منظمة العمل العربية

تقريـــر

لجنة الخبراء القانونيين

فى دورتها الرابعة والثلاثين

((شرم الشيخ ، 19 – 20 نوفمبر / تشرين الثانى 2013))

2013 - 11 – 27

مقدمـــــة

أولا : بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربى ، عقدت لجنة الخبراء القانونيين دورتها الرابعة والثلاثين فى شرم الشيخ خلال الفترة من 19– 20 نوفمبر/ تشرين الثانى 2013، وذلك تنفيذا للمادة الخامسة من نظام عمل اللجنة ، بهدف دراسة التقارير التى تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربى ، وفقا للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

ثانيا : حضر اجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة :

1- **الأستاذ الدكتور / عبد الغنى عمرو الرويمض**
2- **الأستاذ الدكتور / محمد عثمان خلف الله**
3- **الأستاذ الدكتور / رزق مقبول الريس**
4- **الدكتور / محمد أحمد عبد الظاهر**

ثالثا : فى بداية أعمال اللجنة تم انتخاب **الأستاذ الدكتور / عبد الغنى عمرو الرويمض** رئيسا لها لمدة عام، وقام بأعمال السكرتارية الفنية من مكتب العمل العربى كل من :

1- **السيد / حمدى أحمد** مدير إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
2- **السيد/ عبد الكريم جاويش** رئيس وحدة المعايير وتشريعات العمل
3- **السيدة/ حنان قايد** رئيس وحدة التعاونيات

رابعا : بدأ الاجتماع **بترحيب من مدير إدارة الحماية الاجتماعية ممثلا لمعالى المدير العام الأستاذ/ أحمد محمد لقمان** بالسادة أعضاء اللجنة، واعتزاز مكتب العمل العربى بعطاء وكفاءة أعضاء اللجنة ودورها فى تطوير وتفعيل النشاط المعيارى، واستمرار التواصل بين اللجنة ولجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات خلال انعقاد المؤتمر ، وأهمية الملاحظات العامة ودورها فى تعزيز النشاط المعيارى ، والتعاون فى مجال الندوات والدراسات التى ينظمها مكتب العمل العربى، ودورها فى إبداء الرأى حول الموضوعات التى يصدر بشأنها معايير جديدة، بما لها من خبرة فى هذا المجال، وكذلك الترحيب بانضمام الدكتور/ محمد أحمد عبد الظاهر لعضوية اللجنة فى تشكيلها الجديد.

خامسا : عرض مكتب العمل العربى على لجنة الخبراء القانونيين وثيقة مبدئية تتضمن متابعة اتفاقيات العمل العربية وفق جدول الأعمال التالى :

**** الجزء الأول : دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية التالية :**

1- الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل .
2- الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
3- الاتفاقية العربية رقم (2) لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدى العاملة .
4- الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدى العاملة " معدلة " .
5- الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .
6- الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل .
7- الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة .
8- الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور .
9- الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية .
10- الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربى فى التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل فى أحد الأقطار العربية .
11- الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .
12- الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث .
13- الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل .
14- الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية .
15- الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين .
16- الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

" وصل إلى مكتب العمل العربى من الدول الأعضاء (33) تقريرا " .

**** الجزء الثانى : متابعة الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين .**

" وصل إلى مكتب العمل العربى من الدول الأعضاء (8) ردود على الملاحظات " .

**** الجزء الثالث : دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير العمل العربية :**

- النظر فى تحديث دليل المصطلحات القانونية فى مجال العمل .

سادسا : درست اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربى ، وفى ضوئها أعدت هذا التقرير المعروض على مجلس الإدارة ومن ثم على المؤتمر العام .

سابعا : استخلصت اللجنة من خلال المناقشات التى دارت أثناء اجتماعاتها جملة ملاحظات عامة تضعها أمام مجلس الإدارة والمؤتمر العام لأهميتها ، وهى كما يلى :

(1) تؤكد اللجنة على ما سبق التنويه إليه فى العديد من التقارير فى السنوات السابقة إلى أن عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة والذى تلتزم به الدولة يكون الغاية منه بيان قرار هذه السلطة بشأن التصديق على الاتفاقية أو غيره ، وليس مجرد الاطلاع على الاتفاقية لغرض العلم بها .

وبالتالى فإن اللجنة ترى أن عرض الاتفاقية على السلطة المختصة للاطلاع عليها، لا يجعل الدولة قد أوفت بما عليها من التزامات بالعرض على النحو المطلوب، وتظل مطالبة بالعرض مجددا حتى تقرر السلطة ما تراه بشأن التصديق أو غيره .

(2) لاحظت اللجنة أن العديد من الدول الأعضاء أشارت فى تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الاتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة فى الاتفاقيات، أو أن هذه المعايير لا تتفق مع التوجهات والسياسة الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير . وبالتالى فإن اللجنة ترى أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب ألا تكون عائقا دون قيام الدول الأعضاء بالتصديق على الاتفاقيات الذى يؤدى إلى تعديل قوانينها بما يتفق مع المعايير ، وهذا بدوره يساهم فى تحقيق أحد الأهداف التى تسعى منظمة العمل لعربية إلى الوصول إليها وهو وجود مستويات متماثلة فى تشريعات العمل العربية .

(3) تؤكد اللجنة على ما سبق أن أشارت إليه فى العديد من التقارير السابقة من أن المقصود بما ورد فى المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسبا لها من تصديق أو غيره ، هو عرضها على السلطة التى تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه فى دستورها، وهذا العرض لا يعتبر متحققا إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التى تختص بالتصديق على الاتفاقيات فى الدولة – بغض النظر على تسميتها – أما خلاف ذلك من أى إجراءات إدارية فإنه لا يعد عرضا كما تنص عليه المادة المذكورة.

(4) ترى اللجنة أنه من الضرورى أن يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربى والدول الأعضاء وبالأخص التى لديها صعوبات تعيق التصديق على الاتفاقيات ، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين فى مجال المعايير .

(5) تؤكد اللجنة على أهمية أن تراعى الدول الأعضاء قدر الإمكان ، أن يضم وفدها إلى مؤتمر العمل العربي أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل العربية في الوزارة المعنية بهذه المعايير ، وذلك رغبة في التواصل والحوار بين الموظفين العاملين في هذه الإدارات في الدول الأعضاء وبين لجنة الخبراء القانونيين ، للوصول إلى فهم متوافق للجوانب الإجرائية والموضوعية المطلوبة لتحقيق التنفيذ الصحيح لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير ويُمَكّن من تحقيق الغاية المستهدفة من إقرار هذه المعايير.

(6) تثمن اللجنة عودة النشاط المعيارى المتمثل فى إصدار اتفاقيات وتوصيات عمل عربية ، وتأمل استمرارية هذا النشاط ، خاصة وأن متغيرات دولية وإقليمية ووطنية

انعكست على نحو مباشر على عالم العمل ، مما يستدعى التفكير فى إصدار معايير تغطى هذه المتغيرات .

ثامنا : أخذت اللجنة علما بالتصديقات الواردة إلى مكتب العمل العربى بعد اجتماعاتها فى دورتها السابقة ، من جمهورية جيبوتى على الاتفاقية العربية رقم (4) ، وجمهورية السودان على اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام : (5، 6، 7، 9، 14، 15، 17) ، ودولة الكويت على الاتفاقية العربية رقم (17) ... وتتقدم اللجنة بالشكر والتقدير لهذه الدول على تصديقها على هذه الاتفاقيات وتجاوبها مع الحوار الدائم بينها وبين اللجنة ، بما يساهم فى تطوير وتفعيل النشاط المعيارى لمنظمة العمل العربية .

تاسعا : تشكر اللجنة مدير عام مكتب العمل العربى والسكرتارية الفنية للجنة على حسن الإعداد والتعاون التام لإنجاح عمل اللجنة .

رئيس اللجنة
أ . د / عبد الغنى عمرو الرويمض

اللجنة
ط/ محمد

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية

حول اتفاقيات العمل العربية

أولاً : الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية :

1- لاحظت اللجنة ، بعد إطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي بأن عدداً من الدول ، لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

- مملكة البحرين	غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الجزائرية	غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتي	غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية	غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يتعلق بالعرض على السلطة المختصة بالتصديق ، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1981.

2- وصل تقارير إلى مكتب العمل العربي حول الاتفاقية العربية رقم (3) من الدول التالية :

- الجمهورية التونسية
- دولة الكويت
- الجمهورية اللبنانية
- المملكة المغربية
- الجمهورية اليمنية

3- دراسة التقارير :

(أ) الجمهورية التونسية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير ما يلى :

1و2و3 – تمّ عرض اتفاقية العمل العربية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية على السلطة المختصة بالتصديق (أي السلطة التشريعية) كما تمّ إعلام المدير العام لمنظمة

العمل العربية بهذا العرض بالمكتوب الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية عدد 382 المؤرخ في 5 سبتمبر1988 وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

4 – توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام الاتفاقية تتمثل بالخصوص في ما يلي:

- أجازت المادة 29 من الاتفاقية إيقاف أو تخفيض المعاش إذا زاول صاحب المعاش عملا بعد تقاعده، في حين أن التشريع التونسي (القانون عدد 8 لسنة 1987 المؤرخ في 6 مارس 1987 المتعلق بضبط أحكام خاصة بعمل المتقاعدين) يحجّر الجمع بين جراية تقاعد مهما كان مصدرها ودخل قار في شكل أجر أو مرتب باستثناء باعثي مشاريع بأي شكل كانت بشرط أن يتولوا تسييرها بأنفسهم وكذلك مسيّر المؤسسة الذي له صفة الشريك.
- - تخوّل الاتفاقية (المادة 36) للأرامل و الأولاد والأخوات و الوالدين الذين كانوا في إعالة المتوفي التمتع بمعاش الوفاة، بينما حدّد المشرّع التونسي حق التمتع بهذا المعاش بالنسبة للقرين الباقي على قيد الحياة و الأبناء في الكفالة لا غير(الفصلان 29 و 33 من الأمر عدد 499 المؤرخ في 27 أفريل 1974).
- توجب الاتفاقية(المادة 49) استحقاق المنافع العائلية لفائدة كل الصغار الذين هم في كفالة المؤمّن عليه بينما حدّد التشريع التونسي استحقاق هذه المنافع لفائدة الاطفال الثلاثة الأوّلين (الفصل 52 من القانون عدد 30 المؤرخ في 30 (أفريل 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي).
- أوجبت المادة 43 من الاتفاقية أن يتضمّن تأمين ضد البطالة إسناد معونة مالية لا تقل عن 45% من الأجر، في حين لا يوجد في تونس نظام للتأمين ضد البطالة و إنما تقوم المقاربة التونسية في هذا المجال على الإحاطة بالعمّال الذين توقفوا عن النشاط لأسباب خارجة عن إرادتهم و ذلك عبر جملة من الآليات تهدف إلى إعادة إدماجهم في الدورة الاقتصادية.
- هذا وأقر العقد الاجتماعى الذى تم إمضائه يوم 14 جانفى 2013 من طرف الحكومة والاتحاد العام التونسى للشغل والاتحاد التونسى للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، إحداث نظام للتأمين على فقدان مواطن الشغل فى إطار صندوق مستقل يشمل الأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية أو فنية أو فاقدى الشغل لأسباب خارجة عن إرادتهم نتيجة غلق فجئى أو نهائى للمؤسسة. ويكون هذا النظام ثلاثى التمويل أى بمساهمة أصحاب العمل والأجراء بالتساوى وبدعم مالى من الدولة على أن يقع تحديد آليات التمويل والتسيير وشروط الانتفاع ومدته والمرافقة لأجل إعادة الإدماج بالدورة الاقتصادية باتفاق بين أطراف العقد.

- أوجبت المادة 50 (النقطة ب) إسناد منافع عينية تتمثّل في أطعمة و كساء ومسكن إلى الصغار من أبناء ذوي العائلات المؤمن عليهم، في حين أنّ هذا الصنف من المنافع العينية لا يدخل في مجال تدخّل أنظمة الضمان الاجتماعي باعتبار اختصار تدخلها على ضمان التغطية الصحية إلى جانب اسناد المنافع النقدية و الجرايات مع تكفل هياكل وطنية أخرى بتقديم المساعدات العينية و المالية بالنسبة للعائلات المعوزة وذات الدخل المحدود.
- حدّدت المادة 52 من الاتفاقية السن القصوى للإنتفاع بالمنافع العائلية بسنّ الثالثة عشر إلا في حالة الالتحاق بمعاهد التعليم ما عدا التعليم العالي دون تحديد للسنّ في هذه الحالة أو في حالة العجز عن العمل في حين نص التشريع التونسي (الفصل 54 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المشار إليه أعلاه) على استحقاق المنح العائلية لفائدة الأبناء في الكفالة إلى غاية سن الواحدة والعشرين بالنسبة للأبناء الذين يزاولون تعليما ودون تحديد للسن بالنسبة للبنت التي تقوم بالنسبة لإخوتها وأخواتها مقام الأم إذا كانت هذه الأخيرة متوفاة أو عاجزة أو مطلقة أو أرملة تشغل مقابل أجر عملا يستغرق كامل نشاطها وكذلك بالنسبة للأبناء العاجزين عن ممارسة نشاط مهني بمقابل بسبب إصابتهم بعجز أو بداء عضال والأبناء المعوقين.

5- لا توجد صعوبات أخرى غير الصعوبات التي سبق ذكرها.

6- إنّ المقاربة التونسية في مجال الضمان الاجتماعي تقوم على ثلاث مبادئ أساسية ومتكاملة وتتمثّل في ما يلي :

- **توسيع التغطية الاجتماعية** لتشمل كافة الشرائح المهنية والاجتماعية مع العمل على إيجاد ملاءمة وتوازن بين المنافع المسداة والقدرات التمويلية للمساهمين.

  وقد أفضى هذا التمشي إلى إحداث 13 نظاما للتغطية الاجتماعية بالقطاعين العمومي والخاص.

- **تحسين المنافع المسداة** من خلال تعدد الإصلاحات الرامية إلى مزيد مواكبة المستجدات والاستجابة لحاجيات المنتفعين وفقا للتطورات الديمغرافية والصحية والاقتصادية المسجلة.

  وفي هذا الإطار عرفت تونس جملة من الإصلاحات الهيكلية والجوهرية تعلقت بنظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية سنة 1994 بتدعيم الجانبين الوقائي والتعويضي وبنظام التأمين على المرض سنة 2004 القائم على مبادئ التضامن وتكافؤ الفرص وتيسير النفاذ للخدمات الصحية المسداة بالقطاعين العمومي والخاص للصحة.

- **المحافظة على التوازنات المالية لأنظمة التغطية الاجتماعية** من خلال العمل على إيجاد الآليات الكفيلة بضمان ديمومة تلك الأنظمة وقدرتها على الإيفاء بالتزاماتها تجاه الأجيال المقبلة.

ويعدّ الحق في التغطية الاجتماعية والرعاية الصحية في تونس من الحقوق الأساسية التي تحظى بمكانة دستورية متميزة وبحماية قضائية مشددة. وبمقتضى مصادقتها على المواثيق والعهود الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والتي تنص على الحق في توفير تغطية اجتماعية ملاءمة للفرد، عرف التشريع الوطني في مجال الضمان الاجتماعي تطورا هاما أفضى إلى تحقيق نسبة تغطية اجتماعية فعلية ناهزت 83 %.

وتمّ العمل على مسارات متوازية ومتكاملة الهدف منها تحسين المنافع والخدمات المسداة وملاءمتها مع متطلبات واحتياجات الفئات الاجتماعية والمهنية مع العمل على المحافظة على ديمومتها المالية.

وقد أفضت هذه المقاربة إلى تحقيق نتائج متميزة كانت محل تنويه وتقدير من قبل المنظمات والهيئات الدولية لا سيما منها التقارير الصادرة عن المكتب التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD) لا سيما فيما يتعلق بالمؤشرات المتعلقة بالرعاية الصحية ومؤمّل الحياة والخارطة الصحية.

كما يتم العمل حاليا على تعميق التفكير قصد ارساء أرضية وطنية للحماية الاجتماعية تتميز بتنوع وشمولية الخدمات المسداة وفقا للقدرات الاسهامية للمضمونين الى جانب وضع شبكة أمان اجتماعي بالنسبة لمحدودي الدخل.

هذا وتضمن العقد الاجتماعي الذي تم امضاؤه يوم 14 جانفي 2013 من طرف الحكومة والاتحاد العام التونسي للشغل و الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية جملة من التوجهات والمبادئ والاجراءات تتعلق بالحماية الاجتماعية ومن بينها اجراء مراجعة شاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي بمختلف فروعها على ضوء دراسة يقع انجازها تحت اشراف لجنة قيادة تضم الاطراف الاجتماعية الممضية على العقد الاجتماعي مع تشريك الأطراف المهنية المعنية، وكذلك ارساء منظومة حوكمة رشيدة في ادارة الصناديق الاجتماعية والعمل على تسيير مجالس اداراتها بصفة دورية بين الأطراف الاجتماعية مع احترام مبدأ الثلاثية والتساوي بين ممثلي الأطراف في تركيبة مجالس ادارتها وعلى استقلاليتها.

7- تم الاسترشاد بعديد المواد من الاتفاقية و التي تعتبر خطوات ايجابية من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية و في هذا المجال نذكر خاصة:

- استرشادا بأحكام المادة السابعة التي توجب بأن يشمل التشريع الوطني فرعين إثنين على الأقل من فروع التأمينات الأتية:

(أ)- تأمين اصابات المرض و يشمل حوادث الشغل و الامراض المهنية،

(ب)-التأمين الصحي،

(ج)-تأمين الأمومة،

(د)-التأمين ضد العجز،

(ه)-تأمين الشيخوخة،

(و)-التأمين ضد الوفاة،

(ز)-التأمين ضد البطالة،

(ح)-تأمين المنافع العائلية،

فإنّ التشريع التونسي يشمل 7 فروع من مجمل الفروع الثمانية المنصوص عليها بالمادّة السابعة من الاتفاقية.

- استرشادا بأحكام المادة الثامنة التي تنصّ على أن يحدد التشريع الوطني المقصود بإصابة العمل ومرض المهنة، بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضا من الأمراض الواردة في الجدول المرفق للاتفاقية، عرّف الفصل 3 من القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 27 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية، حادث الشغل بأنه الحادث الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر، وذلك مهما كان سببه ومكان وقوعه كما يعتبر حادث شغل أيضا الحادث الحاصل للعمل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع مسيره أو يتغيّر اتجاهه لسبب أملته مصلحته الشخصية أو لسبب لاصلة له بنشاطه المهني.

كما عرّف نفس الفصل المرض المهني بأنه كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني للمتضرر.

وضبط قرار من وزيري الصحة العمومية والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 10 جانفي 1995 المتمم بالقرار المؤرخ في 15 أفريل 1999 قائمة الأمراض المهنية والتي تشمل 83 مرضا مهنيا.

- إسترشادا بأحكام المادة التاسعة من هذه الاتفاقية"(الفقرة د) وفي حالة وفاة المؤمّن عليه، تصرف لكلّ من المستحقين من بعده نسبة من هذا المعاش يحدّدها التشريع الوطني بحيث لا يقلّ ما يستحقّ لأرملته وولدها عن 40 % من الأجر وقت الإصابة»، اقتضى الفصل 49 من القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرّخ في 21 فيفري 1994 أنّه تقدّر

جراية القرين بخمسين بالمائة من أجر الهالك السنوي إن لم يكن للهالك أولاد يستحقون جراية بموجب هذا القانون وتخفض إلى أربعين بالمائة إن كان له أولاد يستحقون تلك الجراية مهما كان عددهم وتقدّر جراية الأيتام بعشرين بالمائة من أجر الهالك السنوي بالنسبة لليتيم الواحد ، وبثلاثين بالمائة بالنسبة لليتيمين وبأربعين بالمائة بالنسبة لما زاد على ذلك. وإذا كان الأبناء يتامى الأبوين ، تقدر الجراية بخمسين بالمائة من الأجر السنوي للهالك ليتيم واحد وبـ 60 % لثلاثة أيتام وبـ80 % لأربعة أيتام فما فوق.

- إسترشادا بأحكام المادة الحادية عشرة (ثانيا) التي توجب أن تصرف معونة مالية لا تقل عن 45 % من أجر المريض خلال فترة عجزه عن العمل بسبب المرض، وبحدّ أقصى يحدّده التشريع الوطني بحيث لا يقلّ عن 13 أسبوعا أو ثلاثة أشهر عن كلّ حالة مرضيّة» اقتضى الفصل 77 من القانون عدد 30 لسنة 1960 أن تساوي المنحة اليومية في حالة المرض العادي ثلثي (2/3) الأجر اليومي المتوسط وذلك لمدة محددة ب180 يوما.

