

القسم الأول
تقرير لجنة الخبراء القانونيين
عن نتائج أعمال دورتها الخامسة والثلاثين
(شرم الشيخ ، 26 – 27 نوفمبر / تشرين الثاني 2014)

مقدمة

أولاً : بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربى ، عقدت لجنة الخبراء القانونيين دورتها الخامسة والثلاثين فى شرم الشيخ خلال الفترة من 26- 27 نوفمبر/ تشرين الثانى 2014، وذلك تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل اللجنة ، بهدف دراسة التقارير التى تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربى ، وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

ثانياً : 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 الرئيس

4- الدكتور / محمد أحمد عبد الظاهر

ثالثاً : فى بداية أعمال اللجنة تم انتخاب الأستاذ الدكتور / محمد عثمان خلف الله رئيساً 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/ أسامة عيسى رئيس وحدة التأمينات الاجتماعية

3- السيدة/ حنان فايد رئيس وحدة التعاونيات والخدمات العمالية

رابعاً : بدأ الاجتماع بترحيب من معالى المدير العام الأستاذ/ أحمد محمد لقمان بالسادة أعضاء اللجنة، واعتزاز مكتب العمل العربى بعبء 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 أو بتعديل بعضها ، بما لها من خبرة فى هذا المجال.

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 العربي من الدول الأعضاء (16) تقريراً " .

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

" وصل إلى مكتب العمل العربي من الدول الأعضاء (4) ردود على الملاحظات " .

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

- وجهة النظر القانونية حول التعددية النقابية من خلال معايير العمل .

سادساً : درست اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي ، وفي ضوءها أعدت هذا التقرير المعروف على مجلس الإدارة ومن ثم على المؤتمر العام .

سابعاً : استخلصت اللجنة من خلال المناقشات التي دارت أثناء اجتماعاتها جملة ملاحظات عامة، كما وأكدت على بعض ملاحظاتها السابقة ، تضعها أمام مجلس الإدارة والمؤتمر العام لأهميتها ، وهي كما يلي :

(1) رأت اللجنة عدم وضوح في الردود من بعض الدول المصادقة ، مما يقف حائلاً أمام اللجنة في تأكدها من تطبيق هذه الدول لنص الاتفاقية المصادقة عليها بشكل سليم ، لذا تطلب اللجنة من هذه الدول أن يوضح الرد التطبيق التشريعي والعملي لنصوص هذه الاتفاقيات .

(2) ترى اللجنة أن التطبيق العملي لبعض نصوص الاتفاقيات المصادق عليها لا يكفي وحده لايفاء الدولة بالتزاماتها ، بل يجب التطبيق التشريعي أولاً ، وذلك حتى تكون الدولة قد أوفت بالتزاماتها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

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

وبالتالي 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 مجدداً حتى تقرر السلطة ما تراه بشأن التصديق أو غيره .

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

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

(6) ترى اللجنة أنه من الضروري أن يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء وبالأخص التي لديها صعوبات تعيق التصديق على الاتفاقيات ، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير .

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

رئيس اللجنة
أ . د / محمد عثمان خلف الله

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 بتقريرها حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

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

لذا 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 ، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1981 .

2- وصل تقرير إلى مكتب العمل العربي حول الاتفاقية العربية رقم (3) من مملكة البحرين وجاء في التقرير ما يلي :

- 1- السلطة المختصة بالتصديق في مملكة البحرين تتمثل في مجلس الوزراء الموقر .
- 2- نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق في بلدنا .
- 3- القرار الذي تم اتخاذه بشأنها هو إرجاء التصديق عليها .
- 4- لا توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية .
- 5- لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية .
- 6- تقوم الوزارة بعملية مراجعة دورية للتشريعات الوطنية ودراسة مدى موائمتها مع مبادئ الاتفاقية ، بالإضافة إلى التنسيق مع الجهات المعنية للنظر في إمكانية الوفاء بالالتزامات الواردة فيها .
- 7- سارعت مملكة البحرين في السنوات الأخيرة إلى تذليل العديد من الصعوبات لتحقيق

غاية واحدة وهي مصلحة المواطن وتحقيق مستوى رفاهية تليق به ، وعليه فإن مملكة البحرين أصدرت عدداً من القوانين والإجراءات التي تتوافق مع هذا الهدف ، ونظمت العمل وفق نظام التأمين الاجتماعي بإصدارها لقانون التأمين الاجتماعي رقم (24) لسنة 1976 وتعديلاته والذي يشمل فروع التأمين التالية :

- أ- التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .
- ب- التأمين ضد إصابات العمل .
- ج- التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض أو الأمومة .
- د- التأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة .
- هـ- التأمين على أصحاب العمل .
- و- المنح العائلية .
- ي- فروع التأمين الأخرى التي تدخل في نطاق الضمان الاجتماعي .

وكانت المملكة من أوائل الدول الخليجية التي ألزمت نفسها بقانون ينظم معاشات المتقاعدين، فسنت القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة والقوانين المعدلة له والقوانين الصادرة تنفيذاً لأحكامه ، ولضمان تحقيق العدالة الاجتماعية بادرت المملكة إلى تدشين قانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل ، ويهدف هذا القانون إلى توفير استحقاقات مادية ينتفع بها العاطلون عن العمل وهي نوعين من الاستحقاق : (الإعانة) وتعطي للباحثين عن عمل من الداخلين الجدد إلى سوق العمل لمدة 6 أشهر و (التعويض) وتصرف للمتعطلين جراء الفصل من العمل بمقدار 60 بالمائة من الراتب الأساسي ويحدد أقصى 500 دينار لمدة 6 أشهر ، وكانت مملكة البحرين أول دولة عربية تسن هذا القانون بغرض تحسين مستوى المعيشة ورفع مستوى الرفاهية لدى المواطنين والوافدين .

8- تم إرسال هذا التقرير إلى كل من :

- أ- غرفة تجارة وصناعة البحرين .
- ب- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

ج- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين .

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

أخذت اللجنة علماً بعرض الاتفاقية العربية رقم (3) على السلطة المختصة بالتصديق ،
وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

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

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 الأيدي العاملة " معدلة " 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 لما يتطلب من توجيهات تؤدي إلى
تنفيذ هذه الدول التزاماتها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علماً
بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1985 .

* * *

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 تواف المكتب حتى الآن بتقريرها 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 ، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1988 .

* * *

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

لاحظت اللجنة ، بعد إطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي بأن عدداً من الدول ، لا زالت لم تواف المكتب حتى الآن 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

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 ، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1988 .

* * *

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

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

- جمهورية جيبوتي 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 في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1988.

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقريرين حول الاتفاقية العربية رقم (5) من الدول التالية:

- مملكة البحرين .

- جمهورية السودان .

**** دراسة التقارير :**

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

1- السلطة المختصة بالتصديق في مملكة البحرين تتمثل في مجلس الوزراء الموقر.

2- نعم تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق في بلدنا .

3- القرار الذي تم اتخاذه بشأنها هو إرجاء التصديق عليها .

4- لا توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية .

5- لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية .

6- تقوم الوزارة بعملية مراجعة دورية للتشريعات الوطنية ودراسة مدى موائمتها مع

مبادئ الاتفاقية ، واتخاذ العديد من المبادرات الرامية لتحقيق هذا الهدف ، بالإضافة

إلى التنسيق مع الجهات المعنية للنظر في إمكانية الوفاء بالالتزامات الواردة فيها .

7- هناك العديد من القوانين والإجراءات التي ساهمت بشكل أو بآخر في انصاف المرأة

العاملة في البحرين ، فقد أفرد قانون العمل الجديد (قانون رقم 36 لسنة 2012

بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي) باباً الخامس تحت عنوان " تشغيل المرأة "

بثمان مواد تمنح المرأة المزيد من الحقوق العمالية . إذ يمنح قانون العمل للمرأة :

- أجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً ، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه.

- يجوز للعاملة أن تحصل على أجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الأجازة السابقة .

- حظر تشغيل المرأة العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع .

- حظر فصل المرأة العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء أجازة الوضع .

ومن المهم الإشارة إلى دور " المجلس الأعلى للمرأة " الذي أسس في 22 أغسطس 2001، بموجب الأمر الأميري رقم (44) لسنة 2001 ، المعدل بموجب الأمر الأميري رقم (55) لسنة 2001 والأمر الأميري رقم (2) لسنة 2002 والأمر الملكي رقم (36) لسنة 2004، وهو يتبع جلالة الملك المفدى لتكون له شخصيته الاعتبارية ، ويعتبر المجلس المرجع لى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بشئون المرأة ويختص بإبداء الرأي والبت في الأمور المرتبطة بمركز المرأة بصفة مباشرة أو غير مباشرة .

وترأس المجلس صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قرينة جلالة الملك المفدى ، وتتمثل رسالة المجلس في تمكين المرأة البحرينية وإدماج احتياجاتها في برامج التنمية بما يضمن استدامة استقرارها الأسري وترابطها العائلي ، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص لضمان تنافسية المرأة البحرينية ، وضمان تعدد وتنوع الخيارات المتاحة للمرأة البحرينية للإرتقاء في إطار من التشريعات والسياسات الداعمة ، والتكامل مع الحلفاء والشركاء في العمل المؤسسي للإرتقاء بأوضاع المرأة ، إضافة إلى بناء بيت خبرة متخصص في شئون المرأة يتميز بمواصفات ومعايير عالمية وكفاءات وخبرات وطنية . وهو يختص بعدد كبير من الأمور المتعلقة بالمرأة من أهمها :

- اقتراح السياسة العامة في مجال تنمية وتطوير شئون المرأة في مؤسسات المجتمع الدستورية والمدنية .

- تمكين المرأة من أداء دورها في الحياة العامة وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة مع مراعاة عدم التمييز ضدها .

- وضع مشروع خطة وطنية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها في كافة المجالات .
- تفعيل المبادئ الواردة في ميثاق العمل الوطني ودستور مملكة البحرين فيما يتعلق بالمرأة ووضع الآليات المناسبة لذلك بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني .
- متابعة وتقييم تنفيذ السياسة العامة في مجال المرأة والتقدم بما يكون لدى المجلس من مقترحات وملاحظات للجهات المختصة في هذا الشأن .

8- تم إرسال هذا التقرير إلى كل من :

- أ- غرفة تجارة وصناعة البحرين .
- ب- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .
- ج- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين .

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

أخذت اللجنة علماً بعرض الاتفاقية العربية رقم (5) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

ب- جمهورية السودان – مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير مايلي :

**** القسم الأول :**

**** بيانات عامة :**

1-التشريعات السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية :-

* قانون العمل 1997.

* قانون الحد الأدنى للأجور 1974 وتعديلاته .

* قانون التعويض عن إصابات العمل 1981 م .

* قانون التأمين الاجتماعي 1990 وتعديلاته .

* قانون الصندوق القومي للمعاشات لسنة 1993 وتعديلاته .

* قانون الخدمة العامة 2007 م ولائحة الخدمة العامة .

2- نعم ، تم التنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال من خلال اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل .

**** القسم الثاني :-**

**** المادة الأولى :**

1- التشريعات تحقق المساواة بين المرأة والرجل في البلاد وتحقق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة مع بعض التمييز الإيجابي للمرأة العاملة.

2- الأحكام الخاصة بالمرأة في القوانين تفضيلية وتميزها إيجابياً وقد نصت المادة (19) من قانون العمل لسنة 1997 م على شروط استخدام النساء (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الأعمال التي تحتاج لمجهود جسماني كبير أو المضرة بالصحة كحمل الأثقال والأعمال التي تؤدي تحت باطن الأرض أو الماء وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة أو البرودة أو الحرارة التي تجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء) .

**** المادة (20) من ذات القانون تناولت مواعيد تشغيل النساء .**

1- لا يجوز تشغيل النساء فيما بين العاشرة مساءً والسادسة صباحاً ويستثنى من ذلك تشغيل النساء في الأعمال الإدارية والمهنية والفنية أو أي أعمال للخدمات الاجتماعية والصحية .

2- على الرغم من أحكام البند (1) يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع اللجنة أن تسمح بالشروط التي تقرها لأي فئة من النساء بالعمل ليلاً تلبية للصالح العام .

3- يجب ألا تقل فترات الراحة اليومية للنساء في مجموعها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر ويجب أن تنتظم الفترات بحيث تمتد فترة الراحة لمدة نصف ساعة أو أكثر ولا يجوز أن تمتد فترة العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة للراحة .

4- تشمل الأحكام المنظمة للعمل قطاعات العمل ما عدا محاور الاقتصاد غير الرسمي والزراعة التقليدية لحد ما .

5- القطاع الزراعي مشمول بالأحكام الخاصة بالمرأة باستثناء القطاع التقليدي الذي يعتبر نشاطاً غير منظم .

**** المادة الثانية :**

الاستخدام والأجور

1- تتحقق المساواة بين الرجل والمرأة في تكافؤ الفرص في الاستخدام بصورة عامة وضمان تلك المساواة ، التشريع والواقع العملي وتنص المادة (28 / 1 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2007م على الأجر المتساوي للعمل المتساوي " يراعي عند تحديد الأجور ، مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي على أساس طبيعة العمل ومدى صعوبة القيام بواجباته ومسئوليته والظروف التي يؤدي فيها " .

