تقرير

لجنة الخبراء القانونيين

عن نتائج أعمال دورتها الثامنة والثلاثين

بيروت، الجمهورية اللبنانية

1 ـ 2 ديسمبر / كانون الأول 2017

تقديـــم

أولاً: بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الثامنة والثلاثين في بيروت بالجمهورية اللبنانية خلال الفترة 1 –2 ديسمبر 2017 ، بهدف دراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي، وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

ثانياً: حضر اجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة:

1. **الأستاذ/ محمد كشو**
2. **الأستاذ الدكتور/ عبد الغني عمرو الرويمض**
3. **الأستاذة الدكتورة/ فاطمة الرزاز**
4. **الدكتورة/ إيمان خزعل**

وإعتذر عن عدم الحضور الأستاذ الدكتور/ رزق بن مقبول الريس

ثالثاً: أ- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الأستاذة الدكتورة/ فاطمة الرزاز** رئيساً لها لمدة عام .

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

1. **السيد / حمدي أحمد**	**مدير ادارة الحماية الإجتماعية وعلاقات العمل**
2. **السيد / شريف جمعه**	**رئيس القسم الإدارى**
3. **السيدة / حنان قايد**	**رئيس وحدة التعاونيات / إدارة الحماية الاجتماعية**
4. **السيد / مروان الرايس**	**إدارة الحماية الإجتماعية**

رابعاً: بدأ الاجتماع بكلمة السيد / حمدي أحمد مدير ادارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل ممثلاً عن سعادة / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية رحب فيها بالسادة اعضاء اللجنة، ونقل لهم تحيات المدير العام وأعرب عن اعتزاز مكتب العمل العربي بعطاء وكفاءة أعضاء اللجنة ودورها في تطوير وتفعيل النشاط المعياري العربي وابداء الرأي بشأن تطوير المعايير بما يتناسب مع المتغيرات والمستجدات، كما أشار إلى دور اللجنة في التواصل مع لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات وتوضيح رؤية اللجنة فيما يتعلق بمضمون التقرير المقدم للمؤتمر.

خامساً: رغبة في تطوير آلية العمل الخاصة بمتابعة معايير العمل العربية، قامت إدارة الحماية الاجتماعية بتطوير نماذج تقارير المتابعة التي يتم إرسالها إلى الدول العربية الخاصة بالإتفاقيات المُصادق عليها والغير مُصادق عليها، لتكون بشكل ومضمون جديد، وبتخصيص إتفاقيات محددة لكل دولة. ويعتبر هذا التقرير مرحلة جديدة من المتابعة وفقاً للجدول التالي:

الدولــة	غير مصدقة	مصدقة	ملاحظات
الأردن	✓ 19/✓18/✓5/✓3	✓17 / ✓9	✓16/✓13/✓12/✓11
الإمارات	✓ 17/✓9/✓7/✓5		⊗ 16/⊗ 11/⊗ 8/⊗ 18
البحرين	✓ 19/✓11/✓8/✓5	✓17/✓13/✓7	--
تونس	✓ 19/✓18/✓11/✓8/✓5	✓ 7	--
الجزائر	⊗ 19 /⊗ 11/ ⊗ 9	✓ 17 / ✓ 13	✓16 / ⊗ 8 / ✓ 3
جيبوتي	⊗19/⊗18/⊗17/⊗11/8⊗/⊗5	⊗ 4	--
السعودية	⊗ 18/⊗ 17/⊗ 7/⊗ 5/⊗ 3	⊗ 19	--
السودان	✓ 19/✓13/✓11/✓8	✓ 17/✓7	✓4/✓5/✓8/✓11/✓12/✓14/✓16/✓18/✓19
سوريا	--	--	--
الصومال	⊗19/⊗18/⊗17/⊗5/⊗3	⊗ 4	--
العراق	⊗ 18	✓19/✓11/✓8/✓5	✓ 16

سلطنة عُمان	✓3/✓5/✓8/✓11/✓17 ✓	⊗19 / ✓18	--
فلسطين	--	✓5/✓18/✓19 ✓	--
قطر	✓3/✓5/✓7/✓17/✓18/✓19 ✓	--	✓15 / ✓16 ✓
الكويت	✓3/✓5/✓7/✓8 ✓	✓17/✓18/✓19✓	--
لبنان	✓3/✓5/✓7 ✓	✓17/✓19 ✓	✓12/✓16/✓18 ✓
ليبيا	✓17/✓18/✓19 ✓	✓5 / ✓11✓	--
مصر	✓5/✓8/✓11/✓18 ✓	✓17/✓19 ✓	✓4/✓16 ✓
المغرب	⊗3/⊗5/⊗8/⊗17⊗	⊗18/⊗19⊗	--
موريتانيا	⊗7/⊗8/⊗11/⊗17⊗	⊗18/⊗19⊗	--
اليمن	⊗3/⊗8/⊗18⊗	⊗11/⊗17/⊗19⊗	--

(رمز ✓ = تم الرد) (رمز ⊗ = لم يتم الرد) (رمز ✓ = جاء الرد بعد إنعقاد إجتماع لجنة الخبراء القانونيين)

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

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

1- الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية.

2- الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدى العاملة " معدلة ".

3- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

4- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

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

6- الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

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

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

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

10- الإتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

11- الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1981 بشأن تحديد وحماية الأجور.

12- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1981 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.

13- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

14- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

15- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

أرسل مكتب العمل العربي نماذج تقارير حول الإتفاقيات المذكورة إلى الدول العربية المعنية سواء كانت دولة مصادقة أو غير مصادقة على هذه الإتفاقيات.

وصل إلى مكتب العمل العربي (**55**) تقريراً حول الإتفاقيات المذكورة من **11** دولة هم:

(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الامارات العربية المتحدة – مملكة البحرين – الجمهورية التونسية – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – جمهورية السودان – دولة فلسطين – دولة قطر – الجمهورية اللبنانية – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية).

❖ الجزء الثاني: متابعة الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

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

وصل إلى مكتب العمل العربي (**23**) رداً على الملاحظات من **7** دول هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – جمهورية السودان – جمهورية العراق – دولة قطر – الجمهورية اللبنانية – جمهورية مصر العربية).

❖ الجزء الثالث: دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير العمل العربية

النظر في قرار مجلس إدارة منظمة العمل العربية بشأن تطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية.

سابعاً: درست اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي، وفي ضوئها أعدت هذا التقرير المعروض على مجلس الإدارة ومن ثم على المؤتمر العام.