- استرشادا بأحكام المادّة السابعة عشر من هذه الاتفاقية التي تنصّ على أنّه «يحدّد التشريع الوطني الشروط الموجبة للاستحقاق في مزايا تأمين الأمومة، وعلى الأخص فيما يتعلّق بفترة الاشتراك في التأمين قبل الإستفادة بمزاياه على ألا تزيد على ستة أشهر، اقتضى الفصل 78 من القانون عدد 30 لسنة 1960 والمنقّح بالقانون عدد 34 لسنة 1970 المؤرّخ في 9 جويلية 1975 أنّه « تستحقّ المرأة الأجيرة من أجل حمل أو وضع منحة يومية تسمّى منحة الوضع على شرط إثباتها لجملة 80 يوما على الأقل أثناء الأربع ثلاثيات المدنية السابقة للثلاثة أشهر التي وقع خلالها الوضع».

- استرشادا بأحكام المادة 54 من الاتفاقية التي تطرقت إلى الضمانات وحقوق الدفاع التي يجب توفيرها للمتقاضي في مجال الضمان الاجتماعي، فإنّ التشريع التونسي إلى جانب تخويله للمضمون الاجتماعي طرق التظلم الولائي (التظلم الإداري) أمام مختلف اللجان الفنية والطبية المحدثة على مستوى هياكل ومؤسسات الضمان الاجتماعي للمطالبة بمراجعة القرار المخدوش فيه دون الحد من إمكانية طرق باب القضاء الذي يبقى حقا دستوريا، فإنّه أحدث مؤسسة قضائية خاصة بمنازعات التغطية الاجتماعية والمتمثلة في قاضي الضمان الاجتماعي وهو قضاء فني متخصص يتميز بيسر إجراءاته وعدم وجوبية إنابة محامي أملته الغاية في اختصار آجال التقاضي وتوفير ضمانات للمتقاضي من خلال إحداث هيكل قضائي متخصص.

- استرشادا بأحكام المادة 55 من الاتفاقية التي تنص على وجوبية أن تضطلع بإدارة نظم التأمين منظمة أو منظمات عامة أو حكومة لا تستهدف الربح، فإن الهياكل التي تعنى بالضمان الاجتماعي بتونس هي منشآت عمومية لا تعمل في قطاعات تنافسية ولا تهدف إلى تحقيق أرباح وتسهر على تأمين مرفق عام وتتميز هذه الهياكل من حيث تنظيمها

الإداري بوجود هياكل تنفيذية والمتمثلة في الرئيس المدير العام وهياكل مداولة من خلال الدور الذي يضطلع به مجلس الإدارة والذي يسهر على ضبط المحاور والخطوط الكبرى لسياسة هياكل الضمان الاجتماعي ويعهد للهياكل التنفيذية وضعها حيز التنفيذ ومتابعتها ويضم مجلس الإدارة ممثلين عن كافة الأطراف الاجتماعية والإدارية ويخضع إلى رقابة إشراف الوزارة القطاعية.

- استرشادا بأحكام المادة55 من هذه الاتفاقية التي تقر إلزامية فحص المركز الأكتواري على فترات دورية لضمان استمرار قدرة هذه النظم على الإيفاء بالتزاماتها، تم بتونس إحداث مركز للبحوث والدراسات في مجال الضمان الاجتماعي من بين مهامه الأساسية المتابعة المستمرة للتوازنات المالية لمختلف أنظمة التغطية الاجتماعية في القطاعين العمومي والخاص واقتراح التدابير الكفيلة لضمان ديمومتها وتوازناتها ويسهر على هذه المهام خبراء ومختصون في الدراسات الإكتوارية

وعليه فقد كان من المتجه ترتيب نفس الآثار الواردة بالفقرة الأولى من الفصل 64 والتنصيص على أنّ الدولة العضو تبقى في هذه الفرضية الثانية مقيدة بالاتفاقية لمدة خمس سنوات أخرى ضمن تقنية التجديد الضمني للالتزامات الدولية.

8 - عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية توجه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمّال التالية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري،

- الاتحاد العام التونسي للشغل.

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (3) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التشريعية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية.

* * *

(ب) دولة الكويت – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير ما يلى :

1 - من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستوري في بلدكم ؟

السلطة المختصة بالتصديق هى مجلس الأمة الكويتى (السلطة التشريعية).

2 - هل تم عرض الاتفاقية على السلطه المختصه بالتصديق في بلدكم ؟

نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة التشريعية .

3 - ما هو القرار الذي تم إتخاذه بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق؟

القرار المتخذ بشأنها هو إرجاء التصديق عليها.

4 - هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

نعم توجد صعوبات تشريعية تتمثل بالآتى :

- أن نظام التأمينات الاجتماعية بدولة الكويت تزيد الحقوق فيه عن المستوى الوارد بالاتفاقية المشار إليها ، كما أنه ينطبق على الكويتيين فقط .

5 - هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

نعم توجد صعوبات عملية فى حال التصديق لأنه سيكون هناك تعارض بين أحكام التشريع الوطنى.

6 - هل توجد صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

نعم توجد صعوبات اقتصادية فى حال التصديق يتعارض مع أحكام التشريع الوطنى.

7 - هل توجد صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية ؟

لا توجد صعوبات أخرى

8 – هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

لم تتخذ أى إجراءات أخرى لتسهيل التصديق على الاتفاقية .

9 - هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم ؟

تم إعداد هذا التقرير بمعرفة الحكومة وأرسلت نسخ إلى كل من :

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثلا للعمال) .
- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثلا لأصحاب الأعمال).

ولم نتلق أى ملاحظات بشأنها .

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (3) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها، وتأمل توسيع مظلة التطبيق ليشمل العامل العربى .

* * *

(ج) <u>الجمهورية اللبنانية - غير مصادقة على الاتفاقية : وجاء فى التقرير مايلى :</u>

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطات المختصة؟ من هى هذه السلطات؟

حتى تاريخه ، مازالت قيد التشاور مع أطراف الإنتاج.

(2) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟

ما هو الإجراء الذى تم اتخاذه بشأنها:

- التصديق على الاتفاقية .
- إرجاء التصديق عليها.
- عدم التصديق.

حتى تاريخه ، لم يتخذ أى إجراء بما ذكر أعلاه.

(3) هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن؟ ما هى الصعوبات إن وجدت؟

لا توجد أية صعوبات حتى تاريخه خاصة وإن أطراف الإنتاج لم تتقدم بأى جواب على الكتب التى أرسلت لها بما يتعلق بالاتفاقية.

(4) هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

الصعوبات هى فى عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

(5) هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى هذه الإجراءات؟

التشاور مع نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية .

(6) ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم التى صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند إعداد مشروع قانون العمل.

(7) هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

بناء على القرار رقم (1/49) تاريخ 2012/4/17 (تشكيل لجنة مراجعة القوانين وأساليب العمل) تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال، ولكنهم لم يتقدموا بأى رأى.

(8) ما هى وجهة نظر كل منهما فى هذا التقرير إن وجدت؟

- رأى أصحاب العمل : لا يوجد أى رأى حتى تاريخه.

- رأى العمال : لا يوجد أى رأى أيضا من قبلهم حتى تاريخه.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة الجمهورية اللبنانية حول الاتفاقية العربية رقم (3)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(د) <u>المملكة المغربية - غير مصادقة على الاتفاقية : وجاء فى التقرير مايلى :</u>

1- من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري في بلدكم ؟

السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدستور المغربى هى السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية.

2- هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق في بلدكم ؟

نعم.

3- ما هو القرار الذي تم اتخاذه بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق ؟

دراسة إمكانية التصديق على الاتفاقية.

4- هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ ما هي هذه الصعوبات إن وجدت ؟ يرجى ذكر تعارض أحكام الاتفاقية مع التشريع الوطنى للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين .

من خلال دراسة محتوى هذه الاتفاقية، تبين أن التشريع الوطنى يغطى سبعة مستويات من بين ثمانية منصوص عليها فى الاتفاقية حيث لوحظ تقارب واضح بين ما تنص عليه الاتفاقية من أحكام خاصة بطبيعة الخدمات المقدمة والفئات المؤمنة ونسب التعويضات من جهة، ومقتضيات التشريعات الوطنية والمبادئ المنظمة للمؤسسات التى تسهر على التغطية الصحية والاجتماعية. ويبقى التعويض عن البطالة هو المستوى الوحيد الذى لا يغطيه التشريع الوطنى المتعلق بالضمان الاجتماعى. إلا أنه وجب التذكير بأن الحكومة قد أعدت مشروع قانون يروم التعويض عن فقدان الشغل وهو الآن محط نقاش بين كافة الأطراف المعنية.

5- هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ ما هي الصعوبات إن وجدت ؟ للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين.

لا توجد أية صعوبات .

- **هل هناك صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟ ما هي إن وجدت؟**

لا توجد صعوبات من هذا القبيل .

- **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ (اجتماعية، سياسية ..الخ) . ما هي إن وجدت ؟**

لا توجد صعوبات من هذا القبيل .

- **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم ، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا ؟ ما هي هذه التصورات ؟**

لقد تم بتاريخ 9 غشت 2012 مباشرة مسطرة التصديق على الاتفاقية العربية رقم (3) بشأن الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

6- **هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية ؟ عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟ ما هي هذه الإجراءات ؟**

الاتفاقية الآن فى طور التصديق .

7- **ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية، في تشريعاتكم النافذة في بلدكم ؟**

أخذ المشرع المغربى بعين الاعتبار عند إدخال تعديلات على نظام الضمان الاجتماعى وإحداث نظام التغطية الصحية الإجبارية وإحداث الوكالة الوطنية للتأمين الصحى، أحكام الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 وغيرها من المعايير الدولية ذات الصلة، بهدف تعزيز منظومة التأمينات الاجتماعية.

8- **هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟**

لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على عزم الحكومة التصديق على الاتفاقية المذكورة.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (3)، على السلطة المختصة بالتصديق وبالإجراءات التى تقوم بها حكومة المملكة المغربية للتصديق على الاتفاقية، وتأمل اللجنة بموافاتها بما يتقرر فى هذا الشأن، وتذكر اللجنة أن الحد الأدنى المطلوب للتصديق على الاتفاقية هو وجود ثلاثة أنظمة من التى ذكرتها الاتفاقية .

* * *

(هـ) الجمهورية اليمنية - غير مصادقة على الاتفاقية : وجاء فى التقرير مايلى :

- السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستورى فى الجمهورية اليمنية هى السلطة التشريعية الممثلة بمجلس النواب، وتتولى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل دراسة الاتفاقية ورفعها إلى مجلس الوزراء، والذى بدوره يكلف وزارة الشئون القانونية بإعادة دراستها وإبداء الرأى بالمصادقة أو عدم المصادقة، وإذا كان مجلس الوزراء موافق على المصادقة يحيلها إلى مجلس النواب، أما إذا كان مجلس الوزراء غير موافق على المصادقة فى الوقت الحالى فلا يحيلها إلى مجلس النواب طبقا لنص المادة (137) من الدستور والتى تنص الفقرة (د) على أن يتولى مجلس الوزراء تنفيذ السياسة العامة للدولة ... وبوجه خاص (الموافقة على المعاهدات والاتفاقيات قبل عرضها على مجلس النواب أو رئيس الجمهورية وفق اختصاص كل منهما).
- لقد تمت دراسة هذا الاتفاقية من قبل وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، وتم إحالتها إلى مجلس الوزراء والذى بدوره كلف وزارة الشئون القانونية لإعادة دراستها وإبداء الرأى لمجلس الوزراء، وفى حالة الموافقة عليها سيتم رفعها إلى مجلس النواب، ولكن نظرا للظروف السياسية التى مرت بها اليمن منذ عام 2010 وحتى الآن لم تحيلها وزارة الشئون القانونية إلى مجلس الوزراء.
- لم يتخذ قرار حتى الآن.
- لا توجد أى صعوبات إلا فيما يتعلق بالنص الدستورى الذى سبق الإشارة إليه وهو موافقة مجلس الوزراء على الاتفاقية لعرضها على مجلس النواب للمصادقة.
- لا توجد صعوبة تشريعية وتكمن الصعوبة فى الظروف السياسية التى مرت بها اليمن.
- تم اتخاذ إجراءات من قبل الوزارة المختصة ورفعت الاتفاقية إلى مجلس الوزراء بمقترح المصادقة على هذه الاتفاقية.
- تم الاسترشاد بنصوص وأحكام هذه الاتفاقية عندما تم إعداد قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لعام 1991 وقانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لعام 1991 وكذلك قانون العمل رقم (5) لعام 1995 ومشروع قانون العمل الجديد.
- يتم التنسيق مع الاتحاد العام للغرف التجارية الصناعية والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن وسيتم موافاتهم بصورة من هذا التقرير.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة الجمهورية اليمنية حول الاتفاقية العربية رقم (3)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، والتغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق عليها.

* * *

ثانيا : الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة " :

1- لاحظت اللجنة ، بعد إطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي بأن عدداً من الدول ، لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدى العاملة " معدلة " تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

- جمهورية جيبوتي — مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية — غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1985 .

(2) وصل إلى مكتب العمل العربى تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (4) من دولة ليبيا – غير مصادقة على الاتفاقية ، وجاء فى التقرير ما يلى :

السؤال الأول : من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري فى بلدكم؟

- ***الرد :*** إن السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية هى المؤتمر الوطنى العام.

السؤال الثانى : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق فى بلدكم ؟

- ***الرد :*** لم تعرض الاتفاقية بعد ، حيث أنها مرحلة لاحقة تأتى بعد تلقى ردا من قبل القطاعات والجهات المعنية التى تم إحالة الاتفاقية لها للدراسة وإبداء الرأى الفنى أو القانونى.

السؤال الثالث : ما هو القرار الذى تم اتخاذه بشأنها ، من قبل السلطة المختصة بالتصديق ؟

- ***الرد :*** لم يتم عرض الاتفاقية بعد ، حيث سيكون العرض مرحلة لاحقة بعد أن تدرس القطاعات والجهات المعنية الاتفاقية وتبدى رأيها بالتصديق من عدمه.

السؤال الرابع : هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟

- ***الرد*** : لا توجد صعوبات تشريعية وأن ليبيا تمنح أذونات عمل لأعداد هائلة من العمال العرب ويتمتعون بالحماية الاجتماعية وغيرها من الحقوق وفقا لما ينص عليه التشريع الوطنى.

السؤال الخامس : هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وهل توجد صعوبات اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية حتى الآن؟ وما هى إن وجدت؟ للإطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين.

- ***الرد :*** بالرغم من عدم وجود الصعوبات المذكورة إلا أننا نرى أن أحكام هذه الاتفاقية وجب مراجعتها حيث أنها قد أعدت سنة 1975.

وكانت الدول العربية فى ذلك الوقت وخاصة النفطية منها ذات اقتصاد نشط ومنتعش وُجِه لتنفيذ خطط وبرامج تنمية اقتصادية واجتماعية توفر فرص عمل لمئات الآلاف يشغلها عمالا وطنيين وغير وطنيين.

ووفقا للتطورات والمتغيرات والمستجدات التى خلقت تحديات وأزمات مالية واقتصادية نتج عنها تأثيرات كبيرة وخسائر فادحة لجميع دول العالم بما فيها الدول العربية التى انخفض فيها الاستثمار وخفضت برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وشحت فرص العمل وأثر ذلك على التشغيل وبرزت البطالة بشكل واضح.

وإننا نود إبداء بعض الملاحظات على بعض أحكام الاتفاقية التى قد تكون صعوبات فى التصديق وهى :

1) **المادة الثالثة :** نصت على تعهد كل دولة طرف فى هذه الاتفاقية بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة على المدى القريب والبعيد ... الخ .

** لايمكن أن يفرض على الدولة بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة لأن الاتفاقية خاصة لتنقل الأيدى العاملة (معدلة)، وهذا التنقل من أجل العمل وليس للهجرة لأن هناك اختلاف كلى بين المصطلحين .

2) **المادة الرابعة :** نصت على تعهد كل دولة طرف فى هذه الاتفاقية اتخاذ الإجراءات المناسبة لإنشاء جهاز ثلاثى مختص على الصعيد الوطنى ... الخ .

** أعتقد أن هذه المادة تدخل فى هيكلية وزارة العمل، وقانون العمل قد نص على تشكيل لجان استشارية ثلاثية الأطراف ، ولا نرى إنشاء هذا الجهاز الذى مهامه تتولاها قوانين وقرارات تنفيذية .

3) إن القوانين التى تعدها الدولة تكون متوافقة مع اتفاقيات العمل العربية والدولية ولكنها لا تتضمن فئة بعينها، فهى تكون عامة لجميع العاملين دون تمييز ، وتأسيسا لما سبق نرى أن تعد اتفاقية جديدة تواكب العصر الحديث .

السؤال السادس : هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ عملاً بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هي هذه الإجراءات؟

- ***الرد :*** إن الإجراءات المتبعة هى إحالة الاتفاقية إلى قطاعات وجهات تكون معنية بهذه الاتفاقية لدراستها وإبداء الرأى الفنى والقانونى بالتصديق من عدمه، ثم الإحالة إلى السلطة المختصة للتصديق أو إرجائه.

السؤال السابع : ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

- ***الرد :*** بكل تأكيد عند مراجعة أو إعداد أى قانون أو لائحة أو قرار فى مجال الاتفاقية يتم الاسترشاد بالأحكام المناسبة منها.

السؤال الثامن : هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- ***الرد :*** إن التنسيق مستمر بين وزارة العمل والتأهيل وبين اتحاد عمال ليبيا ومجلس رجال الأعمال من خلال مشاركتهم وإبداء رأيهم عند إعداد التقرير.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة دولة ليبيا حول الاتفاقية العربية رقم (4)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاتها بما يتقرر فى هذا الشأن .

* * *

ثالثاً : الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية :

لاحظت اللجنة ، بعد إطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي بأن عدداً من الدول ، لازالت لم توافى المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ، تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

- جمهورية جيبوتي — غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية — غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1988 .

* * *

رابعاً : الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل :

1- لاحظت اللجنة ، بعد إطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي بأن الدول التى لم تواف مكتب العمل العربى بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل ، تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

- جمهورية جيبوتي غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية اليمنية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1988 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) بشأن بيئة العمل من الجمهورية اليمنية (غير مصادقة على الاتفاقية) وجاء فى التقرير ما يلي :

- السلطة المختصة بالتصديق هى السلطة التشريعية ممثلة بمجلس النواب .
- لم يتم عرض هذه الاتفاقية على السلطة التشريعية ، والسبب أن هذه الاتفاقية تحتاج إلى التنسيق بين وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وأطراف الإنتاج من ناحية ووزارة المياه والبيئة والهيئة العامة لحماية البيئة من ناحية ثانية ، ولازالت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل تدرس هذه الاتفاقية .
- لا يوجد قرار .
- لا توجد صعوبات .
- لا توجد صعوبات .
- كلفت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل مختصين لدراسة هذه الاتفاقية والتنسيق مع أطراف الإنتاج ومع وزارة المياه والبية والهيئة العامة لحماية البيئة .
- تم الاسترشاد بأحكام ونصوص هذه الاتفاقية عند إعداد قانون العمل وخاصة فيما يتعلق بالباب الخاص بالصحة والسلامة المهنية وفى إعداد لائحة الصحة والسلامة المهنية .
- لم يتم التنسيق مع الاتحاد العام للغرف التجارية والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن فيما يتعلق بهذه الاتفاقية وسوف يتولى المختصون المكلفون بدراستها التنسيق مع أطراف الإنتاج .

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة الجمهورية اليمنية حول الاتفاقية العربية رقم (13)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

<u>خامساً : الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة :</u>

1- لاحظت اللجنة بعد إطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب بتقاريرها حول الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدول المعنية هى :

- مملكة البحرين غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية السودان غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1988.

(2) وصل إلى مكتب العمل العربى تقارير حول الاتفاقية العربية رقم (5) من الدول التالية :

- الجمهورية التونسية
- دولة الكويت
- الجمهورية اللبنانية
- جمهورية مصر العربية

**** دراسة التقارير :**

(أ) <u>الجمهورية التونسية - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء فى التقرير مايلى :</u>

1 و 2 و 3 – تمّ عرض اتفاقية العمل العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة على السلط المختصة بالتصديق (أي السلطة التشريعية) وذلك بتاريخ 12 أوت 1988. كما تمّ إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 382 المؤرخ في 5 سبتمبر 1988.

وقد أخذت السلطة المختصّة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية .

4 - توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام الاتفاقية وتتمثل بالخصوص في ما يلي :

- تنص المادة الخامسة من الاتفاقية على وجوب ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها عن مجال العمل. غير أنّ التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما تقر مثل هذه التسهيلات.
- توجب المادة الثامنة من الاتفاقية على صاحب العمل في المنشات التي تعمل فيها نساء ، تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت غير أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما مماثلة و إنما يتضمن أحكاما توجب على صاحب العمل توفير غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة .
- توجب المادة التاسعة من الاتفاقية العمل على تخفيف الأعمال التي تكلّف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأولى عقب الولادة، غير أنّ التشريع التونسي يتضمن أحكاما مماثلة وإنّما يحجر تعيين المرأة في النقل اليدوي لرفع الحمولات أثناء فترة الحمل وإذا ما راى طبيب الشغل أن هذا العمل من شانه أن يضر بصحتها أو بصحة مولدوها (قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 14 فيفري 2009 يتعلق بحماية العمال المكلفين بالنقل اليدوي للحمولات.
- المادة العاشرة من الاتفاقية تخول للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بكامل الأجر قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على أن لا تقل إجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، في حين أنه وفق التشريع التونسي تختلف مدة إجازة الولادة حسب ما إذا كان الأمر يتعلق بالقطاع الخاص أو بالقطاع العام.