2- الترقى الوظيفي مكفول للجنسين وتحكمه أسس ولوائح وتوجهها مستويات الأداء بغض النظر عن الجنس (تشريعياً وواقعياً) حيث تنص المادة 2/28 من القانون أعلاه على (تكون طرق وأحكام تحديد الأجور والعلاوات والبدلات – والترقي وتخفيض الدرجة والنقل والإنابة وغيرها وفقاً لما تحدده اللوائح ونظم إدارة الموارد البشرية المعتمدة) .

**** المادة الثالثة :**

يكفل القانون والممارسة العملية الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية ونص عليه قانون الخدمة المدنية لسنة 2007 في المادة 28 منه .

تكفل نصوص قانون الحد الأدنى للأجور والتي تم تضمينها في (المادة 51) من مشروع قانون العمل (تمنح المرأة العاملة الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة للرجل) .

كذلك الاتفاقيات الجماعية لمعالجة الأجور في القطاع الخاص 2014 – 2015 – 2016 – 2017 م .

**** المادة الرابعة :**

التعليم والتوجيه والتدريب

التعليم متاح للجنسين على حد سواء والمنافسة في المقاعد في المراحل المتعددة من مستويات النجاح والمرأة الأكثر حظاً قبل التوظيف ومنافس جاد بعد التخرج .

هناك مجهودات لتعزيز وضع التدريب المهني على مستوى القطر . ويعالج الفصل الرابع من قانون العمل 1997 هذا الموضوع كذلك تعالج نصوص قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة 2001 واللوائح الملحقة به إجراءات التدريب والأحكام والشروط التي ينظمها عقدة كذلك تناوله الفصل الثامن من قانون الخدمة المدنية لسنة 2007 م .

**** المادة الخامسة :**

إعادة التدريب بعد الانقطاع الفعلي للمرأة يرتبط بمواقع العمل واستمراريته .

**** المادة السادسة :**

ظروف العمل وحماية المرأة

ينص قانون العمل 1997 من المادة (19) على شروط استخدام النساء (لايجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الأعمال التي تحتاج لمجهود جسماني كبير أو المضرة بالصحة كحمل الأثقال والأعمال التي تؤدي تحت باطن الأرض أو الماء وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة أو البرودة أو الحرارة التي تجاوز الحدود المعقولة للنساء) وهناك قوائم بتلك الأعمال .

**** المادة السابعة :-**

ينص قانون العمل 1997 في المادة 20 (لايجوز تشغيل النساء فيما بين العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا ويستثنى من ذلك تشغيل النساء في الأعمال الإدارية والمهنية والفنية أو أي أعمال للخدمات الاجتماعية والصحية) .

**** المادة الثامنة :**

التشريعات لا تنص على وجود دور حضانة رغم أن بعض المنشآت خاصة في القطاع الخاص توفر تلك الدور إلا إنه في ذات الوقت هنالك لوائح وقوانين تنظم الحضانات باعتبارها جزء من سلسلة التعليم قبل المدرسي .

**** المادة التاسعة :**

تنظم اللوائح معاملة المرأة أثناء العمل ويمارس ذلك على النطاق العملي .

**** المادة العاشرة :**

رعاية الأمومة

تمنح المرأة العاملة أجازة وضع بأجر كامل وتبلغ مدتها 8 أسابيع ويمكن أخذها أربعة أسابيع قبل وأربعة بعد أو أسبوعين قبل وستة أسابيع بعد .

تنص المادة (1/46) من قانون العمل 1997م على :

" تستحق المرأة العاملة بعد انقضاء ستة أشهر على تعيينها وفي كل سنة لاحقة تقضيها في الخدمة أجازة وضع بأجر كامل تحسب على الوجه الآتي :

أ- أربعة أسابيع قبل الوضع وأربعة أسابيع بعد الوضع على أن يثبت كل من التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه والتاريخ الذي يتم فيه الوضع فعلا بشهادة من الطبيب .

ب- يجوز السماح بنفس المدة المنصوص عليها في الفقرة (اعلاه) اختيارا لتصبح أسبوعين قبل الوضع و 6 أسابيع بعد الوضع .

**** المادة الحادية عشره :**

تمنح المرأة العاملة أجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع وهي أجازة مستقلة وغير محددة بزمان نصت عليها المادة (1/46ج) من قانون العمل 1997م إذا تغيبت المرأة العاملة بعد انقضاء المدة المسموح بها في الفقرتين (أ) (ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على استئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في أجازة مرضية .

**** المادة الثانية عشرة :**

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء الحمل أو الوضع أو الأجازة المرضية بسبب الحمل أو الوضع إذ نصت المادة (2/46) من قانون العمل 1997م على ذلك (مع عدم الإخلال بأحكام الفقرتين (أ) و (ب) من المادة (50) من هذا القانون لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحمل أو الوضع) .

**** المادة الثالثة عشرة :**

الأجازات الخاصة

تنص تشريعات العمل على أجازة لمرافقة الزوج وهو حق مكفول للزوجين يصل لمدد خمس سنوات إذ تنص لائحة الخدمة المدنية القومية لسنة 2007 في المادة (113) (يستحق العامل بعد اجتيازه فترة الاختبار بنجاح أجازة بدون أجر لمرافقة الزوج أو الزوجة الموفد أحدهما خارج القطر أوفي بعثة أو أجازة دراسية أو المعار أو المنقول للخارج أو الذي يباشر عملا خاصا شريطة الا تتجاوز أجازة المرافقة مدة عمل الزوج أو الزوجة وبحد أقصى خمس سنوات) .

أما في القطاع الخاص تنظم اللوائح الأجازة بدون أجر وهي ممارسة عملية تصل لعامين .

**** المادة الرابعة عشرة :**

تنص تشريعات العمل على الأجازة بدون أجر والتي نص عليها قانون الخدمة المدنية لسنة 2007م في المادة (46) حيث نصت على :-

1- يجوز منح أي عامل بطلب منه ولأسباب مقنعة ومقبولة أجازة بدون أجر لمدة أو لمدد لا تتجاوز خمس سنوات على الا يتعارض ذلك مع مقتضيات العمل وعلى ألا يؤثر ذلك على الأداء بالوحدة .

2- تكون سلطة التصديق على الأجازات بدون أجر بقرار من الوزير بناء على توصية بذلك من الوزير المختص بالوحدات القومية .

3- لا يجوز الجميع بين الأجازة بدون أجر وأجازة مرافقة الزوج .

4- يظل العامل شاغلاً لوظيفته طوال فترة الأجازة بدون أجر .

5- تحدد اللوائح طرق وشروط منح الأجازات بدون أجر ، أما في القطاع الخاص فالأجازة بدون أجر ممارسة عملية في القطاع الخاص للمرافقة أو التفرغ للأطفال وتصل من عام لعامين .

**** المادة الخامسة عشرة :**

التأمينات الاجتماعية

لم يشمل الضمان الاجتماعي بعد تأمين الأمومة .

**** المادة السادسة عشرة :**

تتمتع المرأة العاملة بالحق في الجمع بين معاشها وأجرها وبين معاشها عن زوجها وكذا الزوج والأبناء ، ينص قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م معدل في المادة (88) على الجمع بين أكثر من معاش على أن لا يجوز الجمع بين أكثر من معاش في اي من الحالات الآتية :-

أولاً : المؤمن عليها بالنسبة إلى المعاش الذي يستحق لها طبقاً لأحكام هذا القانون والمعاش الذي يستحق لها من زوجها ، ويؤدي إليها المعاش الأكبر ، مضافاً إليه نصف المعاش الأصغر الذي تستحقه .

ثانياً : المؤمن عليه بالنسبة إلى معاشه والمعاش المستحق له عن زوجته طبقاً لأحكام هذا القانون وفقاً للقاعدة المنصوص عليها في الشريحة (أولاً) .

د- الأولاد والبنات بالنسبة إلى المعاشين المستحقين لهم عن والديهم ، الخاضعين لأحكام هذا القانون .

هـ - الوالدين أو أي منهما بالنسبة إلى معاشه الذي يستحق له طبقاً لأحكام هذا القانون ، والمعاش ، الذي يستحق له من ابنه أو ابنته ويؤدي إليه المعاش الأكبر ، مضافاً إليه نصف المعاش الأصغر الذي يستحقه .

كذلك تنص المادة (89) من ذات القانون على الجمع بين المعاش والأجر :

1- مع مراعاة أحكام المادة (88) (ب) ، يجوز للمؤمن عليه الذي بلغ سن الستين وللمؤمن عليها التي بلغت سن الخامسة والخمسين وكذلك صاحب معاش العجز عن إصابة العمل أن يجمع بين المعاش والأجر .

2- لا يجوز الجمع بين أكثر من معاش وأجر .

3- يجوز للمؤمن عليها أن تجمع بين أجرها ومعاشها من زوجها ، ولا يجوز للأولاد والبنات الجمع بين الأجر والمعاش .

**** المادة السابعة عشرة :**

تتمتع المرأة العاملة بالحق في الاستفادة من التأمين الصحي هي وأسررتها وقد نص قانون التأمين الصحي لسنة 2001 في المادة (1/1/21 أ) على شمولة التأمين الصحي للعمال وعوائلهم وقد تم تعريف العائلة في المادة (4) من ذات القانون بأنه يقصد بها الزوج أو الزوجة ومن يعولهم ولاعمل لهم

**** المادة الثامنة عشرة :**

المنح العائلية مضمنة ضمن برنامج الإسناد الاجتماعي وتمارس عملياً لكنها غير مضمنة في القانون .

**** المادة التاسعة عشرة :**

تتمتع المرأة العاملة بالحق في الحصول على كامل حقوقها في حالة استقالته بسبب الزواج وقد نصت المادة (67) من قانون التأمين الاجتماعي 1990م معدل على تعويض الدفعة الواحدة (يؤدي تعويض من دفعة واحدة في أي من الحالات الآتية :-

أ- استقالة المؤمن عليها بسبب الزواج .

كذلك تغطي اللوائح التنفيذية بقية الحالات المذكورة في المادة .

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة الأولى من الاتفاقية المتعلقة بمساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل ، وشمول هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة في كافة القطاعات وعلى الأخص قطاع الزراعة .

- التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية من الاتفاقية المتعلقة بتكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل ، عند تساوي المؤهلات والصلاحية ، وعدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي .

- التغطية التشريعية لحكم المادة الثالثة من الاتفاقية المتعلقة بمساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل ، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عن العمل المماثل .

- التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة من الاتفاقية المتعلقة بإتاحة الفرص للمرأة العاملة

- في كافة مراحل التعليم والتوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل .
- عدم وضوح الرد الوارد الخاص بالمادة الخامسة من الاتفاقية المتعلقة بضمان إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن العمل ، حيث لم تتمكن اللجنة من وجود نص يغطي هذه المادة .
 - التغطية التشريعية لحكم المادة السادسة من الاتفاقية المتعلق بحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع .
 - التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة من الاتفاقية المتعلق بعدم جواز تشغيل النساء ليلاً .
 - عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة من الاتفاقية المتعلق بإلزام صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء تهيئة دار للحضانة بمفرده ، أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى .
 - عدم وضوح الرد الخاص بالمادة التاسعة من الاتفاقية المتعلقة بتخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل ، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في هذه الفترات ، حيث لم تتمكن اللجنة من وجود نص يغطي هذه المادة .
 - عدم التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة في الحصول على أجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع ، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع ، على إلا تقل مدة هذه الأجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة ، حيث أن القانون سمح بمدة قدرها 8 أسابيع فقط .
 - التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية عشرة من الاتفاقية المتعلق بمنح المرأة العاملة أجازة مرضية خاصة ، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع ، مع مراعاة عدم احتساب هذه الأجازة من بين الأجازات المرضية المنصوص عليها في القانون .
 - التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية عشرة من الاتفاقية المتعلق بحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بأجازة الوضع ، أو أثناء أجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع .

- التغطية التشريعية لحكم المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق الزوجين العاملين في الحصول على أجازة بدون أجر ، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي ، في داخل الدولة أو خارجها .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة في الحصول على أجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الأجازة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية المتعلق بوجوب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية ، تأميناً خاصاً للأمومة .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بحق المرأة العاملة وزوجها وأولادها الجمع بين الأجر والمعاش لكلا الزوجين عن الآخر وحق الأولاد الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم ، وذلك بدون حد أقصى ، حيث أن القانون قد وضع حد أقصى لكلا الزوجين في الجمع بين معاشه ومعاش الآخر ، حيث يؤدي إليهما المعاش الأكبر ، مضافاً آلية نصف المعاش الأصغر ، بينما المادة اشترطت بدون حد أقصى ، كما لا يجوز لأولاد المرأة العاملة الجمع بين معاشهم عن والدهم ، ومعاشهم عن والدتهم .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق باستفادة الأسرة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية ، في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً .
- التغطية التشريعية لحكم المادة التاسعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة في الحصول على كامل حقوقها ، في حالة استقالته بسبب الزواج أو الإنجاب .

* * *

سادساً : الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور :

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

- جمهورية جيبوتي غير مصادقة على الاتفاقية

الجمهورية العربية السورية غير مصادقة على الاتفاقية

- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

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

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور من دولة قطر ، وجاء في التقرير مايلي :-

- السؤال رقم (1) : ما هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري لبلدكم ؟ .

- الرد : مجلس الوزراء الموقر .

- السؤال رقم (2) : هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق في بلدكم ؟

- الرد : لم يتم العرض .

