



البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

44

مؤتمر العمل العربي

الدورة الرابعة والاربعون القاهرة، 9-16 إبريل / نيسان 2017



تقديم

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين ، عقدت اللجنة دورتها السابعة والثلاثين في شرم الشيخ خلال الفترة من (26 – 27 ديسمبر/ كانون أول 2016)، وذلك لدراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربى وفقا للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

ثانياً : أعدت لجنة الخبراء القانونيين تقريراً يتضمن دراستها لتقارير الدول الأعضاء وردودها على ملاحظاتها السابقة إضافة إلى التوصيات العامة للجنة على ضوء تقارير الدول الأعضاء وردودها على ملاحظات اللجنة .

ثالثاً : قام مكتب العمل العربى بعرض الموضوع على مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته السادسة والثمانين " القاهرة ، مارس / آذار 2017 " ، وبعد المناقشة اتخذ مجلس الإدارة القرار التالى :-

- 1- أخذ العلم بالتقرير .
- 2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (44) لمؤتمر العمل العربى (أبريل / نيسان 2017) ، مع التوصية بالمصادقة عليه .

رابعاً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً.

فايز علي المطيري
المدير العام

**** مرفق : تقرير لجنة الخبراء القانونيين**

**تقرير لجنة الخبراء القانونيين
عن نتائج أعمال دورتها السابعة والثلاثين
" شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية "**
27 - 29 ديسمبر / كانون الأول 2016

تقديم

أولاً: بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها السابعة والثلاثين في شرم الشيخ بجمهورية مصر العربية خلال الفترة 27-29 ديسمبر 2016، بهدف دراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي، وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

ثانياً: حضر اجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة:

1. الاستاذ الدكتور/ رزق بن مقبول الريس
2. الاستاذ الدكتور/ عبد الغني عمرو الرويمض
3. الاستاذ/ محمد كشو
4. الاستاذة الدكتورة/ فاطمة الرزاز
5. إعتذرت الدكتورة/ إيمان خزعل عن عدم المشاركة نظراً لظروف حالت دون تمكنها من الحضور.

ثالثاً: أ- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها الأستاذ/ محمد كشو رئيساً لها لمدة عام.

ب- مثل منظمة العمل العربية في إجتماعات اللجنة كل من:

1. السيد/ حمدي أحمد مدير ادارة الحماية الإجتماعية وعلاقات العمل
2. السيد/ مروان الرايس إدارة الحماية الإجتماعية
3. السيد/ إيهاب منجي رئيس القسم المالي

رابعاً: بدأ الاجتماع بكلمة السيد/ حمدي أحمد مدير ادارة الحماية الاجتماعية وعلاقات

العمل ممثلاً عن سعادة/ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية رحب فيها بالسادة اعضاء اللجنة بتشكيلها الجديد ورحب بالأعضاء الجدد المنضمين إلى عضوية اللجنة وتمنى للأعضاء السابقين كل التوفيق في حياتهم ، ونقل لهم تحيات المدير العام وأعرب عن اعتزاز مكتب العمل العربي بعبء وكفاءة أعضاء اللجنة ودورها في تطوير وتفعيل النشاط المعياري العربي وابداء الرأي بشأن تطوير المعايير بما يتناسب مع المتغيرات والمستجدات، كما أشار إلى دور اللجنة في التواصل مع لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتوضيح رؤية اللجنة فيما يتعلق بمضمون التقرير المقدم للمؤتمر.

خامساً: عرض مكتب العمل العربي على لجنة الخبراء القانونيين وثيقة مبدئية تحتوي على ما يلي: -

**** الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة وهي:**

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

أرسل مكتب العمل العربي نماذج تقارير حول الإتفاقيات المذكورة إلى الدول العربية المعنية سواء كانت دولة صادقة أو غير صادقة على هذه الإتفاقيات. وصل إلى مكتب العمل العربي (4) تقارير حول الإتفاقيات المذكورة من (دولة الإمارات العربية المتحدة – دولة قطر)

**** الجزء الثاني: متابعة الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين:**

أرسل مكتب العمل العربي الملاحظات السابقة للجنة الخبراء القانونيين إلى الدول العربية المعنية.

وصل إلى مكتب العمل العربي (12) رداً على الملاحظات من (7) دول هي: -
(المملكة الأردنية الهاشمية - دولة الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - جمهورية العراق - دولة قطر - دولة ليبيا - جمهورية مصر العربية)

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

مناقشة وبحث سبل تطوير معايير العمل العربية لتتواءم مع متطلبات المرحلة الحالية وتتمكن من تحقيق أهدافها في خدمة قضايا العمل والعمال.

سادساً: درست اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي، وفي ضوءها أعدت هذا التقرير المعروض على مجلس الإدارة ومن ثم على المؤتمر العام.
سابعاً: استخلصت اللجنة من خلال المناقشات التي دارت أثناء اجتماعاتها عدة ملاحظات عامة، كما أكدت على بعض ملاحظاتها السابقة، تضعها أمام مجلس الإدارة والمؤتمر العام لأهميتها وهي كما يلي:

1. لاحظت اللجنة أنّ بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أنّ عدم عرضها الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق، يرجع إلى وجود اختلافات بين تشريعها الوطني والنصوص الواردة في هذه الإتفاقيات. وترى اللجنة أنّ المبررات المشار إليها يجب أن لا تكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء **بالعرض** الذي يمثّل في حد ذاته التزاماً يقع على عاتق الدولة بموجب نظام إتفاقيات و توصيات العمل العربية وهو لا يعني وجوب التصديق على الإتفاقية.

ثم إنّ التصديق في حالة إقراره يسمح بملائمة التشريع الوطني مع المعايير و تطويره، وهو ما يؤدي إلى تحقيق أحد أهم الاهداف التي قامت منظمة العمل العربية من أجلها وهو توحيد وتقارب تشريعات العمل في الدول العربية.

2. لاحظت اللجنة أنّ بعض الدول أوردت في تقاريرها أنّ عدم عرض الإتفاقيات على السلطة المختصة يرجع إلى صعوبات تتعلق بنظامها الدستوري. وترى اللجنة أنّ الإلتزام بالعرض ينبغي أن يتم لدى السلطة المختصة بالتصديق وفقاً لدستور كل دولة، وبالتالي فإن العرض أو الدراسة التي تقوم بها أي سلطة أخرى غير المختصة بالتصديق لا يمكن اعتباره وفاءً بذلك الإلتزام.

3. لاحظت اللجنة أنّ العديد من الدول الأعضاء، لم تواف مكتب العمل العربي بتقاريرها حول الإتفاقيات المعنية بالمتابعة أو الرد على الملاحظات السابقة للجنة. ولهذا ترى اللجنة عرض هذا الامر على المؤتمر العام لحث الدول على موافاة مكتب العمل العربي بالتقارير والردود المطلوبة في الآجال المحددة ووفقاً للنماذج المعدّة للغرض.
4. تؤكد اللجنة على أنّ معايير العمل العربية تضع الحدود الدنيا لما ينبغي أن يكون عليه التشريع الوطني، وبالتالي فإن أية امتيازات إضافية تقرّها التشريعات الوطنية تعتبر حافزاً للتصديق عليها وليس عائقاً.
5. تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الأخذ بمبدأ التصديق الجزئي المنصوص عليه في معظم الإتفاقيات، مما يؤدي إلى تحقيق المزيد من التصديقات على هذه الإتفاقيات والارتباط التدريجي بالمعايير الواردة فيها حسب ظروفها المحلية.
6. تدعو اللجنة مكتب العمل العربي (إدارة الحماية الإجتماعية) إلى تكثيف أنشطته المتعلقة بتدريب الكوادر الفنية المعنية بمعايير العمل العربية، وتكثيف التواصل مع الإدارات المعنية بالمعايير في وزارات العمل وتقديم الدعم الفني لها من أجل تحقيق المزيد من التواصل بين هذه الادارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير و ايفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.
7. تدعو اللجنة الدول المعنية لإحداث وحدة إدارية (إن كانت غير موجودة) صلب وزارة العمل تختص بالمسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية، ورفدها بالكفاءات المؤهلة اللازمة.
8. تدعو اللجنة الدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لإلتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.
9. تدعو اللجنة للتعريف بمعايير العمل العربية على أوسع نطاق وبعتماد مختلف الوسائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراسية لدى الجهات الأخرى المعنية مثل الصحافة، القضاء، المحاماة، الجامعة، منظمات المجتمع المدني.

ثامناً: تتقدم اللجنة بالشكر والتقدير إلى حكومة الجمهورية الإسلامية الموريتانية لقيامها بالتصديق على اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (3 ، 18 ، 19) و إلى حكومة جمهورية السودان لقيامها بالتصديق على الإتفاقية رقم (18) وتتمن هذه الخطوات الإيجابية التي تخدم قضايا العمل والعمال، وتؤكد حرص الحكومتين على تحسين شروط وظروف العمل ورعاية مصالح أطراف الإنتاج.

تاسعاً: تشكر اللجنة المدير العام لمنظمة العمل العربية والسكرتارية الفنية للجنة على حسن الإعداد والتعاون التام لإنجاح عمل اللجنة.

رئيس اللجنة
السيد/ محمد كشو

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية

أولاً: الالتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام :

وفقاً لما ينص عليه نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، بشأن الإلتزامات على الدول الأعضاء بعد إصدار الإتفاقية أو التوصية

1- العرض على السلطات المختصة بالتصديق.

2- موافاة الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بناء على طلبه بتقارير سنوية وفقاً للنماذج المعدّة من قبله عن: -

أ. الإتفاقيات التي صادقت عليها الدول، والتطبيق العملي لأحكامها.

ب. الاجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، وبيان الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

ج. التدابير المتخذة للاسترشاد بأحكام التوصيات ومدى مراعاة أحكامها.

ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء:

أ. لاحظت اللجنة ان بعض الدول ما زالت لم تعرض بعض الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق وهي كما يلي:

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الارقام (12 - 13 - 16).

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 - 4 - 5 - 8 - 14 - 15 - 16 - 18).

3- جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الارقام (3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19).

4- جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الارقام (8 - 11 - 16).

5- الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 - 5 - 8 - 11 - 12 - 14 - 16).

6- دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الارقام (4 - 12 - 14 - 16 - 17 - 18).

7- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام (8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17).

8- الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 - 6 - 8 - 10 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 18).

ب. لاحظت اللجنة ان بعض الدول ما زالت لم تواف المكتب بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

1- جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الارقام (3 - 4 - 5 - 7 - 8 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19).