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

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

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

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

3. تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الأخذ بمبدأ التصديق الجزئي المنصوص عليه في معظم الإتفاقيات، مما يؤدي إلى تحقيق المزيد من التصديقات على هذه الإتفاقيات والارتباط التدريجي بالمعايير الواردة فيها حسب ظروفها المحلية.

4. تثمّن اللجنة الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي (إدارة الحماية الإجتماعية) وتدعو إلى تكثيف أنشطته المتعلقة بتدريب الكوادر الفنية المعنية بمعايير العمل العربية، وتعزيز التواصل مع الإدارات المعنية بالمعايير في وزارات العمل وتقديم الدعم الفني لها من أجل تحقيق المزيد من التواصل بين هذه الادارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير وايفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.

5. تؤكد اللجنة دعوتها للدول المعنية لإحداث وحدة إدارية (إن كانت غير موجودة) صلب وزارة العمل تختص بالمسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية، وتزويدها بالكفاءات المؤهلة اللازمة.

6. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لإلتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.

7. تدعو اللجنة للتعريف بمعايير العمل العربية على أوسع نطاق وبإعتماد مختلف الوسائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراسية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات الأخرى المعنية مثل الصحافة، القضاء، المحاماة، الجامعة، منظمات المجتمع المدني.

8. تثمّن اللجنة تفاعل الدول الأعضاء من خلال عدد التقارير المرسلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.

9. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدّة من مكتب العمل العربي، كما تؤكد على ضرورة إدراج نصوص التشريع الوطني في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقيات محل المتابعة.

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

رئيس اللجنة

الدكتورة/ فاطمة الرزاز

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية

أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام

ينص نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على الإلتزامات التالية للدول الأعضاء بعد إصدار الإتفاقية أو التوصية:

1- العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

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

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

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

ج. التدابير المتخذة للاسترشاد بأحكام التوصيات ومدى مراعاة أحكامها.

ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء

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

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 – 5 – 12 – 13 – 16 – 18 – 19).

2- دولة الامارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الارقام (5 – 7 – 9 – 17).

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

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

5- جمهورية السودان: الإتفاقية ذات الرقم (8).

6- دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19).

7- الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16).

8- دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام (17 / 18 / 19).

9- جمهورية مصر العربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 18).

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

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

ب. لاحظت اللجنة ان بعض الدول لم توافِ لتاريخه المكتب بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : (9 / 11 / 19)

2- جمهورية جيبوتي : (4 / 5 / 8 / 11 / 17 / 18 / 19)

3- المملكة العربية السعودية : (3 / 5 / 7 / 17 / 18 / 19)

4- جمهورية الصومال : (3 / 4 / 5 / 17 / 18 / 19)

5- جمهورية العراق : (18)

6- سلطنة عُمان : (19)

7- المملكة المغربية : (3 / 5 / 8 / 17 / 18 / 19)

8- الجمهورية الاسلامية الموريتانية : (7 / 8 / 11 / 17 / 18 / 19)

9- الجمهورية اليمنية : (3 / 8 /11 /17 /18 /19).

- **دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة:**

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: (13).

2- جمهورية العراق: (5 / 8 / 11 / 19).

3- سلطنة عُمان: (3 / 5 / 8 / 11 / 17 / 18).

4- دولة الكويت: (3 / 5 / 7 / 8 / 17 / 18 / 19).

ج. بفحص الردود على التقارير لهذا العام وجدت اللجنة أن **(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الامارات العربية المتحدة – مملكة البحرين – الجمهورية التونسية – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – جمهورية السودان – دولة فلسطين – دولة قطر – الجمهورية اللبنانية – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية)** قد أرسلت تقاريرها حول الإتفاقيات المصادق عليها وغير المصادق عليها، وهي كما يلي:

الدولة	إتفاقيات مصادق عليها	إتفاقيات غير مصادق عليها
1- المملكة الأردنية الهاشمية	- الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني. - الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.	- الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية. - الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
2- دولة الامارات العربية المتحدة	--	- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية. - الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني. - **الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.**

3- مملكة البحرين	- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية. - الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل. - الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.	- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية. - الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
4- الجمهورية التونسية	- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.	- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية. - الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية. - الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.	--
6- جمهورية السودان	- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية. - الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.	- الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية. - الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية. - الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
7- دولة فلسطين	- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.	--

8- دولة قطر	--	- الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية. - الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية. - الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين. - الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
9- الجمهورية اللبنانية	- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.	- الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية. - الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

10- دولة ليبيا	- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.	- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين. - الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
11- جمهورية مصر العربية	- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين. - الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.	- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة. - الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية. - الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية. - الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

- وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (**55**) تقريراً من أصل (**115**) تقريراً مطلوباً هذا العام، وإذا ما أضفنا التقارير الواردة بشكل متأخر (**18**) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضاء (**73**) تقريراً.
- وإذ تثمن اللجنة هذا التفاعل الإيجابي من الدول الأعضاء والذي يفسر الحجم الكبير لتقرير هذا العام فإنها تعرب عن أملها في المزيد من التجاوب في إرسال التقارير حتى تكتمل الفائدة وتتحقق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.
- كما تأمل اللجنة أن يتم إرسال التقارير المطلوبة في الآجال المحددة حتى يمكن عرضها على لجنة الخبراء القانونيين وتحصل الفائدة المرجوة.

ثالثاً: دراسة تقارير الدول حول الإتفاقيات

تلقى مكتب العمل العربي تقارير حول اتفاقيات العمل العربية ذات الارقام **(3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ، 11 ، 13 ، 17 ، 18 ، 19).**

حيث وصل من:

- **المملكة الأردنية الهاشمية** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(3 ، 5 ، 9 ، 17 ، 18 ، 19).**
- **دولة الامارات العربية المتحدة** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(5 ، 7 ، 9 ، 17).**
- **مملكة البحرين** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(5 ، 7 ، 8 ، 11 ، 13 ، 17 ، 19).**
- **الجمهورية التونسية** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(5 ، 7 ، 8 ، 11 ، 18 ، 19).**
- **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية** تقرير حول الإتفاقية رقم **(17).**
- **جمهورية السودان** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(7 ، 8 ، 11 ، 13 ، 17 ، 19).**
- **دولة فلسطين** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(5 ، 18 ، 19).**
- **دولة قطر** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(3 ، 5 ، 7 ، 17 ، 18 ، 19).**
- **الجمهورية اللبنانية** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(3 ، 5 ، 7 ، 17 ، 19).**
- **دولة ليبيا** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(5 ، 11 ، 17 ، 18 ، 19).**
- **جمهورية مصر العربية** تقارير حول الإتفاقيات ذات الأرقام **(5 ، 8 ، 11 ، 17 ، 18 ، 19).**

* * *

1. المملكة الأردنية الهاشمية

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 من المملكة الأردنية الهاشمية – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1. يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه الأردن على الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

الإجابة:

تمت المصادقة على الاتفاقية ودون تحفظ في عام 1980 حيث كانت الأردن الدولة الرابعة في المصادقة.

2. يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية وإن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية، اللوائح، التعليمات).

الإجابة:

أولاً: قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 الفصل الثالث التشغيل والتوجيه المهني، كما أن الوزارة أوجدت قسم خاص بالتوجيه والتشغيل المهني.

ثانياً: قانون مؤسسة التدريب المهني فهي معنية ومنخرطة منذ نشأتها بتوفير خدمات الارشاد والتوجيه المهني من خلال كافة أنشطتها، واستحدثت قسما للإرشاد والتوجيه المهني وعملت على توفير مرشداً مهنياً في كل معهد من معاهدها التدريبية. (قانون مؤسسة التدريب المهني رقم 11 لسنة 1985)

ثالثاً: قانون تنظيم العمل المهني رقم 27 لسنة 1999 والذي وضع تصنيف للمهن والمستويات المهنية والمحلات المهنية ومعايير إنشائها ومزاولتها للمهنة وللعاملين المهنيين.

رابعاً: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

3. يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية؟

الإجابة:

أولاً: الدستور الاردني قد أغفل النص على مبدأ سمو القانون الدولي على القانون الداخلي من عدمه حيث ان النص الوحيد الوارد في الدستور الذي ينظم العلاقة ما بين القانون الاردني والمعاهدات هو نص المادة (2/33) بقولها: " المعاهدات والاتفاقيات التي يترتب عليها تحميل خزانة الدولة شيئا من النفقات أو مساس في حقوق الاردنيين العامة او الخاصة لا تكون نافذة الا إذا وافق عليها مجلس الأمة ولا يجوز في أي حال أن تكون الشروط السرية في معاهدة أو اتفاق ما مناقضة للشروط العلنية ".

ثانياً: القضاء وتفسير القوانين: فيما استقر الاجتهاد القضائي لمحكمة التمييز بأنه: استقر الاجتهاد القضائي على تطبيق قواعد القانون الدولي، حتى ولو قام التعارض بينها وبين قواعد القانون الوطني ويدل ذلك بوضوح على الأخذ بسمو القانون الدولي ومن ضمنها المعاهدات على القانون الداخلي .

ثالثا: المشرع الأردني، لم يأت على مرتبة المعاهدة الدولية في المنظومة القانونية الأردنية، إلا استثناء في المادة (33) البند (2) من الدستور الأردني لعام 1952 إذ اشترط موافقة مجلس الأمة لنفاذ المعاهدة التي تمس حقوق الأردنيين العامة او الخاصة، كذلك التي تحمل خزينة الدولة نفقات جديدة غير مدرجة في الموازنة. بدوره، اتخذ القضاء الأردني موقفا واضحا في بيان مرتبة المعاهدة الدولية في المنظومة القانونية الأردنية، إذ دأبت محكمة التمييز الموقرة في أحكامها، على الأخذ بعلوية المعاهدة الدولية على القانون النافذ في حالة التعارض، ولكن على الجانب الأخر، يجب أن لا ننسى ان النظام القانوني الأردني لا يأخذ بمبدأ السوابق القضائية، إذ تستطيع المحكمة الرجوع عما حكمت به في قضية أخرى، الأمر الذي قد يؤدي إلى إرباك في تطبيق المعاهدة الدولية عند التعارض والاختلاف مع قانون داخلي

4. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين إعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- نعم

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

- اتحاد نقابات العمال - غرفة صناعة الأردن – غرفة تجارة الأردن – النقابات العمالية ذات العلاقة – نقابة المقاولين – الشركات والمصانع الكبيرة (الفوسفات – البوتاس – الكهرباء - المصفاة – جمعية الفنادق - ...).

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يرجى بيان ما يلي:

- **أهداف التدريب المهني في دولتكم الموقرة؟**

بحسب قانون مؤسسة التدريب المهني وبحسب الخطط الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني فقد تم وضع عديد من الأهداف التي تسعى الدولة الأردنية لتحقيقها وتتمثل بما يأتي:

أ – توفير فرص التدريب المهني لإعداد القوى العاملة الفنية ورفع كفاءتها في مختلف تخصصات ومستويات التدريب المهني غير الأكاديمي والعمل على تنويع التدريب المهني بما في ذلك:

1. التلمذة المهنية لصغار السن وللبالغين لممارسة التدريب المنظم طويل الامد وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة.
2. تدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة وفي مواقع عملهم لغايات رفع كفاءتهم.
3. التدريب المكثف والسريع لمختلف المهن.
4. التدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية.

ب – تقديم خدمات الارشاد المساندة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- **بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟**

هناك العديد من النصوص التشريعية التي غطت أهداف التعليم والتدريب والتوجيه المهني ومنها: قانون العمل الأردني – قانون مؤسسة التدريب المهني – قانون تنظيم العمل المهني – قانون صندوق دعم التشغيل والتدريب المهني والتعليم التقني – الخطة الاستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني 2015-2020-

الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011 - 2016 - استراتيجية الموارد البشرية 2016- 2025 وغيرها الكثير

المادة الثانية

كفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي والمهني ضمن أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

المادة الثالثة

إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟**

هناك الكثير من النصوص التشريعية الناظمة لحصول الأفراد على التوجيه والتدريب المهني المناسبين وتتمثل في: قانون العمل الأردني – قانون مؤسسة التدريب المهني – قانون تنظيم العمل المهني – الاستراتيجية الوطنية للتعليم وتنمية الموارد البشرية 2016-2025 – الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني – وغيرها.

المواد من الرابعة إلى السابعة

يرجى بيان ما يلي:

- **أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني ومدى مواءمتها مع الظروف المحلية؟**

1- تقوم سياسة التوجيه والتدريب المهني على محاولة تحقيق عديد من الأهداف الوطنية والتي تتضمن توفير العمالة الكفؤة المؤهلة والمدربة، والحد من البطالة والعمل على تنويع التدريب وعدم التركز في مهن وتخصصات محددة، وتلبية احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي بحسب متطلباته، والموائمة بين قدرات ورغبات وامكانات الفرد وبين ما يتوفر في سوق العمل من مهن.