- السؤال رقم (3) : هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟

- الرد : نعم ، بسبب غموض فكرة المساواة التي تتطلب وجود أنظمة وآليات لإجراء التقييم الموضوعي على أساس العمل الذي يتعين إنجازه ، وهذه الأنظمة والآليات غير موجودة في دولة قطر ، علماً بأن الأجر في دولة قطر حر يخضع للعقد المبرم بين الطرفين الذي يحدد قيمة الأجر بالاتفاق والتراضي بينهما .

- السؤال رقم (4): هل يوجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟

- الرد : تمت الإجابة في السؤال رقم (3) .

- السؤال رقم (5): هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- الرد : لم يتم اتخاذ إجراءات .

- السؤال رقم (6): ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية ، في تشريعاتكم النافذة في بلدكم ؟ .

- الرد : نعم تم الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية .

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

- الرد : درجت وزارة العمل على التنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال عند إعداد التقارير وإرسال نسخ من هذه التقارير لأصحاب العمل (غرفة تجارة وصناعة قطر) والعمال (قطر للبتروول) .

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة دولة قطر حول الاتفاقية العربية رقم (15) ، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

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

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

دولة الإمارات العربية المتحدة	غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتي	غير مصادقة على الاتفاقية
الجمهورية العربية السورية	غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الإسلامية الموريتانية	غير مصادقة على الاتفاقية

لذا 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 ، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1993 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقريرين حول الاتفاقية العربية رقم (11) من الدولتين التاليتين:

- مملكة البحرين .

- جمهورية السودان .

**** دراسة التقارير :**

أ - مملكة البحرين - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء في التقرير مايلي :-

1- السلطة المختصة بالتصديق في مملكة البحرين تتمثل في مجلس الوزراء الموقر .

2- تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق .

3- القرار الذي تم اتخاذه بشأنها هو إرجاء التصديق عليها .

4- يجري حالياً دراسة إمكانية التصديق على هذه الاتفاقية ، إذ تتوافق بنود الاتفاقية مع ما جاء في قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 ، وكذلك قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي .

5- لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية .

6- تقوم الوزارة بعملية مراجعة دورية للتشريعات الوطنية ودراسة مدى موائمتها مع مبادئ الاتفاقية ، واتخاذ العديد من المبادرات الرامية لتحقيق هذا الهدف ، بالإضافة إلى التنسيق مع الجهات المعنية للنظر في إمكانية الوفاء بالالتزامات الواردة فيها .

7- بعد التعديل الذي قامت به مملكة البحرين على قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 جاءت المواد المتضمنة لحقوق العمال والنقابات متوافقة مع بنود الاتفاقية العربية حول المفاوضة الجماعية ، وبنفس أهدافها .

وعرفت المادة (137) في القانون المفاوضات الجماعية بأنها الحوار والمناقشات التي تجرى بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية والعمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم بغرض :

- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .

- العمل على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية لعمال المنشأة .

- تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب الأعمال .

- تنظيم العلاقة بين العمال ومنظماتهم وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم .

وتحظر المادة (140) من قانون العمل على صاحب العمل اتخاذ قرارات أو إجراءات متعلقة بالموضوعات محل التفاوض أثناء المفاوضات الجماعية ، إلا في حالة الضرورة والاستعجال بشرط أن تكون هذه الإجراءات أو القرارات مؤقتة .

والمادة (141) تنص على التالي : إذا نجحت المفاوضات الجماعية أبرم عقد جماعي بما تم التوصل إليه من اتفاق طبقاً لأحكام الفصل الثاني من الباب الرابع عشر .

فإذا تعذر الاتفاق جاز لأي طرف أن يطلب من الوزارة عرض الأمر على مجلس تسوية المنازعات الجماعية أو على هيئة التحكيم ، بحسب الأحوال ، طبقاً لأحكام المادة (158) من هذا القانون .

8- تم إرسال هذه التقرير إلى كل من :

أ- غرفة تجارة وصناعة البحرين .

ب- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

ج- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين .

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

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

ب- جمهورية السودان – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :-

- تم عرض الاتفاقية أعلاه على اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل ومن ثم على السلطة المختصة .
- المجلس الوطني هو السلطة المختصة بالبلاد .
- لا توجد أي صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية .
- كل بنود الاتفاقية مضمنة بالتشريعات الوطنية وهناك كثير من النماذج والآليات التي تعزز إمكانيات التصديق على هذه الاتفاقية في مجال الحوار الاجتماعي والثلاثي مثل المجلس الأعلى للأجور ، والاتفاقيات الثنائية في القطاع الخاص ، والاتفاقيات الجماعية على نطاق السودان في القطاع الخاص واللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل .
- تم التنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال من خلال اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل .
- مرفق وجهة نظر الطرفين مع التقرير .

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة جمهورية السودان حول الاتفاقية العربية رقم (11) وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ، وموافاتها بما يتقرر في هذا الشأن

* * *

ثامنا : الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات

الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية :

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

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

لذا ترى اللجنة عرض هذا الأمر على المؤتمر العام لأتخاذ مايراه مناسباً بشأن تنفيذ هذه الدول التزاماتها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، علما بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها منذ عام 1993.

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقريرين حول الاتفاقية العربية رقم (14) من الدولتين التاليتين :

- مملكة البحرين

- جمهورية السودان

****دراسة التقارير**

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

1- السلطة المختصة بالتصديق في مملكة البحرين تتمثل في مجلس الوزراء الموقر.

2- عرضت الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق .

3- إرجاء التصديق على هذه الاتفاقية نظراً للظروف الخاصة بسوق العمل البحريني وتزايد أعداد العمالة الوافدة .

4- نظراً للظروف الخاصة بسوق العمل البحريني وتزايد أعداد العمالة الوافدة تم إصدار مرسوم بقانون قم (12) لسنة 1977 بإيقاف العمل (مؤقتاً) بفرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة لغير البحرينيين ، على أن تمد الحماية التأمينية من جديد بعد تصحيح أوضاع سوق العمل وتحقيق سياسات البحرية .

5- لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية .

6- تقوم الوزارة بعملية مراجعة دورية للتشريعات الوطنية ودراسة مدى موائمتها مع مبادئ الاتفاقية ، واتخاذ العديد من المبادرات الرامية لتحقيق هذا الهدف ، بالإضافة إلى التنسيق مع الجهات المعنية للنظر في إمكانية الوفاء بالالتزامات الواردة فيها .

7- ينص المرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي في مادتيه الأولى والثانية على أن تسري قوانين التأمين بفروعها الثمانية المنصوص عليها فيه " على جميع العاملين دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر أو لمصلحة منشأة من منشآت القطاع الخاص " هكذا نصت المادة (2) من قانون التأمين الاجتماعي ، ومنذ أن سن القانون في العام 1976 والمملكة تنفذ نصوصه ، الأمر الذي يبين حرص مملكة البحرين على التعامل بإنصاف وعدل مع جميع العاملين في سوق العمل المحلي دون تمييز يذكر .

غير أنه ووفقاً لمرسوم بقانون رقم (12) لسنة 1977 تم إيقاف العمل ببعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي بالنسبة لغير البحرينيين للأسباب المذكورة آنفاً في الفقرة (4)، إذ تم إيقاف العمل بأحكام التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة الواردة في قانون التأمين الاجتماعي أعلاه ، وهذا التأمين الذي أوقف العمل به هو فرع واحد من ضمن ثمانية فروع مشروعة وساري العمل بها ، لتأمين العامل الاجنبي دون أن يتم تمييزه أن كان عربياً أو غير عربي .

وعليه فإن القانون المعمول به حالياً لا يتعارض مع الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة

. 1981

8- تم إرسال هذه التقرير إلى كل من :

أ- غرفة تجارة وصناعة البحرين .

ب- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

ج- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين .

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

أخذت اللجنة علماً بعرض الاتفاقية العربية رقم (14) على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

ب- جمهورية السودان – مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :-

**** القسم الأول :**

1- النص التشريعي الذي صدقت بموجبه الدولة على الاتفاقية هو المادة (17) من دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م والتي تناولت السياسة الخارجية حيث نصت على " توظيف سياسة السودان الخارجية لخدمة المصالح الوطنية وتدار باستقلال وشفافية لخدمة الأهداف التالية:-

أ- ترقية التعاون الدولي ، خاصة في إطار أسرة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى ، وذلك من أجل تعزيز السلام العالمي واحترام القانون الدولي والالتزامات التعاهدية .

ب- تحقيق التكامل الاقتصادي الإفريقي والعربي ، كل في إطار الخطط والمنابر الإقليمية القائمة وتعزيز الوحدة الأفريقية والعربية والتعاون الإفريقي العربي كما هو مرسوم في تلك الخطط .

ج- ترقية احترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في المنابر الإقليمية والدولية .

د- تشجيع حوار الحضارات وبناء نظام عالمي قائم على العدل ووحدة المصير الإنساني .

2- النصوص التشريعية هي دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م وقانون التأمينات الاجتماعية 1990م .

**** القسم الثاني : المادة الأولى :**

تسري أحكام هذه الاتفاقية على كل العمال العرب وغيرهم ويطبق قانون التأمين الاجتماعي عملياً على كل عامل كما ورد تعريف العامل في قانون العمل وكما هو منصوص عليه في المادة (4) من قانون التأمين الاجتماعي .

المادة الثالثة :

- لم يشمل قانون التأمين بعد على الرعاية الطبية في حالات الحمل والولادة .
- لم يشمل التشريع بعد على خدمات التأهيل المهني والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية .
- تنص المادة (42) من قانون التأمين الاجتماعي على سريان أحكام تأمين معاشات إصابات العمل على المؤمن عليهم الذين تخلف لديهم ، نتيجة إصابة عمل ، عجز مستديم نسبة 15% فأكثر أو أدت الإصابة إلى وفاتهم وينشأ التزام الصندوق ، بعد ثبوت العجز ، أو بعد الوفاة ويتمتع العمال العرب المتنقلين بنفس الحقوق
- لم يتم تأمين الحصول على المعونة المالية في حالات الحمل والولادة بعد .
- تسري أحكام تأمين معاشات إصابات العمل على المؤمن عليه في حالات العجز والوفاة الناتجة عن إصابات العمل والمرض المهني وحالات الشيخوخة والوفاة وقد نص قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م معدل على ذلك في المواد (42 ، 43 ، 44 ، 45 ، 46 ، 47 ، 48 ، 49 ، 50 ، 57 ، 58 ، 59 ، 62 ، 63) .
- يتمتع العمال العرب المتنقلين بنفس الحقوق .
- عن المادة الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة لم تضمن بعد في التشريع بل تحكمها الاتفاقيات الثنائية بين الدول .

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

* التغطية التشريعية لأحكام المادة الأولى من الاتفاقية المتعلقة بسريان أحكام الاتفاقية على العمال العرب الوافدين للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية والعمال الفلسطينيين .

* التغطية لحكم المادة الثانية من الاتفاقية المتعلقة بعدم سريان أحكام الاتفاقية على من يستثنىهم التشريع الوطني أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية من الشمول بنظم التأمينات الاجتماعية .

* عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية المتعلقة بإستفادة 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 الاجتماعي 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 والمرضى والإصابة والحمل والولادة والبطالة .

* عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد من الرابعة إلى السابعة من الاتفاقية .

* * *

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

لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي 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 عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

- جمهورية جيبوتي غير مصادقة على الاتفاقية

- الجمهورية الإسلامية الموريتانية غير مصادقة على الاتفاقية

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

* * *

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

لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي 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 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، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2002 .

* * *

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

لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التي 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 ، تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر 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، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2001 .

* * *

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

1- لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التي 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 ، تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة السادسة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والدول المعنية هي :

دولة الإمارات العربية المتحدة	غير مصادقة على الاتفاقية
الجمهورية الجزائرية	غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتي	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 في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2004 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقريرين حول الاتفاقية العربية رقم (8) من الدولتين التاليتين:

- مملكة البحرين .

- جمهورية السودان .

**** دراسة التقارير :**

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

1- السلطة المختصة بالتصديق في مملكة البحرين تتمثل في مجلس الوزراء الموقر.

2- تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق .

3- القرار الذي تم اتخاذه بشأنها هو إرجاء التصديق عليها .

4- لا توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية .

5- لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية .

6- تقوم الوزارة بعملية مراجعة دورية للتشريعات الوطنية ودراسة مدى موائمتها

مع مبادئ الاتفاقية ، واتخاذ العديد من المبادرات الرامية لتحقيق هذا الهدف ، بالإضافة إلى التنسيق مع الجهات المعنية للنظر في إمكانية الوفاء بالالتزامات الواردة فيها .

7- تحرص مملكة البحرين على الالتزام بمعايير منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية وهي في عمل دؤوب لتعزيز الحريات والحقوق النقابية في المملكة ، فمنذ تدشين المشروع الإصلاحي لجلالة الملك المفدي ، والمملكة تشهد الكثير من مظاهر الحريات وبالأخص الحريات العمالية ، فقد تم تحديث التشريعات الوطنية وتعديل القوانين بما يضمن ممارسة المزيد من الحريات ، فعلي سبيل المثال ينص قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 على أنه يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقررته القوانين واللوائح . وتمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال .

ويسمح قانون النقابات العمالية رقم (33) لسنة 2002 بحرية تشكيل النقابات العمالية وحرية الانضمام إليها ، كما ينظم العمل النقابي ويحمي الناشطين في هذا المجال ، كما يتكفل بإعطاء المنظمات العمالية الشخصية الاعتبارية المستقلة وفق ما جاء في نصوصه .