2- الجمهورية الاسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام (4 - 5 - 7 - 8 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17).

ج. بفحص الردود على التقارير لهذا العام وجدت اللجنة أن دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر أرسلتا تقاريرهما حول بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

1. دولة الإمارات العربية المتحدة

- الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

- الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية.

2. دولة قطر

- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية.

وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (4) تقارير من أصل (29) تقريراً مطلوباً هذا العام.

وقد لاحظت اللجنة ان عدداً كبيراً من التقارير المطلوبة من الردود على الملاحظات السابقة لم ترد من الدول الأعضاء إلى مكتب العمل العربي.

وتعرب اللجنة عن خشيتها مما يترتب على ذلك من تأثيرات سلبية على فاعلية إجراءات المتابعة وعلى تحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.

وتلتزم اللجنة من السادة اعضاء المؤتمر اتخاذ ما يلزم لحث الدول الأعضاء على الوفاء بالتزاماتها المقررة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بشأن ارسال التقارير والرد على ملاحظات لجنة الخبراء.

* * *

ثالثاً: دراسة تقارير الدول حول الإتفاقيات:

تلقى مكتب العمل العربي تقارير حول اتفاقيات العمل العربية ذات الارقام (8 - 11 - 16).

حيث وصل من دولة الإمارات العربية المتحدة تقارير حول الإتفاقيات ذات الارقام (8 - 11 - 16) ، ومن دولة قطر تقرير حول الإتفاقية رقم (16).

1- دولة الإمارات العربية المتحدة

أ. الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (8) من دولة الإمارات العربية المتحدة - غير مصادقة على الإتفاقية - وجاء في هذا الرد ما يلي:

إن دولة الإمارات العربية المتحدة تسعى إلى تطوير تشريعاتها بما يتضمن تطوير آليات إدارة سوق العمل ويحفظ حقوق طرفي العملية الإنتاجية ويوفر البيئة المناسبة لرفع عجلة النمو والتقدم، وفي هذا السياق ستأخذ بعين الاعتبار دراسة امكانية تذليل الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

**** ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الإتفاقية رقم (8)، وتأمل اللجنة سرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

ب. الإتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية:

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (11) من دولة الإمارات العربية المتحدة - غير مصادقة على الإتفاقية - وجاء في هذا الرد ما يلي:

إن دولة الإمارات تسعى دائماً إلى تطوير تشريعاتها بما يتضمن تطوير آليات إدارة سوق العمل ويحفظ حقوق طرفي العملية الإنتاجية ويوفر البيئة المناسبة لدفع عجلة النمو والتقدم، وفي هذا السياق ستأخذ بعين الاعتبار دراسة إمكانية تذليل الصعوبات التي تحول دون التصديق على هذه الإتفاقية.

**** ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الإتفاقية رقم (11)، وتأمل اللجنة سرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

ج. الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية:

وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) من دولة الإمارات العربية المتحدة - غير مصادقة على الإتفاقية - وجاء في هذا الرد ما يلي:

إن دولة الإمارات تسعى دائماً إلى تطوير تشريعاتها بما يتضمن تطوير آليات إدارة سوق العمل ويحفظ حقوق طرفي العملية الإنتاجية ويوفر البيئة المناسبة لدفع عجلة النمو والتقدم، وفي هذا السياق ستأخذ بعين الاعتبار دراسة إمكانية تذليل الصعوبات التي تحول دون التصديق على هذه الإتفاقية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة بشأن عرض الإتفاقية رقم (16) وتأمل سرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المعنية بالتصديق.

* * *

2- دولة قطر

الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية:

وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) من دولة قطر - غير مصادقة على الإتفاقية، وجاء الرد على النحو التالي: -

من السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقية طبقاً للنظام الدستوري في بلدكم؟

- الرد: مجلس الوزراء الموقر.

هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق في بلدكم؟

- الرد: تم العرض.

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

- الرد: أخذ مجلس الوزراء العلم بالإتفاقية.

هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية الآن؟

- الرد: ليس هناك تشريع وطني خاص بالخدمات الإجتماعية العمالية.

هل يوجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الإتفاقية؟

- الرد: نعم

1- عدم وجود تشريع وطني خاص بالخدمات الإجتماعية العمالية.

- 2- ليس هناك صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق عليها.
- 3- ليس هناك صعوبات اجتماعية أو سياسية إلخ تحول دون التصديق عليها.
- 4- التصور هو وضع تشريع وطني خاص بتنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية.
- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الإتفاقية؟
- الرد: لم يتم اتخاذ إجراءات بشأن ذلك.

ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة من الإتفاقية في تشريعاتكم؟

- الرد: يوجد تطبيق عملي في دولة قطر للأحكام الواردة في الإتفاقية فقد نص قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته في الفصل الثالث عشر بشأن اللجان المشتركة والتفاوض الجماعي والإتفاقيات المشتركة ما يلي:
- في مادته رقم (124) يجوز ان تشكل في كل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر لجنة مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال.
- ووفقاً للمادة (126) من القانون أعلاه تتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل بالمنشأة وعلى وجه الخصوص ما يلي: تطوير مستوى الخدمات الاجتماعية في المنشأة.

كما تم إصدار قرارات وزارية تنفيذاً لأحكام القانون رقم (14) لسنة 2004 وهي كما يلي:

- 1- قرار رقم (16) بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال بالمنشأة.
- 2- قرار رقم (17) بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن التابع للعمال.

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين اعداد هذا التقرير؟

- الرد: عادة يتم التنسيق مع منظمات اصحاب الأعمال والعمال في هذا الشأن أما بشأن وجهة النظر لكل منهما فقد تم ارسال كتاب لهما لموافاتنا بذلك.

** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير حكومة دولة قطر بشأن عرض الإتفاقية رقم (16) وتأمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسهيل التصديق على هذه الإتفاقية.

* * *

الجزء الثاني

متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (12) رداً على الملاحظات السابقة للجنة، وذلك من أصل 36 رد مطلوب هذا العام. لذلك تؤكد اللجنة على ما سبق وأشارت إليه في الجزء الأول من هذا التقرير، بأن عدداً كبيراً من الردود لم ترد من الدول الأعضاء، مما يسبب خلافاً في المتابعة ينتج عنه عدم تمكن اللجنة من مواصلة الحوار مع هذه الدول حول الملاحظات التي تعنيها والوصول إلى فهم مشترك لتجاوز الصعوبات التي تعترضها.

أولاً: دول ردت على الملاحظات

استعرضت اللجنة ردود الدول التي تلقاها مكتب العمل العربي هذا العام على ملاحظاتها السابقة بشأن بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

- 1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (11 ، 12 ، 13 ، 16).
- 2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (18 ، 19).
- 3- مملكة البحرين: الإتفاقية العربية رقم (18).
- 4- جمهورية العراق: الإتفاقية العربية رقم (16).
- 5- دولة قطر: الإتفاقية العربية رقم (15).
- 6- دولة ليبيا: الإتفاقية العربية رقم (1).
- 7- جمهورية مصر العربية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 ، 16).

❖ دراسة ردود الدول على ملاحظات اللجنة:

1- المملكة الأردنية الهاشمية

أ- الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (2 ، 11 ، 15 ، 18) من الإتفاقية.

وجاء الرد على النحو التالي:

- بخصوص المادة (2) من الإتفاقية

نصت المادة الثانية من الإتفاقية على ما يلي: " يعين كتابة كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله، ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل ".

حدد الفصل الثاني عشر من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 الاجراءات المتعلقة بالمفاوضات الجماعية حيث تضمنت (23) مادة منه مراحل النزاعات العمالية الجماعية من خلال مندوب التوفيق ومجلس التوفيق والمحكمة العمالية وبين خصائص وشروط كل المراحل والمدد الزمنية المحددة لكل مرحلة وبين دور الوزير وصلاحياته ، مما يؤكد التزام الاردن بتوفير حرية المفاوضات الجماعية وتحديد اطرها القانونية ، كما جاء في نص المادة (44) شرط البدء بالمفاوضة خلال (21) يوماً من تاريخ تقديم الطلب ، كما يتوجب على صاحب العمل في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة بهدف تحسين ظروف وشروط العمل .

- بخصوص المادة (11) من الإتفاقية

نصت المادة الحادية عشر على ما يلي: " يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والإنتهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب ووقف مكان العمل أثناء سير التفاوض "

تضمن قانون العمل الأردني الفترة الزمنية التي تحدد النزاعات العمالية الجماعية الناشئة عن المفاوضات الجماعية، وقد كفل قانون العمل حق الإضراب والإغلاق وبين الاجراءات الواجب اتباعها من حيث آلية تقديم الاشعار بالاضراب وغيرها من الإجراءات الشكلية من خلال النظام رقم (8) الخاصة بالاضراب والاغلاق والصادر بموجب احكام المادة (135) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

- بخصوص المادة (15) من الإتفاقية

نصت المادة الخامسة عشر على ما يلي: " يكفل تشريع كل دولة حرية الإلتزام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها، وينظم التشريع الوطني ضوابط وإجراءات هذا الإلتزام "

حددت المادة (43) فقرة (جـ) بند (1) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 للجنة الثلاثية ان تقوم بعد الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة.

- بخصوص المادة (18) من الإتفاقية

نصت المادة الثامنة عشر على ما يلي: " تسري أحكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وتسري الإتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع.

جاء في نص المادة (2) تعريف عقد العمل الجماعي بانه اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين أصحاب العمل من جهة ومجموعة من العمال أو النقابة من جهة أخرى، كما منحت

المادة (43) فقرة (ج) للجنة الثلاثية أن تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة.

وفي ذات الوقت فإن الوزارة ستعمل على الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات اللجنة الواردة وطرحها على ممثلي الشركاء الاجتماعيين للعمل بموجبها وسيتم تزويدها بالأحكام القانونية التي يتم إقرارها دستورياً فور صدورها.

**** ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (2) من الإتفاقية الخاص بالإطار القانوني 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 الإتفاقية الخاص بالفترة الزمنية للدخول في التفاوض والإنتهاء منه، حيث أن ما تضمنته المادة (134) من قانون العمل هو تسوية النزاع سواء عن طريق مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم من أحكام المادة (11) من الإتفاقية الخاص بتنظيم حق الإضراب والإغلاق أثناء المفاوضة الجماعية، حيث أن ما تحدث عنه القانون هو حق الإضراب والعلق عموماً، ولم يشر إلى تنظيمهما أثناء المفاوضة الجماعية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (15) من الإتفاقية الخاص بحرية الإنضمام لإتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها، حيث أن ما تحدثت عنه المادة (43) من القانون لا تعطي أي حرية لأي طرف للانضمام لإتفاقيات العمل الجماعية، والمفروض هو حرية الإنضمام إلى الإتفاقية بقوة القانون بقرار إرادي من الأطراف المنضمة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (18) من الإتفاقية والخاص بسريان أحكام إتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وسريان الإتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع.