ففي **القطاع الخاص** يسند التشريع التونسي إجازة للمرأة العاملة بعد الولادة ولا ينص على إجازة قبل الولادة. ومن ناحية أخرى حدد التشريع (الفصل 64 من مجلة الشغل) مدّة عطلة الولادة بـ 30 يوما قابلة للتمديد كل مرّة بما قدره 15 يوما إذا ما وقع تبرير ذلك بشهادة طبية. وفي الممارسة العملية تمنح فترة التمديد الأولى بصفة آلية وتعتبر داخلة في إجازة الوضع في حين تعتبر فترات التمديد الموالية عطل مرض يمكن أن تصل إلى حدّ 180 يوما خلال السنة، علما وأنّ نفس النظام ينطبق على " منحة الوضع " المسندة بمناسبة الولادة وكذلك على "منحة المرض " (ثلثي الأجر اليومي المتوسط).

أمّا في القطاع العام لا ينص التشريع المتعلق بالقطاع العام كذلك على إسناد إجازة قبل الوضع، وإنما ينص على إجازة ما بعد الوضع حددت بشهرين بكامل الأجر مع إمكانية الحصول بطلب من المرأة على "عطلة أمومة " مباشرة بعد عطلة الولادة وتصل إلى أربعة أشهر مع استحقاق نصف الأجر (الفصل 48 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية والفصل 47

من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية).

- تخوّل المادة الحادية عشرة من الاتفاقية منح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة ، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون. في حين أنّ التشريع التونسي يقرّ منح المرأة في حالة المرض الناجم عن الحمل إجازة مرض عادية وليست إجازة خاصة.

- تنص المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها وذلك طبقا للشروط وللمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة بينما ينص التشريع التونسي في القطاع الخاص على أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجرة لكل عامل يقدم طلبا في ذلك ولا يمكن أن تتجاوز هذه الرخصة 90 يوما في العام (الاتفاقية المشتركة الإطارية الفصل 36) أما في القطاع العام فقد نص القانون عدد 58 لسنة 2006 أن للأمهات الحق في الانتفاع بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت مع استحقاق ثلثي الأجر بطلب منهن وبمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وحددت مدة الانتفاع بنظام العمل نصف الوقت بثلاث سنوات ويمكن تجديد هذه المدة مرتين خلال طيلة المسار المهني و تحتفظ الأمهات المنتفعات بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت بحقوقهن كاملة في التدرج والترقية والعطل والتغطية الاجتماعية .

- تنص المادة التاسعة عشر على أن للمرأة العاملة الحق فى الحصول على كامل حقوقها فى مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو استحقاقات أخرى فى حالة استقالتها، إلا أن التشريع التونسى لم يتضمن هذه المنح فى صورة الاستقالة فيما عدا استحقاق المعاش فى صورة توفر شروطه سواء بالنسبة للمرأة العاملة أو الرجل .

5 - لا توجد صعوبات أخرى تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية غير الصعوبات التشريعية المذكورة سابقا.

6 – تولي الحكومة التونسية أهمية بالغة لموضوع عمل المرأة. وقد تعددت الإجراءات والتشريعات الهادفة للنهوض بعمل المرأة وحماية المرأة العاملة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل ونذكر في هذا الصدد ما يلي :

صادقت الجمهورية التونسية على العديد من اتفاقيات العمل الدولية التي تتعلق بالمرأة العاملة ونذكر منها بالخصوص :

- اتفاقية العمل الدولية رقم 45 بشأن استخدام النساء تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 89 بشأن العمل الليلي للنساء ،

- بروتوكول 1990 للاتفاقية رقم 89 بشأن العمل الليلي للنساء ،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

وصادقت سنة 1985 على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن منع كل أشكال التمييز تجاه المرأة.

كما صادقت سنة 1987 على اتفاقية العمل العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية والمتضمنة لأحكام تحجّر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة.

وإلى جانب الأحكام المشتركة التي تنطبق على الرجل والمرأة بدون ميز، يتضمن التشريع التونسي العديد من الأحكام الخاصة التي تنظم عمل المرأة وتهدف إلى حماية المرأة العاملة بصفتها المزدوجة كامرأة وكأم. ومن هذه الأحكام نذكر بالخصوص :

1) في القطاع الخاص :

* مجلة الشغل (الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966) :

- الفصل 5 مكرر(عدم التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام مجلة الشغل والنصوص التطبيقية لها)،
- الفصل 64 (حماية الأمومة: عطلة الأمومة وراحة الرضاعة وغرفة الرضاعة)،
- الفصول 66 إلى 71 (تشغيل النساء ليلا)،
- الفصلان 77 و78 (تشغيل النساء في أعمال تحت الأرض والمتعلقة باسترجاع المعادن القديمة)،
- الفصلان 76 و 378 (المحافظة على الأخلاق بالمؤسسات التي تشتغل بها النساء) ،
- الفصل 375 (تشغيل النساء في أعمال فلاحية خطرة).

* القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي:الفصول 78 جديد و 79 جديد و 80 و 81 و 82 جديد (منحة الوضع).

* الأوامر الضابطة للأجر الأدنى المضمون لمختلف المهن والأجر الأدنى الفلاحي المضمون : تنص هذه الأوامر صراحة على انطباق الأجور الدنيا على العمال من الجنسين بدون أي تمييز.

* الأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أفريل 1974 المتعلق بنظام جرايات الشيخوخة والعجز والباقين بعد وفاة المنتفع بجراية في الميدان غير الفلاحي :الفقرة (د) من الفصل 15 مكرر (الحق في التقاعد مع إرجاء التمتع بالجراية عند بلوغ سن الخمسين بالنسبة للنساء الأجيرات اللاتي هن أمهات لثلاثة أطفال)

* الاتفاقية المشتركة الإطارية (المبرمة في 20 مارس 1973 والمنطبقة على جميع الأنشطة غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل) :

الفصل 11 (المساواة بين الرجل والمرأة في فرص العمل والترسيم والأجر) ونفس الأحكام موجودة في كافة الاتفاقيات المشتركة القطاعية وهي تشمل حاليا 52 قطاعا.

2) في القطاع العام :

* النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية (القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983) :

- الفصل 11 (مبدأ عدم التمييز) ،
- الفصل 48 (عطلة الولادة وعطلة الأمومة) ،
- الفصل 48 مكرر (راحة الرضاعة) : أضيف هذا الفصل بالقانون عدد 83 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 المتعلق بتنقيح القانون عدد 112 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية .

* النظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية (القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985) :

- الفصل 4 (مبدأ عدم التمييز)
- الفصل 47 (عطلة الولادة وعطلة الأمومة)

* القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 ماي 1985 المتعلق بنظام الجاريات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقين على قيد الحياة في القطاع العمومي المنقح والمتمم بنصوص لاحقة وبالأخص القانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 : الفصل 5 (جديد) الذي خول الحق في اكتساب جراية التقاعد المبكر بالنسبة للأمهات اللاتي لهن ثلاثة أبناء لم يتجاوز سنهم 20 سنة أو ابن معوق إعاقة عميقة.

7 – عرف التشريع التونسي المتعلّق بعمل المرأة تطوّرا ملحوظا في السنوات الأخيرة وقد تم الاسترشاد بمعايير العمل العربية الخاصة بالموضوع ونذكر في ما يلي بعض الأمثلة:

- استرشادا بأحكام المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم 5 التي توجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، تم تبعا لمصادقة الجمهورية التونسية على بروتوكول 1990 لاتفاقية العمل الدولية رقم 89 بشأن العمل الليلي للنساء ملائمة أحكام مجلة الشغل مع أحكام هذا البروتوكول الذي يتوسع في الحالات التي يمكن فيها رفع تحجير تشغيل النساء ليلا مع توفير ضمانات لحماية المرأة. وتهدف الأحكام الجديدة المضافة لمجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 إلى مزيد تكريس مساواة المرأة بالرجل بإعطائها أكثر من قبل فرص العمل ليلا دون التخلي عن هدف حماية المرأة العاملة وذلك بإقرار بعض الضمانات لفائدتها.

- استرشادا بأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية التي تنص على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل ، تمّ بمقتضى القانون عدد 66 المؤرخ في 5 جويلية 1993 إضافة الفصل 5 مكرر ضمن أحكام مجلة الشغل يقر صراحة أنه لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام مجلة الشغل (التي تغطي كافة جوانب الشغل كالانتداب والتأجير وظروف العمل والتكوين المهني وفسخ عقد الشغل...) والنصوص التطبيقية لها.
- استرشادا بأحكام المادة التاسعة من الاتفاقية التي توجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة من الحمل فقد حجر قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 فيفري 2009 والمتعلق بتحديد الوزن الأقصى للمحمولات التي يسمح لعامل واحد بنقلها (الفصل 12) تعيين أية امرأة في النقل اليدوي للحمولات أثناء فترة الحمل المعاينة طبيا إذا ما رأى طبيب الشغل أن هذا العمل من شأنه أن يضرّ بصحتها أو بصحة مولدها.

كما اقتضى الفصل 15 من الأمر عدد 433 لسنة 1986 المؤرخ في 28 مارس 1986 المتعلق بالحماية من الأشعة المؤينة أنّه " بالنسبة للنساء اللاتي في سن الإنجاب يجب أن يقع توزيع تعرّضهن إلى الأشعة بمراعاة أكثر ما يمكن من الموازنة في الزمن . ولا يمكن لأية امرأة ثبت حملها أن تشتغل في ظروف العمل "أي" وهي التي " يمكن أن تتجاوزالتعرضات السنوية إلى الأشعة في الظروف العادية للعمل الثلاثة أعشار من تحديدات معادل الكمية " (الفصل 32 من نفس الأمر).

وحجّر الفصل 68 –3 المضاف بمقتضى القانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 تطبيق أحكام الفصل 68 –2 من مجلة الشغل (المتعلقة بإمكانية رفع تحجير تشغيل النساء ليلا)على المرأة العاملة لمدة ستة عشر أسبوعا على الأقل قبل التاريخ المتوقع للوضع.

– استرشادا بأحكام المادة الثانية عشرة التي تحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع، نصّ الفصل 68 –4 من مجلة الشغل (المضاف بالقانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996) على أنه لا يمكن أن يكون تطبيق أحكام الفصل 68-3 (المتعلق برفع تحجير تشغيل النساء ليلا في فترة قبل وبعد الوضع) سببا لقطع عقد الشغل.

8 – عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية توجه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمّال التالية :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري
- الاتحاد العام التونسي للشغل.

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (5) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التشريعية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية.

* * *

(ب) <u>دولة الكويت - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء فى التقرير مايلى :</u>

1 - من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستوري في بلدكم ؟

السلطة المختصة بالتصديق هى مجلس الأمة الكويتى (السلطة التشريعية).

2 - هل تم عرض الاتفاقية على السلطه المختصه بالتصديق في بلدكم ؟

نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة التشريعية .

3 - ما هو القرار الذي تم إتخاذه بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق؟

القرار المتخذ بشأنها هو إرجاء التصديق عليها.

4 - هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

نعم توجد صعوبات تشريعية حيث أنه عند التصديق على الاتفاقية سيؤدى هذا إلى تطبيق أحكامها على المرأة الكويتية وغير الكويتية فى مجال التأمينات الاجتماعية وكما سبق أن ذكرنا أن قانون التأمينات الاجتماعية ينطبق على الكويتيين فقط ، هذا وسيعمل أيضا على زيادة الأعباء الاقتصادية على الحكومة.

5 - هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

نعم توجد صعوبات عملية فى حال التصديق لأنه سيكون هناك تعارض بين أحكام التشريع الوطنى وهذه الاتفاقية تم الإشارة إليها مسبقا.

6 - هل توجد صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية ؟

لا توجد صعوبات أخرى .

7 – ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

تعتبر معظم الأحكام الواردة فى الاتفاقية معمول بها فى التشريعات الوطنية.

8 - هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم ؟

تم إعداد هذا التقرير بمعرفة الحكومة وأرسلت نسخ إلى كل من :

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثلا للعمال) .

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثلا لأصحاب الأعمال).

ولم نتلق أى ملاحظات بشأنها .

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (5) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق على الاتفاقية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

(ج) <u>الجمهورية اللبنانية - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء فى التقرير مايلى :</u>

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطات المختصة؟ من هى هذه السلطات؟

حتى تاريخه ، مازالت قيد التشاور مع أطراف الإنتاج.

(2) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟

ما هو الإجراء الذى تم اتخاذه بشأنها:

- التصديق على الاتفاقية.
- إرجاء التصديق عليها.
- عدم التصديق.

حتى تاريخه ، لم يتخذ أى إجراء بما ذكر أعلاه.

(3) هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن؟ ما هى الصعوبات إن وجدت؟

لا توجد أية صعوبات حتى تاريخه خاصة وإن أطراف الإنتاج لم تتقدم بأى جواب على الكتب التى أرسلت لها بما يتعلق بالاتفاقية.

(4) هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

الصعوبات هى فى عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

(5) هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى هذه الإجراءات؟

التشاور مع نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية .

(6) ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم التى صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند إعداد مشروع قانون العمل.

(7) هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

بناء على القرار رقم (1/49) تاريخ 2012/4/17 (تشكيل لجنة مراجعة القوانين وأساليب العمل) تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال، ولكنهم لم يتقدموا بأى رأى.

(8) ما هى وجهة نظر كل منهما فى هذا التقرير إن وجدت؟

- رأى أصحاب العمل : لا يوجد أى رأى حتى تاريخه.
- رأى العمال : لا يوجد أى رأى أيضا من قبلهم حتى تاريخه.

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة الجمهورية اللبنانية حول الاتفاقية العربية رقم (5)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(د) <u>جمهورية مصر العربية - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء فى التقرير مايلى :</u>

(1) من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستوري في بلدكم ؟

تنص المادة (145) من دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2012 على أن " يمثل رئيس الجمهورية الدولة فى علاقاتها الخارجية ، ويبرم المعاهدات ويصدق عليها بعد موافقة مجلسى النواب والشورى ... الخ " ، وبناء عليه فإن السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستورى الحالى فى جمهورية مصر العربية هى سلطة رئيس الجمهورية.

(2) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق فى بلدكم؟

سبق أن تم عرض الاتفاقية على السلطة التشريعية المختصة بالتصديق فى ظل النظام الدستورى السابق (1971) إلا أن أمر عرضها على السلطة التشريعية (مجلس النواب) المختصة بالتصديق فى ظل النظام الدستورى الحالى (2012) مرهون بإجراء الانتخابات البرلمانية نظرا لحل مجلس الشعب 2012.

(3) ما هو القرار الذى تم اتخاذه بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق؟

- التصديق على الاتفاقية .
- إرجاء التصديق على الاتفاقية .
- عدم التصديق على الاتفاقية .

فى ظل النظام الدستورى السابق (1971) كان القرار(عدم التصديق).

بعد إقرار الدستور الجديد (2012) لم يتم العرض على السلطة صاحبة الاختصاص بالدراسة وإبداء القرار .

(4) هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن؟ ما هى هذه الصعوبات إن وجدت؟ يرجى ذكر تعارض أحكام الاتفاقية مع التشريع الوطنى للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين؟

نعم توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن .

تتمثل هذه الصعوبات فى تعارض بعض المواد الإلزامية بالاتفاقية مع التشريعات الوطنية مما يجعل حتى التصديق الجزئى على الاتفاقية أمرا مستحيلا .

نعرض لبعض أهم نقاط التعارض بين أحكام الاتفاقية والتشريع الوطنى :

التعارض بين نصى المادة العاشرة من الاتفاقية والمادة الحادية والتسعين من قانون العمل المصرى رقم (12) لسنة 2003 والمتمثل فى إعطاء الاتفاقية محل التقرير :

- للمرأة الحق فى إجازة الوضع دون شروط ، بينما اشترط القانون المصرى المشار إليه لحصول المرأة العاملة لهذه الإجازة استكمال مدة عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر ، كما وضع حد أقصى لعدد مرات استفادة المرأة العاملة من هذه الإجازة بألا تحصل عليها إلا مرتين فقط طوال مدة خدمتها.
- التعارض بين نص المادة الحادية عشر من الاتفاقية ونصوص مواد الإجازات فى قانون العمل المصرى رقم (12) لسنة 2003، والمتمثل فى أن الاتفاقية تنص على عدم احتساب الإجازة المرضية الخاصة بالمرض الناجم عن الحمل أو الوضع من الإجازات المرضية ، فى حين يحتسب القانون المصرى الإجازة التى تزيد عن مدة الإجازة الممنوحة فى القانون للحمل أو الوضع من الإجازات المرضية للعاملة المنصوص عليها بذات القانون.

(5) هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

- **ما هى هذه الصعوبات إن وجدت للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين؟**
- **هل هناك صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟ وما هى إن وجدت؟**
- **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (اجتماعية، سياسية .... الخ)؟ ما هى إن وجدت؟**
- **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التى ذكرتم بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟ وما هى هذه التصورات؟**

لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية سوى التعارض التشريعى بين الاتفاقية والتشريع الوطنى على النحو الوارد ذكره سلفا.

فيما يخص الصعوبات الاقتصادية فإنها ترتبط بمعدل البطالة المرتفع فى مصر عموما وفى الفترة الانتقالية بعد الثورة خصوصا، والذى تحظى المرأة منه بالنصيب الأكبر، مما يجعل زيادة الأعباء فى تكلفة فرصة العمل النسائية أمرا سلبيا فى فرص العمل المتاحة للمرأة فى سوق العمل.

أما الصعوبات السياسية فإنها تتمثل فى عدم اكتمال المؤسسات التشريعية وفقا للدستور المصرى الجديد (2012) بعد الثورة.

ونقترح للتغلب على هذه الصعوبات أن تقوم المنظمة بالإعداد لورش عمل لدراسة التشريعات الوطنية ذات الصلة بالاتفاقية محل التقرير والعمل على توفيق مواد التعارض المشار إليها سلفا.

(6) هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هى هذه الإجراءات؟

تتمثل الإجراءات التى اتخذت فى سبيل تسهيل التصديق على الاتفاقية فى إجراء حوارات مجتمعية حول تعديل التشريعات الوطنية ذات الصلة بالأمور العمالية والنقابية خاصة النسائية.

(7) ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

بالنسبة للتشريعات النافذة حاليا (الدستور المصرى 2012، قانون العمل 12 لبسنة 2003، قانون الطفل 12 لسنة 1996، قانون التأمينات الاجتماعية 135 لسنة 2010، قانون النقابات العمالية 35 لسنة 1976) فإنها تتوافق مع الاتفاقية فى معظم بنودها، وعلى سبيل المثال فإن قانون العمل (12) لسنة 2003 قد راعى أن تتماشى أحكامه مع أحكام الاتفاقية بما يتوافق مع الظروف الوطنية حيث تم تعديل إجازة الوضع لتصبح 90 يوما بدلا من 50 يوما، كذلك أصبحت المدة قبل وبعد الوضع بعد أن كانت بعد الوضع فقط ، كما أصبح تعويض الأجر عن الأجر الشامل بدلا من الأجر الكامل، بالإضافة إلى أن القانون حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع ، وكذلك حظر تشغيلها لمدة 45 يوما بعد الوضع بدلا من 40 يوم.

كما تم مراعاة المواد الخلافية أثناء الحوارات المجتمعية التى استهدفت تعديل هذه التشريعات لضمان التوفيق بين النصوص .

(8) هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير تمشيا مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هى وجهة نظر كل منهما فى هذا التقرير إن وجدت؟

تم موافاة منظمات أصحاب الأعمال والعمال التالية بنسخة من هذا التقرير ولم ترد من أى منها أية ملاحظات بشأنه حتى تاريخه، وهذه المنظمات هى :

أولا : منظمات أصحاب الأعمال :

- الاتحاد العام للغرف التجارية .
- اتحاد الصناعات المصرية .

ثانيا : منظمات العمال :

- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- اتحاد النقابات المستقلة .

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (5) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق على الاتفاقية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

<u>سادساً : الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور :</u>

لاحظت اللجنة، بعد إطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدول المعنية هى :

- جمهورية جيبوتى عير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1989.

* * *

<u>سابعا : الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية :-</u>

1- لاحظت اللجنة، بعد إطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدول المعنية هى :

- دولة الإمارات العربية المتحدة غير مصادقة على الاتفاقية
- مملكة البحرين غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية

- جمهورية السودان غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1993.

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقارير حول الاتفاقية العربية رقم (11) من الدول التالية :

- الجمهورية التونسية .
- دولة الكويت .
- الجمهورية اللبنانية .