وقد اتاح التعديل الأخير لقانون النقابات العمالية ، وفق مرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض احكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 ، جواز إنشاء اتحاد نقابي لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المشابهة على أن يكون إنشاء الاتحاد والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابات العمالية ، والتعديل الأخير انما يتيح المزيد من الحريات وتوفير آليات متعددة للمطالبة بالحقوق العمالية وفق ما تقتضيه ممارسة العمل بحسب بيئة العمل ونوع العمل الذي تنتمي إليه النقابة العمالية .

8- تم إرسال هذه التقرير إلى كل من :

- أ- غرفة تجارة وصناعة البحرين .
- ب- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .
- ج- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين .

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

أخذت اللجنة علماً بعرض الاتفاقية العربية رقم (8) على السلطة المختصة بالتصديق ،
وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

ب- جمهورية السودان - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء في التقرير ما يلي :

- تم عرض الاتفاقية أعلاه على اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل ومن ثم على السلطة المختصة .
- المجلس الوطني هو السلطة المختصة بالبلاد .
- لا توجد أي صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن .
- لا توجد أي صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن .
- معظم بنود الاتفاقية مضمنة في القوانين الوطنية التي صدرت بعد 1977م .
- تم التنسيق بين منظمات أصحاب العمل والعمال من خلال اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل .
- مرفق وجهة نظر الطرفين مع التقرير .

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة جمهورية السودان حول الاتفاقية العربية رقم (8) ، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ، وموافاتها بما يتقرر في هذا الشأن .

* * *

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

1- لاحظت اللجنة ، بعد اطلاعها على الوثيقة التي عرضها عليها مكتب العمل العربي 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 هي:

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

لذا 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، علماً بأن الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2010 .

2- وصل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) من دولة قطر ، وجاء في التقرير ما يلي :

1- ما هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري في بلدكم ؟
- الرد : مجلس الوزراء الموقر .

2- هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق في بلدكم ؟
- الرد : نعم تم العرض على السلطة المختصة .

3- ما هو الإجراء المتخذ بشأنها من قبل السلطة المختصة بالتصديق ؟
- الرد : إرجاء التصديق

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

- الرد نعم ، حيث أن قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 ، يستثني العمال الزراعيين من الخضوع لبعض أحكامه ، وذلك بالرغم من صدور قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2012 ، بشأن إخضاع العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي (لبعض) أحكام قانون العمل .

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

- الرد : نعم فكما هو معلوم أن دولة قطر ليست من الدول الزراعية ، وبالتالي فإنه لا توجد مشاريع زراعية بالحجم والكثافة التي تسمح باندماج العمالة الزراعية في سوق العمل العادي ، حيث يعد العمال الزراعيين في الدولة أقرب إلى العمال المنزليين ، ويترتب على ذلك وجود صعوبات اجتماعية تتعلق بخصوصية التعامل مع تلك الفئة .

6- 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 : أصدر مجلس الوزراء بدولة قطر القرار رقم (17) لسنة 2012 ، بشأن إخضاع العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي لبعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 ، وذلك لزيادة الحماية القانونية الممنوحة لهذه الفئة من العمال .

7- ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية ، في تشريعاتكم النافذة في بلدكم ؟
- الرد : تعمل دولة قطر على صيانة وحماية حقوق كافة فئات العمال ، والاستفادة بكل ما هو متاح في سبيل تحقيق ذلك ، ولهذا فإنها تقدر ما جاء في معايير العمل العربية من أحكام كما نضعها في اعتبارنا عند إعداد التشريعات والأدوات القانونية الخاصة بمجال العمل .

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

- الرد : نعم لقد تم إرسال نسخة من الاستبيان الخاص بهذه الاتفاقية إلى كل من غرفة تجارة وصناعة قطر (ممثل أصحاب العمل) ، وقطر للبترول (ممثل العمال) ، وفي حال وصول أي ردود أو تعليقات أو ملاحظات حوله سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي .

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير حكومة دولة قطر حول الاتفاقية العربية رقم (12) ،
وبعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات
المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

* * *

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

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

- المملكة الأردنية الهاشمية
- غير مصادقة على الاتفاقية
- دولة الإمارات العربية المتحدة
- غير مصادقة على الاتفاقية
- الجمهورية الجزائرية
- غير مصادقة على الاتفاقية
- جمهورية جيبوتي
- الجمهورية العربية السورية
- غير مصادقة على الاتفاقية
- دولة قطر
- 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، علماً بأن
الاتفاقية المشار إليها بدأت متابعتها من عام 2013 .

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

- جمهورية السودان .
- سلطنة عُمان .
- الجمهورية اللبنانية .
- جمهورية مصر العربية .

- المملكة المغربية .

**** دراسة التقارير :**

أ- جمهورية السودان – غير مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :-

* تم عرض الاتفاقية على اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل توطنه لعرضها على السلطة المختصة .

* السلطة المختصة هي المجلس الوطني .

* ليست هناك تشريعات بعينها تخص الخدمات العمالة وإنما يمكن الاستهداء بها في الاتفاقيات الثنائية .

* عدم التعريف للمنشأة الكبيرة والمنشأة الصغيرة يخلق بعض المشاكل عند التطبيق .

* الوضع الاقتصادي الحالي لا يسمح بالدخول في الالتزام بكل أحكام الاتفاقية ويمكن الإهتمام بها في الاتفاقيات الثنائية حسب وضع كل منشأة .

* تم التنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال من خلال اللجنة القومية الاستشارية لمعايير العمل ومرفق وجهة نظر كل منهم .

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة جمهورية السودان حول الاتفاقية العربية رقم (16) ، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

ب- سلطنة عُمان – 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 هي هذه السلطات ؟ .

- نعم تم عرض الاتفاقية المذكورة أعلاه على السلطات المختصة في السلطنة وتم إبلاغ مكتب العمل العربي بذلك بموجب خطاب الوزارة رقم (و ق ع / م و / 5 / 2002) بتاريخ 2002/6/27 م .

- والسلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية طبقاً للنظام الدستوري في سلطنة عُمان هو مجلس الوزراء بعد أخذ ملاحظات ومقترحات الجهات المختصة كل وفق اختصاصه ، وزارة الشؤون القانونية ، بعض الوزارات المعنية ، والمجالس المختصة مثل مجلس عُمان (مجلس الدولة ومجلس الشوري) .

2- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات ؟ .

- أخذ العلم بالاتفاقية .

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

- نعم توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية المذكورة وتسعى السلطنة حالياً لدراسة قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35 / 2003) لأجراء التعديلات عليه بما يتناسب مع المعايير الدولية والعربية .

4- هل يوجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ ما هي الصعوبات إن وجدت ؟ للإطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين ؟ هل هناك صعوبات اقتصادية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ ما هي أن وجدت ؟ هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ (اجتماعية ، سياسية ... الخ) ما هي إن وجدت ؟ هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم ، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً ؟ ما هي هذه التصورات ؟ .

- نعم توجد صعوبات عملية واقتصادية تحول دون التوقيع على الاتفاقية ، وتؤكد السلطنة على استمرارها بالاسترشاد بالاتفاقية العربية عند إجراء التعديلات على قانون العمل والقرارات المنفذة له .

5- 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 ؟ .

- تم عرض الاتفاقية على الجهات المعنية .

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

- تم الاسترشاد بالاتفاقية عند إعداد قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35 / 2003) وتعديلاته وذلك في الباب الرابع الخاص بالأجور والإجازات وساعات العمل .

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

- نعم تقوم الوزارة بالتنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال (غرفة تجارة وصناعة عُمان والاتحاد العام لعمال السلطنة) عند إعداد هذه التقارير .

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

أخذت اللجنة علماً بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية .

* * *

ج - الجمهورية اللبنانية - غير مصادقة على الاتفاقية - وجاء في التقرير ما يلي :

بالإطلاع على كتابكم رقم (ح . أ / 16 / 902) تاريخ 2013/8/1 ، بشأن نموذج التقرير حول الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 ، التي لم تحظ بمصادقة الحكومة اللبنانية لغاية تاريخه ،

نفيدكم أن هذه الاتفاقية هي الآن قيد الدرس والبحث مع شركاء العمل (أصحاب العمل والعمال) والجهات المعنية ، لرفعها في أقرب فرصة ممكنة إلى مجلس الوزراء ، لاتخاذ الإجراء المناسب بشأنها .

للتفضل بالإطلاع على أن نوافيكم بالنتيجة فور الانتهاء من مناقشتها وبأقرب أجل ممكن.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة الجمهورية اللبنانية ، حول الاتفاقية العربية رقم

(16) ، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق ، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل التصديق عليها .

د- جمهورية مصر العربية – مصادقة على الاتفاقية – وجاء في التقرير ما يلي :

**** القسم الأول : بيانات عامة :**

تم وضع هذا التقرير ثلاثي بالتوافق مع النموذج المعد من قبل منظمة العمل العربية .

1- يتم تطبيق الاتفاقية من خلال التشريعات التالية :

- الدستور المصري 2014 .
- قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 .
- قانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976 .
- قانون التأمينات الاجتماعية رقم (79) لسنة 1975 .
- قانون الجمعيات الأهلية رقم (84) لسنة 2002 .
- قرار رئيس الجمهورية رقم (165) لسنة 1996 بأن اختصاصات وزارة القوى العاملة والهجرة .
- القرار الوزاري رقم (153) لسنة 2003 بشأن الكشف الطبي وكشف القدرات .
- القرار الوزاري رقم (154) لسنة 2003 بشأن تنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .
- القرار الوزاري رقم (200) لسنة 2003 بشأن اشتراطات ومواصفات مساكن العمال وأصناف الطعام .
- القرار الوزاري رقم (214) لسنة 2003 بشأن صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية .
- القرار الوزاري رقم (215) لسنة 2003 بشأن الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية .
- قرار وزاري رقم (1184) لسنة 2003 تشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج .
- القرار الوزاري رقم (216) لسنة 2003 بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق

الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية .

- القرار الوزاري رقم (217) لسنة 2003 بشأن الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي .

2- المنظمات التي تم التنسيق معها عند إعداد التقرير تنفيذًا للمادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية هي :

(أ) منظمات أصحاب الأعمال :

- الاتحاد المصري لغرف التجارة .
- اتحاد الصناعات المصرية .

(ب) منظمات العمال :

- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- الاتحاد المصري للنقابات المستقلة
- الاتحاد القومي لعمال مصر .
- اتحاد النقابات العمالية المصرية .
- اتحاد عمال مصر الديمقراطي .
- اتحاد عمال مصر الحر .

النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقية قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها هو " المادة رقم (93) من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014"

2- النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقية المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية هو " المادة رقم (93) من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014 "

**** القسم الثاني : النصوص التشريعية السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية .**

النصوص التشريعية السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية والرد على الاستفسارات ذات الصلة بالتطبيق .

المادة (1)

المقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية في التشريع المصري ما يقدم إلى العمال من خدمات تتعلق بالجوانب الصحية والثقافية والاجتماعية .

وتشمل الخدمات الاجتماعية الموضوعات التالية :

- خدمات التغذية ، وفقاً لأحكام المادة رقم (221) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، والمواد أرقام (15 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (200) لسنة 2003 ، والمادة رقم (2) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (215) لسنة 2003.
- خدمات الإسكان والتنقل وفقاً لأحكام المادة رقم (221) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، والمواد أرقام (2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (200) لسنة 2003 والمادة رقم (2) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (215) لسنة 2003 .
- خدمات ترفيهية ، وفقاً لأحكام المادة رقم (2) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (215) لسنة 2003 .
- برامج تثقيفية ، وفقاً لأحكام المادة رقم (2) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (215) لسنة 2003 .
- دور الحضانة ، وفقاً لأحكام المادة رقم (96) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- التعاونيات ، وفقاً لأحكام المادتين رقمي (221 ، 222) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، والمادتين رقمي (1 ، 2) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (214) لسنة 2003 .
- الخدمات الصحية ، وفقاً لأحكام المواد أرقام (216 ، 217 ، 218 ، 219 ، 220) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، والمادتين رقمي (2 ، 3) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (153) لسنة 2003 .
- الخدمات الأخرى : وتشمل الخدمات الرياضية والمسابقات والندوات ، وفقاً لأحكام المادتين رقمي (1 ، 2) من القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم (217) لسنة 2003 .

المادة (2)

الفئات التي تسري عليها الخدمات الاجتماعية والفئات المستثناه منها :

تطبق الخدمات الاجتماعية على كافة العاملين الذين تنطبق عليهم أحكام القانون (12) لسنة 2003 ويستثني من استثناهم ذات القانون وفقاً لأحكام المادة رقم (3) من مواد الإصدار من القانون سالف الذكر .

مدى ارتباط الاتفاقية بأنماط العمل الجديدة :

تستوعب أحكام التشريع الوطني تطبيق مواد الاتفاقية على أنماط العمل المختلفة .

المادة (3)

مدى الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية :

تلتزم المنشآت بتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية وفقاً لأحكام التشريع السالف ذكره في البند (1) من القسم الأول من هذا التقرير .

الوضع الاقتصادي وقت إصدار الاتفاقية والتصديق عليها كان مواتياً لتطبيق أحكامها كاملة إلا أنه في ظل التطورات السياسية وتأثيراتها على الأوضاع الاقتصادية في مصر يجعل التطبيق حالياً أقل مما كان عليه سلفاً ويؤدي إلى أن التطبيق يفضل أن يكون تدريجياً .