2- تم وضع عدة خطط واستراتيجيات وطنية من ضمنها استراتيجية التعليم وتنمية الموارد البشرية واستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني ووضع خطة وطنية لإصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والفني والتقني، ومراجعة وتعديل استراتيجية الارشاد والتوجيه المهني والوظيفي، وكلها تهدف إلى استقراء الواقع المحلي ووضع السياسات الملائمة في مجال التوجيه والتدريب المهني.

- **هل يتم التنسيق في هذا الصدد مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً؟**

  - نعم

المواد من الثامنة إلى الرابعة عشر

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تحدد أهداف السياسة الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني التي تغطي أحكام المواد أعلاه (9، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14).**

قامت الحكومة بوضع الإطار الوطني للمؤهلات والذي يحدد الكفايات الفنية والمسلكية والمسميات وطبيعة التخصصات وتوحيدها ضمن إطار جامع للمؤهلات، كما تقوم وزارة العمل ووزارة التخطيط والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإجراء المسوحات والدراسات وإعداد التقارير بما يتعلق بالبطالة وتركزها ونسبها والتخصصات المشبعة والراكدة وأية متغيرات ذات علاقة، وتوفير هذه المعلومات أمام الأفراد من أجل الاختيار المهني الملائم.

المواد من الخامسة عشر إلى الثالثة والعشرين

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تحدد أهداف السياسة الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني التي تغطي أحكام المواد أعلاه (16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23).**

يكفل قانون وزارة العمل و الاستراتيجية الوطنية للتوجيه المهني والوظيفي وقانون مؤسسة التدريب المهني توفير التدريب والتوجيه المهني لكل راغب فيه، وتضع المؤسسة أسس القبول ومعايير الالتحاق في مختلف برامجها ومعاهدها سنويا، وتقوم المؤسسة عبر مديرية القبول بتقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني بشكل متواصل ومتطور، وتضع المؤسسة برنامجا دائما ومكثفا لتشجيع الراغبين بالتدريب واستخدام كافة الوسائل الترويجية والاعلامية في سبيل الوصول إلى اكبر شريحة ممكنة من المستهدفين ببرامجها التدريبية، ويتوفر للمتدربين أثناء فترة التدريب تأمين صحي وضمان اجتماعي وتأمين ضد اصابات العمل ومنح غالبيتهم بدل مواصلات أو مكافأة شهرية أو إعفائهم من بدل خدمات وأجور التدريب، كما يتم توقيع عقود للتدريب مع أصحاب العمل والمتدربين تبين حقوق وواجبات المتدرب أثناء تدريبه لدى صاحب العمل. (قانون العمل ،

قانون مؤسسة التدريب المهني، تعليمات برامج التدريب المهني، أسس واجراءات القبول في التدريب المهني).

المادة الرابعة والعشرون

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التنظيمية الكفيلة بضمان فاعلية تطبيق أحكام القانون المشار إليه في المادة الخامسة عشر من هذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد إجراءات تنظيمية تكفل تطبيق أحكام القانون الخاص بالتوجيه والتدريب المهني؟**

  - نعم

- **في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى ذكر الإجراءات المشار إليها؟**

يكفل قانون مؤسسة التدريب المهني وما ينبثق عنه من أنظمة وتعليمات تنفيذ التدريب والتوجيه المهني من خلال قسم الارشاد والتوجيه المهني والمرشدين المهنيين في معاهد المؤسسة وضمن الخطط السنوية لها. كما تكفل الاستراتيجية الوطنية للتوجيه والارشاد المهني والوظيفي 2011 - 2016 تفعيل الخدمات والبرامج والأنشطة المقدمة ضمن مفهوم التوجيه المهني.

كما أن المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية يضم وحدات خاصة بالتوجيه المهني والتشغيل، إضافة إلى وجود تشريعات ووحدات خاصة بالتشغيل والتوجيه المهني في وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ومختلف الجامعات الرسمية والخاصة.

المادة الخامسة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على تحقيق التكامل العربي في مجال سياسات التوجيه والتدريب المهني.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدى ترابط سياسات التوجيه والتدريب المهني في بلدكم مع الجهات الأخرى المعنية على المستوى العربي.**

هناك تعاون وثيق مع عديد من الدول العربية في مجال التوجيه المهني من حيث المشاركة في نقل الخبرات عبر المنتديات والملتقيات العربية أو من خلال المبادرات الثنائية.

(الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الثنائية)

المادة السادسة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على تبادل المعلومات حول سياسات التوجيه والتدريب المهني عن الطريق الثنائي، وعن طريق منظمة العمل العربية.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي الإجراءات المتبعة لتبادل المعلومات حول سياسات التوجيه والتدريب المهني مع بعض الدول العربية.**

تتبع الحكومة نهج المشاركة في الملتقيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية والعربية واجتماعات وزراء العمل العرب والمؤتمرات والندوات الخاصة، إضافة إلى عقد الاتفاقيات الثنائية مع الدول العربية في مجال تبادل المعلومات حول سياسات التوجيه المهني.

وأوردت استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والفني والتقني أهدافا للتعاون مع الدول العربية تتضمن:

1. تطوير الامكانات الوطنية كما ونوعا للاستفادة من فرص العمل المتاحة في البلدان العربية، والتعاون مع منظمة العمل العربية والمنظمات الاقليمية في هذا المجال.
2. دعم التوجه والتحرك نحو تكامل الاقتصادات العربية وحرية حركة العمالة بينها والتعاون مع منظمة العمل العربية بالخصوص.
3. تعزيز وضع الأردن كمركز اقليمي للموارد البشرية بعامة وللتعليم والتدريب المهني بشكل خاص.

- **هل يوجد تعاون في مجال تبادل المعلومات في هذا المجال مع منظمة العمل العربية؟**

  - نعم

المادة السابعة والعشرون

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتحقيق الاستفادة القصوى من إمكانات التدريب المتاحة في الدول العربية، بما في ذلك تشجيع إقامة دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية الأخرى.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تبادل الخبرات والتجارب لتحقيق الاستفادة المتبادلة في التدريب المهني على الصعيد العربي؟**

  - نعم

التنظيم الذي يتناول هذه المادة.

1. الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل 2017 - 2019
2. الخطة الاستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني
3. خطة استراتيجية التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني
4. مجمل الاتفاقيات للتعاون وتبادل الخبرات في مجال التدريب والتوجيه المهني مع عديد من الدول العربية والعالمية ومنها السعودية ومصر واليمن وتونس والجزائر وسوريا والعراق والإمارات والبحرين والكويت وقطر وعمان والسودان وليبيا وفلسطين.