ب- الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين

جاء رد المملكة الأردنية الهاشمية على ملاحظة اللجنة على هذه الإتفاقية والمتعلقة بعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وبأن يكون الرد وفق نموذج التقرير حول هذه الإتفاقية على النحو التالي:

ان قانون العمل الأردني كفل شمول العمال الزراعيين لأحكام قانون العمل بموجب نظام يصدر لهذه الغاية

وتقوم الوزارة في الوقت الحالي بإعداد مسودة هذا النظام الخاص بالعمال الزراعيين وسوف يعرض على اللجنة الثلاثية لشئون العمل.

وتضمنت المسودة جميع المواد التي جاءت بها الإتفاقية من أوقات عمل واستراحة وعطل اسبوعية واجازات سنوية وما إلى ذلك من حقوق العمال الزراعيين.

كما أن قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 قد نص بموجب المادة (43) منه على:

أ. تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشئون العمل) برئاسة الوزير وعضوين ممثلين عن الوزارة والعمال بالتساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافأتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

ب. تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكلة إليها في هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه اضافة إلى المهام الاستشارية التالية: -

- 1- ابداء الرأي في الشئون الخاصة بشروط العمل وظروفه.
- 2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.
- 3- اجراءات الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الإجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية.
- 4- مناقشة النزاعات العمالية.

ج. 1- للجنة الثلاثية أن تقوم بعد اجراءات الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في نطاق معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة.

2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في الجريدة الرسمية.

حيث أصبح من مهام هذه اللجنة دراسة اتفاقيات العمل العربية والدولية غير المصادق عليها ووضع التوصيات اللازمة بشأنها.

صدر نظام اللجنة الثلاثية لشئون العمل رقم (21) لسنة 2010 بمقتضى المادة (43) وستقوم الوزارة بعرض اتفاقية العمل المذكورة على اللجنة، وستعمل على تزويدها بالنتائج.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة المملكة الأردنية الهاشمية حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين، وتأمل اتخاذ الاجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وأن يكون الرد وفق نموذج التقرير الخاص بهذه الإتفاقية.

ج- الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل

جاء رد المملكة الأردنية الهاشمية على ملاحظة اللجنة على هذه الإتفاقية والمتعلقة بعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وأن يكون الرد وفق نموذج التقرير حول هذه الإتفاقية على النحو التالي: -

ان قانون العمل الأردني جاء وكفل حماية وتحسين بيئة العمل بموجب أنظمة صدرت لهذه الغاية.

كما أن قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 قد نص بموجب المادة (43) منه على:

أ. تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشئون العمل) برئاسة الوزير وعضوين ممثلين عن الوزارة والعمال بالتساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافاتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

ب. تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكلة إليها في هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه اضافة إلى المهام الاستشارية التالية:

1. ابداء الرأي في الشئون الخاصة بشروط العمل وظروفه.
2. دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.
3. اجراءات الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الإجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية.
4. مناقشة النزاعات العمالية.

ج. 1- للجنة الثلاثية أن تقوم بعد اجراءات الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في نطاق معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة.

2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في الجريدة الرسمية .

حيث أصبح من مهام هذه اللجنة دراسة اتفاقيات العمل العربية والدولية غير المصادق عليها ووضع التوصيات اللازمة بشأنها.

صدر نظام اللجنة الثلاثية لشئون العمل رقم (21) لسنة 2010 بمقتضى المادة (43).

وستقوم الوزارة بعرض اتفاقية العمل المذكورة على اللجنة، وستعمل على تزويدها بالنتائج في التقارير اللاحقة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، وتأمل اتخاذ الاجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وأن يكون الرد وفق نموذج التقرير الخاص بهذه الاتفاقية.

د- الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية

جاء رد المملكة الأردنية الهاشمية على ملاحظة اللجنة على هذه الاتفاقية والمتعلقة بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها على النحو التالي: -

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

- تم عرض الاتفاقية على الوزارة.

2- ما هو الاجراء الذي اتخذته السلطة؟

- تم اخذ العلم بالاتفاقية.

3- هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- لا، لم يتم عرضها على السلطة المختصة بالتصديق.

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

- نعم يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من أحكام تلك المواد في قانون العمل الأردني.

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

- نعم، وذلك اجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل للتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة.

6- هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها ان تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- لا

7- ما مدى الاسترشاد بأحكام الإتفاقية عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الإتفاقية؟

- تضمنت كافة قوانين العمل ابتداء من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2010.

8- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال حين اعدادكم لهذا التقرير؟

- نعم، حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة أي تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشئون العمل، وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الإتفاقية وبين ما هو منصوص عليه في القانون، بل هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الأردني هي أكثر ميزة مما نصت عليه الإتفاقية، إلا أنه لا زالت هناك صعوبات فنية وتشريعية واقتصادية تحول دون القدرة على التصديق على الإتفاقية في الوقت الراهن.

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

اخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة المملكة الأردنية الهاشمية حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية وتأمل اتخاذ الاجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

2- دولة الإمارات العربية المتحدة

ا-الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الاحداث

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لحكم المادة (21) فقرة (2) من الإتفاقية الخاص بتمتع الحدث بثلاثي مدة الاجازة دفعة واحدة وبتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه، وقد جاء الرد على النحو التالي:

- فيما يتعلق بملاحظة اللجنة بشأن عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (21) فقرة (2) من الإتفاقية والمتعلقة " بتمتع الحدث بثلاثي مدة الاجازة السنوية دفعة واحدة، والتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه "

نحيط اللجنة الموقرة علماً بأن المادة (76) من القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، توفر التغطية التشريعية لنص المادة المشار إليها أعلاه.

حيث تنص على أن لصاحب العمل تحديد موعد بدء الاجازة السنوية للعامل وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر ولا يسري حكم التجزئة على الاجازة المقررة للأحداث، مما يعني وجوب أن يتمتع الحدث بإجازته السنوية دفعة واحدة، أي أنه يحظر على

صاحب العمل تجزئة إجازة العامل الحدث، والتي تعادل (30) يوماً في كل سنة إذا زادت مدة خدمته عن السنة، ويومان عن كل شهر إذا قلت مدة الخدمة عن ستة أشهر.

وفي ذات السياق يضمن نص المادة (75) وجوب أن يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا تقل عن الحد المقرر قانوناً، مع حظر المادة (76) تجزئة الإجازة على النحو المبين في الفقرة أعلاه، حق العامل الحدث في التمتع بإجازته السنوية كاملة خلال العام نفسه موفراً التغطية التشريعية لنص الإتفاقية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة حول التغطية التشريعية لحكم المادة (21) فقرة (2) من الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث، والمتعلق بتوافر التغطية التشريعية لحكم المادة المذكورة.

ب- إتفاقية العمل العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 ، 18 ، 19 ، 38) من الإتفاقية ، وجاء الرد على النحو التالي :-

أولاً: التغطية التشريعية لحكم المادة (1)

تنص المادة على أن " ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل، ويجوز عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق "

وفي هذا الصدد ، نحيط اللجنة الموقرة علماً بأن القانون الاتحادي (8) لسنة 1998 ، والذي يشمل في نطاق تطبيقه جميع العاملين في مؤسسات القطاع الخاص المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين باستثناء بعض الفئات المحددة بموجب نص المادة (3) ينظم تفتيش العمل في الفصل العاشر منه (المواد من 166 إلى 188) وينص تحديداً على اختصاص مفتشي العمل بمراقبة وتنفيذ أحكام قانون العمل وضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكامه ، مع إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام التشريعية القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك .

كما نصت المادة (171) من ذات الفصل على أن يصدر وزير العمل والشؤون الإجتماعية اللوائح التنفيذية اللازمة لتنظيم أعمال التفتيش، وتنفيذاً لحكم المادة، أصدر وزير العمل القرار الوزاري رقم (1/44) لعام 1980 في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل.

ثانياً: التغطية التشريعية لحكم المادة (18)

تنص المادة المشار إليها على أن " يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت "

1- في هذا الصدد نحيط اللجنة الموقرة علماً بأنه نظراً لأن قطاع التشييد والبناء يوظف أكثر من 50% من القوى العاملة لا سيما في الإمارات الأكبر حجماً من حيث السكان (أبو ظبي ودبي والشارقة والعين) وأنه يعتبر القطاع الأسرع نمواً ، فقد عمدت وزارة الموارد البشرية والتوطين من خلال تعاون عدد من قطاعاتها ، وعلى رأسها قطاع التفتيش العمالي والسياسات إلى تطوير لائحة معايير إتحادية للسلامة والصحة المهنية في قطاع البناء والتشييد بشكل عام وذلك بالتعاون مع خبراء منظمة العمل الدولية ، حيث تضمنت تلك المعايير (18) مجال وهي :-

- أ. الهدف، النطاق والتعريف.
- ب. تطبيق شروط السلامة والصحة المهنية في الإنشاءات.
- ج. تخطيط الموقع والتصميم والخدمات اللوجستية.
- د. السلامة في الآلات والأدوات.
- هـ. السلامة في آلات الرفع والمعدات.
- و. السلامة في العمل على الارتفاعات.
- ز. السلامة في السقالات، الأعمال المؤقتة، ومنصات العمل والسلالم.
- ح. أعمال الخرسانة والمنشآت الحديدية.
- ط. الحفريات والعمل تحت سطح الأرض والأنفاق.
- ي. السدود والعمل في الهواء المضغوط.
- ك. السلامة في الحرائق والاستجابة إلى حالات الطوارئ.
- ل. السلامة في الأعمال الكهربائية.
- م. التعرض للأخطار المهنية.
- ن. مرافق الرفاه.
- س. خدمات الصحة المهنية.
- ع. معدات الحماية الشخصية.
- ف. الإبلاغ والتسجيل عن الحوادث والأمراض المهنية.

ص. توفير المعلومات وتدريب العاملين.

2- كما طورت إدارة الصحة المهنية نماذج لتقارير التفتيش التي يتم استخدامها من قبل مفتشي الصحة والسلامة المهنية (مرفق نسخة من تلك النماذج) لضمان شمول وتكامل عملية التفتيش على جميع متطلبات تحقيق الصحة والسلامة المهنية.