النصوص التشريعية التي تتناول ذلك هي ما سبق ذكره في البند (1) من القسم الأول من هذا التقرير .

المادة (4)

الخدمات الاجتماعية التي تنظمها قوانين مستقلة :-

لا توجد قوانين خاصة لتنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية بخلاف ما سبق ذكره في البند (1) من القسم الأول من هذا التقرير .

المادة (5)

وضع الخدمات الاجتماعية التي وردت بالاتفاقية بالنسبة لما ورد بالتشريع المصري :

النصوص التشريعية التي تناولت ذلك هي ما سبق ذكره في البند (1) من القسم الأول من

هذا التقرير .

يعتبر التشريع المصري المنفذ لأحكام الاتفاقية متوافقاً تماماً مع أحكام الاتفاقية .

المادة (6)

تطبيق الاتفاقية على العمال العرب :-

لا يفرق التشريع المصري المنفذ لأحكام الاتفاقية بين العمال من حيث الجنسية .

المساواة بين العمال العرب والعمال الوطنيين :

لا يوجد نص في التشريع الوطني يميز العمال الوطنيين عن غيرهم في الخدمات الاجتماعية العمالية .

المادة (7)

دور الدولة في التطبيق :

تقوم الدولة بسن التشريعات المنفذة لأحكام الاتفاقية ومراقبة تنفيذها واتخاذ الإجراءات التي تكفل تطبيق المواد القانونية على من يخالف ذلك .

الجهات المشرفة على التطبيق :

تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بالتعاون مع الجهات ذات الصلة (وزارة الصحة ، ووزارة التضامن الاجتماعي ، الشركاء الاجتماعيين من ممثلي أصحاب الأعمال ومن ممثلي العمال) في الإشراف على تطبيق الاتفاقية ، إلا أن الجهة الوحيدة المنوط بها اتخاذ الإجراءات لكفالة التطبيق والمعاقبة على المخالفات هي وزارة القوى العاملة والهجرة ووزارة العدل .

النصوص التشريعية التي تتناول ذلك هي ما سبق ذكره في البند (1) من القسم الأول من

هذا التقرير .

المادة (8)

معيار وصف المنشأة بأنها كبيرة والجهة التي تحدد ذلك :

عدد العاملين بالمنشأة هو المعيار المتفق عليه في التشريع المصري لتحديد حجم المنشآت

ويتحدد ذلك وفقاً لأحكام القانون رقم (12) لسنة 2003 .

الخدمات التي تقدمها المنشآت الكبيرة :

تشمل ما تنص عليه الفقرات (1 ، 2 ، 3 ، 4 من المادة (8) من الاتفاقية) .

- الخدمات الأخرى التي تقدمها المنشآت الكبيرة .
- الخدمات الصحية .

النصوص التشريعية التي تتناول ذلك هي : التشريعات التي تطبق الاتفاقية وفقاً لما ذكر في البند (1) من القسم الأول من هذا التقرير .

المادة (9)

الالتزام بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية داخل المنشآت الكبيرة :

لا يوجد بالتشريع المصري ما يلزم المنشآت الكبيرة بإيجاد ذلك القسم ، ومع عدم الإخلال بتطبيق أحكام التشريع فيما يخص مواد الاتفاقية فقد تراك لتتنظيم الداخلي للمنشآت السلطة لتحديد وإنشاء وتبعية القسم الذي يقدم هذه الخدمات وفقاً لما تراه كل منشأة من تنظيم خاص بها يحقق أهدافها .

المادتان (10 ، 11)

تشكيل اللجان الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية :

مع عدم الإخلال بتطبيق أحكام التشريع فيما يخص مواد الاتفاقية فقد ترك عقد الاجتماعات للمسؤولين عن هذه الخدمات واختصاصاتهم ونفقات تشغيلهم وفقاً لظروف كل منشأة .

تحميل العاملين بنفقات الخدمات الاجتماعية العمالية :

وفقاً للتشريع المصري والسالف ذكره في البند (1) من القسم الأول من التقرير ، لا يجوز تحميل العاملين نفقات هذه الخدمات .

المادتان (12 ، 13)

الجهة التي تحدد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي :

وزارة القوى العاملة والهجرة بالتعاون مع جهات الاختصاص (وزارة التجارة والصناعة ، ووزارة التخطيط العمراني ، ووزارة الاستثمار) .

المساهمات في مصاريف إنشاء هذه المنشآت :

يمكن قبول التبرعات التي تساهم في تقديم هذه الخدمات .

صندوق الخدمات العمالية .

وفقاً لأحكام المادة (223) من القانون (12) لسنة 2003 والقراران الوزاريان رقمي (214 ، 216) لسنة 2003 قرارات وزير الصناعة .

الخدمات التي يوفرها صندوق الخدمات العمالية .

هي ما ورد في الفقرات (1 ، 2 ، 3) من لمادة (15) من الاتفاقية .

المادتان (14 ، 15)

الهيئة التي تدير الصندوق :

وزارة القوى العاملة والهجرة .

الجهات التي تمول الصندوق :

ما ورد بالمادة رقم (2) من القرار الوزاري رقم (316) لسنة 2003 .

نسب المساهمة في الصندوق :

ما ورد بالمادة رقم (223) من القانون رقم (12) لسنة 2003 .

الإعانات التي تقدمها السلطة العامة للصندوق :

ما ورد بالمادة (2) من القرار الوزاري رقم (216) لسنة 2003 .

صندوق إعانات الطوارئ الذي تم إنشائه وفقاً للقانون رقم 156 لسنة 2002 .

الإعانات الأخرى التي يقبلها الصندوق :

ما ورد بالمادة (3) من القرار الوزاري رقم (214) لسنة 2003 .

المادة (16)

معايير تحديد المناطق البعيدة والنائية :

يحددها القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم 200 لسنة 2003 بالاتفاق

مع الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من ذات القرار .

ما تنطبق عليه المادة من مناجم ومحاجر ومراكز تنقيب :

كل منطقة واردة بالقرار المشار إليه سلفا وما في حكمها في محل تطبيق المادة .

الخدمات المقدمة في هذه المناطق :

القرار السالف الإشارة إليه يغطي الفقرات (1 ، 2 ، 3) من المادة (16) من الاتفاقية .

المادة (17)

الإدارة والتمويل الخاصة بالمناطق البعيدة والنائية :

القرار الوزاري (وزارة القوى العاملة والهجرة) رقم 200 لسنة 2003 لم يخصص لهذه المناطق طرق للتمويل تختلف عن التي وردت في المواد (9 ، 10 ، 11) من الاتفاقية وعليه فإن تكاليف الانتقال والإعاشة والإقامة في المناطق النائية والبعيدة تتحملها المنشأة .

المادة (18)

معايير تحديد المنشآت الصغيرة ومن يحددها :

عدد العاملين بالمنشأة هو المعيار المتفق عليه في التشريع المصري لتحديد حجم المنشآت ، ويتحدد ذلك وفقاً لأحكام القانون رقم (12) لسنة 2003 .

الاستثناء من تقديم الخدمات : طبقاً للمادة رقم (222) من القانون (12) لسنة 2003 وطبقاً للمادة الأولى من القرار الوزاري رقم (215) لسنة 2003 بشأن تحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة ، فإن المنشآت التي يقل فيها عدد العاملين عن خمسين عاملاً هي غير ملزمة تشريعياً بتقديم هذه الخدمات ولا يمنع ذلك من أن تقدمها طوعاً (بدون مقابل أو بمقابل رمزي لا يهدف إلى الربح) حفاظاً منها على مواردها البشرية .

السكن والتغذية والخدمات التي تستثنى :

طبقاً للمادة الأولى من القرار الوزاري رقم (215) لسنة 2003 بشأن تحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة ، فإن المنشآت التي يقل فيها عدد العاملين عن خمسين عاملاً لا تجبر على تقديم أي من الخدمات المحددة بالقرار سالف الذكر .

المادة (19)

التنظيمات العمالية :

يوجد في المجتمع المصري العديد من التنظيمات العمالية ، منها ما يعمل وفقا لأحكام القانون رقم (35) لسنة 1976 بشأن التنظيم النقابي ، ومنها ما يعمل وفقا للإعلان العالمي للحريات النقابية الصادر عن وزارة القوى العاملة والهجرة مع منظمة العمل الدولية مارس 2011 (النقابات المستقلة) ، ومنها ما يعمل كمنظمات مجتمع مدني .

الخدمات التي توفرها التنظيمات النقابية :

تعمل هذه التنظيمات على توفير احتياجات أعضائها طبقا لدستور المنظمة أو اللائحة عند تأسيس كل منظمة وبما يسمح به مواردها في ضوء الاتفاقية (78 ، 98) .

المواد (20 ، 21 ، 22)

المساهمات التي يمكن تقديمها للمنظمات العمالية :

قانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1975 ينظم المساهمات المالية التي تقدمها الدولة للمنظمات العمالية الخاضعة لأحكام هذا القانون ، أما المنظمات الأخرى المستقلة فأن لائحتها التنظيمية توضح وتنظم هذه الجزئية كل على حدة .

الجهة التي تدير أنشطة النقابة :

المجلس التنفيذي هو المسؤول عن إدارة أنشطتها .

توجيه الإيرادات لتمويل الخدمات :

وفقاً لللائحة التنظيمية للمنظمة العمالية .

المادة (23)

المجلس الأعلى للخدمات العمالية :

لا يوجد في التشريع المصري ما يشير إلى وجود هذا المجلس ولكن يوجد في التشريع المصري اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج المنشأة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1184) لسنة 2003 ومن ضمن اختصاصاتها رسم السياسة

العامّة لاستخدام العمالة المصرية داخل جمهورية مصر العربية ومن هذه الاختصاصات الاختصاص الخاص بالخدمات العمالية كحق المجلس في إبداء المقترحات للاستخدام الأمثل وتخطيط القوى العاملة التي تحتوي على الخدمات العمالية .

المادة (24)

إدارة الخدمات الاجتماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة :

بناء على قرار رئيس الجمهورية رقم (165) لسنة 1996 المعدل للقرار (120) لسنة 1996 بشأن تحديد اختصاصات أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة ، الذي يتبع الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل إدارة عامة بوزارة القوى العاملة والهجرة يتبعها إدارات فرعية على مستوى المحافظات تختص بأعمال الفقرات (أ ، ب ، ج ، د ، هـ ، و) من هذه الاتفاقية ومنها القرار الوزاري رقم (265) لسنة 2005 بتعديل القرار الوزاري رقم (120) لسنة 1996 بتحديد اختصاصات أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة .

المادة (25)

دور مؤسسات التأمينات الاجتماعية :

وفقاً لقانون الجمعيات الأهلية رقم (84) لسنة 2002 ، تقوم هذه الجمعيات بدور في توفير الضمان الاجتماعي وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية وزيادة عدد المنتفعين .

المادة (27)

دعم الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية :

وفقاً لقانون الجمعيات الأهلية رقم (84) لسنة 2002 ، يتم دعم هذه الجمعيات وتسهيل إجراءات تسيير أعمالها .

المادة (28)

الدور الإرشادي والرقابي للجهات التي تقوم بتقديم خدمات اجتماعية :

بناء على قرار رئيس الجمهورية رقم (120) لسنة 1996 بشأن اختصاصات وزارة القوى العاملة والهجرة يتبع الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل إدارة عامة بوزارة القوى العاملة والهجرة تشرف على الإدارات الخاصة بالمحافظات على مستوى

الدولة وتختص بأعمال الإرشاد والرقابة على الجهات التي تقوم بتقديم خدمات اجتماعية .

المادة (29)

التفويض في تقديم بعض الخدمات الاجتماعية :

وفقاً لأحكام المادة (97) من القانون رقم (12) لسنة 2003 ، يمكن التفويض في أعمال دار الحضانة ويتحمل صاحب العمل النفقات وكذا تكاليف المواصلات – التغذية – الملابس – السكن.

المادة (30)

مشاركة العمال أو منظماتهم في مجال هيئات الخدمات الاجتماعية :

جميع القرارات الوزارية المشار إليها في القسم الأول تراعى تمثيل ممثلي المنظمات العمالية في اتخاذ القرارات بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية ، كما أن المنظمات النقابية يساهم أعضائها في مجالس إدارتها وهم من يحدد نوعية الخدمات الاجتماعية التي تقدم للأعضاء .

المادتان (31 – 32)

التعاون مع الدول الأعضاء لنشر ودعم الخدمات الاجتماعية :

قامت مصر بإبرام عدد من الاتفاقيات الثنائية بينها وبين العديد من البلدان العربية لتنظيم كل ما يخص الخدمات العمالية المتبادلة مع الدول الأعضاء بينهم البعض ومن بينها نشر ودعم الخدمات الاجتماعية ، إلى جانب توقيع جمهورية مصر العربية معظم الاتفاقيات الخاصة ذات الصلة بدعم الخدمات الاجتماعية ومن أهمها اتفاقية الخدمات الاجتماعية العمالية رقم (16) لسنة 1983 والتي صدقت عليها مصر سنة 1991 ويمكن توحيد الرقم التأميني للعاملين على مستوى الأقطار العربية لتسهيل تنقل الأيدي العاملة مع تسهيل تقديم الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي لهم .

