فأكثر.