المادة الثامنة والعشرون

تقوم كل دولة عضو بحصر المهن والتخصصات ومستويات المهارة على المستوى القطري، بما يساعد على توحيد مستويات التدريب والمسميات الفنية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد لديكم تنظيم وحصر للمهن والتخصصات ومستويات المهارة؟**

  - نعم

النص التشريعي الذي ينظم ذلك.

1. قانون تنظيم العمل المهني رقم 27 لسنة 1999
2. نظام الخدمة المدنية وتعديلاته
3. التصنيف العربي للمهن
4. دليل معايير اعتماد أدلة التصنيف والتوصيف المهني الأردني لسنة 2010
5. التصنيف المعياري الدولي للمهن International Standard Classification of Occupations (ISCO)

6. التصنيف المعياري الدولي للتعليم International Standard Classification of Education (ISCED)

المادة التاسعة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على توحيد المصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني على المستوى القطري.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد توحيد للمصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني في دولتكم الموقرة؟**

  - نعم

النص التشريعي الذي ينظم ذلك.

1. قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بوضع مسرد شامل للمصطلحات الفنية وتعريفها بشكل اجرائي.
2. قانون تنظيم العمل المهني رقم 27 لسنة 1999
3. نظام الخدمة المدنية وتعديلاته
4. التصنيف المعياري العربي للمهن
5. دليل معايير اعتماد أدلة التصنيف والتوصيف المهني الأردني لسنة 2010

المادة الثلاثون

توافي كل دولة عضو منظمة العمل العربية بنتائج جهودها في مجال تنفيذ المواد الثلاث السابقة، لتمكينها من استكمال جهودها في مجال توحيد المصطلحات الفنية على المستوى العربي، وفي مجال تيسير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية.

يرجى بيان ما يلي:

1. البرامج الخاصة بالاستفادة من إمكانيات التدريب والدورات المشتركة في مجال التدريب على الصعيد العربي.

هناك العديد من الاتفاقيات الثنائية الموقعة بين وزارة العمل أو وزارة التربية والتعليم أو مؤسسة التدريب المهني والتي تعمل على تنفيذ دورات مشتركة في التدريب والتوجيه المهني. (مرفق نسخ من الاتفاقيات)

2. المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها.

تم الاعتماد على دليل معايير اعتماد أدلة التصنيف والتوصيف الأردني والتي حدد العائلات المهنية والقطاعات الانتاجية وتصنيف المهن، وقررت المستويات المهنية المعتمدة عالمياً

(محدد المهارة – الماهر – المهني – الفني – الاختصاصي)

3. المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه والتدريب المهني.

قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بوضع أدلة عديدة تخدم التعليم والتدريب المهني ومنها وضع دليل بالمصطلحات الفنية والمهنية وتوحيد تعريفاتها العلمية.

المادة الحادية والثلاثون

تخصص كل دولة عضو جزءاً من برامج التعاون الفني بها لمعاونة الدول الصديقة الراغبة في ذلك، في مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدى معاونة الدول الصديقة أو الاستعانة بخبرتها في مجال إعداد وتنمية القوة البشرية.**

تقدم الحكومة الأردنية الدعم والاستشارات وعقد الدورات الفنية وتتبادل الخبرات في مجال تنمية الموارد البشرية مع عديد من الدول العربية بموجب مذكرات تفاهم أو اتفاقيات ثنائية (مرفق نسخ من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم).

- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

- الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية
- الخطة الوطنية لإصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والفني والتقني
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل
- الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني
- استراتيجية وزارة العمل

- استراتيجية مؤسسة التدريب المهني
- قانون العمل الأردني
- قانون مؤسسة التدريب المهني

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

لم تتمكن اللجنة من معرفة مدى وجود تغطية تشريعية لأحكام الإتفاقية حيث لم تدرج في التقرير نصوص التشريعات التي تغطي تلك الأحكام، ولكن أكتفى بالإشارة إلى التشريعات بشكلٍ عام.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من المملكة الأردنية الهاشمية – وجاء في هذا الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

.....

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

المادة (13) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

بموجب أحكام قضائية تعطي الاتفاقية مرتبة أعلى من التشريعات الداخلية

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- نعم

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كليا أو جزئيا عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقية، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا للمعوق؟**
- نعم
- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

المادة (3/أ) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017: يعد شخص ذا إعاقة كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية او الحسية أو الذهنية او النفسية أو العصبية يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية يحول دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية او ممارسة أحد الحقوق او احدى الحريات الأساسية باستقلال.

المادة الثانية

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية، تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة.**

1- تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة وتدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة.

2- تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني وتوفرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة م/25/ج/20

3- تخصيص نسبة من القروض الميسرة لتمويل مشاريع تشغيلية للأشخاص ذوي الإعاقة م/26/ب

المادة الثالثة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والترقية فيه.

يرجى بيان ما يلي:

- **كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتكم الموقرة؟**

1- إلزام القطاع العام والخاص بتشغيل ما نسبته 4% من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة م/25/هـ

2- تسجيل الباحثين من ذوي الإعاقة على النظام الوطني لتسهيل وصول الشركات للباحثين.

3- تفعيل التفتيش على تطبيق نسبة 4% على مؤسسات القطاع الخاص.

4- المشاركة في المعارض الوظيفية الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

5- إرسال الجهات غير الحكومية بيانات إلى الوزارة تتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة الرابعة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني برامج لإدماج المعوقين وإكسابهم مهارات للتكيف مع البيئة؟

- نعم

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

م/4 قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

1- إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في رسم السياسات.

2- دمج الأشخاص ذوي الإعاقة وقبولهم في شتى مناحي الحياة باعتبارهم جزء من طبيعة التنوع البشري.

3- مشروع (مدرب العمل) لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل (تم توقيع الاتفاقية مع وكالة جايكا اليابانية) وتضم القطاع الخاص (شركات وجمعيات) والعام من 2017-2019

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

(ب) المعوقون حسياً:

هم الأشخاص الذين نقصت قدراتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

(ج) المعوقون ذهنياً:

هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط، أو الاستنتاج لديهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريف لأنواع الإعاقة.**

- نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة (3/أ+ب) عرفت أنواع الإعاقة: قصور طويل الأمد في

1- وظائف جسدية 2- حسية 3- ذهنية 4- نفسية أو عصبية 5- إذا كان لا يتوقع زوال القصور خلال مدة لا تقل عن 24 شهر من تاريخ بدء العلاج والتأهيل.