وفيما يلي عرض لأهم الخدمات الاجتماعية والصحية التي يتمتع بها العامل :

أولاً : الخدمات الطبية :

- نظم المشرع في هذا الصدد التزامات المنشأة من ناحية توفير الرعاية الطبية والتزام صاحب العمل بأن يوفر للعاملين بمنشأته وسائل الإسعاف الطبية مهما كان عدد العاملين بالمنشأة ، وإذا زاد عدد العاملين في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر على خمسين عاملاً فينبغي على المنشأة أن تستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية مخصص للقيام بها وأن تعهد إلى طبيب بعلاجهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج بدون مقابل ، ويلتزم صاحب العمل بنفقات العلاج والأدوية والإقامة وتؤدي إدارة المستشفى إذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خيرى ومهما كانت طريقة العلاج فلا يتحمل العامل أي جزء من نفقات العلاج ، أو أثمان الأدوية ويتبع في نفقات العلاج والأدوية والإقامة التي يلتزم بها صاحب العمل وفي إجراء العلاج .
- على صاحب العمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً .

ثانياً : خدمات الإقامة والسكن :

- صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (200) لسنة 2003 في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام التي تقدم منها لكل عامل والتي تمنح العاملين المزايا الآتية :
- 1- تعتبر المناطق البعيدة عن العمران أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل عن أقرب حدود مدنية أو قرية والتي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية .
- 2- يجب أن يحدد موقع المساكن بالنسبة إلى المنشآت الصناعية المجاورة أو الأعمال التي ينتج عنها مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة بحيث لا تتعرض منطقة المساكن أو المجاري أو خزانات المياه الموجود للتلوث عن طريق مدير مديرية القوى العاملة بالمحافظة المختصة .
- 3- تزود المساكن بالمراحيض والحمامات وغيرها من المرافق اللازمة .
- 4- على صاحب العمل أن يزود المساكن بمورد مياه صحي توافق عليه مديرية الصحة المختصة كما يجب عليه تهيئة الوسائل الصحية اللازمة لصرف مخلفات المساكن كالخزانات وأبار الصرف بالمجاري وغيرها كما يجب عليه تهيئة الوسائل اللازمة

للتخلص من القمامة والفضلات بطريقة صحية وفي جميع الأحوال يلزم موافقة مديرية الصحة المختصة على هذه الوسائل طبقاً للقوانين واللوائح المنظمة في هذا الشأن والكود المصري .

5- يجب أن يزود كل مسكن بالمعدات اللازمة للنوم وحفظ الملابس وذلك بما يكفي بالنسبة لعدد العمال وأفراد عائلاتهم إضافة إلى توفير الوسائل المناسبة والكافية للوقاية من الحريق .

6- يجب أن تكون أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل في الوجبة الواحدة طبقاً لما هو وارد في الجدول والتعليمات المرفقة لهذا القرار على الأقل ما لم يكن بالمنشأة نظام غذائي أفضل .

7- لا يجوز تحميل العامل المنتفع بحكم المادة (221) من قانون العمل بمقابل لهذه الوجبات وتعتبر جزء من أجر العامل .

8- يقدم للعامل ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها صاحب العمل لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية .

9- في حالة تقديم الوجبات للعامل داخل أماكن العمل يجب الحصول على موافقة مديرية القوى العاملة المختصة على ذلك ويجب أن تقدم الوجبات مغلقة تغليفاً صحياً أو معبأة أو في أواني محكمة الغطاء .

10- لا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي .

11- يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الشروط الصحية والنظافة العامة في أماكن تخزين وتجهيز وطهي وتداول وتقديم المأكولات والمشروبات وطبقاً للقانون رقم (453) لسنة 1954 في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المغلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة والقرارات المنفذة لأحكامه وكذا القانون رقم (371) لسنة 1956 في شأن المحال العامة والقرارات المنفذة لأحكامه .

وتتضمن هاتيين المادتين التزامين على صاحب العمل في الآتي :

الأول : على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في مناطق لا تصل إليها المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل انتقال مناسبة .

الثاني : على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم وجبات غذائية بأسعار رمزية تتحمل المنشأة الجزء الأكبر من نفقاتها كما تخصص لهم المساكن الملائمة تضمن للعمال المتزوجين نصيب من هذه المساكن .

كما تضمن النص بالنسبة لتنظيم الوجبات الغذائية جواز الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية بشرط اعتماد هذا النظام من الجهة الإدارية المختصة وهي مديرية القوى العاملة وإلا يتضمن النظام المقترح تنازلاً عن الوجبات لقاء بدل نقدي .

ثالثاً : الخدمات الاجتماعية والثقافية :

- صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (215) لسنة 2003 بشأن تحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة ، وطبقاً لهذا القرار يتمثل الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية فيما يلي :-
- توفير وسائل تيسير انتقال العمال من وإلى أماكن العمل .
- إنشاء مكتبة ثقافية وعلمية تناسب المستويات الوظيفية بالمنشأة .
- توفير وجبات غذائية بأسعار معتدلة .
- التعاون مع المنظمة النقابية في تسهيل إجراءات توفير الاحتياجات المعيشية والترفيهية المناسبة للعاملين بالمنشأة .

رابعاً : الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية :

- أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم (217) لسنة 2003 بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على مستوى القومي على النحو التالي :
- ** الخدمات الصحية :**

دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة التي تحدد أنواع الخدمات الطبية والمنفوعين بالخدمة الطبية واللجان المختصة بتقرير العلاج والجهات التي تتولي تنفيذ الخدمات الصحية .

**** الخدمات الثقافية وتتمثل فيما يلي :**

(أ) تدعيم مكاتب المنشآت – إن وجدت – بالكتب والمراجع المهنية في مجال تخصص المنشأة .

(ب) عقد الندوات الثقافية .

(ج) إعداد برامج محو أمية بالتعاون مع الجهات المعنية .

(د) تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة .

(هـ) إقامة المسابقات لتنمية مهارات العاملين فنياً وثقافياً ورياضياً .

**** الخدمات الاجتماعية :**

- وهي إعداد برامج للرحلات الترفيهية والمصايف مراعى فيها إمكانية العمال .
- ولمجلس إدارة الصندوق إضافة ما يري إضافته من خدمات حسب الأحوال .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المادة الأولى بالاتفاقية المتعلقة بالمقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية من الاتفاقية المتعلق بمن تسرى عليهم الاتفاقية.
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية المتعلقة بتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية والتدرج في تطبيقها .
- التغطية لحكم المادة الرابعة من الاتفاقية المتعلق بعدم شمول هذه الاتفاقية للخدمات العمالية التي تنظمها قوانين قائمة بذاتها وقواعد مستقلة خاصة بها .
- التغطية لحكم المادة الخامسة من الاتفاقية المتعلق باعتبار المستويات الواردة بالاتفاقية بمثابة حد أدنى ، ولا يؤثر فيما تقوم به إحدى الدول من تطبيق مستويات أعلى ، أو تحول دون إصدار قوانين تتضمن مستويات أفضل .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السادسة من الاتفاقية المتعلق بمساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام الواردة بالاتفاقية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة من الاتفاقية المتعلق بإشراف جهة متخصصة على تطبيق أحكام الاتفاقية للوصول إلى رفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الثامنة من الاتفاقية المتعلقة بالخدمات التي تقدمها المنشآت الكبيرة .

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة من الاتفاقية المتعلقة بالتزام كل منشأة كبيرة بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية يتبع إدارة المنشأة مباشرة .
- عدم وضوح التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الاتفاقية المتعلق بتكوين 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 ونفقات تشغيلها .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية عشرة من الاتفاقية المتعلق بتحديد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي بهدف إنشاء صندوق أو أكثر للخدمات الاجتماعية العمالية ، تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة بالمنطقة .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بمجالات الخدمات التي يوفرها الصندوق لعمال المنشآت الصغيرة المشتركة فيه .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بإدارة صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية المتعلق بتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بالخدمات التي توفرها المنشآت في المناطق البعيدة عن العمران والنائية ، والمناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بإدارة وتمويل المنشآت القائمة في المناطق البعيدة عن العمران والنائية .
- التغطية التشريعية الجزئية لحكم المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلق بجواز استثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة أداء بدل نقدي عنهما للعمال ، حيث أن الرد أشار أن معيار تحديد حجم المنشآت هو عدد العاملين بها وتعتبر منشأة صغيرة من يقل عدد العاملين بها عن خمسين عاملاً ، وهي في هذه الحالة غير ملزمة تشريعياً بتقديم هذه الخدمات ، حيث أن المادة أجازة استثناء هذه المنشآت من توفير الخدمات المذكورة ما

عدا السكن والتغذية بشرط أداء بدل نقدي عنهما للعمال ، وبذلك لم يراعى القانون الاستثناء المعلق على شرط وسمح لهذه المنشآت بأن تتحلل من تقديم هذه الخدمات دون أي التزام آخر.

- التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بالخدمات التي توفرها التنظيمات العمالية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة العشرون من الاتفاقية المتعلقة بمساهمة الدول وأصحاب الأعمال في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية والعشرون المتعلقة بأن تقوم النقابة بتكوين لجنة من بين أعضائها لإدارة الأنشطة المذكورة بالمادة التاسعة عشرة من الاتفاقية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية والعشرون من الاتفاقية المتعلقة بتخصيص النقابة نسبة كافية من إيراداتها لتمويل الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها .
- التغطية لأحكام المادة الثالثة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية والإشراف عليها على المستوى القطري .
- التغطية التشريعية لأحكام المادة الرابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بإنشاء إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية في وزارة العمل ، وإنشاء فروع لها في مختلف المناطق اللازمة واختصاص هذه الإدارة .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الخامسة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بمساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها ، حيث أن الرد أشار إلى الجمعيات الأهلية بينما المادة خصت مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي .
- لم يتضمن الرد إجابة على المادة السادسة والعشرين .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بتشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية للعمال ، بمنحها صفة النفع العام .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بالالتزام الجهات

المسئولة عن توفير الخدمات الاجتماعية العمالية أن تقوم بالجهود اللازمة للتعريف بهذه الخدمات وتوعية العاملين بكيفية الاستفادة منها ، والعمل على تقييم هذه الخدمات بصفة دورية .

- التغطية التشريعية لحكم المادة التاسعة والعشرين من الاتفاقية المتعلق بالجواز لصناديق الخدمات الاجتماعية العمالية أو المنشآت الكبيرة أو المنشآت التي تقع في مناطق بعيدة عن العمران أو المنظمات العمالية الاتفاق مع مؤسسات حكومية أو خاصة تؤدي خدمات اجتماعية عامة على تقديم خدماتها للعمال مقابل مبالغ يتفق عليها .

- التغطية التشريعية لحكم المادة الثلاثون من الاتفاقية المتعلق بإسهام ومشاركة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الاجتماعية العمالية .

- التغطية لحكم المادة الحادية والثلاثين من الاتفاقية المتعلق بتعاون الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية فيما بينها في نشر ودعم الخدمات الاجتماعية العمالية بمعاونة مكتب العمل العربي .

- التغطية لحكم المادة الثانية والثلاثين من الاتفاقية المتعلق بموافاة كل دولة عضو مكتب العمل العربي بإحصاءات سنوية عن الخدمات الاجتماعية العمالية المتوافرة لديها طبقاً للنماذج التي يعدها المكتب لهذا الغرض .

هـ - المملكة المغربية - 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 ؟ ومن هي هذه السلطات ؟ .

- الرد : نعم لقد تم عرض الاتفاقية على السلطات المختصة بتاريخ 24 ابريل 1984 .

2- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات ؟

- الرد : لم تأخذ السلطة المختصة أي إجراء لأن أحكام بعض مواد الاتفاقية لا تتماشى مع التشريع والممارسة الوطنية ذات الصلة بالموضوع .

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

- الرد : لم تعرض هذه الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق .

4- هل توجد صعوبات تشريعية ؟

- الرد : نعم توجد صعوبات تشريعية ، نظرا لكون المواد (9 و 12 و 19) لا

يوجد ما يقابلها في التشريع الوطني الجاري به العمل .

5- هل توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن ؟ وما هي إن وجدت ؟.

- الرد : لا توجد أية صعوبات عملية .

6- 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 : سيتم اتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن بمجرد توفر الشروط

القانونية والعملية لذلك .

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

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

8- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا

التقرير ، تمثيلاً مع ما تقضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل

العربية؟ .

- الرد : نعم لقد تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال عند إعداد هذا

التقرير .

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد حكومة المملكة المغربية حول الاتفاقية العربية رقم

(16) ، وتأمل اللجنة عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق واتخاذ الإجراءات

المناسبة لتسهيل التصديق عليها .



الجزء الثاني

متابعة الردود على

ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

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

** لاحظت اللجنة أن :

- دولة ليبيا - مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظات اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (1) ، تلك الملاحظات المتعلقة بما يلي :

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

لذلك تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة ، وتري عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ

ما يراه مناسباً

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

**** لاحظت اللجنة أن :**

جمهورية السودان : مصادقة على الاتفاقية :

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 ، مثلما يعامل المتوفى بالنسبة لقانون التأمين للسودانيين العاملين بالخارج .

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

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

**** لاحظت اللجنة أن :**

• **جمهورية السودان : غير مصادقة على الاتفاقية :**

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 في هذا الشأن .

• **الجمهورية اليمنية : مصادقة على الاتفاقية :**

لم ترد على ملاحظات اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (4) ، تلك الملاحظات المتعلقة بما يلي :

• 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 في الرد تتعلق بتعريف العامل ولم تتطرق 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 الاتفاقية .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادتين (3، 4) من الاتفاقية.