3- أصدرت الوزارة في عام 2015 دليل عمل لإدارة الصحة والسلامة المهنية يحدد نطاق تطبيق أنشطة الإدارة على المستوى الوطني والمسؤوليات المناطة بها والإجراءات الواجب اتباعها في الرقابة على موقع العمل والتفتيش على السكن العمالي ورصد الاحصائيات المتعلقة بالإصابات المهنية ومتابعتها.

4- قامت الوزارة بنشر تطبيق (السلامة) على متجر العمل الذكي (mol _ UAE) وذلك لتمكين طرفي الإنتاج من الإبلاغ الفوري عن حوادث واصابات العمل .

ثالثاً: فيما يتعلق بالمادة (19) والتي تنص على أن " يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الإجتماعية كلما كان ذلك ضرورياً "

نحيط للجنة علماً بأنه تم توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الإجتماعية وصندوق معاشات ومكافآت التقاعد، **تنص على التعاون في المجالات التالية منها:**

أ- تنفيذ زيارات رقابية استقصائية مشتركة للتأكد من وضع المؤمن عليهم من العاملين في منشآت القطاع الخاص.

ب- عقد ورش مشتركة توعوية وإرشادية للعاملين في القطاع الخاص ضمن مستهدفات محددة.

وعليه يتم عمل زيارات مشتركة للتأكد من وضع المؤمن عليهم في منشآت القطاع الخاص وعقد ورش مشتركة وإرشادية لهم.

رابعاً: فيما يتعلق بنص المادة (38) بشأن القوة الثبوتية لمحاضر ضبط المخالفات التي يرصدها مفتشو العمل التزاماً بأحكام المادة المشار إليها.

نشير إلى المادة (167) من قانون العمل والتي تنص على أن يختص مفتش العمل بضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه، وإلى نص المادة (174) والتي تؤكد على أنه في حال تحقق المفتش اثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية له فيجب عليه أن يحرر محضراً يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف.

كما أن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي تؤكد في المادة (4) منها على أنه إذا تبين لمفتشي العمل أثناء قيامهم بزيارة تفتيشية وجود مخالفة لا يمكن إزالتها فيجب عليهم **اتخاذ**

اللازم نحو اثباتها في محضر رسمي ، بعد سؤال صاحب العمل أو المدير المسئول أو من يتواجد في مكان العمل اثناء ضبط المخالفة مع أخذ توقيعهم على محضر المخالفة ، ليتم بعد ذلك عرض المحضر الرسمي على مدير التفتيش لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد المنشأة المخالفة بإحالة المحضر إلى السلطات القضائية مباشرة دون تقديم أي اثباتات أو أدلة إضافية.

مما سبق ترى الوزارة توفر التغطية التشريعية للنصوص القانونية محل استفسار اللجنة.

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة (1) من الإتفاقية.
- التغطية التشريعية لحكم المادة (18) من الإتفاقية.
- التغطية التشريعية لحكم المادة (19) من الإتفاقية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (38) من الإتفاقية، حيث تحدث الرد عن اختصاص مفتش العمل بضبط المخالفة وتحرير محضر بذلك دون أن يوضح اعضاء محضر الضبط القوة الثبوتية من عدمه.

* * *

3- مملكة البحرين

ا-الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الاحداث

وصل إلى مكتب العمل العربي رد من مملكة البحرين على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الإتفاقية رقم (18) بشأن تشغيل الاحداث صادقة على الإتفاقية والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (2/7 ، 2/8) من الإتفاقية ، وجاء الرد على النحو التالي :-

أولاً: ملاحظة اللجنة بشأن عدم التغطية التشريعية للمادة (2/7) من الإتفاقية المتعلقة بتحديد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

تهتم مملكة البحرين برعاية الأحداث من مختلف النواحي وبشكل خاص ما يتعلق بتشغيل الاحداث وحمائتهم في مواقع العمل، ويتجلى ذلك بتخصيص باب كامل في القانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

وقد عمد المشرع البحريني إلى وضع عدد من الضوابط على صاحب العمل عند تشغيله للحدث، ومن بينها الفقرة (3) من المادة (27) إذ تؤكد على " عدم تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والخطرة أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي ".

وأعطى قانون العمل في القطاع الأهلي وزير العمل صلاحية تحديد شروط وأحوال وظروف تنظيم تشغيل الأحداث وكذلك تحديد المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر

تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة، ومراجعة هذه المهن دورياً أو عند الضرورة.

وعرّف القرار رقم (3) لسنة 2005 الصادر عن الهيئة العامة لحماية الثروة البحرية الفطرية بشأن الاشتراطات والمعايير البيئية في أماكن العمل، المنشأة الصناعية بأنها " كل مؤسسة يكون غرضها الاساسي تحويل الخامات إلى منتجات كاملة الصنع أو نصف مصنعة أو تحويل الأخيرة إلى منتجات كاملة الصنع أو مزج المنتجات أو تجميعها أو تعبئتها أو تغليفها باستعمال القوة الآلية، أو يكون غرضها صيانة المعدات والآلات".

اما المنشآت الخدمية فقد عرفها القرار بأنها " كل مؤسسة يكون غرضها الأساس مزاولة الأنشطة الخاصة بأعمال الصيانة في غير المنشآت الصناعية أو بأعمال التركيب أو التصليح أو التخزين أو التصدير أو تقديم غير ذلك من الأعمال التي يقصد منها خدمة الغير".

ثانياً: ملاحظة اللجنة بشأن عدم التغطية التشريعية للمادة (2/8) من الإتفاقية المتعلقة بأن تحدد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

صدر عن وزير العمل قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت، وقد عرّف هذا القرار المنشآت عالية الخطورة بأنها " المنشآت التي تزاول نشاطات يحتمل فيها بشكل كبير إصابة العمال بإصابات جسيمة أو تؤدي إلى وفاتهم"، وتزاول هذه المنشآت أحد النشاطات التالية:

- 1- العمل على ارتفاعات.
- 2- العمل مع مواد كيميائية من الممكن أن تضر بالصحة.
- 3- العمل مع معدّات أو مواد تحت ضغط عال أو في الكهرباء ذات الجهد العالي.
- 4- صيانة وتركيب المعدات الكهربائية.
- 5- العمل في ظروف عمل فيزيائية فوق المعدل الطبيعي (الحرارة، الضوضاء، الاهتزازات الإشعاعات المؤينة وغير المؤينة،.....)
- 6- العمل مع مواد مشعة أو مواد من الممكن ان تسبب السرطان أو تغييرات جينية لجسم الإنسان.
- 7- استخدام آلات متحركة بأجزاء مكشوفة.
- 8- العمل في المناطق ذات السعة المحدودة.
- 9- العمل في الغطس المهني.
- 10- العمل في أعمال الحفريات والهدم.
- 11- العمل في أعمال التنجيم والتنقيب.

12- العمل في عمليات الرفع والإنزال.

13- العمل في أعمال التطبيب التي من الممكن فيها انتقال الفيروسات أو الأمراض.

أما المنشآت متوسطة الخطورة فتعرف بأنها: " هي المنشآت التي تزاول نشاطات يحتمل فيها إصابة العمال بإصابات جسيمة "، وتزاول هذه المنشآت احدى النشاطات التالية: -

1- العمل على معدات وآلات لنقل المواد.

2- استخدام آلات لصناعة المواد الاستهلاكية أو الأولية.

3- العمل في فبركة المعادن.

4- العمل في صيانة وإصلاح المركبات والآلات الميكانيكية.

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة (7) فقرة (2) من الإتفاقية المتعلق بتحديد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية.

- التغطية التشريعية لحكم المادة (8) فقرة (2) من الإتفاقية المتعلق بتحديد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة بشكل ضمني، حيث ذكر الرد وجود تعريف المنشآت عالية الخطورة والمنشآت متوسطة الخطورة.

* * *

4- جمهورية العراق

أ- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الإتفاقية العربية رقم (16) من حكومة دولة العراق – مصادقة على الإتفاقية، والمتعلقة بالمواد ذات الأرقام (1- 3- 12 - 13 - 15- 18 - 20 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27- 29 - 30 - 31 - 32) من الإتفاقية ، وجاء الرد على النحو التالي :-

- **الملاحظة :** عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الأولى من الإتفاقية المتعلقة بالمقصود بالخدمات الإجتماعية العمالية والتي حددتها بخدمات التغذية والاسكان والإنقال وتنظيم أوقات الفراغ والتنظيف ودور الحضانة والتعاونيات والخدمات الصحية وغيرها ، حيث ما جاء بالرد يتعلق بالخدمات الإجتماعية والمتوفرة في الاماكن العامة من المراكز الإجتماعية ومستشفيات ودور العجزة إلى آخره ، كما جاء بالرد ان المقصود بالخدمات الإجتماعية العمالية في حكم هذه المادة هي الخدمات التي تقدم للعمال في مؤسساتهم سواء الكبيرة أو الصغيرة والبعيدة عن العمران والتي حددتها المادة كما جاء بعاليه،

والتي يحتاجها العمال في اماكن عملهم ، وليست الخدمات العامة التي توفرها الدولة للشعب والتي لا تتوافر في اماكن العمل والمدن الصناعية وغيرها.

- **الجواب: المادة (1) أن اغلب الخدمات الإجتماعية المذكورة في (م/1) من الإتفاقية كانت موجودة في مشاريع القطاع العام الذي كان خاضعاً لأحكام قانون التقاعد والضمان الإجتماعي قبل صدور القرار رقم (150) لسنة 1987 والذي حول العمال في القطاع العام إلى موظفين واقتصر قانون الضمان النافذ على القطاعات (الخاص / التعاوني / المختلط)**

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثالثة من الإتفاقية المتعلقة بتوفير الخدمات الإجتماعية العمالية الواردة بالإتفاقية وجواز التدرج في التطبيق بما يتماشى مع التطور الاقتصادي وتوافر الامكانيات اللازمة لقيام الخدمات، حيث احال الرد لنص المادة (8) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال والتي تحدثت عن الخدمات الإجتماعية العامة وليست العمالية.

الجواب: المادة (3) لا يمكن توفير الخدمات الإجتماعية الواردة في الإتفاقية في الوقت الحاضر حيث أن الوضع الاقتصادي والسياسي والإجتماعي غير المستقر أثر على قدرة الدائرة بتوفير تلك الخدمات كما أن الدائرة من سنة 2003 ولغاية 2013 كان تمويلها مركزياً (أي أن جميع إيراداتها تصب في خزينة الدولة مما حال دون استثمارها وتنميتها وتوقفت نهائياً خلال الحرب العراقية الإيرانية وفترة الحصار الاقتصادي حتى بعد عام 2003).