**** دراسة التقارير :***

أ- الجمهورية التونسية – غير مصادقة على الاتفاقية وجاء في التقرير ما يلي :

1 و2 و3 – تمّ عرض اتفاقية العمل العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية على السلطة المختصة بالتصديق (أي السلطة التشريعية) بالمراسلة عدد 275 بتاريخ 30 سبتمبر 1992. كما تمّ إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بالمراسلة عدد 469 بتاريخ 12 أكتوبر 1993.

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

4 – توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام هذه الاتفاقية. وتتمثل بالخصوص في ما يلي :

- توجب المادة الحادية عشر على التشريع الوطني تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه في حين أنّ مجلة الشغل التونسية لا تتضمّن أحكاما تتعلّق بهذه المسألة وتقتصر الاتفاقيات المشتركة المبرمة لحدّ الآن على ضبط آجال وإجراءات المراجعة فحسب، غير أنّه في الواقع يتم تحديد تاريخ بداية وانتهاء المفاوضات في الاتفاقات الإطارية التي تبرمها المنظمات المركزية لأصحاب العمل والعمّال قبل الشروع في المفاوضات القطاعية.
- توجب المادة الحادية عشر سابقة الذكر على تشريع كل دولة تنظيم حق الإضراب أو الصدّ عن العمل أثناء سير التفاوض. أمّا التشريع التونسي فلا يتضمّن مثل هذه الأحكام.

5 – لا توجد صعوبات أخرى غير الصعوبات التشريعية المذكورة سابقا.

6 – تولي الحكومة التونسية أهمية بالغة للمفاوضة الجماعية باعتبارها وسيلة فعلية للحوار الاجتماعي وأداة مثلى لتشريك أطراف الإنتاج في تحديد العلاقات القائمة بينها وضبط شروط وظروف العمل ونظرا لمساهمتها في تطوير تشريع الشغل بصفة عامة. لذلك بادرت منذ

سنة1957 بالمصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرّية النقابيّة حماية الحق النقابي وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. كما صادقت سنة 2007 على اتفاقية العمل الدولية رقم 135 بشأن ممثلي العمّال، كما تمّ بمقتضى القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007 تنقيح بعض أحكام مجلة الشغل (الفصلين 165 و166) وإضافة فصول أخرى (166 مكرر،169مكرر و169 ثالثا) وتمت ملاءمتها مع أحكام هذه الاتفاقية .

وخصّصت مجلة الشغل، الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرّخ في 30 أفريل 1966، العنوان الثالث من الكتاب الأول لموضوع إبرام الاتفاقيات المشتركة (الفصول من 31 إلى 52).

ويكرّس التشريع التونسي حقّ المنظمات المهنية للعمّال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي وذلك من خلال تحديد الأطراف المؤهّلة لإبرام اتفاقيات مشتركة حيث أوجب الفصل 38 من مجلة الشغل أن تبرم الاتفاقية المشتركة بين المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمّال.

ولئن اقتصر التشريع التونسي على تقنين نتاج المفاوضة الجماعية أي الاتفاقيات المشتركة، فانه ترك تنظيم المفاوضة الجماعية للأطراف المعنية. فالاتفاقات الإطارية لفتح المفاوضات الجماعية التي تبرم على مستوى مركزي بين المنظمة المركزية للعمال والمنظمة المركزية لأصحاب العمل – إلى جانب صبغتها التوجيهية – فهي تتضمن أحكاما تنظّم المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي وتتعلق بالخصوص بتاريخ الدخول والانتهاء من التفاوض وبلجان التفاوض وتركيبتها وبطريقة فضّ المسائل التي تبقى محل خلاف بين طرفي التفاوض. كما أنّ محضر الجلسة الأولى للجنة المركزية للمفاوضات يتضمّن عادة أدبيات ومنهجية التفاوض، وهي جملة من المبادئ والقواعد التي تهدف بالخصوص إلى ضمان حسن سير أعمال اللّجان القطاعية للتفاوض.

وتطرقت الاتفاقية المشتركة الإطارية المبرمة بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية في 20 مارس 1973 إلى إجراءات مراجعة الاتفاقيات المشتركة والتراجع فيها (الفصل 3) وكذلك طريقة فضّ الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تفسير أو تأويل الأحكام التعاقدية (الفصل 4). وقد تمّ سحب هذه الإجراءات والأحكام على كافة الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي يبلغ عددها حاليا 52 اتفاقية مشتركة قطاعية.

ولقد حدّد التشريع التونسي ضمنيا مستوى التفاوض من خلال تنظيمه لإجراءات إبرام الاتفاقيات المشتركة على المستوى القطاعي وعلى صعيد المؤسسة.

ولئن لم يتعرّض التشريع التونسي للمفاوضة الجماعية على الصعيد الوطني، فإن هذا المستوى من التفاوض نجد له تكريسا في الممارسة العملية وذلك من خلال إبرام ومراجعة

الاتفاقية المشتركة الإطارية ، وكذلك الاتفاقات الإطارية التي تسبق فتح المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية.

وتجرى المفاوضات القطاعية بصفة مباشرة صلب لجان قطاعية تضمّ عددا متساويا من ممثلين عن العمّال وممثلين عن أصحاب العمل يقع تعيينهم بكل حرية من طرف المنظمة المركزية للعمّال والمنظمة المركزية لأصحاب العمل. وتجرى المفاوضات على صعيد المؤسسة بين إدارة المؤسسة ونقابة العمّال. وتفضي عادة إلى إبرام اتفاقية مشتركة أو ملحق تعديلي للاتفاقية إذا كانت المفاوضات تتعلق بمراجعة الاتفاقية المشتركة.

وقد خوّل التشريع التونسي إمكانية إبرام الاتفاقية المشتركة إمّا لمدّة غير معينة أو لمدّة معينة على أن لا تتجاوز مدتها 5 سنوات وإذا تواصل العمل بالاتفاقية المشتركة بعد انتهاء مدتها، فإنها تتحول مبدئيا إلى اتفاقية ذات مدّة غير معينة إلا إذا كان هناك شرط مخالف لذلك في الاتفاقية نفسها (الفصل 32 من مجلة الشغل).

كما خوّل التشريع التونسي إمكانية وضع حدّ للاتفاقية المشتركة ذات المدّة غير المعنية برغبة من أحد الأطراف وبالنسبة له فقط ويشترط عليه أن يعلم جميع أطراف الاتفاقية بعزمه هذا وذلك قبل شهر على الأقلّ (الفصل 33 من مجلة الشغل).

وتفرض أحكام الاتفاقية على جميع أصحاب العمل والعمّال التابعين للأنشطة الداخلة في مجال تطبيق الاتفاقية (الفصل 31 من مجلة الشغل) وذلك بقطع النظر عن انتمائهم أو عدم انتمائهم للنقابة التي أبرمت الاتفاقية.

كما أنّه في كلّ مؤسسة داخلة في مجال تطبيق الاتفاقية، تفرض أحكام الاتفاقية على العلاقات المتولدة عن العقود الفردية أو الجماعية إلاّ إذا كانت شروط تلك العقود أكثر نفعا للعمّال من شروط الاتفاقية المشتركة (الفصل 31 من مجلة الشغل).

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّه منذ إقرار السياسة التعاقدية سنة 1973 تاريخ إبرام الاتفاقية المشتركة الإطارية ما انفكّ عدد الاتفاقيات المشتركة القطاعية يتطوّر ليصل حاليا إلى 52 اتفاقية مشتركة قطاعية تغطي جلّ الأنشطة الاقتصادية غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل. كما تمّ إبرام عدد كبير من الاتفاقيات المشتركة الخاصة بالمؤسسات.

وقد شهدت الاتفاقية المشتركة الإطارية ثلاث مراجعات، مراجعة أولى سنة 1984 بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 الممضى بتاريخ 17 نوفمبر 1984 ، ومراجعة ثانية سنة 1992 بمقتضى الملحق التعديلي عدد 2 الممضى بتاريخ 15 أكتوبر 1992 ومراجعة ثالثة سنة 2004 وذلك بمقتضى الملحق التعديلي عدد 3 الممضى بتاريخ 14 ماي 2004.

أمّا الاتفاقيات المشتركة القطاعية، فتمت مراجعتها في 11 مناسبة (سنوات 1983 و1989و1990و1993 و1996 و1999 و2002 و2005 و2008، 2011، 2012).

ومنذ سنة 1990 أصبحت المفاوضات تتمّ بصفة دوريّة ومنتظمة كلّ 3 سنوات.

وقد شهدت سنة 2012 جولة جديدة من المفاوضات الجماعية أفضت إلى إقرار تحسينات فى الأجور والترفيع فى منحة النقل.

7 – استرشادا بأحكام المادة السابعة من الاتفاقية التي توجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية، فإنّ الحكومة التونسية ما انفكت تعمل على النهوض بالمفاوضة الجماعية ويبرز ذلك بالخصوص من خلال تطوّر عدد الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي تمّ إبرامها والذي بلغ إلى حدّ الآن (52 اتفاقية) تغطي حوالي مليون ونصف عامل وكذلك تتالي المراجعات والتي أصبحت منذ سنة 1990 تتمّ بصفة دورية كل ثلاث سنوات. كما عملت الدولة على تشجيع المفاوضة الجماعية في القطاع العمومي بفرعيه الوظيفة العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية حيث أصبحت المفاوضات في هذا القطاع تتمّ أيضا بصفة منتظمة كل ثلاث سنوات على غرار المفاوضات في القطاع الخاص.

وعملت الدولة من جهة أخرى على تنمية قدرات ومؤهلات المتفاوضين من خلال تنظيم العديد من الندوات والملتقيات حول المفاوضة الجماعية وتقنياتها وذلك بالتعاون سواء مع مكتب العمل الدولي أو المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل . وقد تمّ تشريك ممثلين عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمّال في هذه الندوات والملتقيات.

استرشادا بأحكام المادة الثامنة من هذه الاتفاقية التي توجب على كل دولة عضو إنشاء أجهزة للتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضة الجماعية، يقرّ الاتفاق الإطاري المبرم قبل كل جولة من المفاوضات الجماعية بين منظمة أصحاب العمل (الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية) ومنظمة العمال (الاتحاد العام التونسي للشغل) تكوين لجنة مركزية للمفاوضات تتركب من ثلاثة أعضاء عن كل من المركزيتين النقابيتين بالإضافة إلى ممثلي وزارة الشؤون الاجتماعية تتولى هذه اللجنة مساعدة الأطراف المتفاوضة على تجاوز الصعوبات التي تنشا بمناسبة المفاوضات الجماعية قصد التوصل إلى اتفاق .

وفي حالة عدم فض المسائل التي تبقى محل خلاف بين الأطراف المتفاوضة على مستوى اللجنة المركزية للمفوضات فإنّ هذه المسائل ترفع إلى اللجنة العليا للمفاوضات التي تتركّب من وزير الشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة والصناعات التقليدية والأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل وذلك قصد البت فيها نهائيا .

8 – عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية توجّه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمّال التالية :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،
- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري،
- الاتحاد العام التونسي للشغل.

- **وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلي :**

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (11) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التشريعية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية.

* * *

ب- دولة الكويت – غير مصادقة على الاتفاقية وجاء في التقرير ما يلي :

1 - السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستوري هى السلطة التشريعية المتمثلة فى " مجلس الأمة ".

2 - نعم تم عرض الاتفاقية على السلطه المختصة.

3 - إرجاء التصديق عليها لمزيد من الدراسة.

4 – هذه الاتفاقية جاءت متوافقة مع ما ورد فى قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم 6 لسنة 2010 فى الباب الخامس – الفصل الثالث منه منازعات العمل الجماعية – نص من المادة (123) إلى النص (132) وهى المواد التى تنظم المفاوضات الجماعية.

5 - لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق .

لا توجد صعوبات اقتصادية .

لا توجد صعوبات أخرى .

ليس هناك تصور محدد فى الوقت الحالى .

6 – لم يتخذ أى إجراء بشأنها .

7 – لا شئ بخصوصها .

8 - تم إعداد هذا التقرير بمعرفة الحكومة وأرسلت نسخ منه إلى كل من :

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثلا للعمال) .
- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثلا لأصحاب الأعمال).

ولم نتلق منهما أية ملاحظات بشأنه .

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (11) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة باتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية .

* * *

(ج) الجمهورية اللبنانية - غير مصادقة على الاتفاقية : وجاء فى التقرير مايلي :

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطات المختصة؟ من هى هذه السلطات؟

حتى تاريخه ، مازالت قيد التشاور مع أطراف الإنتاج.

(2) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟

ما هو الإجراء الذى تم اتخاذه بشأنها:

- التصديق على الاتفاقية.
- إرجاء التصديق عليها.
- عدم التصديق.
- حتى تاريخه ، لم يتخذ أى إجراء بما ذكر أعلاه.

(3) هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن؟ ما هى الصعوبات إن وجدت؟

لا توجد أية صعوبات حتى تاريخه خاصة وإن أطراف الإنتاج لم تتقدم بأى جواب على الكتب التى أرسلت لها بما يتعلق بالاتفاقية.

(4) هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

الصعوبات هى فى عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

(5) هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى هذه الإجراءات؟

التشاور مع نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية .

(6) ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم التى صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند إعداد مشروع قانون العمل.

(7) هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

بناء على القرار رقم (1/49) تاريخ 2012/4/17 (تشكيل لجنة مراجعة القوانين وأساليب العمل) تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال، ولكنهم لم يتقدموا بأى رأى.

(8) ما هى وجهة نظر كل منهما فى هذا التقرير إن وجدت؟

- رأى أصحاب العمل : لا يوجد أى رأى حتى تاريخه.
- رأى العمال : لا يوجد أى رأى أيضا من قبلهم حتى تاريخه.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة الجمهورية اللبنانية حول الاتفاقية العربية رقم (11)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

ثامنا : الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربى فى التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل فى أحد الأقطار العربية :

1- لاحظت اللجنة، بعد إطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم توافى المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربى فى التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل فى أحد الأقطار العربية، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والدول المعنية هى :

- مملكة البحرين غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية السودان غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1993.

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقارير حول الاتفاقية العربية رقم (14) من الدول التالية:

- الجمهورية التونسية
- دولة الكويت
- الجمهورية اللبنانية
- دولة ليبيا
- الجمهورية اليمنية

**** دراسة التقارير :**

(أ) <u>الجمهورية التونسية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :-</u>

1 و2 و3 – تمّ بمكتوب وزير الشؤون الإجتماعية عدد 469 بتاريخ 12 أكتوبر 1992 إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بعرض الإتفاقية المذكورة على السلط المختصة .

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية .

4 – توجد اختلافات بين التشريع التونسي واحكام هذه الاتفاقية وتتمثل بالخصوص في ان المادة الخامسة من هذه الاتفاقية توجب تطبيق احكام هذه الاتفاقية على كل عامل عربي يعمل بأحد الأقطار العربية بقطع النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية ثنائية بين البلد الذي ينتمي إليه العامل و بين البلد العربي الذي يعمل به بينما يرتبط تطبيق تلك الأحكام في تونس بوجود اتفاقيات ثنائية و من بين هذه الأحكام نذكر خاصّة تلك المتعلقة :

- باحتساب مدة الخدمة التي يؤديها المؤمن عليه خارج قطره في الوطن العربي من ضمن خدماته المضمونة لغرض تكامل مدة الخدمة المؤمن عليها المؤداة في بلده الأصلي أو في البلد الذي يستقر فيه بصورة نهائية بعد تحويل الإشتراكات المدفوعة لحسابه .
- بحق العامل العربي في اختيار احتساب المعاش المستحق وفق أحكام النظام التأميني المطبق في القطر الذي انتقل إليه و انتهت خدمته فيه ، أو النظام التأميني في قطره الأصلي .
- باعتبار مدّة عمل العامل العربي في أي قطر عربي لم يأخذ بنظم التأمينات الإجتماعية خدمة مضمونة في قطره الأصلي أو في القطر الذي انتقل إليه وانتهت خدمته فيه و احتسابها لغرض الحصول على المعاش المستحق بشرط أن يسدد عنها العامل الإشتراكات المستحقة وفقا للأحوال و الشروط التي يقررها التشريع الوطني .

5- لا توجد صعوبات اخرى غير الصعوبات التي سبق ذكرها .

6 – يخضع تشغيل العمّال غير التونسيين بالبلاد التونسية إلى شروط خاصة تتعلق بالإنتداب و الإقامة و ذلك مع مراعاة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع بلدان اخرى وينتفع هؤلاء العمّال في مجال التأمينات الإجتماعية بقطع النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية ثنائية بين تونس و البلد الذي ينتمون إليه ، بالرعاية الطبية في حالة المرض و الحمل و الولادة والإصابة بحادث أو مرض مهني والمنح المستحقة عن هذه الوضعيات و المنح العائلية .

7 – استرشادا بأحكام المادة السابعة من هذه الإتفاقية التي تخوّل للدول العربية عقد اتفاقيات في ما بينها لتنظيم تحويل الإحتياطات و المعاشات و الإشتراكات و التنسيق في الإجراءات الإدارية و تبادل المستندات و المعلومات و كذلك تصفية اية حقوق مكتسبة

، وقع ابرام اتفاقيات ثنائية في مجال الضمان الإجتماعي بين الجمهورية التونسية و دول عربية أخرى (الجزائر ، المغرب ، الجماهيرية الليبية).

8 – عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية توجه نسخة من هذا التقرير الى منظمات أصحاب العمل والعمال التالية :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،
- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري ،
- الاتحاد العام التونسي للشغل .

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (14) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التشريعية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية.

* * *

(ب) دولة الكويت – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير ما يلى :

1 - من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستوري في بلدكم ؟

السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستوري هى السلطة التشريعية ممثلة فى مجلس الأمة الكويتى .

2 - هل تم عرض الاتفاقية على السلطه المختصه بالتصديق في بلدكم ؟

نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة .

3 - ما هو القرار الذي تم إتخاذه بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق؟

القرار المتخذ بشأن الاتفاقية هو إرجاء التصديق عليها.

4 - هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

نعم توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية ، وذلك لتعارض مواد الاتفاقية مع ما نص عليه قانون التأمينات الاجتماعية رقم (61) لسنة 1976 والذى ينطبق على الكويتيين فقط حيث يشتمل تطبيقه عليهم وهم المنتفعين بمزاياه.

5 - هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق وهى نفس الصعوبات الناتجة عن تعارض التشريعات الوطنية مع أحكام الاتفاقية.

6 – هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

لم يتخذ أى إجراء بشأنها .

7 – ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

لا شئ بخصوصها .

8 - هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم ؟

تم إعداد هذا التقرير بمعرفة الحكومة وأرسلت نسخ إلى كل من :

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثلا للعمال) .
- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثلا لأصحاب الأعمال).

ولم نتلق أى ملاحظات بشأنها .

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (14) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق على الاتفاقية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

(ج) <u>الجمهورية اللبنانية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :-</u>

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطات المختصة؟ من هى هذه السلطات؟

حتى تاريخه ، مازالت قيد التشاور مع أطراف الإنتاج.

(2) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟

ما هو الإجراء الذى تم اتخاذه بشأنها:

- التصديق على الاتفاقية.
- إرجاء التصديق عليها.
- عدم التصديق.

حتى تاريخه ، لم يتخذ أى إجراء بما ذكر أعلاه.

(3) هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن؟ ما هى الصعوبات إن وجدت؟

لا توجد أية صعوبات حتى تاريخه خاصة وإن أطراف الإنتاج لم تتقدم بأى جواب على الكتب التى أرسلت لها بما يتعلق بالاتفاقية.

(4) هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

الصعوبات هى فى عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

(5) هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى هذه الإجراءات؟

التشاور مع نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية .

(6) ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم التى صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند إعداد مشروع قانون العمل.

(7) هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

بناء على القرار رقم (1/49) تاريخ 2012/4/17 (تشكيل لجنة مراجعة القوانين وأساليب العمل) تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال، ولكنهم لم يتقدموا بأى رأى.

(8) ما هى وجهة نظر كل منهما فى هذا التقرير إن وجدت؟

- رأى أصحاب العمل : لا يوجد أى رأى حتى تاريخه.
- رأى العمال : لا يوجد أى رأى أيضا من قبلهم حتى تاريخه.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة الجمهورية اللبنانية حول الاتفاقية العربية رقم (14)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(د) <u>دولة ليبيا – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير ما يلى :</u>

<u>السؤال الأول :</u> هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 على السلطات المختصة؟ ومن هى هذه السلطات؟

- ***الرد :*** تم عرض هذه الاتفاقية على القطاعات المعنية، وهى وزارة الشئون الاجتماعية وصندوق الضمان الاجتماعى واتحاد عمال ليبيا ومجلس رجال الأعمال ومصلحة الجوازات والجنسية.
- وبالنسبة للسلطة المختصة بالتصديق هى المؤتمر الوطنى العام.

السؤال الثانى : ما هو الإجراء التى اتخذته هذه السلطات؟

- ***الرد :*** لم يتم الرد لأنه يحتاج إلى بعض الوقت للدراسة وإبداء الرأى.