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

دراسة الرد على ملاحظات اللجنة :

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الاتفاقية العربية رقم (4) من حكومة جمهورية مصر العربية ، وجاء في الرد ما يلي :

1- أن التشريع الوطني المنفذ للاتفاقية هو دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014 وكذلك قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والذي يحكم علاقات العمل في القطاع الخاص الذي يمتلك حرية تعيين العاملين به وفقا لمعاييره ، وهو القطاع الأكثر تأثيرا في الاقتصاد المصري حيث يعتمد على رؤوس الأموال الخارجية والداخلية إلا أن الحكومة المصرية تمنح الأفضلية للمستثمرين العرب ، والقانون يمنح المستثمر كصاحب عمل حرية تعيين العاملين من أية جنسيات تحقق له أهداف استثماره مع مراعاة أحكام القانون 12 لسنة 2003 .

2- أنه تسهيلا على أصحاب الأعمال وتشجيعا لهم لاستخدام العمالة العربية فقد قامت الوزارة بإصدار القرار رقم (292) لسنة 2010 (مرفق) ليمنح العمالة العربية ما لم يمنحه لغيرها ، مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل ، ودون الخروج على ما تلتزم به مصر في دستورها من احترام للاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها .

3- أن التشريع المصري يمنح مزايا تتمتع بها العمالة العربية دون غيرها في مصر ، وهذه المزايا لم يحققها تشريع أي دولة عربية للعمالة الوافدة لديها سواء من مصر أو من أي دولة عربية أخرى . وتأمل الحكومة المصرية أن تحقق تشريعات العمل في كثير من الدول العربية للعمالة المصرية والعربية ما يحققه التشريع المصري للعمالة العربية .

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

التأكيد على ملاحظاتها السابقة والمتعلقة بعدم التغطية التشريعية لحكم البند الثاني من المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم (4) الخاص بإعطاء الأولوية في 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 تعط المادة الأولوية للعمال العرب ، كما أن القرار الوزاري 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 .

* * *

رابعاً : 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.

لذا تؤكد اللجنة على ملاحظتها السابقة وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

* * *

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

**** لاحظت اللجنة أن .**

- الجمهورية اليمنية : مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظات اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاص بالاتفاقية العربية رقم (5) ، والمتعلقة بما يلي :

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة في 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 باستنفاد الأسرة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة.
 - عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلق بحق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية ، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.
- لذا تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة وترى عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً .

* * *

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

**** لاحظت اللجنة أن :**

- المملكة الأردنية الهاشمية : مصادقة على الاتفاقية :

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

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (2) من الاتفاقية 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 الاتفاقية الخاص بالفترة الزمنية للدخول في التفاوض والانتهاه 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 هو حق الإضراب والغلق عموماً ، 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 هو حرية 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 .

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

* * *

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

**** لاحظت اللجنة أن :**

الجمهورية الجزائرية : مصادقة على الاتفاقية :

لم ترد على ملاحظة اللجنة بشأن تقرير هذه الدولة الخاصة بالاتفاقية العربية رقم (17)، تلك الملاحظة المتعلقة بعدم 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 كرسي ، ولم يشر إلى أدوات الإنتاج التى يستخدمها المعوقين والمذكورة حصراً فى هذه المادة.

لذا تؤكد اللجنة على ملاحظتها السابقة ، وتري عرض الأمر على المؤتمر العام لاتخاذ ما يراه مناسباً

* * *

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

1- لاحظت اللجنة أن :

(أ) 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 .

(ب) 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 المتعلق باستحقاق الحدث أجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها عن المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل فى جميع الأحوال عن (21) يوماً ، ويتمتع الحدث بثلاثى مدة الأجازة دفعة واحدة ، والتمتع بباقى المدة خلال العام نفسه .

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

دراسة الرد على ملاحظات اللجنة :

وصل إلى مكتب العمل العربى ردين على ملاحظة اللجنة حول الاتفاقية العربية رقم (18) من كل من :

أ- دولة الإمارات العربية المتحدة .

ب- مملكة البحرين .

(أ) دولة الإمارات العربية المتحدة ، وهي دولة مصادقة على الاتفاقية ، وجاء في الرد ما يلي:

بالإشارة إلى كتابكم المؤرخ في 26 يونيو 2014 م بشأن طلب الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين ، المتعلقة بعدم التغطية التشريعية للمواد رقم (2/17 - 2/21 - 24 - 27 - 29) من اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 م بشأن تشغيل الأحداث ، والتي صادقت عليها دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2004 .

نتشرف بإحاطتكم علماً بأنه في إطار تعزيز الدولة للآليات الوطنية الخاصة بحماية حقوق الأطفال ، وإنعكاساً للتطور الذي تشهده المنظومة التشريعية في دولة الإمارات ، فقد أصدر معالي وزير العمل القرار الوزاري رقم (803) لسنة 2012م والمعدل للقرار الوزاري رقم (1189) لسنة 2010 م بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث (مرفق نسخة من القرارين)، والذي تمت صياغتهما على نحو يلبي متطلبات تصديق الدولة على المعايير العربية والدولية المعنية بحقوق الطفل ويوفر التغطية التشريعية لكافة نصوص الاتفاقية محل الدراسة وينسجم معها في إسباغة الحماية الكاملة للأحداث الذين اضطرتهم ظروفهم للعمل .

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة عشرة فقرة (2) من الاتفاقية المتعلق باحتساب فترة التأهيل أو التدريب من ضمن ساعات عمل الحدث .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية والعشرين فقرة (2) من الاتفاقية المتعلق بتمتع الحدث بثلاثي مدة الأجازة دفعة واحدة ، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلق بالتزام صاحب العمل بالتأمين على الحدث في صناديق التأمينات الاجتماعية .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلق بإبلاغ صاحب العمل من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به .

• التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بالتزام كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث بـ :

- أ- أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث .
ب- أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل ، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم .

(ب) مملكة البحرين وهي دولة مصادقة على الاتفاقية ، وجاء في الرد ما يلي :-

أولاً : ملاحظة اللجنة بشأن عدم التغطية التشريعية للمادة 2/7 من الاتفاقية والمتعلقة بتحديد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال :

بادرت مملكة البحرين إلى إصدار قرار لتأطير وتنظيم عمل الأحداث بصورة تتلائم مع متطلبات الاتفاقية ، وحدد القرار أربعة وثلاثون مهنة وصناعة تحديداً ووضاً يحظر تشغيل الأحداث فيها ، ومنع أي استغلال للحدث في أي قطاع أو مهنة أو صناعة .

وساهم القرار الوزاري رقم (23) لسنة 2013 " بشأن تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلها فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة في صون حقوق الأحداث بسوق العمل .

إذ حظر القرار العمل في العديد من الأعمال الصناعية ، ومنها حظر العمل تحت سطح الأرض والمناجم ، العمل في أفران الصهر والمواد المعدنية ، صناعة المفرقات ، صهر الزجاج كافة أنواع اللحامة ، صنع الكحوليات ، الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية ومواد خطرة ، صنع القصدير ، عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية تنظيف الورش ، إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ، إجراء عمليات الصيانة وتنظيف وإصلاح الماكينات ، صنع الإسفلت ومشتقاته ، التعرض للبتترول أو أحد منتجاته ، العمل في مستودعات السماد ، سلخ وتقطيع الحيوانات ، نقل الركاب بطريق البر وسكك الحديد ، شحن وتفريغ البضائع ، استخدام المواد اللاصقة ، صناعة الفحم من عظام الحيوانات ، العمل مضيفين في ملاهي ، العمل في مجال بيع وتقديم الكحوليات ، العمل أمام

الأفران ، معامل تكرير البترول والكيماويات ، صناعة الأسمنت والحراريات ، أعمال التبريد والتجميد ، صناعة عصر الزيوت ، العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغاز ، عمليات تبيض وصباغة المنسوجات .

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

بادرت مملكة البحرين إلى إصدار قرار لتأطير وتنظيم عمل الأحداث بصورة تتلائم مع متطلبات الاتفاقية ، وحدد القرار أربعة وثلاثون مهنة وصناعة تحديداً واضحاً يحظر تشغيل الأحداث فيها ، حتى يمنع أي استغلال للحدث في أي قطاع أو مهنة أو صناعة ، وحدد القرار الوزاري رقم (23) وأطر ونظم عمليات تشغيل الأحداث وحدد أكثر من 30 مهنة وصناعة قائمة في سوق العمل البحريني يحظر عمل الأحداث فيها ، ويهدف ذلك إلى توضيح نوعية الأعمال الضارة بدل أن يتم " تعويم " المعني في تعريفات قد لا تكون كافية ، ومن تلك الصناعات : صناعة المفرقات صهر الزجاج ، اللحامة ، صنع الكحوليات ، الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية ومواد خطرة ، صنع القصدير ، صنع الإسفلت ومشتقاته، التعرض للبترول أو احد منتجاته، صناعة الكاوتش صناعة الفحم من عظام الحيوانات ، معامل تكرير البترول والكيماويات، صناعة الأسمنت والحراريات ، صناعة عصر الزيوت ، العمل في معامل ملء الأسطوانات بالغاز ، عمليات تبيض وصباغة المنسوجات .

ثالثاً : ملاحظة اللجنة بشأن عدم التغطية التشريعية للمادة (10) من الاتفاقية والمتعلقة بحظر تشغيل الحدث قبل اتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق .

أصدرت مملكة البحرين عدداً من القوانين والتشريعات والقرارات التنظيمية التي تصب في مصلحة الطفل وكانت عملية تشغيل الأحداث من صلب اهتمامها ، لذا أفرد قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 باباً كاملاً بعنوان " تشغيل الحدث " ويحظر القانون الكثير من الممارسات في حق تشغيل الحدث وذلك لتوفر له حماية قانونية تغطيها الدولة الحريصة على إعطاء المواطنين بكافة فئاتهم حقوقهم المشروعة .

وتحظر المادة (24) تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم

الواحد، ولا يجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل أكثر من أربع ساعات متصلة .

كما وفر القرار الوزاري رقم (23) لسنة 2013 " بشأن تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة " ، بيئة أكثر أماناً للحدث في سوق العمل المحلي .

هذا وقد التزمت مملكة البحرين بصون حقوق المواطنين وكان للطفل الاهتمام الخاص وجزء ملحوظ من تلك الحقوق ، لذا كانت على وعي تام بتجنب استغلال عمل الحدث دون الثامنة عشرة ووفرت له الخدمات والرعاية الأساسية والتي من أهمها التعليم إذ كفلت له الدولة حق التعليم الإلزامي والمجاني حتى سن الخامسة عشر .

ولا يعتبر تشغيل الأحداث أو الأطفال ظاهرة في مملكة البحرين نظراً لعدم حاجة الاقتصاد الوطني إلى ذلك وكفاية التشريعات النافذة .

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

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة فقرة (2) من الاتفاقية المتعلقة بتحديد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال ، حيث أشار الرد إلى تحديد مهن وصناعات يحظر تشغيل الأحداث فيها ، كما وحدد الرد أيضاً الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث ، وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها ، أما ما تحدثت عنه الاتفاقية هو تحديد المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة فقرة (2) من الاتفاقية المتعلقة بأن تحدد السلطة المختصة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة العاشرة من الاتفاقية المتعلقة بحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق .

تاسعاً : 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 في هذا الشأن .

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

* * *

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

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 في هذا الشأن .

ج- الجمهورية اللبنانية : 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 ، وموافاتها بما يتقرر في هذا الشأن .

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

حادي عشر : الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية :

وصل رد من حكومة جمهورية العراق – مصادقة على الاتفاقية على ملاحظات اللجنة السابقة بشأن الاتفاقية العربية رقم (16) ، وجاء في الرد ما يلي :

نود إعلامكم أن أجابتنا حول ما ورد من ملاحظات أوردتها الخبراء القانونيين حول الاتفاقية هي ما يلي :

المادة (1)

أن أغلب الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (1) من الاتفاقية كانت موجودة في مشاريع القطاع العام والذي كان خاضعا لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل النافذ قبل صدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (150) لسنة 1987 والذي حول العمال في القطاع العام إلى موظفين .. واقتصر قانون الضمان النافذ على القطاعات (الخاص والمختلط والتعاوني) .

المادة (2)

تسري الاتفاقية على جميع العاملين في القطاع الخاص والتعاوني والمختلط والذي يسري عليهم أحكام قانوني العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، ومسودة مشروع قانون الضمان الاجتماعي الجديد وفيه أنماط عمل جديدة سيتم مناقشتها .

المادة (3)

لا يمكن توفير الخدمات الاجتماعية الواردة في الاتفاقية في الوقت الحاضر حيث أن الوضع الاقتصادي والسياسي والاجتماعي غير المستقر أثر على قدرة دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بتوفير تلك الخدمات .

المادة (4)

الخدمات العمالية التي تنظمها قوانين قائمة بذاتها / لا توجد .

المادة (5)

أن الخدمات الاجتماعية الواردة في الاتفاقية جاءت متفقة مع تشريعنا القانوني حيث يسري قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على جميع العاملين في جمهورية العراق .

المادة (12)

صعوبة تحديد مناطق التجمع الصناعي والخدمي بسبب الأوضاع غير المستقرة بالبلد والتي تؤثر على سوق العمل وبالتالي تغيير مناطق تلك التجمعات .

المادة (13)

لأسباب الواردة في المادة (12) عدم القدرة على توفير تلك الخدمات وهذه الأسباب مؤقتة أي قابلة للزوال وبالتالي إمكانية تطبيق بنود الاتفاقية عند تحسن الظروف .