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية عشر من الإتفاقية المتعلق بتحديد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي بهدف انشاء صندوق أو أكثر للخدمات الإجتماعية العمالية تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة حيث ما أشار إليه الرد هو صندوق الخدمات الإجتماعية العامة والتابع لدائرة التقاعد والضمان الإجتماعي، وهو غير معني بالخدمات الإجتماعية العمالية، كما لم يشر الرد إلى تحديد مناطق التجمع الصناعي والتجاري والخدمي كما نصت هذه المادة.

الجواب/ المادة (12) فيما يتعلق بتحديد مناطق التجمع الصناعي والخدمي هناك صعوبة في تحديدها بسبب الاوضاع الغير مستقرة بالبلد والتي تؤثر على سوق العمل وبالتالي تغير مناطق تلك التجمعات.

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة عشر من الإتفاقية المتعلقة بمجالات الخدمات التي يوفرها صندوق المنشآت الصغيرة للعمال وأفراد أسرهم، حيث ما جاء بالرد خاص بصندوق الخدمات الإجتماعية التابع لدائرة التقاعد والضمان الإجتماعي وبالعمال المتمتعين بالضمان الإجتماعي ولمتقاعدي الضمان فقط ولا يشمل بقية العمال، كما أن هذا الصندوق غير معني بالخدمات الإجتماعية.

الجواب/ المادة (13) وللأسباب الواردة في المادة (12) نفسها عدم القدرة على توفير تلك الخدمات وهذه الاسباب طارئة وقابلة للزوال، وبالتالي إمكانية تطبيق بنود الإتفاقية عند تحسين الظروف المؤقتة.

- **الملاحظة:** التغطية التشريعية الجزئية لأحكام المادة الخامسة عشر من الإتفاقية المتعلقة بتمويل صندوق الخدمات الإجتماعية، حيث ما تعرض له الرد هو صندوق الخدمات الإجتماعية وليس العمالية، والذي يمول الضمان الصحي وإصابات العمل وضمان التقاعد وضمان الخدمات، وهذا بالنسبة للعمال الخاضعين لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، وليس لعمال المنشآت الصغيرة.

الجواب/ المادة (15)

أ- يتم تمويل الخدمات من قبل ميزانية خاصة وضمن المادة (84) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل النافذ.

ب- نصت المادة (27) من القانون المذكور في أعلاه بأنه (سيقتطع من العامل المضمون نسبة 5% من أجره لقاء اشتراكه وصاحب العمل بنسبة 12% من الاجر الشهري).

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشر من الإتفاقية المتعلق بجواز استثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الإجتماعية المذكورة في المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة اداء بدل نقدي عنها لعمال هذه المنشآت.

الجواب/ المادة (18) سيتم تحديد المنشآت الصغيرة حال تحسين الظروف وتكون شاملة لكافة المنشآت في توفير الخدمات.

- **الملاحظة:** التغطية التشريعية الجزئية لحكم المادة عشرون من الإتفاقية المتعلق بمساهمة الدولة واصحاب الأعمال في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة، حيث أشار الرد إلى دعم دائرة التقاعد والضمان الإجتماعي لجميع مشاريع الخدمات الإجتماعي للاتحادات والنقابات والجمعيات التعاونيات وأصحاب الأعمال، ولم يبين دعم اصحاب الأعمال لنشاط النقابة في مجال الخدمات المذكورة في المادة السابقة.

الجواب/ المادة (20) لا تساهم الدولة في الدعم المالي.

- **الملاحظة:** التغطية التشريعية الجزئية لاحكام المادة الثالثة والعشرين من الإتفاقية المتعلقة بإنشاء مجلس أعلى ومجالس فرعية للخدمات الإجتماعية العمالية، حيث أنه حسب نص المادة (14) من القانون رقم (8) لسنة 2006 يوجد مجلس إدارة الصندوق ولم يشر إلى مجالس فرعية له.

الجواب/ المادة (23) كان هناك ما يشبه المجلس الأعلى يتمثل بدائرة الخدمات الإجتماعية العامة وهذه الدائرة الغيت بإلغاء المؤسسات وانتهى دور الخدمات الإجتماعية العمالية اثناء الحرب العراقية الإيرانية والحصار الاقتصادي ولا زال لحد الآن ولا يوجد مجلس أعلى للخدمات الإجتماعية العمالية في الوقت الحاضر وسيتم انشاؤه حال تحسين الوضع الامني والمالي.

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بإنشاء إدارة مركزية للخدمات الإجتماعية العمالية في وزارة العمل وأيضاً إنشاء فروع لها في مختلف المناطق اللازمة، حيث ما أشار إليه الرد يخص دائرة التقاعد والضمان الإجتماعي بشأن الخدمات الإجتماعية العامة، ولا يخص وزارة العمل بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية.

الجواب/ المادة (24) كان هناك ما يشبه المجلس الأعلى يتمثل بدائرة الخدمات الإجتماعية العامة وهذه الدائرة الغيت بإلغاء المؤسسات وانتهى دور الخدمات الإجتماعية العمالية اثناء الحرب العراقية الإيرانية والحصار الاقتصادي ولا زال لحد الآن ولا يوجد مجلس أعلى للخدمات الإجتماعية العمالية في الوقت الحاضر وسيتم انشائه حال تحسين الوضع الامني والمالي.

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الخامسة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بمساهمة مؤسسات التأمينات الإجتماعية في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الإجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة المنتفعين بها في مناطق التجمعات الصناعية والتجارية والخدمية، حيث أن المادة (81) من قانون الضمان الإجتماعي تتحدث عن الخدمات الإجتماعية وليست الإجتماعية العمالية.

الجواب/ المادة (25) تساهم دائرة التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال في تطوير وتحسين الخدمات الإجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وفقاً للمادة (81) من قانون الضمان الإجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل النافذ.

الجواب / المادة (29) أن أغلب مواد الإتفاقية من الصعب تطبيقها في الوقت الحاضر بالنسبة للعراق ولا يوجد مجال قانوني للتعاون في مجال الخدمات الإجتماعية للعمال.

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثلاثين من الإتفاقية المتعلق بزيادة اسهام ومشاركة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الإجتماعية

الجواب/ المادة (30) ان أغلب مواد الإتفاقية من الصعب تطبيقها في الوقت الحاضر بالنسبة للعراق ولا يوجد مجال قانوني للتعاون في مجال الخدمات الإجتماعية للعمال.

- **الملاحظة:** عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية والثلاثين من الإتفاقية المتعلق بتعاون الدول الأعضاء في المنظمة فيما بينها في نشر ودعم الخدمات الإجتماعية العمالية بمعاونة مكتب العمل العربي.

الجواب/ المادة (31) ان أغلب مواد الإتفاقية من الصعب تطبيقها في الوقت الحاضر بالنسبة للعراق ولا يوجد مجال قانوني للتعاون في مجال الخدمات الإجتماعية للعمال.

- الملاحظة: عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية والثلاثين من الإتفاقية المتعلقة بموافاة كل الدول مكتب العمل العربي بإحصاءات سنوية عن الخدمات الإجتماعية العمالية المتوافرة لديها ..

الجواب/ المادة (32) بالإمكان تطبيق بنود الإتفاقية مستقبلاً في حالة توفر الظروف الامنية والاقتصادية ومساهمة الدولة للصندوق.

** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الأولى من الإتفاقية المتعلقة بالمقصود بالخدمات الإجتماعية العمالية والتي حددتها بخدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضانة والتعاونيات والخدمات الصحية وغيرها.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة من الإتفاقية المتعلقة بتوفير الخدمات الإجتماعية العمالية الواردة بالإتفاقية وجواز التدرج في التطبيق بما يتمشى مع التطور الاقتصادي وتوافر الإمكانيات اللازمة لقيام الخدمات.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية عشر من الإتفاقية المتعلقة بتحديد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي بهدف انشاء صندوق أو أكثر للخدمات الإجتماعية العمالية تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة بالمنطقة.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة عشر من الإتفاقية المتعلقة بمجالات الخدمات التي يوفرها صندوق المنشآت الصغيرة للعمال وأفراد أسرهم.

- التغطية التشريعية الجزئية لأحكام المادة الخامسة عشر من الإتفاقية المتعلقة بتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية لعمال المنشآت الصغيرة، حيث أشار الرد لتمويل الخدمات المقدمة طبقاً لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال والاستقطاعات من العمال نظير الاشتراك للاستفادة من الضمان الصحي وإصابات العمل وضمان التقاعد وضمان الخدمات، وايضاً الاستقطاعات من أصحاب الأعمال حسب نص هذا القانون، ولا يخص عمال المنشآت الصغيرة حسب ما جاء بنص هذه المادة.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشر من الإتفاقية المتعلقة بجواز استثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الإجتماعية المذكورة في المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة أداء بدل نقدي عنها لعمال هذه المنشآت.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة عشرين من الإتفاقية المتعلق بمساهمة الدولة واصحاب الأعمال في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة.
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة والعشرين من الإتفاقية المتعلقة بإنشاء مجلس أعلى ومجالس فرعية للخدمات الإجتماعية العمالية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بإنشاء إدارة مركزية للخدمات الإجتماعية العمالية في وزارة العمل وايضاً انشاء فروع لها في مختلف المناطق اللازمة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الخامسة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بمساهمة مؤسسة التأمينات الإجتماعية في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الإجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها في مناطق التجمعات الصناعية والتجارية والخدمية.
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة والعشرين من الإتفاقية المتعلقة بالجواز للجهات المسؤولة عن تقديم الخدمات الإجتماعية العمالية الاتفاق مع مؤسسات حكومية أو خاصة تؤدي خدمات اجتماعية عامة، على تقديم خدماتها للعمال مقابل مبالغ مالية يتفق عليها.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثلاثين من الإتفاقية المتعلق بزيادة اسهام ومشاركة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الإجتماعية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية والثلاثين من الإتفاقية المتعلق بتعاون الدول الأعضاء فيما بينها في نشر ودعم الخدمات الإجتماعية العمالية بمعاونة مكتب العمل العربي.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية والثلاثين من الإتفاقية المتعلق بموافاة كل الدول مكتب العمل العربي بإحصاءات سنوية عن الخدمات الإجتماعية العمالية المتوافرة لديها.
- ولم يرد في التقرير رد بشأن المادتين السادسة والعشرين والسابعة والعشرين وعليه فإن الملاحظات السابقة للجنة القاضية بعدم التغطية التشريعية لأحكامها تبقى قائمة إلى أن يأتي ما يخالف ذلك.