السؤال الثالث : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق فى بلدكم ؟

- ***الرد :*** لم يتم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق حيث أنها مرحلة لاحقة بعد أخذ رأى الجهات المعنية التى أحيلت إليها الاتفاقية للدراسة وإبداء الرأى القانونى والفنى.

السؤال الرابع : هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟

- ***الرد*** : لا توجد صعوبات تشريعية بالعكس فإن ليبيا لديها اتفاقيات ثنائية فى الأيدى العاملة واتفاقيات ثنائية ضمانية مع بعض الدول العربية التى لديها عمالة قانونية تعمل فى ليبيا وهؤلاء يتمتعون بالحماية الاجتماعية الكاملة.

السؤال الخامس : هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وما هى إن وجدت للإطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين؟

- ***الرد :*** لا توجد صعوبات عملية وهذه الاتفاقية جاءت شاملة لكل الدول العربية والتى وضعها ليس متساويا، فهناك دول مصدرة للعمالة وأخرى مستقبلة، وفى هذه الحالة فإن الاتفاقية الثنائية تكون أفضل أداة من حيث شمول هذه العمالة بجميع الحقوق الحمائية من حيث المعاشات الضمانية أثناء العجز الجزئى أو الكلى وحوادث العمل وأمراض المهنة وغيرها.

السؤال السادس : هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- ***الرد :*** أخذت إجراءات بإحالة هذه الاتفاقية للجهات التى تعنيها بالرغم من أن قانون الضمان الاجتماعى رقم (13) لسنة 1980 قد نص فى المادة (1) منه علـــــــى أن " الضمان الاجتماعى حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين ".

السؤال السابع : ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

- ***الرد :*** إن المشرعين فى ليبيا عندما يكلفون بإعداد أى قانون فإنه من المعتاد أن يطلعوا على اتفاقيات العمل العربية والدولية والعهود الدولية المعنية بحقوق الإنسان والمصادق عليها من ليبيا لكى تنعكس هذه الأحكام فى التشريع الوطنى.

السؤال الثامن : هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- ***الرد :*** إن التنسيق جارٍ بين وزارة العمل ومجلس رجال الأعمال واتحاد عمال ليبيا وهم أعضاء فى المجالس الاستشارية ومشاركين فى إعداد التقارير عن الاتفاقيات المصدقة وغير المصدقة.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة دولة ليبيا حول الاتفاقية العربية رقم (14)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاتها بما يتقرر فى هذا الشأن.

* * *

(ه) الجمهورية اليمنية - غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير مايلى :

- السلطة المختصة بالتصديق هى السلطة التشريعية ممثلة بمجلس النواب .
- لم يتم عرض هذه الاتفاقية على السلطة التشريعية ، والسبب أنه تم التنسيق مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وتم إرسال نسخة من الاتفاقية لإبداء الرأى ولكن المؤسسة لم ترد على مطالبنا بإبداء الرأى، ونظرا للظروف التى مرت بها اليمن لم يتم معاودة التواصل مع المؤسسة وسوف تحاول الوزارة التواصل مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والتى تتولى التأمين على العاملين فى القطاع الخاص وكذلك مع الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والتى تتولى التأمين على العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاعين العام والمختلط لإبداء الرأى فى إمكانية المصادقة على هذه الاتفاقية.
- لا يوجد قرار .
- لا توجد صعوبات .
- لا توجد صعوبات .
- مخاطبة وزارة الشئون الاجتماعية والعمل مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بغرض الاطلاع على الاتفاقية وإبداء الرأى بحكم التخصص.
- تم الاسترشاد بالاتفاقية عند إعداد قوانين التأمينات رقم (25)، (26) لعام 1991. .
- تم التنسيق مع الاتحاد العام للغرف التجارية الصناعية والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة الجمهورية اليمنية حول الاتفاقية العربية رقم (14)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

تاسعا : الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشان تأهيل وتشغيل المعوقين :

1- لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هى :

- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 1995.

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين من دولة ليبيا (غير مصادقة على الاتفاقية) وجاء فى التقرير ما يلي :

السؤال الأول : من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري فى بلدكم؟

- ***الرد :*** إن السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية هى المؤتمر الوطنى العام.

السؤال الثانى : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق فى بلدكم ؟

- ***الرد :*** لم يتم عرض الاتفاقية على المؤتمر الوطنى العام للتصديق عليها لأن هذا الإجراء هو مرحلة لاحقة تتم بعد عرض الاتفاقية على القطاعات المعنية بها وعلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال.

السؤال الثالث : ما هو القرار الذى تم اتخاذه بشأنها ، من قبل السلطة المختصة بالتصديق ؟

- ***الرد :*** لم تعرض الاتفاقية بعد للتصديق ، وقد تم الرد من رابطة المعوقين وكان رأيهم بالموافقة على التصديق على الاتفاقية، وفى انتظار رأى القطاعات الأخرى ليتم عرضها على المؤتمر الوطنى العام وهو السلطة المختصة بالتصديق.

السؤال الرابع : هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟

- ***الرد*** : لا توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق حيث إن هناك تشريعا وطنيا معنى بالمعوقين وهو قانون رقم (5) لسنة 1987 بشأن المعاقين، وقد نصت المادة الأولى على أن الوقاية من الإعاقة واجب تقع مسئوليته على الفرد والأسرة والجماعة والمؤسسات والتنظيمات والأجهزة المدنية فى المجتمع، والقانون جاء بالتعريفات والمزايا والمنافع المتعددة منها التدريب والتأهيل وحق العمل.

السؤال الخامس : هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟

- ***الرد :*** لا توجد أية صعوبات وسوف تعرض على السلطة المختصة المؤتمر الوطنى العام للتصديق على الاتفاقية.

السؤال السادس : هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- ***الرد :*** إجراءات التسهيل هى إحالة الاتفاقية إلى القطاعات التى تعنيها لكى تبدى رأيها وتسهل عملية العرض على المؤتمر الوطنى العام للتصديق عليها.

السؤال السابع : ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

- ***الرد :***

1- إن القانون رقم (5) لسنة 1987 قد صدر قبل أحكام الاتفاقية وتكاد تكون أحكام الاتفاقية منعكسة فى القانون وما يميزه هو ما نصت عليه المادة (34) بإنشاء اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين تتبع صندوق الضمان الاجتماعى، يصدر بتشكيلها وتنظيم ممارسة أعمالها قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض من صندوق الضمان الاجتماعى.

2- إذا ما تمت مراجهة هذا القانون أو اللوائح التنفيذية له فسوف يتم الاسترشاد بالأحكام المناسبة فى هذه الاتفاقية أو التوصية رقم (7) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

السؤال الثامن : هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى وجهة نظر كل منهما حول هذا التقرير إن وجد؟

- ***الرد :*** إن التنسيق بين وزارة العمل والتأهيل ومجلس رجال الأعمال واتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة واتحاد عمال ليبيا مستمر وأن وجهات نظرهم قد اتخذت فى الحسبان بمشاركتهم فى هذا التقرير.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة دولة ليبيا حول الاتفاقية العربية رقم (17)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاتها بما يتقرر فى هذا الشأن.

* * *

عاشرا : الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشان عمل الأحداث :

1- لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هى :

- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2002 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقريرين حول الاتفاقية العربية رقم (18) من الدول التالية :

- دولة ليبيا .
- الجمهورية اليمنية .

**** دراسة التقارير :**

أ- دولة ليبيا – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :-

السؤال الأول : من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري فى بلدكم؟

- ***الرد :*** إن السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية هى المؤتمر الوطنى العام.

السؤال الثانى : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق فى بلدكم ؟

- ***الرد :*** تم إحالة الاتفاقية إلى السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية.

السؤال الثالث : ما هو القرار الذى تم اتخاذه بشأنها ، من قبل السلطة المختصة بالتصديق ؟

- ***الرد :*** ستكون هذه مرحلة لاحقة بعد الدراسة وإبداء الرأى من قبل القطاعات المعنية بها.

السؤال الرابع : هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وما هى الصعوبات إن وجدت؟

- ***الرد*** : لا توجد صعوبات تشريعية حيث أن القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل أفرد أحكاما خاصة بتشغيل الأحداث فى المواد (27، 28، 29).

السؤال الخامس : هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وهل توجد صعوبات اقتصادية ؟ وما هى إن وجدت؟ للإطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين.

- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (اجتماعية، سياسية ... الخ)؟ ما هى إن وجدت؟

- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التى ذكرتم بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟ ماهى هذه التصورات؟

- ***الرد :*** لا توجد صعوبات اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية.

السؤال السادس : هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ عملاً بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هي هذه الإجراءات؟

- ***الرد :*** لقد تم إعداد مشروع قانون عمل جديد لكى يحل محل القانون الذى سبق الإشارة إليه وقد تعرض المشرع لحظر تشغيل الأطفال ممن تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة باستثناء من يتعلمون أو يتدربون على مهنة أو حرفة.

السؤال السابع : ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

- ***الرد :*** بكل تأكيد يتم الاسترشاد باتفاقيات العمل العربية عند إعداد مشروع قانون جديد.

السؤال الثامن : هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى وجهة نظر كل منهما حول هذا التقرير إن وجد؟

- ***الرد :*** إن التنسيق بين وزارة العمل والتأهيل ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال مستمر دائما ويشاركون فى إعداد التقرير وتنعكس مشاركتهم فيه.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (18) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة باتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية .

* * *

ب- الجمهورية اليمنية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير مايلي :

طبقا للنموذج الخاص باتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث ، نشير إلى الآتى :

- السلطة المختصة بالتصديق هى السلطة التشريعية ممثلة بمجلس النواب .
- لم يتم عرض هذه الاتفاقية على السلطة التشريعية ، لأن الوزارة المختصة برعاية الأحداث لم تتولى القيام بدراستها حتى الآن.
- لا يوجد قرار .
- لا توجد صعوبات .
- لا توجد صعوبات .

- ستكلف الوزارة القطاع المختص فى الوزارة بدراسة هذه الاتفاقية والعرض على السلطات المختصة للمصادقة.
- تم الاسترشاد بالاتفاقية عند إعداد قانون العمل رقم (5) لعام 1995 وعند إعداد مشروع قانون العمل الجديد، وكذلك عند إعداد لائحة الأعمال المحظورة على الأطفال العاملين من هم دون سن الثامنة عشرة رقم (56) لعام 2004، وتم إعادة صياغتها وصدرت بالقرار الوزارى رقم (11) لعام 2013. .
- تم التنسيق مع الاتحاد العام للغرف التجارية الصناعية والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن.

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة الجمهورية اليمنية حول الاتفاقية العربية رقم (18)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

<u>حادى عشر : الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشان تفتيش العمل :</u>

لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هى :

- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2001 .

* * *

<u>ثانى عشر : الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشان الحريات والحقوق النقابية :</u>

1- لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هى :

- دولة الإمارت العربية المتحدة غير مصادقة على الاتفاقية
- مملكة البحرين غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الجزائرية غير مصادقة على الاتفاقية

- جمهورية جيبوتى غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية السودان غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2004 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقارير حول الاتفاقية العربية رقم (8) من الدول التالية .

- الجمهورية التونسية
- دولة الكويت
- الجمهورية اللبنانية
- الجمهورية اليمنية

**** دراسة التقارير :**

أ- الجمهورية التونسية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :

1 و2 و3 – تمّ عرض اتفاقية العمل العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية على السلطة المختصة بالتصديق (أي السلطة التشريعية) بالمكتوب عدد 361 بتاريخ 12 أوت 1988 ووقع إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بالمكتوب عدد 382 المؤرخ في 5 سبتمبر 1988.

وقد أخذت السلطة المختصّة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

4 – توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام الاتفاقية تتمثل بالخصوص في ما يلي :

- تنص الاتفاقية في مادتها الثانية على وجوب المساواة بين العمّال العرب والعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمّال وفي التمتع بكافة الحقوق النقابية غير أنّ التشريع التونسي (الفصل 251 من مجلة الشغل) يشترط الجنسية التونسية بالنسبة لأعضاء النقابات المهنية المكلفين بإدارة النقابة أو تسييرها و لا يسمح للعمّال الأجانب بما فيهم عمال البلدان العربية بإدارة أو تسيير النقابة إلا بصفة استثنائية إذا ما تحصلوا على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية التي تعطى بعد أخذ رأي الوزراء المعنيين.

- تلزم الاتفاقية في مادتها العاشرة بأن يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل حرية الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها في حين أن التشريع التونسي (العقود المشتركة بالخصوص) يشترط بالنسبة للاجتماعات النقابية التي تقع داخل المؤسسة أو في الأماكن العامة الحصول على إذن مسبق من رئيس المؤسسة أو من السلط العمومية.

5 – لا توجد صعوبات غير الصعوبات التشريعية المذكورة سابقا.

6 - يضمن دستور الجمهورية التونسية الحق النقابي من خلال التنصيص بفصله الثامن على أن " الحق النقابي مضمون ". كما صادقت تونس على اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 135 بشأن ممثلي العمال.

وبهدف تدعيم الحق النقابي بالوظيفة العمومية و تعزيز المشاورات الثلاثية بخصوص معايير العمل الدولية و مزيد النهوض بالمفاوضة الجماعية بالقطاعين الخاص و العام، صادق المجلس الوطني التأسيسي يوم 26 مارس 2013 على اتفاقية العمل الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية في مجال معايير العمل الدولية و الاتفاقية رقم 151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية و الاتفاقية رقم 154 بشأن تنمية المفاوضات الجماعية.

وقد جاء التشريع التونسي المتعلق بالنقابات مكرسا للمبادئ الواردة بمعايير العمل الدولية والعربية (حرية تكوين النقابات ، حرية الانضمام والانسحاب ، حرية ممارسة النقابات لنشاطها وإعداد أنظمتها. تمكين النقابات من التسهيلات اللازمة لممارسة مهامها، حماية الممثلين النقابيين).

فالتشريع التونسي يقرّ حق أصحاب العمل والعمال في تكوين المنظمات التي يختارونها حيث اقتضى الفصل 242 من هذه المجلة أنّه يمكن أن تتأسّس بكل حرية نقابات أو جمعيات مهنية تضم أشخاصا يتعاطون نفس المهنة أو حرفة مشابهة ، أو مهنا مرتبطة بعضها ببعض تساعد على تكوين منتوجات معينة أو نفس المهنة الحرة.

ولا يخضع تكوين النقابات إلى أي ترخيص مسبق من قبل السلط العمومية، فالتشريع التونسي لا يشترط سوى إجراءات تهدف إلى إعلام السلط العمومية بتكوين النقابة. فطبقا لأحكام الفصل 250 من مجلة الشغل فإن المؤسسين لكل نقابة مهنية يتعين عليهم فقط إيداع القانون الأساسي وقائمة الأشخاص المكلفين بإدارتها إلى مركز الولاية أو المعتمدية التي بها مقر النقابة. وتمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل نشاطها بمجرد إيداع الوثائق المذكورة.

ويضمن التشريع التونسي من جهة أخرى حرية ممارسة النقابات لأنشطتها حيث لم تتضمن مجلة الشغل أحكاما تتعلق بطرق تسيير الشؤون الإدارية والمالية للنقابات ولا كذلك إجراءات انتخاب الأشخاص المكلفين بإدارتها فهذه المسائل تنظمها المنظمات النقابية بكل حرية في قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية.

وخوّل التشريع التونسي للنقابات امكانية تكوين اتحادات وجامعات وذلك وفق نفس قواعد تكوين النقابات وتتمتع هذه الإتحادات والجامعات بحرية إعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية وكذلك بحرية انتخاب ممثليها وتنظيم أساليب تسييرها وضبط برامج عملها.

وضمن التشريع التونسي حرية العمال في الإنخراط بأي منظمة نقابية مكونة بصفة قانونية (الفصل 5 من الاتفاقية المشتركة الإطارية) كما يخوّل كلّ عضو في نقابة مهنية الانسحاب في كل وقت من النقابة (الفصل 254 من مجلة الشغل)

ولتيسير عمل النقابات، أقرّ التشريع التونسي جملة من الحقوق تتمثل بالخصوص فيما يلي :

- منح النقابات الشخصية المدنية (الفصل 244 من مجلة الشغل)
- إمكانية إبرام عقود أو اتفاقيات مع جميع النقابات الأخرى أو الجمعيات أو المؤسسات. (الفصل 247 من مجلة الشغل).
- حق القيام بالدعاوى لدى المحاكم (الفصل 244 مجلة الشغل)
- حق اكتساب الأملاك المنقولة وغير المنقولة سواء كان ذلك بمقابل أو بدونه (الفصل 244 مجلة الشغل).
- عدم قابلية العقارات والأثاث اللازمة لنشاط النقابات للحجز (الفصل 245 مجلة الشغل)

هذا واقتضى التشريع التونسي أن يكون حلّ النقابة المهنية بقرار قضائي (الفصل 256 من مجلة الشغل).

و من جهة أخرى، نصّت الاتفاقيات المشتركة (الاتفاقية الإطارية المشتركة و51 اتفاقية مشتركة قطاعية) على جملة من التسهيلات لممارسة النشاط النقابي داخل المؤسسة تتمثل بالخصوص فيمايلي:

- اعتراف صاحب العمل بالنقابة المكونة بصفة قانونية
- قبول صاحب العمل للنواب النقابيين بطلبهم وذلك مرة في الشهر وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيدا
- منح النواب النقابيين الوقت الضروري لممارسة وظائفهم والمشاركة في دورات تكوينية تنظمها المنظمة النقابية ،
- إمكانية عقد النقابة اجتماعات بالعمال بمكان العمل وخارج أوقات العمل.
- إمكانية وضع النائب النقابي الذي وقع تكليفه للقيام بمهام نقابية أو انتخابه عضوا قارا بنقابة المؤسسة التي ينتمي إليها أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية وبعد إتفاق مع صاحب العمل، على ذمة العمل النقابي .
- المشاركة في المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية.
- هذا وتضمنت عديد من الاتفاقيات المشتركة القطاعية أحكاما توجب على المؤجر خصم معلوم الاشتراك بالنقابة المهنية بناء على التزام كتابى فى الغرض من العامل المعنى.

ولحماية الممثلين النقابيين أوجب الفصل 5 من الاتفاقية المشتركة الإطارية أنّ العملة أحرار في الانخراط بمنظّمة نقابية متكوذنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجّر اتخاذ أيّ قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله لمسوؤلية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة، كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرّفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية و الممثلة في نوّابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظلّ احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة من في كلّ شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتّفق عليها الطرفان، تتمّ المقابلة فورا. ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي.

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤثّث لنقابة المؤسسة إذا توفّرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرّفها لوحات أو سبّورات تلصق بها المعلّقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغّل بين 50 و99 عامل و60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل ما بين مائة ومائتي عامل و110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجّر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيّب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعيّن على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعنى أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجّر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتّفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمّال المؤسسة، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق، مع تمتّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذّر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجّر و يحتفظ طيلة مدّة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، فإنّه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمّال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعيّن في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا تكون له الأولوية ليعيّن فيه.

7- استرشادا بأحكام هذه الاتفاقية تم ما يلي:

- استرشادا بأحكام المادة السادسة عشرة من الاتفاقية التي توجب بأن يكفل القانون التسهيلات اللازمة للمسؤولين النقابيين لممارسة مهامهم خلال مواعيد العمل سواء كانت هذه المهام بالمنشآت أو خارجها، تمّ بمناسبة الجولة الأخيرة من المفاوضات لسنة 2008 لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية ، الترفيع في الساعات المخولة للنواب النقابيين لممارسة وظائفهم والمشاركة في دورات تكوينية تنظمها المنظمة النقابية وتختلف هذه الساعات حسب حجم المؤسسة.
- استرشادا بأحكام المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية التي تحظر نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي ، تمّ بمقتضى القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرّخ في 2 افريل 2007 المتعلّق بتنقيح بعض أحكام مجلّة الشغل سحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل والمتعلّق بحماية أعضاء اللجان الاستشارية للمؤسسات ونواب العملة من الطرد على الممثّلين النقابيين .

8 – عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربيّة وجّهت نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب العمل والعمال التالية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،
- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري ،
- الاتحاد العام التونسي للشغل.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (8) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التشريعية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية.

* * *

(ب) دولة الكويت – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير مايلي :

1) السلطة المختصة بالتصديق هى مجلس الأمة الكويتى (السلطة التشريعية).

2) نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة التشريعية.

3) القرار المتخذ بشأنها هو إرجاء التصديق.