المادة السادسة

تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم في المجتمع، وتقوم بتحديد الجهة المختصة بتنفيذ هذه السياسات.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يوجد تعاون بين أطراف العمل الثلاث (حكومة، أصحاب عمل، عمال) في دولتكم الموقرة في مجال رسم السياسة الخاصة بالمعوقين.

- نعم

2- ما شكل هذا التعاون والإطار الذي يتم من خلاله في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه / رعاية / تأهيل / تشغيل؟

1- المشاركة في صياغة الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة.

2- المشاركة في إعداد مسودة قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017.

3- هل يوجد جهة محددة مناط بها تنفيذ السياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟

- نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.

1- وزارة العمل / مديرية التشغيل / قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

2- المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة.

3- مؤسسة التدريب المهني 4 – وزارة التنمية الاجتماعية

المادة السابعة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم، ويسهل عليهم أداء عملهم.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تحدد تشريعاتكم التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالنسبة للمعوقين؟

- نعم

2- هل يوجد نصوص تشريعية تلزم أصحاب الأعمال بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بالشكل الذي يؤمن حمايتهم من مخاطر إصابات العمل ويسهل عليهم أداء العمل؟

- نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.

على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيع فيهما م/25/د (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) و م/78 من قانون العمل الأردني / الفصل التاسع (السلامة والصحة المهنية).

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الإحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، وأسباب وأنواع إعاقتهم، وتسعى إلى إجراء المسوحات والدراسات لتحديد حجم هذه الظاهرة، والتعرف على أسبابها وعواملها.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد إحصائيات رسمية عن عدد المعوقين وفئاتهم وأنواع أعاقتهم في دولتكم الموقرة؟

- نعم

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها (قسم بيانات سوق العمل / مجدي أبو السعن)

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم، وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

- نعم

2- هل يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسئولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

- نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

1- يحظر استبعاد الشخص من أي مؤسسة تعليمية على أساس الإعاقة أو بسببها م/17/أ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

2- على وزارة التربية والتعليم قبول ودمج الأطفال ذوي الإعاقة في المؤسسات التعليمية م/18/ب

3- توفير إمكانية الوصول في المؤسسات التعليمية الحكومية وغير الحكومية م/18/ز

المادة العاشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتولى الحكومة أو جهات أخرى إعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق علمية سليمة؟**

- نعم

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد تشريعات في دولتكم الموقرة تنظم رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟**

- نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

1- الدستور الأردني م/6.

2- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 م/ 13.

3- قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017.

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلى.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يلزم تشريعكم الوطني تشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة؟

- نعم

2- ما هي النسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع الوطني لتشغيل المعوقين؟

- تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية إذا كان عدد العاملين فيها من (25 - 50 تشغيل شخص واحد من ذوي الإعاقة (م/25/هـ).
- إذا زاد العدد عن (50) عامل أو موظف تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة حسب ما تحدده وزارة العمل.

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص فى العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

<u>يرجى بيان ما يلى:</u>

1- **هل يتضمن تشريعكم الوطني ضوابط تشريعية تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات؟**

- نعم

2- **هل يحقق تشريعكم الوطني مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين من المعوقين عند تساوى القدرات والمؤهلات؟**

- نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

م/2 قانون العمل (تعريف العامل) لم تفرق بين الأشخاص ذوي الإعاقة أو غير ذوي الإعاقة.

م/4 قانون حقوق الأشخاص المعوقين: م/4/ ز تكافئ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة).

م/5/أ لا تحول الإعاقة بذاتها دون اعتبار الشخص لائقاً صحيا للعمل متى كان مستوفيا للشروط.

م/25/أ لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو سببها.

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

<u>يرجى بيان ما يلى:</u>

- **هل يتضمن تشريعكم الوطني إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم؟**

- نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

م/11/أ من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (تشكيل مجلس الأمناء) عدد الأعضاء (25) عضو منهم (9) على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة يتم تعيينهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس المجلس الأعلى للأشخاص المعوقين.

م/14 قانون العمل الأردني (إذا أصيب عامل إصابة نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل أخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ....)

م/14/ا تشكيل لجنة تكافؤ الفرص من أعضائها (ثلاثة من أصحاب الخبرة من الأشخاص ذوي الإعاقة) من مهامها تلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة.

المادة الخامسة عشرة

تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة؟**

- نعم

المادة السادسة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتكم الموقرة؟

- نعم

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

- نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هو نوع هذا الدعم؟

دعم مادي من قبل وزارة التنمية الاجتماعية بشروط.

المادة السابعة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تشجع الحكومة إقامة مشاريع إنتاجية صغيرة للمعوقين يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين؟

- نعم

2- ما هي أشكال الدعم التي تقدمها الحكومة لإقامة وإنجاح هذه المشاريع؟

1- م/26/ ب على صندوق التنمية والتشغيل بالتنسيق مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين تخصيص نسبة من القروض الميسرة لتمويل مشاريع تشغيلية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم.

2- تنظيم معارض لعرض منتجات يدوية للأشخاص ذوي الإعاقة لتسويقها تنظمها وزارة العمل بالمشاركة مع الجمعيات الخاصة التي تعنى بقضايا الإعاقة.

المادة الثامنة عشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يوجد في تشريعاتكم نصوصاً تعفي أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، وهل الإعفاء شامل أم جزئي؟

- نعم - شامل

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

..م/46 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017

المادة التاسعة عشرة

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية، للمعوقين، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توفر الحكومة المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين؟**

- نعم

يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.

يقوم المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة بتوفير المعينات السمعية والحركية والبصرية للأشخاص المعوقين ممن تنطبق عليهم الشروط.

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد برامج وخطط لتشجيع الصناعة المحلية للمعينات التعويضية للمعوقين؟**

- نعم

المادة الحادية والعشرون

تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة، وتعمل على إجراء التحويرات الضرورية على القائم منها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتضمن تشريعاتكم الإجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة؟**

- نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

كود متطلبات البناء الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة لعام 1993 والتي توجب توفير إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأبنية عند الإنشاء.

المادة الثانية والعشرون

تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية للحيلولة دون تهميش دور المعوقين في العمل، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تتبنى الدولة خطط وبرامج للحد من تهميش دور المعوقين في العمل؟

- نعم

2- هل يوجد دور للمعوقين في التعبير عن مشاكلهم وقدراتهم؟

- نعم

المادة الثالثة والعشرون

ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تشجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين وإشراكهم في أنشطتها المتنوعة؟ وتخصيص جزء من أنشطتها لخدمة المعوقين؟

- نعم

2- يرجى بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين، ومدى ملائمتها مع ظروف إعاقتهم.