5- دولة قطر

أ- الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور من حكومة دولة قطر – غير مصادقة على الإتفاقية، والمتعلقة بعدم العرض على السلطة المختصة بالتصديق، وجاء الرد على النحو التالي: -

- تم عرض الاتفاقية المشار إليها على السلطة المختصة بدولة قطر بتاريخ 2016/4/24، وذلك إعمالاً لحكم المادة العاشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر وتأمل موافقتها برأي السلطة المختصة بالتصديق، وأن يكون الرد وفقاً لنموذج التقرير المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

6- دولة ليبيا

أ- الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الإتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل من حكومة دولة ليبيا – مصادقة على الإتفاقية، والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (39 – 46 – 48) من الإتفاقية، وجاء الرد على النحو التالي:

إن الملاحظة الأولى هي عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (39) من الإتفاقية، فقد تم مراعاة هذه المادة في مشروع قانون العمل الجديد حيث نصت المادة (71) منه على ما يأتي: (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا قام بتحويله إلى المصرف أو وقّع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد استلام الأجر في سجل الأجور وعلى الإيصال المعد لهذا الغرض على أن تشمل هذه المستندات تفاصيل حساب الأجور وتعطى نسخة منها إلى العامل ليتأكد من صحة التفاصيل)

والملاحظة الثانية هي عدم وجود التغطية التشريعية لحكم المادة (46) المتعلقة بتخفيض ساعات العمل اليومي ساعة واحدة في الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة.

وبما أن المادة (13) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل لا تغطي أحكام المادة (46) من الإتفاقية فقد تم إعادة صياغتها في المادة (163) من مشروع قانون العمل الجديد وأصبح نصها كما يلي:

" تخفض ساعات العمل المنصوص عليها في المادة السابقة ساعة واحدة لبعض فئات العمال والصناعات والأعمال وتحدد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها بقرار من وزير العمل كما يجوز تنظيمها باتفاقيات جماعية "

وبالنسبة لتشغيل العامل ساعات إضافية وفقاً لما ورد في المادة (16) من القانون رقم (12) لسنة 2010 فإن العمل الإضافي ليس له صفة الديمومة حيث يتم اللجوء إليه لمواجهة ضغط العمل، والثلاث ساعات التي ذكرت هي حد أعلى لا يجوز تجاوزه، فقد يشتغل العامل ساعة واحدة، وإن مجلس الوزراء أصدر قراراً رقم (21) لسنة 2013 ينظم العمل الإضافي ويحدد شروطه والضوابط الخاصة به.

ونشكر لجنة الخبراء القانونيين على ملاحظاتها والتي سيتم مراعاتها في مشروع قانون العمل الجديد حيث أن لجنة إعداد المشروع لا زالت تستقبل في الملاحظات من جهات متعددة.

ونفيد لجنة الخبراء بأن العمل في ليبيا (5) خمسة أيام في الأسبوع تبدأ من الأحد إلى الخميس كما تخفض ساعات العمل الفعلية في شهر رمضان لتصبح (5) ساعات في اليوم بقرار من مجلس الوزراء إلى جانب ذلك فإن المادة (17) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل أوجبت أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة وتناول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة " مرفق نسخة من قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2013 بتنظيم العمل الإضافي.

ب - عرض اتفاقيات العمل العربية على السلطة المختصة

إن وزارة العمل قد أحالت الإتفاقيات المعنية بالعرض إلى القطاعات الخاصة بها لدراستها وإبداء الرأي، ومن بعد عرضها على السلطة المختصة، ونتيجة للظروف الحالية التي تمر بها ليبيا لم نتلق أي رد نتطلع إلى تحسين الوضع ليتسنى عرض الإتفاقيات الآتية على السلطة المختصة:

- الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة " .
- الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين.
- الإتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.
- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية.
- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

نأمل من مكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مراعاة توصية لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات رقم (2) الواردة في تقرير اللجنة مضبطة رقم (8) الدورة (43) لمؤتمر العمل العربي.

**** ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة ليبيا بشأن الإتفاقية رقم (1) وعرض الإتفاقية العربية على السلطة المختصة.

واللجنة إذ تتفهم الأوضاع الصعبة التي تعيشها دولة ليبيا الشقيقة فأنها تأمل أن تستقر ظروفها ويتحقق لها الأمن والاستقرار وينعم الشعب الليبي بالخير والتقدم بإذن الله، كما تأمل اللجنة أن تتحقق في قانون العمل الجديد المزمع اصداره التغطية التشريعية الكاملة لأحكام المواد 39 ، 46 من الإتفاقية بما في ذلك عدد الساعات الاضافية المسموح بها في اليوم.

* * *

7- جمهورية مصر العربية

أ- الإتفاقية العربية رقم (4) بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الإتفاقية العربية رقم (4) بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة " من حكومة جمهورية مصر العربية – مصادقة على الإتفاقية، والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لأحكام البند الثاني من المادة الثانية من الإتفاقية الخاصة بإعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب الوافدين، وجاء الرد على النحو التالي: -

أشارت اللجنة في ملاحظاتها إلى أن رد الحكومة المصرية لم يكن وافياً بخصوص اعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب الوافدين.

وفي هذا الخصوص تنص المادة (27) من الفصل الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب من القانون (12) لسنة 2003 على أن " يخضع استخدام الأجانب ... وذلك مراعاة شرط المعاملة بالمثل ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط "

وتنص المادة (29) من ذات القانون على أن " يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص ... كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الاجانب من شرط الحصول عليه " .

ووفقاً للقرار الوزاري رقم (136) لسنة 2003 في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب، يتم استثناء الأجنبي من الحصول على ترخيص إذا (كان المعفيون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها في حدود تلك الإتفاقيات)، كما حدد القرار الفئات المعفاة من الترخيص والفئات المعفاة من الرسوم.

هذا بالإضافة لتصديق جمهورية مصر العربية على العديد من الإتفاقيات الثنائية مع عدة دول عربية لتيسير تبادل العمالة بين الأقطار العربية وتسهيل الإجراءات الخاصة بالعمل في تلك الدول، وتوفير الضمانات اللازمة لهؤلاء العمال.

جدير بالذكر أن الإتفاقية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية (معدلة) ذكرت في نفس الموضع في المادة الثانية بند (2) على أن (الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه خاص العمال الفلسطينيين، وذلك (بما يتفق وحاجات كل دولة).

فحاجة الدولة من العمالة الوافدة ونوعها هي المعول الرئيسي في هذا الشأن يلقي ذلك بظلاله على تطبيق الإتفاقية في حد ذاته.

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

التأكيد على ملاحظتها السابقة بعدم التغطية التشريعية لحكم البند الثاني من المادة الثانية من الإتفاقية العربية رقم (4) والخاص بإعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب الوافدين، حيث أن ما ورد في الرد يتعلق بإجراءات العمل للأجانب والحصول على التراخيص دون النص على اعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب الوافدين حسب نص الإتفاقية.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية

أولاً: ملاحظات اللجنة على المادة (9) من الإتفاقية:

ذكرت اللجنة عدم التغطية التشريعية للمادة (9) من الإتفاقية والخاصة " بالانزام كل منشأة كبيرة بإيجاد قسم للخدمات الإجتماعية العمالية يتبع إدارة المنشأة مباشرة "

رد الحكومة:

نوجه عناية اللجنة إلى أن المادة (222) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 تنص على أن " تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة ، ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات " وبناء على ذلك صدر القرار الوزاري رقم (215) لسنة 2003 بشأن تحديد الحد الأدنى للخدمات الإجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة .

ثانياً: ملاحظات اللجنة على المادة (10) من الإتفاقية:

تشير اللجنة إلى عدم وضوح التغطية التشريعية لحكم المادة (10) من الإتفاقية بخصوص تكوين لجنة للخدمات الإجتماعية في كل منشأة كبيرة.

رد الحكومة:

تجدر الإشارة في هذا الموضوع أن المادة (222) من القانون (12) لسنة 2003 والقرار الوزاري رقم (215) لسنة 2003 والمنفذ لها سالف الذكر قد تناول النص على مشاركة اللجنة النقابية أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة على الوضع السالف بيانه في تحديد الخدمات التي تقدم للعمال.

كما تنص المادة (12) من قانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976 على أن "تتولى اللجان النقابية مباشرة الاختصاصات الآتية كل في النطاق المحدد لها.

(هـ) تنفيذ برامج الخدمات التي تقرها النقابة العامة.

(و) المساهمة في أوجه النشاط الإجتماعي التي يشارك فيها العمال، وحيث أن اللجنة النقابية توجد داخل كل منشأة وتمثل العمال أمام الإدارة وتهدف لمراعاة مصالح العمال الجماعية الأعضاء بها.

تقوم النقابة العامة المختصة بالرقابة والتوجيه ومتابعة الاشراف على نشاط هذه اللجان النقابية، كما تتولى الموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها، وذلك وفقاً لحكم المادة (14) من قانون (35) لسنة 1976.

ثالثاً: ملاحظات اللجنة على المادة (18) من الإتفاقية

ذكرت اللجنة أن رد الحكومة قد تبين من خلاله التغطية التشريعية الجزئية لحكم المادة (18) من الإتفاقية في شأن استثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الإجتماعية

رد الحكومة:

وفي هذا الشأن نود أن نشير إلى أن المادة (222) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 قد عالج هذه الحالة بالنص على " أن ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الإجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي ، وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ خمسة جنيهاً سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق " وبناء عليه فإن المنشآت التي يوجد بها عشرين عاملاً فأكثر تلتزم بأن تؤدي مبلغ خمسة جنيهاً عن كل عامل لصالح صندوق الخدمات الإجتماعية والصحية والثقافية بوزارة القوى العاملة حتى يتم صرف تلك المبالغ لتقديم الخدمات العمالية لكافة العمال دون تمييز ، أو تحديد لأعداد وفقاً للقرار الوزاري رقم (215) لسنة 2003 بتحديد الحد الأدنى للخدمات الإجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة وكذلك القرار الوزاري رقم (216) لسنة 2003 بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الإجتماعية والصحية والثقافية وعلى الأخص المادة الثامنة منه الخاصة بصرف حصيلة الصندوق وفقاً للضوابط المنصوص عليها فيه.

رابعاً: ملاحظات اللجنة على المادة (25) من الإتفاقية

عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (25) من الإتفاقية والخاصة بمساهمة مؤسسة التأمينات الإجتماعية أو الضمان الإجتماعي في تطوير وتحسين الخدمات العمالية.