المادة (14)

استناداً لأحكام المادة (14) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (8) لسنة 2006 يقوم بإدارة الصندوق مجلس إدارة برئاسة وكيل الوزارة الذي يختاره الوزير والمدير العام لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال / عضو " ومقرراً " والمدير العام لدائرة التقاعد في وزارة المالية والمدير العام لدائرة رعاية القاصرين في وزارة العدل والمدير العام لدائرة العمل والتدريب المهني وممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال وممثل عن اتحاد الصناعات العراقي وممثل عن اتحاد الغرف التجارية العراقية واثنان من ذوي الخبرة والاختصاص يختارهما الوزير .

المادة (15)

يتم تمويل الخدمات من قبل ميزانية خاصة وفقاً للمادة (84) من القانون رقم (39) لسنة 1971 بدعم مالي من قبل الدائرة حيث أن الخدمات العامة شاملة لكل الطبقة العاملة في جمهورية العراق ومن ضمنها المناطق البعيدة عن العمران والنائية .

المادة (16)

التزام المنشآت في المناطق البعيدة توفير مساكن ومدارس كل هذا تمت تغطيته التشريعية في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال إلا أن الأوضاع الأمنية وعدم توفر الموارد المالية اللازمة تحول دون تنفيذها والموضوع قيد المتابعة والتنفيذ حال زوال الأسباب المذكورة.

المادة (17)

أن نطاق تطبيق الخدمات الاجتماعية يشمل جميع الطبقة العاملة في عموم البلد ويعمل على توفير الخدمات المبينة في مواد الاتفاقية المذكورة إلا أن تطبيقها متوقف على زوال الأسباب المذكورة آنفا " .

المادة (18)

سيتم تحديد المنشآت الصغيرة حال تحسن الظروف وتكون شاملة في توفير الخدمات .

المادة (19)

توجد تنظيمات عمالية مستحدثة بدأت حاليا تنشط في مجال المطالبة بحقوق العمال حسب الإمكانيات المتوفرة وتحسن الوضع الأمني .

المادة (20)

ساهمت الدولة في الدعم المالي عندما كانت تعمل بالتمويل المركزي وانقطعت المساهمة اعتبارا من 2014/1/1 لتحويل الدائرة للتمويل الذاتي .

المادة (21)

من اختصاص الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة (22)

من اختصاص الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة (23)

لا يوجد مجلس أعلى للخدمات الاجتماعية العمالية في الوقت الحاضر وسيتم إنشائه حال تحسن الوضع الأمني والمالي لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

المادة (24)

لا يوجد لوزارة العمل إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية .

المادة (25)

تساهم دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في تطوير وتحسين الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وفقا للمادة (81) من القانون رقم (39) لسنة 1971 .

المادة (26)

لا توجد إعفاءات ضريبية أو تسهيلات مالية لعدم تطبيق بنود الاتفاقية ونصوص القانون الخاصة بالخدمات الاجتماعية كما بيناه من أسباب تتعلق بالوضع الأمني للدولة .

المادة (27)

استناداً لأحكام المادة (84) من القانون رقم (39) لسنة 1971 المعدل فإن الدائرة تقوم بتخصيص مبلغ مالي لدعم المنظمات والجمعيات والنقابات إلا أن ذلك متوقف كلياً للأسباب المذكورة آنفاً .

المادة (28)

تقوم الجهات الإعلامية في الدائرة بإعداد بوسترات توضح الخدمات الاجتماعية المقدمة وكيفية الاستفادة منها من قبل العمال وأماكن تواجدها وتقوم الدائرة بمراقبة المنظمات والجمعيات ومدى فاعليتها في تقديم الخدمات الاجتماعية على أن تعود على الجهة المسؤولة عن المشروع بطلب التعويض عن الضرر وملاحقة المسؤولين عن التبديد أو إساءة الاستعمال وفقا للمادة (84 / ج) من القانون رقم (39) لسنة 1971 المعدل .

المادة (29)

لم يتم العمل بها للأسباب المذكورة أعلاه والمتابعة مستمرة للعمل بموجبها حال زوال تلك الأسباب .

المادة (30)

سيتم مساهمة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الاجتماعية عند تشكيلها .

المادة (31)

نود إعلامكم بأن أغلب مواد الاتفاقية من الصعب تطبيقها في الوقت الحاضر بسبب ما تم

بيانه والمتابعة مستمرة للتنفيذ حال تحسن الأوضاع الأمنية واستقرارها .

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الأولى من الاتفاقية المتعلقة بالمقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية والتي حددتها بخدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضانه والتعاونيات والخدمات الصحية وغيرها .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية من الاتفاقية المتعلق بسريان الاتفاقية على جميع العمال الخاضعين لقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثالثة من الاتفاقية المتعلق بتوفير الدولة الخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بها ، ويجوز التدرج في التطبيق بما يتمشي مع التطور الاقتصادي وتوافر الإمكانيات اللازمة لقيام الخدمات .
- التغطية لحكم المادة الرابعة من الاتفاقية المتعلق بعدم شمول هذه الاتفاقية الخدمات العمالية التي تنظمها قوانين قائمة بذاتها وقواعد مستقلة خاصة بها كالتأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي والتدريب .
- التغطية لحكم المادة الخامسة من الاتفاقية المتعلق باعتبار المستويات المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية الواردة في الاتفاقية بمثابة حد أدنى .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية عشرة من الاتفاقية المتعلقة بتحديد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي بهدف إنشاء صندوق أو أكثر للخدمات الاجتماعية العمالية ، تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة بالمنطقة .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بمجالات الخدمات التي يوفرها صندوق المنشآت الصغيرة للعمال وأفراد أسرهم .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بإدارة صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية .
- التغطية التشريعية الجزئية لأحكام المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية ، حيث أن الرد أفاد بتمويل السلطة العامة بنسبة

من إيراداتها ، دون توضيح باقي الأطراف التي تمول الصندوق كما حددته هذه المادة.

- التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بالتمويل المنشآت البعيدة عن العمران والنائية ، والمناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول بتوفير الخدمات التي حددتها هذه المادة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بسريان الأحكام الخاصة بالإدارة والتمويل الواردة بالقسم الأول من الباب الثاني على المنشآت القائمة في المناطق البعيدة عن العمران والنائية .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بجواز استثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة أداء بدل نقدي عنها لعمال هذه المنشآت .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بالخدمات التي تقدمها منظمات العمال ، كما حددته هذه المادة .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة العشرين من الاتفاقية المتعلقة بمساهمة الدولة وأصحاب الأعمال في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الحادية والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بتكوين النقابة لجنة من أعضائها لإدارة الأنشطة السابقة .
- التغطية التشريعية لحكم المادة الثانية والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بتخصيص النقابة نسبة كافية من إيراداتها لتمويل الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها .
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثالثة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بإنشاء مجلس أعلى ومجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية ، حيث أن ما أوضحه الرد وجود مجالس فرعية فقط .
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الرابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بإنشاء

إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية في وزارة العمل وأيضاً إنشاء فروع لها في مختلف المناطق اللازمة .

● عدم 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 ، حيث أن المادة (81) من قانون الضمان الاجتماعي تتحدث عن الخدمات الاجتماعية العامة وليس الخدمات الاجتماعية العمالية .

● عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بمنح بعض الإعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التي تقوم بصفة اختيارية ، أو بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية للعمال .

● عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السابعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بتشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية للعمال ، بمنحها صفة النفع العام بقرار من السلطة المختصة .

● التغطية التشريعية لأحكام المادة الثامنة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بالجهود التي تقوم بها جميع الجهات المسؤولة عن توفير الخدمات الاجتماعية العمالية ، للتعريف بهذه الخدمات وتوعية العاملين بكيفية الاستفادة منها .

● عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة التاسعة والعشرين من الاتفاقية المتعلقة بالجواز للجهات المسؤولة عن تقديم الخدمات الاجتماعية العمالية ، الاتفاق مع مؤسسات حكومية أو خاصة تؤدي خدمات اجتماعية عامة على تقديم خدماتها للعمال مقابل مبالغ يتفق عليها .

● عدم التغطية التشريعية لحكم المادة الثلاثون من الاتفاقية المتعلق بزيادة إسهام ومشاركة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الاجتماعية العمالية .

- عدم التغطية لحكم المادة الحادية والثلاثين من الاتفاقية المتعلق بتعاون الدول الأعضاء في المنظمة فيما بينها في نشر ودعم الخدمات الاجتماعية العمالية بمعاونة مكتب العمل العربي .
- عدم التغطية لحكم المادة الثانية والثلاثين من الاتفاقية المتعلق بموافاة كل دولة مكتب العمل العربي بإحصاءات سنوية عن الخدمات الاجتماعية العمالية المتوافرة لديها.



الجزء الثالث

دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير

العمل العربية

وجهة النظر القانونية حول التعددية النقابية من خلال معايير العمل

أثارت قضية التعددية النقابية في الآونة الأخيرة جدلاً واسعاً في صفوف المهتمين بالشأن النقابي والحركة العمالية ، والمتابع لحالة النقابات العمالية في معظم الاقطار العربية يجدها في حالة صراع نقابي من نوع جديد ، فالنقابات العمالية إما انقسمت على نفسها أو شكلت كيانات نقابية عمالية جديدة تحت مفهوم التعددية النقابية ، في حين يطالب البعض الآخر بضرورة التمسك بالوحدة النقابية .

وفي اطار الدور المنوط بمنظمة العمل العربية وما تستشعره من خطر قد يهدد مستقبل العمل النقابي ومصالح العمال في المرحلة القادمة ، فان المنظمة تسعى من خلال اجهزتها المعنية بمناقشة هذا الامر والخروج برؤية حول العمل النقابي في ظل المتغيرات وكيفية الحفاظ على مكتسبات الطبقة العاملة وتحقيق مصالحها .

وبعد دراسة اللجنة لهذا الموضوع توصلت لما يلي :-

تم تكليف رئيس اللجنة بإعداد بحث حول التعددية النقابية من خلال معايير العمل العربية والدولية بالتعاون مع أعضاء اللجنة ، وموافاة مكتب العمل العربي به لدراسته وعرضه على الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية ، بهدف الوصول إلى رؤية تشريعية وعملية للتعامل مع هذه القضية وتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي ، والحفاظ على مكتسبات الطبقة العاملة .



القسم الثاني

معلومات عن عرض الأدوات القانونية العربية على
السلطات المختصة في الدول الأعضاء
وفقا لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

** تقديم :

أولاً : تنص المواد (10 ، 11 ، 12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على ما يلي :

المادة العاشرة : يوافق مكتب العمل العربى الدول الأعضاء بنص الاتفاقية كما أقرها المؤتمر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إقرارها لعرضها على السلطات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسباً من تصديق أو غيره .

المادة الحادية عشرة : يوافق مكتب العمل العربى الدول الأعضاء بنص التوصية كما أقرها المؤتمر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إقرارها ، وتقوم الدول الأعضاء بموافاة مكتب العمل العربى بما تم اتخاذه بشأنها .

المادة الثانية عشرة : يقوم مكتب العمل العربى بإعادة مفاتحة الدول العربية بعد كل دورتين للمؤتمر لموافاته برأيها عما تم اتخاذه من إجراءات بشأن الاتفاقية أو التوصية وعرض ذلك على المؤتمر .

ثانياً : بناء على ما تقدم فإن اتفاقيات العمل العربية التى تنطبق عليها شروط العرض على السلطات المختصة هي :

- 1- الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل .
- 2- الاتفاقية العربية رقم (2) لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة .
- 3- الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية .
- 4- الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة « معدلة » .
- 5- الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة .
- 6- الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل " معدلة " .
- 7- الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .
- 8- الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية .
- 9- الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية .

10- الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين

11- الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل .

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

13- الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور .

14- الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

15- الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .

16- الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث .

17- الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل .

ثالثا : وجه مكتب العمل العربى مذكرات إلى الدول الأعضاء بقصد موافاته بالمعلومات الخاصة بعرض الأدوات القانونية العربية التى تتوفر فيها شروط العرض على السلطات المختصة .

رابعا : عرض مكتب العمل العربى فى هذه الوثيقة موقف كل دولة على حدة من تنفيذ الالتزامات الواردة فى أحكام المواد (10 ، 11 ، 12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

خامسا : النظر فى المعلومات الخاصة بعرض اتفاقيات العمل العربية على السلطات المختصة:

لاحظ مكتب العمل العربى بعد إطلاعه على موقف حكومات الدول الأعضاء من تنفيذ التزاماتها الواردة فى أحكام المواد (10 ، 11 ، 12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، أن حكومات الدول التالية لم تعرض بعد اتفاقيات العمل العربية التالية على السلطات المختصة ، وهى :

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية :

- اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام : (4 - 5 - 14 - 15 - 18) .

2- جمهورية جيبوتي :

- اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 -
(12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19)

3- دولة ليبيا :

- اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام : (4 - 12 - 14 - 16 - 17 - 18) .

4- الجمهورية الإسلامية الموريتانية :

- اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام : (8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 -
(16 - 17 - 18 - 19) .

5- الجمهورية اليمنية :

- اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام : (3-6-8-10-12-13-14-15-16 -
(18

**سادسا : الأمر معروض على المؤتمر الموقر بالنظر في تنفيذ الدول الأعضاء لالتزاماتها
الواردة في أحكام المواد (10 ، 11 ، 12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل
العربية .**

أحمد محمد لقمان

المدير العام