مديرية علاقات العمل / تنظيم العمل النقابي الإشراف على تأسيس النقابات وعملها وشروط الانتساب فيها لمن تنطبق عليه الشروط دون التمييز بين الأشخاص ذوي العاقة وغيرهم

المادة الرابعة والعشرون

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً، أو بأسعار مخفضة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تنص تشريعاتكم على إعفاء المعوقين من دفع أجور المواصلات العامة حين استخدامهم لها؟**

- لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة الخامسة والعشرون

يكفل تشريع كل دولة إعفاء المعوق جسديا عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كليا أو جزئياً، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- **هل تنص تشريعاتكم على إعفاء جمركي خاص بالمعوق عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي؟**

- نعم

2- **الإعفاء كامل؟ أم جزئي؟ وما هي نسبته؟**

- كامل

❖ نسبته:

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

م / 46 /2/ هـ: تعفى كلياً واسطة نقل واحدة مخصصة لاستعمال الشخص ذي الإعاقة من الرسوم الجمركية والضريبية العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوابع الواردات وأي رسوم أخرى (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)

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

1- التغطية التشريعية لأحكام المواد: (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 22 ، 25).

2- عدم التغطية التشريعية لأحكام:

- **المادة (14) والتي تنص على إعطاء الأولوية للمعوقين شَغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، حيث لم يبين الرد وجود بعض الوظائف والمهن تعطي فيها الأولوية للأشخاص ذوي الإعاقة بحكم التشريع الوطني.**
- **المادة (23) لم يحدد الرد وجود نص يتعلق بتخصيص منظمات العمال لجزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين.**
- **المادة (24) المتعلقة بإعفاء المعوقين من دفع أجور المواصلات العامة حين إستخدامهم لها.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لحكم المادة 18 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذا الحكم ضمن التقرير.

* * *

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971

– <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الادنى للخدمات الاجتماعية

تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل

2- ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

تم اخذ العلم بالاتفاقية

3- هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق؟ ما هو الاجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

لا، لم يتم عرضها على السلطة المختصة بالتصديق

4- هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟ ماهي هذه الصعوبات ان وجدت؟

نعم يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك المواد في قانون العمل الاردني

5- هل هناك صعوبات اخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الان؟

نعم، وذلك بإجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق؟

لا

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

- **ما هي الاجراءات؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1976؟

لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2010

9- هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير تماشيا مع ما تقضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- **ما هي وجهة نظر كل منها حول هذا التقرير ان وجدت؟**

نعم، حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية واصحاب العمل والعمال عند مناقشة اي تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصوص عليه في القانون اذ ان هناك جملة من الامتيازات الواردة في

التشريع الاردني هي أكثر تفوقا وامتيازا مما نصت عليه الاتفاقية، الا انه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والاقتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن.

- **الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير**

وزارة العمل /الدائرة القانونية

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية الخاص بالإتفاقية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، وتأمل سرعة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من المملكة الأردنية الهاشمية – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة

تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل

2- ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

تم اخذ العلم بالاتفاقية

3- هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق؟ ما هو الاجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

لا، لم يتم عرضها على السلطة المختصة بالتصديق

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

ماهي هذه الصعوبات ان وجدت؟

نعم **توجد** صعوبات تشريعية تحول دون التصديق، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك المواد في قانون العمل الأردني.

5- هل هناك صعوبات اخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الان؟

نعم، وذلك بإجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق؟

لا

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

- **ما هي الاجراءات؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1976؟

لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءا من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2010

9- هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير تماشيا مع ما تقتضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- **ما هي وجهة نظر كل منها حول هذا التقرير ان وجدت؟**

نعم، حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية واصحاب العمل والعمال عند مناقشة اي تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصوص عليه في القانون اذ ان هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الاردني هي اكثر تفوقا وامتيازا مما نصت عليه الاتفاقية، الا انه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والاقتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن .

- **الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير**

وزارة العمل /الدائرة القانونية

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية الخاص بالإتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، وتأمل سرعة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من المملكة الأردنية الهاشمية – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1971 بشأن عمل الاحداث

تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل

2- ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطات ؟

تم اخذ العلم بالاتفاقية

3- هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق؟ ما هو الاجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

لا، لم يتم عرضها على السلطة المختصة بالتصديق

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

ماهي هذه الصعوبات ان وجدت؟

نعم يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك المواد في قانون العمل الاردني

5- هل هناك صعوبات اخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الان؟

نعم، وذلك بإجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق؟

لا

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

- **ما هي الاجراءات؟**

لم يتم اتخاذ اية إجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1976؟

لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2010

9- هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير تماشيا مع ما تقتضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟

- **ما هي وجهة نظر كل منها حول هذا التقرير ان وجدت؟**

نعم، حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية واصحاب العمل والعمال عند مناقشة اي تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصوص عليه في القانون اذ ان هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الاردني هي أكثر تفوقا وامتيازا مما نصت عليه الاتفاقية، الا انه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والاقتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن.

- **الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير**

وزارة العمل /الدائرة القانونية

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية الخاص بالإتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، وتأمل سرعة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من المملكة الأردنية الهاشمية – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن التفتيش على العمل.

تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل

2- ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

تم اخذ العلم بالاتفاقية

3- هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق؟ ما هو الاجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

لا، لم يتم عرضها على السلطة المختصة بالتصديق

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

ماهي هذه الصعوبات ان وجدت؟

نعم يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك المواد في قانون العمل الاردني

5- هل هناك صعوبات اخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الان؟

نعم، وذلك بإجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق؟

لا

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

- **ما هي الاجراءات؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1976؟

لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2010

9- هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير تماشيا مع ما تقتضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

- **ما هي وجهة نظر كل منها حول هذا التقرير ان وجدت؟**

نعم، حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية واصحاب العمل والعمال عند مناقشة اي تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصوص عليه في القانون اذ ان هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الاردني هي أكثر تفوقا وامتيازا مما نصت عليه الاتفاقية، الا انه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والاقتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن.