4) نعم توجد صعوبات تشريعية تتمثل بالآتى : يوجد بها بعض النقاط التى تتعارض مع قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم (6) لسنة 2010 الواردة فى الباب الخامس – الفصل الأول – منظمات العمال وأصحاب الأعمال والحق النقابى، وهى كالآتى :

- ورد فى المادة الأولى والثانية من الاتفاقية المذكورة المساواة بين العمال الوافدين والأجانب بدولة الكويت، وذلك يتعارض مع ما ورد فى الباب الخامس من قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم (6) لسنة 2010.
- ورد فى نص المادة الخامسة من الاتفاقية إعطاء حق الاعتراض والطعن فى تكوين منظمات العمال وأصحاب الأعمال للجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لمنظمات العمال أو أصحاب الأعمال، وذلك يتعارض مع نصوص قانون العمل حيث أن الطعن والاعتراض للجهة الإدارية فقط.
- ورد فى نص المادة السابعة من الاتفاقية حظر وضع قيود على الأموال الثابتة والمنقولة للمنظمات النقابية، وذلك يتعارض مع نصوص قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم (6) لسنة 2010 حيث أن القانون حصر النشاطات المالية المحظورة على أموال المنظمات وذلك فى نص المادة (104).
- ورد فى نص المادة العاشرة من الاتفاقية عدم وجود إذن مسبق من الجهة الإدارية لاجتماع المنظمات، وهذا يتعارض مع ضرورة إخطار الوزارة عند عقد الجمعية التأسيسية للمنظمة وفقا للقرار الوزارى رقم (81) لسنة 2004.
- ورد فى المادة الثانية عشر من الاتفاقية السماح بحق الإضراب بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية وهذا لايوجد له تشريع أو نص ينظم ذلك بقانون العمل للقطاع الأهلى رقم (6) لسنة 2010.
- ورد فى نص المادة السابعة عشر من الاتفاقية السماح بالتفرغ النقابى، ويتعارض ذلك مع نص المادة رقم (98) من قانون العمل للقطاع الأهلى والتى تشترط عدم التعارض مع القوانين التى تنظم شروط العاملين فى القطاعين الحكومى والنفطى.

5) لا توجد صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الاتفاقية.

- توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية وهذه الصعوبات تتمثل فى إقرار حق الإضراب والذى يمكن أن يؤدى إلى شلل كامل فى القطاع النفطى الذى يعتبر المورد الرئيسى للدخل القومى بدولة الكويت.

- لا توجد صعوبات أخرى.
- ليس هناك تصورات محددة فى الوقت الحالى.

6) لا .

7) تم تعزيز مبدأ الحرية النقابية بموجب التعديل التشريعى للمادة (69) من قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم (38) لسنة 1964 مما أتاح للعاملين بالقطاع الحكومى إشهارنقابات عمال جدد بموجب القانون رقم (11(لسنة 2003.

8) تم إعداد هذا التقرير بمعرفة الحكومة وأرسلت نسخ منه إلى كل من الاتحاد العام لعمال الكويت ممثلا لعمال الكويت، وغرفة تجارة وصناعة الكويت ممثلة لأصحاب الأعمال، ولم نتلق أى ملاحظات بشأنه.

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (8)، على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق على الاتفاقية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(جـ) الجمهورية اللبنانية - غير مصادقة على الاتفاقية : وجاء فى التقرير مايلي :

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطات المختصة؟ من هى هذه السلطات؟

حتى تاريخه ، مازالت قيد التشاور مع أطراف الإنتاج.

(2) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟

ما هو الإجراء الذى تم اتخاذه بشأنها:

- التصديق على الاتفاقية.
- إرجاء التصديق عليها.
- عدم التصديق.

حتى تاريخه ، لم يتخذ أى إجراء بما ذكر أعلاه.

(3) هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن؟ ما هى الصعوبات إن وجدت؟

لا توجد أية صعوبات حتى تاريخه خاصة وإن أطراف الإنتاج لم تتقدم بأى جواب على الكتب التى أرسلت لها بما يتعلق بالاتفاقية.

(4) هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن ؟

الصعوبات هى فى عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

(5) هل تم اتخاذ اجراءات من شانها ان تسهل التصديق على الإتفاقية عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ وما هى هذه الإجراءات؟

التشاور مع نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية .

(6) ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم التى صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند إعداد مشروع قانون العمل.

(7) هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

بناء على القرار رقم (1/49) تاريخ 2012/4/17 (تشكيل لجنة مراجعة القوانين وأساليب العمل) تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال، ولكنهم لم يتقدموا بأى رأى.

(8) ما هى وجهة نظر كل منهما فى هذا التقرير إن وجدت؟

- رأى أصحاب العمل : لا يوجد أى رأى حتى تاريخه.
- رأى العمال : لا يوجد أى رأى أيضا من قبلهم حتى تاريخه.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة الجمهورية اللبنانية حول الاتفاقية العربية رقم (8)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(د) الجمهورية اليمنية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير مايلي :

- السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقا للنظام الدستورى فى الجمهورية اليمنية هى السلطة التشريعية الممثلة بمجلس النواب، وتتولى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل دراسة الاتفاقية ورفعها إلى مجلس الوزراء، والذى بدوره يكلف وزارة الشئون القانونية بإعادة دراستها وإبداء الرأى بالمصادقة أو عدم المصادقة، وإذا كان مجلس الوزراء موافق على المصادقة يحيلها إلى مجلس النواب، أما إذا كان مجلس الوزراء غير موافق على المصادقة فى الوقت الحالى فلا يحيلها إلى مجلس النواب طبقا لنص المادة (137) من الدستور والتى تنص الفقرة (د) على أن يتولى مجلس الوزراء تنفيذ السياسة العامة

للدولة ... وبوجه خاص (الموافقة على المعاهدات والاتفاقيات قبل عرضها على مجلس النواب أو رئيس الجمهورية وفق اختصاص كل منهما).

- لقد تمت دراسة هذا الاتفاقية من قبل وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، وتم إحالتها إلى مجلس الوزراء الذى بدوره كلف وزارة الشئون القانونية لإعادة دراستها وإبداء الرأى لمجلس الوزراء، وفى حالة الموافقة عليها سيتم رفعها إلى مجلس النواب، ولكن نظرا للظروف السياسية التى مرت بها اليمن منذ عام 2010 وحتى الآن لم تحيلها وزارة الشئون القانونية إلى مجلس الوزراء.
- لم يتخذ قرار حتى الآن.
- لا توجد أى صعوبات إلا فيما يتعلق بالنص الدستورى الذى سبق الإشارة إليه وهو موافقة مجلس الوزراء على الاتفاقية لعرضها على مجلس النواب للمصادقة.
- لا توجد صعوبة تشريعية وتكمن الصعوبة فى الظروف السياسية التى مرت بها اليمن.
- تم اتخاذ إجراءات من قبل الوزارة المختصة ورفعت الاتفاقية إلى مجلس الوزراء بمقترح المصادقة على هذه الاتفاقية.
- تم الاسترشاد بنصوص وأحكام هذه الاتفاقية عندما تم إعداد قانون النقابات العمالية رقم (35) لعام 2002 وقانون العمل رقم (5) لعام 1995 ومشروع قانون العمل الجديد.
- يتم التنسيق مع الاتحاد العام للغرف التجارية الصناعية والاتحاد العام لنقابات عمال اليمن وسيتم موافاتهم بصورة من هذا التقرير.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة الجمهورية اليمنية حول الاتفاقية العربية رقم (8)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، والتغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق عليها.

* * *

<u>ثالث عشر : الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشان العمال الزراعيين :</u>

(1) لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم تواف المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والدول المعنية هى :

- جمهورية جيبوتى — غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية — غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية — غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2010 .

(2) وصل إلى مكتب العمل العربى تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) من دولة ليبيا ، وجاء فى التقرير ما يلى :

يعرض هذا التقرير الأسئلة التى تضمنها النموذج المعد من قبل مكتب العمل العربى والردود على هذه الأسئلة والإجراءات التى اتخذت بشأنها :

السؤال الأول : من هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري فى بلدكم؟

- ***الرد :*** إن السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية هى المؤتمر الوطنى العام.

السؤال الثانى : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق فى بلدكم ؟

- ***الرد :*** لم تعرض الاتفاقية بعد ، حيث أنها مرحلة لاحقة تأتى بعد تلقى ردا من قبل القطاعات والجهات المعنية بالاتفاقية والتى أحيلت إليها لدراستها قانونيا وفنيا وإبداء رأيها من حيث التصديق من عدمه.

السؤال الثالث : ما هو الإجراء المتخذ بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق ؟

- ***الرد :*** لم يتخذ أى إجراء من قبل السلطة المختصة بالتصديق لأن الاتفاقية لم تحال إليها بل أحيلت إلى القطاعات والجهات المعنية للدراسة وإبداء الرأى.

السؤال الرابع : هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟

- ***الرد*** : لا توجد صعوبات تشريعية ، إلا أن هناك ملاحظات على بعض أحكام الاتفاقية، وهى:

1) المادة الأولى : نصت على سريان الاتفاقية على الفئات المذكورة فى (أ، ب، ج) وهم العمال الزراعيون المشتغلون لقاء أجر فى العمليات المتعلقة بالإنتاج الزراعى (النباتى والحيوانى) والأعمال المرتبطة به مباشرة وكذلك الذين يعملون لقاء أجر فى عمليات خدمات الإنتاج الزراعى (النباتى والحيوانى) وأيضا الذين يعملون لقاء أجر فى صيد الأسماك فى المياه العذبة ..... الخ.

ولم تذكر المادة فئة العاملين الزراعيين الذين يعملون بالحصة أو المشاركة لأن أغلب العاملين فى الزراعة أو الصيد لا يحبذون العمل بالأجر وبذلك تحرم هذه الفئة الكبيرة من سريان هذه الاتفاقية عليها ومن حقوقها.

2) إن كثيرا من الأحكام هى حقوق للعامل وتعتبر تكرارا للأحكام المنصوص عليها فى قانون العمل واختفت أحكام الواجبات على العامل خاصة الذى يتعامل مع الإنتاج الزراعى والحيوانى وما يرتبط بهما من أعمال أخرى .

السؤال الخامس : هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وما هى إن وجدت؟ للإطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين.

- ***الرد :*** لا توجد صعوبات عملية.

السؤال السادس : هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ عملاً بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هي هذه الإجراءات؟

- ***الرد :*** أحيلت هذه الاتفاقية إلى الجهات المعنية بها وهى وزارة الزراعة واتحاد الفلاحين والمربين واتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة ومجلس رجال الأعمال، وذلك لدراستها وإبداء الرأى من حيث التصديق على الاتفاقية من عدمه، لكى يتم العرض على المؤتمر الوطنى العام وهو السلطة المختصة بالتصديق.

السؤال السابع : ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم النافذة فى بلدكم؟

- ***الرد :*** بكل تأكيد يتم الاسترشاد بالأحكام التى يراها المشرع الليبى مناسبة.

السؤال الثامن : هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- ***الرد :*** إن التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال مستمر من خلال مشاركتهم وإبداء رأيهم عند إعداد التقرير..

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة دولة ليبيا حول الاتفاقية العربية رقم (12)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاتها بما يتقرر فى هذا الشأن.

* * *

رابع عشر : الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشان الخدمات الاجتماعية العمالية :

1- لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التى عرضها عليها مكتب العمل العربى بأن عددا من الدول الأعضاء لازالت لم توافِ المكتب حتى الآن بتقاريرها حول الاتفاقية العربية رقم (16) سنة 1983 بشان الخدمات الاجتماعية العمالية ، تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هى :

- المملكة الأردنية الهاشمية — غير مصادقة على الاتفاقية
- دولة الإمارت العربية المتحدة — غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الجزائرية — غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتى — غير مصادقة على الاتفاقية

- جمهورية السودان غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية الصومال غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية العراق غير مصادقة على الاتفاقية
- سلطنة عُمان غير مصادقة على الاتفاقية
- دولة فلسطين غير مصادقة على الاتفاقية
- دولة قطر غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية اللبنانية غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية مصر العربية غير مصادقة على الاتفاقية
- المملكة المغربية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية اليمنية غير مصادقة على الاتفاقية

لذلك ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً بشأن تنفيذ تلك الدول التزاماتها المنصوص عليها فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2013 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقارير حول الاتفاقية العربية رقم (16) من الدول التالية .

- مملكة البحرين
- الجمهورية التونسية
- المملكة العربية السعودية
- جمهورية العراق
- دولة الكويت
- دولة ليبيا

**** دراسة التقارير :**

(أ) مملكة البحرين – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :

1 - هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على السلطات المختصة؟ من هذه السلطات؟

- قامت وزارة العمل باتخاذ الإجراءات المطلوبة لعرض الاتفاقية المذكورة على مجلس الوزراء الموقر لكونه الجهة المعنية بإحالة طلب التصديق على الاتفاقيات العربية والدولية الى السلطة التشريعية متمثلة في المجلس الوطني بغرفتيه مجلس الشورى ومجلس النواب.

2 - ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

- قام مجلس الوزراء الموقر بإحالة موضوع التصديق على الاتفاقية إلى المجلس الوطنى (مجلس النواب، ومجلس الشورى).

3 - هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟ ما هو الإجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

- بعد عرض ومناقشة المجلس الوطني للتقرير المحال من مجلس الوزراء الموقر بشأن الاتفاقية، ارتأى المجلس إرجاء التصديق على هذه الاتفاقية، نظراً إلى تركيز الجهود حالياً على تطوير التشريعات العمالية في مملكة البحرين، ناهيك عن أن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012، تم إصداره مؤخراً الأمر الذي يتطلب التركيز لإصدار القرارات الوزارية المنفذة له وتهيئة الأجواء المناسبة لتنفيذها، والعمل على توافقها مع معايير العمل العربية والدولية على حد سواء.

4 - هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟

- لا توجد لدى مملكة البحرين أي صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية، كما أن المادة (176) من قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي تلزم المنشآت التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها بالاتفاق مع المنظمة النقابية إن وجدت أو مع ممثلي العمال، ويحدد، وفق هذا القانون، وزير العمل بالاتفاق مع ممثلي العمال هذه الخدمات والقدر اللازم لتوفيرها.

5 - هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟

- **ماهي الصعوبات إن وجدت؟ للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين ؟**

- لا توجد لدى البحرين اية صعوبات عملية تذكر تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية.

- **هل هناك صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟ ما هي إن وجدت ؟**

- في ظل التحديات والصعوبات التي تواجهها أسواق العمل العالمية خاصة بعد الأزمة المالية العالمية والتي لا تزال آثارها واضحة أثرت على الاقتصاديات وحركة التداول في السوق، لذا لا يمكن فرض المزيد من الالتزامات والأعباء على أصحاب العمل وخاصة إذا كانت هذه الالتزامات تترتب عليها التزامات مالية، إذ تعتبر الأولوية للرواتب واستقرر الوظائف.

- **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (اجتماعية، سياسية ... الخ) ؟**

- **لا يوجد**

- **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟ ما هي هذه التصورات ؟**

- عند استقرار وتحسن وضع الأسواق المالية محلياً وعالمياً سيتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ بنود هذه الاتفاقية.

6 - هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟ عملاً بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هي هذه الإجراءات؟

- يوجد في مملكة البحرين عدد كبير من الشركات الكبرى التي أنشأت طواعية أندية اجتماعية وتقدم هذه الأندية خدماتها للعاملين في هذه الشركات، وتشمل هذه الأندية أنشطة اجتماعية وثقافية ورياضية.

7 - ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية، في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1983؟

- كما ذكرنا سابقاً، تضمن قانون رقم (36) لسنة 2012 العديد من المواد التي تأتي منسجمة مع ما جاء في اتفاقية العمل هذه، منها المادة (176) التى تلزم صاحب العمل بتقديم عدد من الخدمات الاجتماعية والثقافية، التي سيتم التوافق بكمها ونوعها مع ممثلي العمال، في المنشآت التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر.

8 - هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ماهي وجهة نظر كل منها حول هذا التقرير إن وجدت.

- تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:
  1- غرفة تجارة وصناعة البحرين.
  2- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.
  3- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة مملكة البحرين حول الاتفاقية العربية رقم (16) وبعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(ب) الجمهورية التونسية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :

1- توجد اختلافات بين التشريع التونسي وبعض أحكام الاتفاقية وتتمثل بالخصوص في ما يلي :

- تلزم المادة 8 من الاتفاقية المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها من الوزير المختص بأن تقدم على وجه الخصوص من بين ما توفره من خدمات ما يلي:
- إقامة مطعم لتقديم وجبات غذائية ملائمة للعمال بأسعار مخفضة وبدون ربح.
- إنشاء دار للحضانة تتوفر فيها كافة الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة
- إقامة ناد للعمال لقضاء أوقات فراغهم عن طريق تنظيم برامج رياضية وثقافية واجتماعية.

- توفير وسائل الانتقال للعمال من أماكن التجمع وإلى أماكن العمل ذهابا وإيابا فيما إذا كانت المنشأة تقع في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أو في الجهات التي تكون فيها وسائل النقل العام غير كافية أو غير منتظمة.

وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى أنّ التشريع التونسي (الفصل 64 من مجلة الشغل) لئن أوجب على المؤسسات التي تشغّل 50 إمرأة على الأقل بتهيئة غرفة خاصّة للإرضاع، كما أوجب الفصل 68 - 2 من مجلة الشغل التثبت من وجود الضمانات الكافية فيما يتعلق بتنقلات المرأة من أجل العمل ليلا، فإنه لا يلزم المؤسسات بتقديم الخدمات المنصوص عليها بالمادة 8 من الاتفاقية، غير أنه نجد عديد المؤسسات توفر مثل هذه الخدمات في إطار مشاريعها الاجتماعية لفائدة عمالها وعائلاتهم.

تلزم المادة 9 من الاتفاقية كل منشأة كبيرة بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية يتبع إدارة المنشأة مباشرة، ويضم مشرفا اجتماعيا مؤهلا أو أكثر للقيام بوضع برامج اجتماعية مختلفة للعاملين، وكذلك برامج لرعاية الأحداث والنساء، والمعوقين من العاملين في المنشأة إن وجدوا ، في حين لا يتضمن التشريع التونسي مثل هذه الأحكام، ولو أنّ عددا من المؤسسات وخاصة الكبيرة منها تضمّ غالبا مصلحة اجتماعية.

توجب المادة 10 من الاتفاقية تكوين بكل منشأة كبيرة لجنة للخدمات الاجتماعية العمّالية تضمّ مندوبين عن إدارة المنشأة والعاملين بها لمناقشة واعتماد البرامج التي يضعها قسم الخدمات الاجتماعية والإشراف على تنفيذها ، في حين أنّ التشريع التونسي لا ينصّ على إحداث لجنة خاصة للخدمات الاجتماعية العمالية وإنما يوجب الفصل 160 من مجلة الشغل استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة والتى تضمّ ممثلين عن إدارة المؤسسة وممثلين عن العمّال في كلّ المسائل المتعلقة بالمشاريع الاجتماعية الموجودة بالمؤسسة لفائدة العمال وعائلاتهم.

وهو ما ينجر عنه غياب الصبغة الإلزامية لهذه المشاريع، هذا بالإضافة إلى الصعوبات الاقتصادية التى شهدتها المؤسسة التونسية حاليا.

كما أن الدور الاستشارى للجان الاستشارية للمؤسسات فى كافة مجالات تدخلها يمكن أن يشكل عائقا كبيرا أمام تدعيم الخدمات الاجتماعية للعمل داخل المؤسسة إلى جانب عدم استقرار العلاقات المهنية وفى ظل التعددية النقابية والصعوبات الاقتصادية التى باتت تهدد استمرارية المؤسسة وديمومتها فى الوقت الراهن.

- توجب المادة 12 من الاتفاقية إنشاء صندوق أو أكثر للخدمات الاجتماعية العمّالية تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة بالمنطقة، في حين لا يلزم التشريع التونسي المؤسسات الصغرى بإحداث مثل هذا الصندوق علما و أن إحداث صندوق اجتماعي بالمؤسسات في تونس يكون بناءا على اتفاق بين المؤجر وعمّال المؤسسة و يمول هذا الصندوق بمساهمة كل من صاحب العمل و العمال.

- تلزم المادة 16 من الاتفاقية المنشآت في المناطق البعيدة عن العمران والنائية والتي تحدد بقرار من الوزير المختص وكذلك المناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول بالإضافة إلى الخدمات المنصوص عليها فى القسم الأول من الباب الثانى من هذه الاتفاقية بتوفير الخدمات الآتية:

- توفير المساكن الملائمة للعمال وتخصيص بعضها للمتزوجين منهم، على أن تحدد شروط ومواصفات هذه المساكن وقواعد تأجيرها بقرار من الوزير المختص.
- إقامة تعاونية استهلاكية لتوريد حاجيات العمال من أطعمة و ملابس وأدوات منزلية وغيرها من السلع الضرورية بأسعار مخفضة.
- إنشاء مدارس ابتدائية مجانية في المناطق البعيدة عن العمران التي لا تتوفر بها الخدمات التعليمية تخصص لأبناء عمال هذه المنشآت وفق ما يسمح به التشريع الوطني.

وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أنّ التشريع التونسي لا يلزم المؤسسات التي تتعاطى الأنشطة المذكورة بالمادة 16 من الاتفاقية بتوفير مثل هذه الخدمات، غير أن العديد من المؤسسات توفر مثل هذه الخدمات.

- توجب المادة 24 من الاتفاقية إنشاء إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية بوزارة العمل في حين لا يضم الهيكل التنظيمي للوزارة المكلفة بالعمل بتونس مثل هذه الإدارة المركزية.