رد الحكومة:

تنص المادة (202) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 على أن يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها: -

- إصابة العمل والأمراض المهنية والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها في قانون التأمينات الإجتماعية وقراراته التنفيذية.

- كما ينص قانون التأمينات الإجتماعية رقم (79) لسنة 1975 في المادة (1) منه على أن يشمل نظام التأمين الإجتماعي التأمينات الآتية:

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

2- تأمين إصابات العمل.

3- تأمين المرض.

4- تأمين البطالة.

5- تأمين الرعاية الإجتماعية لأصحاب المعاشات.

وتنص كذلك المادة (25) من ذات القانون على أن (تسري أحكام القانون على العاملين من الفئات الآتية (ب) العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل ...)

خامساً: ملاحظات اللجنة على المادة (26) من الإتفاقية:

علقت اللجنة على الرد السابق للحكومة باعتبار أن منح إعفاءات ضريبية للمنشآت التي تقوم بتوفير الخدمات الإجتماعية للعمال غير موجود.

رد الحكومة:

في هذا الخصوص تجدر الإشارة إلى ان قانون المنظمات النقابية كما ورد بالرد رقم (35) لسنة 1976 قد نص في بابه السادس على اعطاء العديد من الاعفاءات والمزايا الضريبية لتلك المنظمات في المواد (55، 56، 57) ومنها على سبيل المثال إعفاء من الضرائب على المباني والضرائب الجمركية، ورسوم التقاضي.

هذا بالإضافة إلى ما ورد النص عليه في المادة (13) من الاعفاءات الضريبية في قانون الضريبة على الدخل رقم (91) لسنة 2005 بأن (مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة يعفي من الضريبة.

- 1- مبلغ 4000 جنيه إعفاء شخصي سنوياً للممول.
- 2- إشتراكات التأمين الإجتماعي وغيرها مما يستقطع وفقاً لأحكام قوانين التأمين الإجتماعي أو أية نظم بديلة عنها.
- 3- إشتراكات العاملين في صناديق التأمين الخاصة التي تنشأ طبقاً لأحكام قانون صناديق التأمين الخاصة الصادر بالقانون رقم (45) لسنة 1975.
- 4- أقساط التأمين على الحياة والتأمين الصحي على الممول لمصلحته أو مصلحة الزوج أو أولاده القصر، وأية أقساط تأمين لاستحقاق المعاش.
- 5- المزايا العينية الجماعية التالية.
 - أ- الوجبة الغذائية التي تصرف للعاملين
 - ب- النقل الجماعي للعاملين أو ما يقابله من تكلفة.
 - ج- الرعاية الصحية.
 - د- الأدوات والملابس اللازمة لأداء العمل.
 - هـ- المسكن الذي يتيح رب العمل للعاملين بمناسبة أدائهم للعمل.
- 6- حصة العاملين من الأرباح التي يتقرر توزيعها طبقاً للقانون.
- 7- ما يحصل عليه أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي والمنظمات الدولية وغيرها من الممثلين الدبلوماسيين الأجانب وذلك في نطاق عملهم الرسمي بشرط المعاملة بالمثل وفي حدود تلك المعاملة).

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

- التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة من الإتفاقية.
- عدم وضوح التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الإتفاقية المتعلق بتكوين لجنة للخدمات الاجتماعية العمالية في كل منشأة كبيرة، حيث أشار الرد إلى المادة (222) من قانون العمل والتي تتحدث عن تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال المنشأة الكبيرة، بالإشتراك مع اللجنة النقابية أو ممثلين للعمال ولم تشر إلى تكوين لجنة للخدمات الاجتماعية العمالية وذلك حسب نص المادة العاشرة من الإتفاقية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشر من الإتفاقية المتعلق بجواز إستثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة أداء بدل نقدي عنهما للعمال.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الخامسة والعشرين من الإتفاقية المتعلقة بمساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمانات الاجتماعي في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها. حيث أن ما جاء بالرد لا يتعلق بتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية.
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة والعشرين من الإتفاقية المتعلقة بمنح بعض الإعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التي تقوم بصفة إختيارية، أو بمقتضى إتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية العمالية، حيث أن هذه الإعفاءات لم يرد ذكرها ضمن الإعفاءات الضريبية المشار إليها في الرد.

* * *

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

لاحظت اللجنة أن عدداً من الدول لم ترد على ملاحظاتها السابقة بشأن بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 - 8 - 16).
2. جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الارقام (4 - 5 - 8 - 11 - 12 - 14 - 16 - 19).
3. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الارقام (12 - 16 - 18).
4. الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الارقام (4 - 5).

ونورد الملاحظات فيما يلي:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أ. الإتفاقية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

وكانت ملاحظة اللجنة حول هذه الإتفاقية كما يلي:

- المادة الرابعة من الإتفاقية تنص على أن التأمينات الاجتماعية تضم جميع المشغلين لدى الغير بأجر، بينما المشرع الجزائري ينص في المادة (03) من القانون (83-11) المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية على أن يستفيد من هذه الأحكام جميع العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أي كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه والنظام الذي يسري عليهم بدون استثناء.

- المادة الخامسة من الإتفاقية تنص على انه تتخذ الإجراءات بصورة تدريجية لتغطية الفئات المذكورة في المادة الرابعة من نفس الإتفاقية بالإضافة إلى العاملين لحسابهم وأصحاب الحرف والمهن الحرة وأصحاب الاعمال أنفسهم بقدر الإمكان

بينما المشرع الجزائري ذكر أن كل هذه الفئات التي تستفيد من هذه الخدمات محددة وفقاً للتنظيم.

- **المادة الثامنة** من الإتفاقية تنص على أنه لا يجب أن يقل عدد الامراض المهنية عن (15) مرض بينما في التشريع الجزائري وطبقاً للقرار المشترك ما بين الوزارات الصادر بتاريخ 05 ماي 1996 فإن جدول الأمراض المهنية حسب التنظيم الساري يفوق العدد ويتضمن حالياً (84) مرض مهني مقسمة إلى ثلاثة فروع (ظهور أعراض التسمم الحاد أو المزمن - الإصابات بالمكروبات - الأمراض الناتجة عن حالات خاصة)

- اما بالنسبة للجزء الخاص بالتأمينات على إصابات العمل والتأمين الصحي ضد المرض (الجزء الثالث من الإتفاقية المادة التاسعة الفقرة 3 و4) فإن الاختلاف يكمن في طريقة حساب الريع المدفوعة للمصاب جراء حادث عمل أو مرض مهني مقارنة بتشريع الضمان الإجتماعي ساري المفعول.

- **المادة السابعة والعشرون** من الإتفاقية تنص على أن معاش الشيخوخة لا يجب أن تقل نسبته عن 40% من الأجر بينما تشريع الضمان الإجتماعي ساري المفعول فإن المبلغ السنوي للمعاش لا يقل عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون (المادة 16 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983).

- فيما يخص الجزء الخامس والخاص بتأمين الشيخوخة في **المادة التاسعة والعشرين** من الإتفاقية والتي تنص على أنه يجوز إيقاف أو تخفيض المعاش في الحدود التي يقرها التشريع، إذا ما زاول صاحب المعاش عملاً بعد تقاعده بينما المشرع الجزائري لم يرد في نصوصه إيقاف أو اقتطاع جزء من المعاش في حالة العمل بعد التقاعد.

- الجزء السابع والخاص بالتأمين على البطالة في **المادة الثالثة والأربعين والرابعة والأربعين** من الإتفاقية والتي تنص في مضمونها على أن المعونة المالية، لا تقل عن 45% من الأجر مع مدة انتفاع لا تقل عن 13 اسبوعاً إلى ثلاثة أشهر بالنسبة لمن قضوا سنة اشتراك في التأمين من تاريخ التعطل، بينما في التشريع الجزائري وطبقاً للمرسوم رقم (94-189) المؤرخ في 06 جويلية 1994 فإن التعويض عن البطالة لا ينبغي أن يقل عن 50% من الأجر المرجعي ولا عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه بثلاثة مرات.

وتوزع فترة التكفل في مجال التأمين على البطالة على أربعة فترات متساوية وتكون بصفة

تنازلية حيث تكون:

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل

وبالنسبة إلى مدة التكفل فهي لا يمكن أن تتعدى 36 شهراً.

- فيما يخص المنافع العائلية والمذكورة في الجزء الثامن من الإتفاقية في مادتها الثانية والخمسين والتي تنص على أنه يستمر صرف المنافع العائلية حتى بلوغ 13 سنة باستثناء الاطفال الملتحقين بالتعليم والعاجزين عن العمل، بينما في التشريع الجزائري ووفقاً للمنشور رقم (01) المؤرخ في 10 نوفمبر 1991 المنافع العائلية تصرف حتى بلوغ سن 17 و 21 سنة بالنسبة للملتحقين بالتعليم والمتمهين والعاجزين عن العمل.

ب. الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية .

وكانت ملاحظة اللجنة حول هذه الإتفاقية كما يلي:

- المادة (02) من الإتفاقية التي تنص على المساواة بين العمال العرب في الإنتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة حقوقهم النقابية وهي تتماشى مع أحكام المادة (22) من القانون (14/90) والتي تنص على عدم إدخال أي تمييز بين أعضائهم غير أن المشرع الجزائري نص على أنه من بين شروط تأسيس منظمة نقابية وجوب اكتساب الجنسية الجزائرية الأصلية (أو المكتسبة منذ 10 سنوات) كما تنص عليه أحكام المادة (06) من القانون (14/90)
- المادة (04) من الإتفاقية تنص على أن تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها بينما نلاحظ في المادة (34) من القانون (14/90) على أن تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المكونة قانوناً منذ 6 أشهر على الأقل تمثيلية: طبقاً للمواد 35 إلى 37 من القانون (14/90)
- المادة (06) من الإتفاقية تنص على وضع القانون الأساسي دون تدخل أو تأثير من أي جهة وحسب أحكام المادة (21) من القانون (14/90) فإنه يلزم ذكر في القانون الأساسي سبعة (07) نقاط متعلقة مثلاً بالهدف ومجال الاختصاص وطريقة الانتخاب إلخ، تحت طائلة البطلان.
- المادة (07) من الإتفاقية تتوافق مع أحكام المادة (25) من قانون (14/90) التي تنص على أنه يمكن أن تكون للمنظمات مداخل ترتبط بنشاطها شريطة أن تستخدم

في تحقيق الأهداف الذي يحددها القانون الأساسي فقط. غير أنه تم ذكر في الإتفاقية أن المنظمة النقابية يمكن أن تقوم أو تمارس نشاطاً مالياً، وهذا غير وارد في تشريع العمل الجزائري الساري.