- تساهم المؤسسات الاقتصادية في تونس سواء كانت خاصة أو عمومية في تحسين ظروف حياة العمال و عائلاتهم و ذلك من خلال الخدمات الاجتماعية التي توفرها لهم و ذلك سواء بمقتضى القانون أو الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقات داخل المؤسسة أو كذلك خارج الإطار التشريعي.

و من هذه الخدمات يمكن أن نذكر :

- إحداث غرفة للرضاعة بالمؤسسات التي تشغل 50 عاملة (الفصل 64 من مجلة الشغل).
- نقل العمال (أو منحة النقل) .
- الاطعام (مطاعم خاصة ببعض المؤسسات، أو تقديم مقتطاعات أكل)
- تقديم مساعدة مالية لاقتناء مسكن أو لاستكمال البناء
- تنظيم رحلات و مصائف لفائدة أبناء العمال
- تقديم مساعدة مدرسية للعمال الذين لهم أبناء في طور الدراسة (منحة مدرسية أو مساعدة عينية)
- منح قروض لأغراض مختلفة
- إنشاء تعاونية أو صندوق اجتماعي

و في إطار نشاطها الإجتماعي تساهم الصناديق الاجتماعية في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن بالنسبة لأبناء المضمونات اجتماعيا و المنخرطات بصناديق الضمان الاجتماعي و

اللاتي لا تتجاوز أجرتهن الأجر الشهري بما في ذلك المنح مرتين و نصف الأجر الأدنى المضمون و ضبط مقدار المساهمة بـ15 دينار شهريا عن كل طفل و لمدة إحدى عشر شهرا في السنة (القانون عدد 88 لسنة 1994 المؤرخ 26 جويلية 1994 المتعلق بالمساهمة في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن و الأمر التطبيقي عدد 114 لسنة 1995 المؤرخ في 16 جانفي 1995) .

2- استرشادا بأحكام المادة السابعة من هذه الاتفاقية والتى تلزم كل دولة بأن تشرف جهة متخصصة على تطبيق هذه الأحكام للوصول إلى رفع مستوى العمال الصحى والاجتماعى والثقافى، تتولى مصالح تفقدية الشغل ومصالح تفقد طب الشغل السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية المنظمة لشروط وظروف العمل، فاستنادا إلى أحكام الفصل 170 من مجلة الشغل فإن أعوان تفقد الشغل مكلفون بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها وهم مكلفون أيضا بمد المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل، كما يتولى الأطباء متفقدو الشغل السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية بالتنسيق مع متفقدى الشغل (الفصل 291 من مجلة الشغل).

3- لا توجد صعوبات أخرى غير الصعوبات التى سبق ذكرها.

4- عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ستوجه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب العمل والعمال التالية :
   - الاتحاد التونسى للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.
   - الاتحاد التونسى للفلاحة والصيد البحرى.
   - الاتحاد العام التونسى للشغل.

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير الجمهورية التونسية حول الاتفاقية العربية رقم (16)، وتأمل أن يكون الرد وفق نموذج التقرير الذى أرسله المكتب حول هذه الاتفاقية، وبيان عرض الاتفاقية من عدمه.

* * *

(ج) المملكة العربية السعودية – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير مايلي :

- **<u>إجابة رقم (1)</u>** : نعم تم عرضها على مجلس الوزراء ، علما بأنه من بين الإجراءات التى يتم اتخاذها عرض تلك الاتفاقيات على مجلس الشورى.
- **<u>إجابة رقم (2)</u>** : أخذ العلم بالاتفاقية .
- **<u>إجابة رقم (3)</u>** : نعم ، إرجاء التصديق عليها .

- **<u>إجابة رقم (4)</u>** : نعم ، إن أسباب عدم التصديق على تلك الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث :

1) عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص الأنظمة المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

2) تحرص حكومة المملكة على تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال بيئة العمل الوطنية والمتوافقة مع جوهر (روح) الاتفاقيات التى لم نصادق عليها.

- **<u>إجابة رقم (5)</u>** : نفس الإجابة على السؤال رقم (4).

- **<u>إجابة رقم (6)</u>** : لم يتم اتخاذ أى إجراء ات.

- **<u>إجابة رقم (7)</u>** : تعمل حكومة المملكة العربية السعودية جاهدة للاستفادة من أحكام الاتفاقيات والتوصيات عند تعديل أنظمة متعلقة بالعمل أو اللوائح التنفيذية أو القرارات الوزارية وكذلك السعى للتوفيق بين أحكام مواد تلك الاتفاقيات والتوصيات والبرامج الداخلية المعمول بها فى ظل أحكام نظام العمل السعودى سعيا للوصول إلى العدالة الاجتماعية.

- **<u>إجابة رقم (8)</u>** : تم إرسال نسخه من هذا التقرير إلى كل من :

- الدكتورة/ لمى عبد العزيز السليمان – ممثل أصحاب العمل بمجلس الغرف التجارية السعودية.
- السيد/ نضال بن محمد رضوان – ممثل العمال رئيس اللجنة الوطنية للجان العمالية.

ولم نتلق من أصحاب العمل والعمال أى ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقارير .

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (16) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق على الاتفاقية، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها.

* * *

(د) جمهورية العراق - مصادقة على الاتفاقية : وجاء فى التقرير مايلي :

اجتمعت لجنة التشاور الثلاثي بتاريخ 2013/8/27 وتم مناقشة الآتي :

كتاب وزارتنا – الدائـرة الإداريـــة والماليـــة – قسم العلاقات العربية والدولية المرقم (11581) في 2013/8/6 ومرفقاته .

1- رسالة السيد / أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية الموجهة إلى معالي السيد الوزير المرقمة (ج . أ 897) في 2013/8/1 ومرفقها نموذج تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

**** جواب الحكومة .***

**** القسم الأول***

بيانات عامة :

1- نرفق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية .

أ- المواد (81 – 82 – 83 – 84) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

ب- المادة (161) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وتعليمات رقم (22) لسنة 1987 وتعليمات السلامة والصحة المهنية .

2- نعم تم التنسيق

3- القانون رقم 61 لسنة 1988 .

4- المادة (161) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987

**** القسم الثاني***

(المادة 1)

في تشريعاتنا التي تمت الإشارة إليها في المواد (80 – 81) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 المقصود بالخدمات الاجتماعية العامة تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأسره في جمهورية العراق وذلك بتأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد والضمان ورياض الأطفال ودور العجزة والمدارس المهنية والمكتبات والأندية الثقافية والفنية والرياضية وأماكن لقضاء الأجازات والنقاهة والاستجمام / تشمل الخدمات الاجتماعية العامة الموضوعات التالية :

- خدمات تنفيذية .
- الإسكان والنقل .
- خدمات ترفيهية .

(المادة 6)

أ- نعم .

ب- نعم

ج- نصت المادة (7) من قانون العمل النافذ (71) لسنة 1987 – يعامل العامل العربي الذي يعمل في العراق معاملة العامل العراقى في الحقوق والواجبات المقررة في هذا القانون .

المادة (7)

أ- أن الجهة المشرفة على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية هو جهاز التفتيش في وزارة العمل والشئون الاجتماعية استناداً لأحكام المادة (114) من قانون العمل النافذ رقم 71 لسنة 1987.

ب- نعم – دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي .

المادة (8)

أ- نعم – وزارة التخطيط ووزارة التجارة/ مسجل الشركات حسب رأس المال وعدد العاملين.

ب- نعم .

ج- كلا .

المادة (9)

نعم / الأنظمة الداخلية لكل منشأة تحدد ذلك .

(المادة) 10 – 11

نعم / اللجان الاجتماعية موجودة في الأقسام ذات العلاقة وتشارك بها أقسام ذات العلاقة ولا يتحمل العمال نفقات إضافية .

(المادة) 12 – 13

غير مطبقة .

(المادة) 14

غير مطبقة عدا في حالات معينة كما في الجمعيات التعاونية .

(المادة) 15

د- نعم توجه نسبة من إيرادتها .

هـ- المواد (81 – 82 – 83 – 84) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

(المادة) 23

أ- كلا .

ب- كلا .

ج- كلا .

د- توجد مجالس فرعية .

هـ- المواد (81 – 82 – 83 – 84) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 .

(المادة) 24

أ- نعم موجود .

ب- نعم قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1971 والمادة (80) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

(المادة) 25

أ- نعم يوجد دور للضمان الاجتماعي ونطمح الانتقال إلى الاقضية والنواحي
ب- نعم تشمل مختلف فئات العمال في بغداد والمحافظات .

ج / د المادة (81) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

(المادة) 26

غير مطبقة .

(المادة) 27

لا يوجد في الوقت الحاضر .

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلي :***

- عدم وضوح التغطية التشريعية لأحكام المادة الأولى من الاتفاقية المتعلقة بالمقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية والتى حددتها بخدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضانة والتعاونيات والخدمات الصحية وغيرها، حيث إن الرد أحال إلى المادتين (80 ، 81) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 واللتان تحدثتا عن الخدمات الاجتماعية العامة والتى تقدمها الدولة للمجتمع ، أما ما تقصده هذه الاتفاقية الخدمات الاجتماعية العمالية ، والتي تقوم بتوفيرها المنشآت الكبيرة والصغيرة والمنشآت الواقعة في المناطق البعيدة عن العمران والنائية ، وأيضاً الخدمات التى تقدمها منظمات العمال بمساهمة من الدولة وأصحاب الأعمال ، كما أن الخدمات العامة والتى ذكرها الرد لا تشملها هذه الاتفاقية.
- لم يتضمن الرد الإجابة على المواد من الثانية إلى الخامسة من الاتفاقية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السادسة من الاتفاقية المتعلق بمساواة العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام الاتفاقية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة من الاتفاقية المتعلق بالتزام الدولة بأن تشرف جهة متخصصة على تطبيق أحكام الاتفاقية .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الثامنة من الاتفاقية المتعلقة بالخدمات التي تقوم بها المنشآت الكبيرة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة التاسعة من الاتفاقية المتعلق بالتزام كل منشأة كبيرة بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية بها .
- التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الاتفاقية المتعلق بتشكيل لجنة للخدمات الاجتماعية العمالية في كل منشأة كبيرة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية عشرة من الاتفاقية المتعلق بتحمل المنشأة مصاريف إقامة المنشآت الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ، وكذلك نفقات تشغيلها .

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثانية عشرة من الاتفاقية المتعلقة بتحديد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي لإنشاء صندوق أو أكثر للخدمات الاجتماعية العمالية للمنشآت الصغيرة بالمنطقة .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بالخدمات التي يوفرها صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية لعمال المنشآت الصغيرة المشتركة فيه وأفراد أسرهم.
- التغطية التشريعية الجزئية لحكم المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بإدارة صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية .

- لم يتضمن الرد الإجابة المتعلقة بالمواد من السادسة عشرة إلى الثانية والعشرين من الاتفاقية .
- التغطية التشريعية الجزئية لأحكام المادة الثالثة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بإنشاء مجلس أعلى ومجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية ، حيث أن ما أوضحه الرد وجود مجالس فرعية فقط .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الرابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بإنشاء إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية في وزارة العمل وأيضاً إنشاء فروع لها في المناطق اللازمة .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الخامسة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بمساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها ، في مناطق التجمعات الصناعية والتجارية والخدمية .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بمنح بعض الإعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التى تقوم بصفة اختيارية ، أو بمقتضي اتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية للعمال .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السابعة والعشرين من الاتفاقية والمتعلقة بتشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية للعمال ، بمنحها صفة النفع العام بقرار من السلطة المختصة .
- لم يتضمن الرد الإجابة على المواد من الثامنة والعشرين إلى الثانية والثلاثين من الاتفاقية.

* * *

(ه) دولة الكويت – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير مايلي :

1 - هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على السلطات المختصة؟ ومن هى هذه السلطات؟

- نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وهى مجلس الأمة (السلطة التشريعية).

2 - ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

- إرجاء التصديق عليها.

3 - هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟ وما هى هذه الصعوبات إن وجدت؟

- لا توجد حيث أن قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 كفل للعامليثن فى القطاع الأهلى كافة الحقوق والخدمات الاجتماعية التى من شأنها توفير بيئة عمل مريحة ومنتجة.

4 - هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية ؟

- لا توجد.

- **هل هناك صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الاتفاقية ؟**
- لا توجد.
- **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (اجتماعية، سياسية ... الخ) ؟ ما هى إن وجدت؟**
  - لا توجد.
- **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟ ما هي هذه التصورات ؟**
  - ليس هناك تصور محدد فى الوقت الحالى.

5 - هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟ عملاً بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- لم تتخذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية.

6 - ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية، في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1983؟

- تعتبر معظم الأحكام الواردة فى الاتفاقية معمول بها فى التشريعات الوطنية.

7 - هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- تم إعداد هذا التقرير من قبل الحكومة وأرسلت نسخ منه إلى كل من غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثلا لأصحاب الأعمال) والاتحاد العام لعمال الكويت (ممثلا للعمال) ولم نتلق منهم أى ملاحظات على التقرير.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بعرض الاتفاقية العربية رقم (16) على السلطة المختصة بالتصديق، وتأمل اللجنة باتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق على الاتفاقية.

* * *

(و) دولة ليبيا – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء فى التقرير مايلي :

السؤال الأول : هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على السلطات المختصة ؟ ومن هى هذه السلطات ؟

- ***الرد :*** لم تعرض الاتفاقية على السلطات المختصة بل أحيلت إلى القطاع المختص والجهات المعنية بها للدراسة وإبداء الرأى من الناحية القانونية والفنية... والسلطة المخمتصة بالتصديق هو المؤتمر الوطنى العام.

السؤال الثانى : ما هو الإجراء الذى اتخذته هذه السلطات ؟

- ***الرد :*** لم تأخذ السلطة المختصة بالتصديق أى إجراء لأن الدراسة التى تجريها القطاعات والجهات المعنية بما فيها المنظمات النقابية للعمال وأصحاب الأعمال بالاتفاقية لم تنته من الدراسة بعد.

السؤال الثالث : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ؟

- ***الرد :*** لم تعرض الاتفاقية حاليا وستعرض عند تلقى ردود من القطاعات المختصة والجهات المعنية بها.

السؤال الرابع : هل توجد صعوبات تشريعية ؟

- ***الرد*** : لا توجد صعوبات تشريعية ، إلا أن كثيرا من الأحكام لم يتضمنها قانون العمل.

السؤال الخامس : هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وما هى إن وجدت؟

- ***الرد :*** لا توجد صعوبات عملية.

السؤال السادس : هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ عملاً بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- ***الرد :*** إن الإجراءات التى اتخذت هى إحالة الاتفاقية إلى قطاعات وجهات عمل معنية بالاتفاقية للدراسة وإبداء الرأى القانونى والفنى.

السؤال السابع : ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، فى تشريعاتكم التى صدرت بعد سنة 1983؟

- ***الرد :*** سيتم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية عند إعداد قانون أو لائحة تخص الخدمات الاجتماعية العمالية.

وأما يؤخذ على هذه الاتفاقية كثرة إنشاء الصناديق وجمعيات تعاونية ولجان وتحتاج إلى رقيب فى التسيير قد يكون على حساب العمل.

كما أن المادة السادسة التى أوجبت مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فى تطبيق الأحكام الواردة بالاتفاقية، والمساواة فى ليبيا هى لجميع العاملين سواء وطنيين أو غير وطنيين، سواء عرب أو أجانب، وحتى لا يكون النص تمييزى.

السؤال الثامن : هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضى به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- ***الرد :*** إن التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال مستمر من خلال مشاركتهم وإبداء رأيهم عند إعداد التقرير.

***** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلى :***

أخذت اللجنة علما بما جاء فى تقرير حكومة دولة ليبيا حول الاتفاقية العربية رقم (16)، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، والتغلب على الصعوبات التى تحول دون التصديق عليها .

▫ ▫ ▫

الجزء الثانى
متابعة الردود على
ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

أولاً : الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل :

وصل رد من حكومة دولة ليبيا – مصادقة على الاتفاقية – على ملاحظات اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (1) ، وجاء فى الرد ما يلى :

الملاحظة الأولى :

عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (39) التى تنص على ما يلى :

ينظم تشريع كل دولة الطريقة التى يضمن بها العامل التعرف على تفاصيل أجره والتأكد من دقة الحساب .

الرد :

سبق وأن تم الرد على هذه الملاحظة بالمادة (37) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970 وأبدت لجنة الخبراء رأيها بأن المادة لا تغطى ما جاء فى مادة الاتفاقية ، ونفيد بأن قانون رقم (58) لسنة 1970 قد تم إلغاؤه بموجب القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل وجاءت المادة (5) من القانون المشار إليه بتعريف الأجر بأنه ما يعطى للعامل نظير جهده وفق عقد عمل سواء كان حصة فى إنتاج أو عائدا من الإنتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية سواء كان حصة فى إنتاج والبدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة .

وإن هذا القانون هو محل تغيير بقانون عمل جديد وقد تم مراعاة المادة (39) فى المشروع الجديد وسوف نزودكم بنسخة منه بعد إصداره .

الملاحظة الثانية :

عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (46) من الاتفاقية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل اليومى ساعة واحدة فى الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة .

الرد :

حددت المادة (13) من قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل ساعات العمل حيث لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، كما

لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات عمل فى اليوم الواحد، ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين فى الصناعات أو الأعمال التى يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزارة العمل والتأهيل، وفئات العاملين فى الصناعات والأعمال ستكون من بينها المرهقة والخطرة والضارة .

ومن أجل توضيح ذلك فقد تم النص فى مشروع قانون العمل الجديد والذى سيحل محل القانون الحالى المشار إليه على إيضاح ذلك ، بوضع نص المادة (46) فى مشروع القانون حيث نصت المادة (162) منه على ما يلى :

(يجوز تخفيض ساعات العمل المنصوص عليها فى المادة السابقة لبعض فئات العمال أو فى الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من وزير العمل والتأهيل، كما يجوز تنظيمها باتفاقيات جماعية).

وعند صدور مشروع القانون سوف نزود مكتب العمل العربى بنسخة منه .

الملاحظة الثالثة :

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (48) من الاتفاقية المتعلقة بجواز تشغيل العمال ساعات إضافية أو أثناء الراحة الأسبوعية، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومى فى مجموعها عشر ساعات فى اليوم أو ستين ساعة فى الأسبوع .

الرد :

إن ما جاء فى الملاحظة بشأن ساعات العمل الإضافية التى نصت عليها المادة (87) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970 والتى كانت تنص على (ألا تزيد ساعات العمل الإضافى عن ثلاث ساعات فى اليوم) .

ونظرا لظروف التنمية فى ذلك الوقت تم تعديل هذه المادة بقانون رقم (72) لسنة 1972 بنفس رقم المادة (87 مكرر) وأجازت هذه المادة على ألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن أربع ساعات فى اليوم.

وقد ألغى قانون (58) لسنة 1970 وتعديلاته بموجب قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل وهو القانون النافذ حاليا، حيث حددت المادة (13) ساعات العمل بألا يجوز أن تزيد على ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات فى اليوم الواحد .

ونصت المادة (16) من نفس القانون المشار إليه فى الفقرة الثانية منها على أنه فى حالة تشغيل العامل ساعات عمل إضافية لمواجهة ضغط العمل فإنه يستحق بالإضافة إلى أجره الأصلى أجرا إضافيا لا يقل عن 50% زيادة على الأجر المعتاد وعلى ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافى ثلاث ساعات فى اليوم الواحد.

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :

- تطلب اللجنة من حكومة دولة ليبيا موافاتها بقانون العمل الجديد حين إصداره والذى يحقق التغطية التشريعية للمادتين (39، 46) من الاتفاقية، كما يجب أن يحدد القانون حدا لتخفيض ساعات العمل اليومى بساعة واحدة فى الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة ، حيث أن المشروع جاء فى المادة (162) منه بجواز تخفيض ساعات العمل ولم يحدد مدة حصرا كما جاء فى المادة (46) من الاتفاقية بساعة واحدة ، وجاء نص المادة بصيغة الجواز ، بينما جاء نص الاتفاقية بصيغة الالتزام .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (48) من الاتفاقية المتعلقة بجواز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية ، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومى فى مجموعها عشر ساعات فى اليوم أو ستين ساعة فى الأسبوع ، حيث أن المادة (16) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل قد حددت ساعات العمل الإضافية بثلاث ساعات فى اليوم ، بينما المادة (13) منه حددت ساعات العمل بألا يجوز أن تزيد عن (48) ساعة فى الأسبوع ، كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات فى اليوم ، وهذا به تناقض مع المادة (16)، حيث سيكون المجموع فى حالة ساعات العمل الإضافية (11) ساعة فى اليوم ، وهو ما يكون قد خالف أحكام الاتفاقية فى مجموعها حيث أن حكم المادة (45) من الاتفاقية قد حددت ساعات العمل اليومى بثمانى ساعات فى اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة فى الأسبوع ، وبذلك يكون ما حدده القانون بأن تكون ساعات العمل الإضافية ثلاث ساعات فى اليوم يكون قد تجاوز الحد الذى قررته الاتفاقية وهو عشر ساعات فى اليوم .

* * *

<u>ثانيا : الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية :</u>

**** لاحظت اللجنة أن :**

<u>جمهورية السودان : مصادقة على الاتفاقية :</u>

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (3) تلك الملاحظة المتعلقة بأن تسعى الحكومة إلى تطبيق معاملة المفقود داخل السودان ، معاملة المتوفى بالنسبة للسودانيين العاملين بالخارج .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

* * *

<u>ثالثا : الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدى العاملة " معدلة " :</u>

(1) لاحظت اللجنة أن :

<u>جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية:</u>

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (4) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة اللجنة بما يتقرر فى هذا الشأن .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وتري عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

(2) دراسة الردود على ملاحظات اللجنة :

وصل إلى مكتب العمل العربى ردين على ملاحظات اللجنة حول الاتفاقية العربية رقم (4) من الدولتين التاليتين :

(أ) جمهورية مصر العربية .

(ب) الجمهورية اليمنية .

(أ) <u>جمهورية مصر العربية (وهى دولة مصادقة على الاتفاقية)</u> ، وجاء فى الرد ما يأتى:

بالإشارة إلى كتاب معاليكم رقم (ح.ا/765/18) بتاريخ 2013/7/1 بشأن الرد على الملاحظة الواردة من لجنة الخبراء القانونيين المتعلقة بالاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) والتى تتعلق بعدم التغطية التشريعية لحكم البند الثاني من المادة الثانية من الاتفاقية العربية سالفة الذكر الخاص بإعطاء الأولوية فى التشغيل للعمال العرب الوافدين، فإننا نحيطكم علما بأن قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ينص فى المادة (28) منه علـــــى أن : "لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على تراخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والإقامة بعقد العمل ..."

وتجدر الإشارة إلى القرار الوزاري رقم (292) لسنة 2010 بشأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب حيث نص فى مادته رقم (6) على أن:

تعفي فئات الأجانب التالية من رسوم ترخيص العمل المشار إليها فى المادة الخامسة:

- رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية.
- الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية.
- رعايا الجمهورية اللبنانية العاملين بالبلاد طبقا لشروط المعاملة بالمثل (قرار وزارى رقم 9 لسنة 209).

هذا بالإضافة إلى الاتفاقيات الثنائية التى تعقدها حكومة جمهورية مصر العربية مع سائر الدول العربية والتى تتضمن تسهيلات للعمالة العربية داخل القطر المصرى .

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :***

التأكيد على ملاحظتها السابقة والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لحكم البند الثانى من المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم (4) الخاص بإعطاء الأولوية فى التشغيل للعمال العرب الوافدين، حيث أن نص المادة (28) من القانون رقم (12) لسنة 2003 يوضح إجراءات العمل للأجانب

بالحصول على التراخيص من الوزارة المختصة ، وهو ما ينطبق على كل الأجانب بما فيهم العرب ، ولم تبين المادة أية أولوية للعمال العرب ، كما أن القرار الوزارى رقم (292) لسنة 2010 لم يشمل كل العمال العرب ، حيث خص السودانيين والفلسطينيين واللبنانيين ، كما أنه لم يحدد حتى أولوية لهم ، بل فقط الإعفاء من رسوم التراخيص .

* * *

(ب) <u>الجمهورية اليمنية (وهى دولة مصادقة على الاتفاقية)</u> ، وجاء فى الرد ما يلى :

تنفيذا لأحكام هذه الاتفاقية وبناء على النموذج الخاص بالبيانات العامة (النصوص التشريعية السارية التى لها علاقة بأحكام الاتفاقية) نشير إلى الآتى :

- قانون العمل رقم (5) لعام 1995 وتعديلاته هو الذى يغطى أحكام هذه الاتفاقية .
- المادة (1) من الاتفاقية : عرفت المادة (2) من قانون العمل رقم (5) لعام 1995 العامل أنه كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت إدارته ولو كان بعيدا عن نظارته لقاء أجر ووفق عقد مكتوب أو غير مكتوب ويشمل ذلك الرجال والنساء والأحداث، وهذا التعريف يشمل العمال العرب والأجانب .
- لم ينص القانون النافذ رقم (5) لعام 1995 على إعطاء الأولوية للعامل العربى بعد العامل اليمنى إلا أن مشروع قانون العمل الجديد نص على أن الأولوية تمنح للعامل اليمنى ثم للعربى وإن لم يتوفر فيمكن استقدام العامل الأجنبى مع الإشارة إلى أن قانون العمل النافذ نص فى المادة (21) على أن لا تزيد نسبة العمالة غير اليمنية على (10%) وفى المشروع الجديد ألغى هذا الشرط طبقا لمطالبة منظمة التجارة العالمية .
- المادة (2) من الاتفاقية : لقد غطت هذه المادة أحكام المواد من (12 – 26) من قانون العمل رقم (5) لعام 1995 الباب الثانى قواعد التشغيل وكذلك الباب الثالث من نفس القانون وهو الخاص بعقود العمل المواد (27 – 41) .
- المواد (3، 4) من الاتفاقية : تتولى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل إبرام الاتفاقيات الثنائية مع الجهات المماثلة فى الدول العربية والأجنبية ومذكرات التفاهم حول تسهيل تنقل الأيدى العاملة .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :

- عدم وضوح التغطية التشريعية لحكم المادة الأولى من الاتفاقية ، المتعلق بسريان أحكام الاتفاقية على جميع العمال العرب الوافدين، حيث أن المادة رقم (2) من قانون العمل المشار إليها فى الرد تتعلق بتعريف العامل ولم تتطرق إلى شمول العمال العرب بحرية التنقل للعمل داخل الدولة.
- عدم التغطية التشريعية بشأن تطبيق مبدأ إعطاء الأولوية فى التشغيل للعمال العرب الوافدين.
- عدم التغطية التشريعية لبعض الأحكام الواردة فى المادة (2) من الاتفاقية .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادتين (3، 4) من الاتفاقية.

* * *

رابعا : الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية :

وصل إلى مكتب العمل العربى رد من الجمهورية اليمنية – مصادقة على الاتفاقية - على ملاحظة اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (7) ، وجاء فى الرد ما يلى :

المادة (6) من الاتفاقية : نشير إلى أن قانون العمل رقم (5) لعام 1995 يغطى الفقرة (1) من المادة (6) من الاتفاقية ، إلا أن التعريف الوارد فى القانون قاصر ، حيث نص على أن الحدث هو كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمل لذلك تم إعادة صياغة هذا التعريف فى مشروع القانون الجديد حيث عرف الطفل العامل بأنه كل ذكر أو أنثى أتم الخامسة عشر ولم يتجاوز الثامنة عشر من العمر . وصدر قانون حقوق الطفل رقم (45) لعام 2002 ليحدد سن الطفل العامل حسب نص المادة (33) بـ(14) سنة، وصدرت لائحة الأعمال المحظورة على الأطفال رقم (56) لعام 2004 وحددت سن العمل باستكمال التعليم الإلزامى وهو (15) سنة لذلك تم إعادة صياغة تعديلات القانون حيث عرف مشروع قانون العمل الجديد الطفل العامل بأنه كل ذكر أو أنثى أتم الخامسة عشر من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشر بالإضافة إلى أنها صدرت لائحة تحديد الأعمال المحظورة على الأطفال العاملين والأعمال المسموح بها لمن أتم سن الرابعة عشرة ولم يتجاوز سن الثامنة عشر وصدرت هذه اللائحة بالقرار الوزارى رقم (11) لعام 2013 (مرفق القرار الوزارى رقم 11 لسنة 2013) .

**** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :***

التغطية التشريعية لحكم الفقرة (1) من المادة السادسة من الاتفاقية المتعلق بحظر تشغيل الأحداث من الجنسين فى الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة .

* * *

خامسا : الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل :

لاحظت اللجنة أن :

المملكة الأردنية الهاشمية : غير مصادقة على الاتفاقية:

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (13) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وأن يكون الرد وفق نموذج التقرير حول هذه الاتفاقية.

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسبا .

* * *

سادسا : الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة :

وصل إلى مكتب العمل العربى رد من الجمهورية اليمنية – مصادقة على الاتفاقية - على ملاحظات اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (5) ، وجاء فى الرد ما يلى :

ردا على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية حول التغطية التشريعية لأحكام المواد (13، 14، 17، 18) من الاتفاقية نشير إلى الآتى :

المادة (13) من الاتفاقية الإجازة الخاصة بمرافقة الآخر ، لقد نصت المادة (86) من قانون العمل رقم (5) لعام 1995 على أنه يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التى يقدرها، وقد أشارت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991 فى المادة رقم (119) على أنه يجوز منح الموظف بناء على طلبه إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد عن سنة كحد أقصى فى الحالات التى تقررها الوحدة الإدارية، ويستثنى من ذلك حالى ترافق الزوجين التى يجوز أن تصل إلى أربع سنوات كحد أقصى.

لذلك تم إجراء تعديل هذه الإجازة فى مشروع قانون العمل الجديد حيث نصت المادة (75) على أن للعامل حق الحصول على إجازة بدون أجر وفق الظروف التى تستوجب ذلك ، وسنعمل على إضافة ما يتعلق بإجازة بدون أجر لمرافقة الزوج أو للتفرغ كظروف عائلية حيث أنها لم تتضمن فى مشروع قانون العمل الجديد .

سيتم عرض هذا التقرير على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلا .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :

- التغطية التشريعية لحكم المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق كلا الزوجين العاملين فى الحصول على إجازة بدون أجر ، لمرافقة الآخر فى حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلى، فى داخل الدولة أو خارجها.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة فى الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق باستفادة الأسرة من التأمين الصحى الخاص بالمرأة العاملة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة فى الحصول على المنح العائلية ، وذلك فى حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.

* * *

<u>سابعا : الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور :</u>

**** لاحظت اللجنة أن :**

- دولة قطر : غير مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاصة بالاتفاقية العربية رقم (15) ، تلك الملاحظة المتعلقة بأن يكون الرد وفق نموذج التقرير الذى يرسلة مكتب العمل العربى تنفيذا لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسبا .

* * *

ثامنا : الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية :

لاحظت اللجنة أن :

(أ) جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (11) ، تلك الملاحظات المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة اللجنة بما يتقرر فى هذا الشأن.

(ب) المملكة الأردنية الهاشمية : مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظات اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (11) ، تلك الملاحظات المتعلقة بالتالى :

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (2) من الاتفاقية الخاص بالإطار القانونى للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، حيث أن ما جاء بالرد يشير إلى حل المنازعات الجماعية ومراحلها ولم يتطرق إلى المفاوضة الجماعية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (11) من الاتفاقية الخاص بالفترة الزمنية للدخول فى التفاوض والانتهاء منه ، حيث أن ما تضمنته المادة (134) من قانون العمل هوتسوية النزاع سواء عن طريق مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية .
- عدم التغطية التشريعية لحكم من أحكام المادة (11) من الاتفاقية الخاص بتنظيم حق الإضراب والإغلاق أثناء المفاوضة الجماعية ، حيث أن ما تحدث عنه القانون هوحق الإضراب والغلق عموما ، ولم يشر إلى تنظيمهما أثناء المفاوضة الجماعية .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (15) من الاتفاقية الخاص بحرية الانضمام لإتفاقيات العمل الجماعية من جانب أى طرف من الأطراف المعنية التى لم تشارك فى إبرامها ، حيث أن ما تحدثت عنه المادة (43) من القانون لا تعطى أى حرية لأى طرف للانضمام لإتفاقيات العمل الجماعية ، والمفروض هوحرية الانضمام إلى الاتفاقية بقوة القانون بقرار إرادى من الأطراف المنضمة .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (18) من الاتفاقية والخاص بسريان أحكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطنى على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة ، وسريان الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

* * *

تاسعا : الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين :

وصل رد من **الجمهورية الجزائرية** : مصادقة على الاتفاقية – على ملاحظة اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (17) ، والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لحكم المادة (18) منها ، وجاء فى الرد ما يلى :

- نصت المادة (98) من قانون رقم (86 – 15) المؤرخ فى 30 ديسمبر 1986 " يجوز للأشخاص المدنيين المصابين بكساح أو بتر العضوين الأسفلين أن يشتروا خلال كل سبع سنوات سيارة مجهزة خصيصا لهم فى المصنع تقل قوتها عن عشرة أحصنة بخارية أو تساويها مع إعفائها من الحقوق والرسوم " .
- كما نصت المادة (108) من قانون رقم (85 – 09) المؤرخ فى 29 ديسمبر 1985 على إعفاء السيارات التابعة للوضع التعريفى الفرعى (87 – 02 أ – 02 – ب) من الحقوق والرسوم، ومن الإجراءات التجارية الخارجية، عند استيرادها بدون دفع من طرف جمعيات المعوقين المدنيين المعتمدة.
- كما نص نفس القانون فى مادته (109) على الإعفاء من الحقوق والرسوم ومن الإجراءات التجارية الخارجية ، الاستيراد بدون دفع للكراسى المتنقلة والسيارات المماثلة للمعطوبين المجهزة بمحرك أو بأى جهاز سير ، وللدراجات النارية والدراجات بمحركات ملحقة والمهيأة خصيصا للمعطوبين وعتاد إعادة التربية الوظيفية (نسخة مرفقة من هذه التشريعات).

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلق باتخاذ الدولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التى يستخدمها المعوقين فى عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها، حيث أن ما أورده الرد خاص بأجهزة الاستخدام الشخصى للمعوق ، سواء كانت سيارة أو دراجة أو كرسى ، ولم يشر إلى أدوات الإنتاج التى يستخدمها المعوقين والمذكورة حصرا فى هذه المادة.

* * *

عاشرا : الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث :

1- لاحظت اللجنة أن :

أ) دولة الإمارات العربية المتحدة : مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظات اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة حول الاتفاقية العربية رقم (18) ، تلك الملاحظات المتعلقة بعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (2/17 – 2/21 ، 24 –27 –29) من الاتفاقية.

ب) مملكة البحرين – مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظات اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة حول الاتفاقية العربية رقم (18) ، تلك الملاحظات المتعلقة بالتالى :

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (2/7) من الاتفاقية والمتعلق بتحديد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذى يفصلها عن غيرها من الأعمال.
- عدم التغطية التشريعية لحكم من أحكام المادة (2/8) من الاتفاقية والمتعلق بأن تحدد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (10) من الاتفاقية والمتعلق بحظر تشغيل الحدث قبل اتمام سن الثامنة عشرة فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق.

ج) جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة حول الاتفاقية العربية رقم (18) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وموافاة اللجنة بما يتقرر فى هذا الشأن .

د) الجمهورية العربية السورية : مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة حول الاتفاقية العربية رقم (18) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعدم التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية والعشرين من الاتفاقية المتعلقة باستحقاق الحدث أجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها عن المدة المستحقة لغيره من العاملين ، على ألا تقل فى جميع الأحوال عن (21) يوما ، ويتمتع الحدث بثلثى مدة الأجازة دفعة واحدة ، والتمتع بباقى المدة خلال العام نفسه .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

2- دراسة الرد على ملاحظات اللجنة :

وصل رد إلى مكتب العمل العربى من دولة الكويت – مصادقة على الاتفاقية – على ملاحظة اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (18) ، والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لحكم المادة (16) منها ، وجاء فى الرد ما يلى :

<u>أولا</u> : بينت المادة (13) من القانون رقم (2010/6) بشأن العمل فى القطاع الأهلى البنود الواجب توافرها فى عقد التلمذة المهنية والتى جاء من بينها حصول المتدرب على مكافأة بصورة متدرجة فى كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل.

ولا يوجد هنا أى تعارض مع نص المادة السادسة عشر من الاتفاقية والتى نصت الفقرة رقم (1) منها على :

" للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب الحصول على مكافأة شهرية مناسبة أثناء فترة تدريبهم ، وفقا للضوابط التى تحددها السلطة المختصة ".

ومما نراه فى النص المذكور فى الاتفاقية ، تم الاكتفاء بالإشارة إلى مكافأة شهرية (مناسبة) فقط دون الإشارة إلى ربطها بأجر العمل المماثل .

لذا لا يوجد تعارض بين نص القانون وأحكام الاتفاقية بل أن القانون جاء بامتيازات أفضل للحدث حيث ألزم بأن لا تقل المكافأة فى المرحلة الأخيرة للتدريب عن الحد الأدنى المقرر لأجر العامل المماثل .

ثانيا : لم يفرق القانون رقم (2010/6) فى مجال الأجر بين جميع العاملين فى القطاع الأهلى سواء كانوا أحداثا أم غير ذلك حيث بينا فى ردودنا السابقة أن تعريف العامل الذى نص عليه القانون رقم (6) لسنة 2010 ينطبق على الأحداث من حيث الحقوق المقررة لهم وعليه فإن للعامل الحدث جميع الامتيازات المقررة فى القانون التى يتمتع بها العاملون الآخرون فى ما يتعلق بالأجر ومنها الالتزام بالحد الأدنى للأجر الذى حدده القانون والقرارات الوزارية المنفذة به .

لذلك وبناء على ما سبق نؤكد على عدم تعارض القانون رقم (6) لسنة 2010 مع نصوص وأحكام الاتفاقية العربية رقم (18) .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :

- التغطية التشريعية لحكم الفقرة الأولى من المادة السادسة عشرة من الاتفاقية المتعلق بأن يحصل الأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب على مكافأة شهرة مناسبة أثناء فترة تدريبهم ، وفقا للضوابط التى تحددها السلطة المختصة .
- التغطية التشريعية لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من الاتفاقية المتعلق بأن يحصل الأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر فى كل دولة ، مع مراعاة احتساب ذلك وفقا ساعات عملهم .

* * *

حادى عشر : الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل :

لاحظت اللجنة أن :

- جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية:

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (19) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة اللجنة بما يتقرر فى هذا الشأن .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وتري عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

* * *

ثانى عشر : الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية :

لاحظت اللجنة أن :

- جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية:

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (8) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة اللجنة بما يتقرر فى هذا الشأن .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

* * *

ثالث عشر : الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين :

1 - لاحظت اللجنة أن :

أ) المملكة الأردنية الهاشمية : غير مصادقة على الاتفاقية:

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (12) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وأن يكون الرد وفق نموذج التقرير حول هذه الاتفاقية .

ب) جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية:

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (12) ، تلك الملاحظة المتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة اللجنة بما يتقرر فى هذا الشأن .

ج) دولة قطر : غير مصادقة على الاتفاقية:

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (12) ، تلك الملاحظة المتعلقة باتخاذ الإجراءات المناسبة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وأخذ رأيها بالتصديق أو غيره .

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

2- دراسة الرد على ملاحظات اللجنة :

وصل رد إلى مكتب العمل العربى من **الجمهورية اللبنانية** – غير مصادقة على الاتفاقية – على ملاحظة اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (12) ، وجاء فى الرد ما يلى :

بالاطلاع على كتابكم المشار إليه فى المرجع أعلاه ، بشأن موافاتكم برد على ملاحظة لجنة الخبراء القانونيين السابقة بشأن تقرير حكومة الجمهورية اللبنانية حول الاتفاقية العربية رقم

(12)، المتعلقة باتخاذ الإجراءات المناسبة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وأخذ رأيها بالتصديق أو غيره.

تفيدكم وزارة العمل أن الاتفاقية المذكورة هى موضع درس وعناية لدى الشركاء فى أطراف الإنتاج والمختصين، وهى بصدد وضع مشروع قانون للعمال الزراعيين استنادا إلى مضمون الاتفاقية، وقد أحيل الأمر على السلطات المختصة للإجازة بإبرامها وإقرار مشروع القانون للعمال الزراعيين، والمسألة متعلقة بالظروف الحالية الضاغطة فى بلدنا.

للتفضل بالإطلاع وإبلاغ لجنة الخبراء القانونيين، مع تمنياتنا بالاستهمال المطلوب لوضع الاتفاقية موضع التنفيذ .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلى :

- أخذت اللجنة علما بما جاء فى رد حكومة الجمهورية اللبنانية ، حول الاتفاقية العربية رقم (12) ، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ، وموافاتها بما يتقرر فى هذا الشأن .

▪ ▪ ▪

الجزء الثالث
دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير العمل العربية

إضافة إلى ما تقدم من بنود دورية لجدول أعمال اللجنة فأنها درست تحديث دليل المصطلحات القانونية فى مجال العمل ، وتوصلت إلى التالى :

1- تعميم دليل المصطلحات القانونية فى مجال العمل الحالى على أطراف الإنتاج الثلاثة بالدول العربية ، والطلب منها موافاة مكتب العمل العربى بما ترى إضافته لتحديث هذه المصطلحات .

2- عرض ما ترسله أطراف الإنتاج الثلاثة على خبيرين متخصصين لدراسة تحديث دليل المصطلحات القانونية فى مجال العمل ليتواكب مع المستجدات والمتغيرات التى طرأت على تلك المصطلحات .

▫ ▫ ▫