ج. الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية

وكانت ملاحظة اللجنة حول هذه الإتفاقية كما يلي:

إن الحق في الخدمات الإجتماعية حق مضمون قانوناً لكل العمال بمقتضى أحكام المادة (6) من القانون (11/90) المتعلق بقانون العمل، وأحكام المواد (180 ، 181 ، 182) من القانون (12/78) المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

وتعتبر خدمات اجتماعية كل الأنشطة التي تهدف إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال مادياً ومعنوياً، تمويل الهيئة المستخدمة صندوق الخدمات الإجتماعية التابع لها بمساهمة سنوية تحتسب على أساس نسبة 3% من كتلة الأجور الخام (المرسوم رقم 82 - 179 المؤرخ في 15 مايو 1982 المحدد لمحتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها).

الملاحظات:

- تتوافق عموماً أحكام الإتفاقية العربية رقم (16) مع تشريع العمل الساري، ما عدا بعض الميادين التي أشارت إليها الإتفاقية بصفة إلزامية (المادة 8 من الإتفاقية) على المؤسسات والتي تخص توفير المطاعم، وسائل النقل، وحدات العلاج، وحدات محو الأمية، نوادي التسلية.
- كما تنص هذه الإتفاقية على إنشاء مجلس أعلى للخدمات الإجتماعية من قبل وزارة العمل (المادة 24 من الإتفاقية) وكذا وحدة إدارية مركزية مكلفة حصرياً بالخدمات الإجتماعية، وكذا مجالس محلية قطاعية أو إقليمية تختص في نفس المجال، هذه الهياكل ليست وارد في تشريع العمل ساري المفعول.
- وفي مجال الخدمات التي تقدمها منظمات العمال أشارت الإتفاقية إلى أنه بإمكان المنظمات النقابية إقامة مكتب للتوظيف يقوم باستقبال العاطلين عن العمل (المادة 19 من الإتفاقية) وهذه المادة تتناقض والإجراءات القانونية المتعلقة بتنصيب العمال المنصوص عليها في أحكام القانون رقم (04 - 19) المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

* * *

2- جمهورية السودان

أولاً: الإتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "

وكانت ملاحظة اللجنة حول هذه الإتفاقية ما يلي:

" عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة اللجنة بما يتقرر في هذا الشأن "

ثانياً: الإتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

وكانت ملاحظات اللجنة حول هذه الإتفاقية ما يلي:

- عدم وضوح الرد الوارد الخاص بالمادة الخامسة من الإتفاقية المتعلقة بضمان إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن العمل، حيث لم تتأكد اللجنة من وجود نص يغطي هذه المادة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة من الإتفاقية المتعلقة بإلزام صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء بتهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى.
- عدم وضوح الرد الوارد الخاص بالمادة التاسعة من الإتفاقية المتعلقة بتخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، وبحظر تشغيلها ساعات إضافية في هذه الفترات، حيث لم تتأكد اللجنة من وجود نص يغطي هذه المادة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الإتفاقية المتعلقة بحق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة، حيث أن القانون سمح بمدة قدرها 8 أسابيع فقط.
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة عشرة من الإتفاقية المتعلقة بحق المرأة العاملة وزوجها وأولادها في الجمع بين الأجر والمعاش لكلا الزوجين عن الآخر وحق الأولاد في الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم، وذلك بدون حد أقصى، حيث أن القانون قد وضع حداً أقصى لكلا الزوجين في الجمع بين معاشه ومعاش الآخر، حيث يؤدي إليهما المعاش الأكبر، مضافاً إليه نصف المعاش الأصغر، بينما المادة اشترطت بدون حد أقصى، كما لا يجوز لأولاد المرأة العاملة الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الإتفاقية المتعلقة بحق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية، في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً.

ثالثاً: الإتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية

وكانت ملاحظات اللجنة على هذه الإتفاقية ما يلي:

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة من الإتفاقية المتعلقة باستفادة العمال العرب من النظام التأميني النافذ في البلد المنتقل إليه، وفي إطار الحقوق التأمينية التي يتمتع بها عمالها، حيث أشار الرد إلى عدم شمول قانون التأمين الإجتماعي على الرعاية الطبية في حالات الحمل والولادة وخدمات التأهيل المهني والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية وأيضاً عدم شمول الحصول على المعونة المالية في حالات العجز المؤقت والمرض والإصابة والحمل والولادة والبطالة

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد من الرابعة إلى السابعة من الإتفاقية

رابعاً: الإتفاقية ذات الارقام (8 - 11 - 12 - 16 - 18 - 19)

كانت ملاحظة اللجنة حول هذه الإتفاقيات، عرضها على السلطة المختصة بالتصديق وموافاتها بما يتقرر في هذا الشأن.

* * *

3- الجمهورية اللبنانية

أولاً: الإتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين، وكانت ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية ما يلي:

"عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاتها بما يتقرر في هذا الشأن"

ثانياً: الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية، وكانت ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية ما يلي:

" عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها "

ثالثاً : الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الاحداث، وكانت ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية ما يلي:

- عدم التغطية التشريعية لحكم الفقرة الثانية من المادة السابعة من الإتفاقية المتعلق بتحديد المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال، حيث أن المرسوم 8018 لسنة 2002 قد حدد إجراءات وشروط الترخيص بإنشاء المؤسسات الصناعية، ولكن لم يحدد المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

- عدم التغطية التشريعية لحكم الفقرة الثانية من المادة الثامنة من الإتفاقية المتعلق بتحديد المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الإتفاقية المتعلق بحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق.
- عدم التغطية التشريعية لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من الإتفاقية المتعلق بحصول الأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم الفقرة الثانية من المادة السابعة عشرة من الإتفاقية المتعلق باحتساب فترة التأهيل أو التدريب التي تتخلل عمل الحدث من ضمن ساعات عمله.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الإتفاقية المتعلق بجواز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الإتفاقية، وذلك لعدم إصدار السلطة المختصة في لبنان ضوابط تنظيم هذا العمل على النحو الذي يتفق مع الاشتراط الوارد في المادة (18) من الإتفاقية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثالثة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بالتزام صاحب العمل قبل تشغيل الحدث بأن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بالتزام صاحب العمل المشغل للعامل للحدث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الإجتماعية.
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بأن يبلغ صاحب العمل من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأى مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعى معرفته به.
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثامنة والعشرين من الإتفاقية المتعلقة بالتزام صاحب العمل بإعداد سجلات تتضمن المعلومات الضرورية لطبيعة العمل ومصحة الحدث والمذكورة في هذه المادة.
- عدم التغطية التشريعية لحكم الفقرة الأولى (أ) من المادة التاسعة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بوضع صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
- عدم التغطية التشريعية لحكم الفقرة الأولى (ب) من المادة التاسعة والعشرين من الإتفاقية المتعلق بأن يبلغ صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.

وتتمنى اللجنة على حكومة الجمهورية اللبنانية أن توافيها بنص القانون بعد صدوره للتحقق من مدى مطابقة نصوصه للأحكام الواردة في الإتفاقية.

* * *

4- الجمهورية اليمنية

أ. الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "، وكانت ملاحظات اللجنة حول هذه الإتفاقية ما يلي:

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

ب. الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، وكانت ملاحظات اللجنة حول هذه الإتفاقية " عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (14 - 17 - 18) من الإتفاقية "

* * *

الجزء الثالث

دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير العمل العربية

درست اللجنة العديد من الموضوعات ذات العلاقة بمعايير العمل العربية وتوصلت بعد نقاش مستفيض إلى جملة من التوصيات الهادفة إلى تعزيز النشاط المعياري لمنظمة العمل العربية ومساعدة الدول الأعضاء على تجاوز الصعوبات في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالمعايير وتمثل أهم التوصيات فيما يلي:

1- إصدار معايير جديدة

- الإستمرار في الإجراءات التي شرع فيها مكتب العمل العربي والمتعلقة بإعتماد معايير عمل جديدة حول موضوع إدارة العمل ودعوة الدول الأعضاء للإسراع بإرسال تشريعاتها المتعلقة بالموضوع حتى يتم أخذها بالإعتبار في صياغة الأداة أو الأدوات المزمع إصدارها.
- إستشارة الدول الأعضاء بشأن المواضيع التي تحظى لديها بالأولوية في إصدار معايير عمل جديدة.

2- الإيفاء بالالتزامات المتعلقة بالمعايير

- إجراء دراسة تقييمية لنظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية للتعرف على النقائص والصعوبات في تطبيقه وعلى إمكانيات توضيح وتيسير تنفيذ الإلتزامات الواردة فيه من الدول الأعضاء.
- تعزيز التواصل المباشر من مكتب العمل العربي مع وزارات العمل في الدول الأعضاء التي تلاقى صعوبات في الإيفاء بالتزاماتها لتذليل هذه الصعوبات.
- تميم جهود مكتب العمل العربي لتبسيط نماذج التقارير المتعلقة بالمعايير ودعوة المكتب إلى إرسال النماذج الجديدة إلى أعضاء لجنة الخبراء القانونيين لإبداء الرأي فيها ثم بدء العمل بها مباشرة وإدراجها بالموقع الإلكتروني للمنظمة.
- مراجعة دورية التقارير المطلوبة حول الإتفاقيات المصدقة وغير المصدقة لتخفيف العبء الذي تتحمله الدول الأعضاء في إعداد هذه التقارير ووضع برنامج لإرسال التقارير يمتد على ثلاث سنوات ويشمل سنوياً مجموعة من الإتفاقيات حتى تنهياً الدول بصفة مبكرة وترسل التقارير المطلوبة منها في مواعيدها ووفقاً للنماذج المعدّة في الغرض.
- بحث إمكانية إستئناف متابعة إتفاقتي العمل العربيتين رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" ورقم 9 لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

توزيع إتفاقيات العمل العربية إلى مجموعات حسب محاور المواضيع
بغرض تبسيط إجراءات المتابعة

**** المجموعة الأولى:**

- الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل
- الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة
- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)
- الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)
- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

**** المجموعة الثانية:**

- الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر
- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
- الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية
- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية

**** المجموعة الثالثة:**

- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة
- الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
- الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل





للإطلاع على النسخة الإلكترونية من الوثيقة يرجى اتباع الآتي :



1 - تحميل أي من برامج (QR code Reader)

2 - قم بتصوير الرمز (الموجود في ظهر الغلاف) باستخدام البرنامج الذي تم تحميله، وسيقوم البرنامج بالانتقال للوثيقة في حال اتصال جهازك بالإنترنت .