- **الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير**

وزارة العمل /الدائرة القانونية

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية الخاص بالإتفاقية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل، وتأمل سرعة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

2. دولة الامارات العربية المتحدة

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من دولة الامارات العربية المتحدة – وجاء في هذا الرد ما يلي:

أعد هذا التقرير من قبل حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة طبقا للمادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وهو يغطي الفترة الزمنية المنتهية في 2017/8/30. فيما يتعلق ببيان الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها وفقا للنموذج المعد من قبل مكتب العمل العربي.

1. **هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة على السلطات المختصة؟ ما هي هذه السلطات؟**

نعم تم عرض الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة على السلطات المعنية في الدولة، حيث تم رفع نسخه عن الاتفاقية الى الإدارة المعنية بمجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشأنها ومن ثم التوصية إما بإرجاء التصديق أو بالموافقة على التصديق واحالتها للمجلس الاعلى للاتحاد، عملا بأحكام النظام الدستوري والذي ينص على أن المجلس الاعلى للاتحاد هو السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

2. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟**

أخذ العلم بالاتفاقية مع التوصية بإرجاء التصديق عليها.

3. **هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية في الوقت الحالي؟ ماهي هذه الصعوبات، يرجى ذكر تعارض أحكام الاتفاقية مع التشريع الوطني للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين**

يوفر القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980 الحماية القانونية للمرأة العاملة وتقديم كل سبل الدعم لها لتمكينها المشاركة الفعالة في سوق العمل في الدولة

إلا أنه من الصعب حالياً التصديق على الاتفاقية، نظراً لوجود تعارض بين بعض نصوص القانون ومواد الاتفاقية محل الدراسة، لعل من أبرزها:

- أن القانون يمنح المرأة العاملة إجازة الوضع لمدة خمسة واربعون يوما، بينما تنص الاتفاقية على ان تكون إجازة الوضع لمدة (10) عشرة أسابيع.

ان الاتفاقية تشير إلى ضرورة أن تشمل التشريعات المنظمة لعمل المرأة كافة القطاعات الاقتصادية في الدولة، وعلى الأخص القطاع الزراعي، والقانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980 المنظم لعلاقات العمل – شأنه في ذلك شأن الأغلبية العظمى من قوانين العمل العربية – يستثني من نطاق تطبيقه للعاملين في القطاع الزراعي.

4. هل يوجد صعوبات عملية / اقتصادية / اجتماعية أو سياسية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الأن؟

نعم توجد صعوبات اقتصادية.

5. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟ ما هي هذه التصورات؟

دولة الامارات حريصة على تطوير تشريعاتها بما يتفق مع أحدث المعايير الدولية وسيتم الاسترشاد بمواد الاتفاقية عند تطوير التشريعات في المستقبل.

6. هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها ان تسهل التصديق على الاتفاقية؟ ما هي هذه الاجراءات؟

نعم، حيث تم عرض الاتفاقية على الجهات المختصة.

7. ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد عام 1976؟

ينظم القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل في الفصل الثالث من الباب الثاني منه، تشغيل الأحداث والنساء، وذلك على النحو التالي:

- عرف القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980، في شأن تنظيم العمل، العامل بأنه " كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه .... " وهو بذلك قد حقق المساواة بين المرأة والرجل في تشريعات العمل، كما أن نص المادة (32) يوجب المساواة في الأجور بين المرأة والرجل حيث تنص المادة صراحة على منح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل.

- يحظر القانون بموجب نص المادة (29) تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، كما يحدد القرار الوزاري رقم 1/6 لعام 1981 الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
- يحظر القانون بموجب نص المادة (27) تشغيل النساء ليلاً محدداً المقصود بكلمة الليل بأنها مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من العاشرة مساءً وحتى السابعة صباحاً.
- تستحق المرأة العاملة بموجب نص المادة (30) من القانون الحصول على إجازة وضع بأجر كامل، شريطة ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنه، بحيث تكون إجازتها بنصف أجر إذا لم تكن قد أكملت المدة المشار اليها، كما أن لها الحق أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها
- للمرأة العاملة أيضا بموجب نصوص القانون فضلاً عن فترة الراحة المقررة الحق في الحصول على فترتين للراحة يوميا لغرض ارضاع طفلها، على ألا تزيد كل منهما على نصف ساعة، ولا يترتب على ذلك اي تخفيض في الأجر.

8. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير؟ ما هي وجهة نظر كلا منهم حول هذا التقرير ان وجدت؟

تم ارسال نسخه من التقرير الى كل من اتحاد غرف التجارة والصناعة (ممثلا عن منظمات أصحاب الاعمال) وجمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة (ممثلا عن منظمات العمال) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن أي ملاحظات قد تردنا في هذا الخصوص.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة الخاص بالإتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، وتأمل الإستمرار في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من دولة الامارات العربية المتحدة – وجاء في هذا الرد ما يلي:

أعد هذا التقرير من قبل حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة طبقا للمادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وهو يغطي الفترة الزمنية المنتهية في 2017/8/30. فيما يتعلق ببيان الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها وفقا للنموذج المعد من قبل مكتب العمل العربي.

1. هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية على السلطات المختصة؟ ما هي هذه السلطات؟

نعم تم عرض الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية على السلطات المعنية في الدولة، حيث تم رفع نسخه عن الاتفاقية الى الإدارة المعنية بمجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشأنها ومن ثم التوصية إما بأرجاء التصديق أو بالموافقة على التصديق واحالتها للمجلس الاعلى للاتحاد، عملا بأحكام النظام الدستوري والذي ينص على أن المجلس الاعلى للاتحاد هو السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

2. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

أخذ العلم بالاتفاقية مع التوصية بإرجاء التصديق عليها.

3. هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية في الوقت الحالي؟ ماهي هذه الصعوبات؟

توجد صعوبة في التصديق على الاتفاقية نظرا لأن بعض مواد الاتفاقية لا تتوفر لها التغطية التشريعية اللازمة بموجب نصوص القانون الوطني، على سبيل المثال المواد رقم 12 و13 و14 و15 من الاتفاقية محل المتابعة.

4. هل توجد صعوبات عملية / اقتصادية / اجتماعية أو سياسية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الأن؟

ربما تكون هناك بعض الصعوبات الاقتصادية ولكن لا توجد صعوبات اجتماعية او سياسية.

5. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟ ما هي هذه التصورات؟

دولة الامارات حريصة على تطوير تشريعاتها بما يتفق مع أحدث المعايير الدولية وسيتم الاسترشاد بمواد الاتفاقية عند تطوير التشريعات في المستقبل.

6. هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها ان تسهل التصديق على الاتفاقية؟ ما هي هذه الاجراءات؟

نعم، حيث تم عرض الاتفاقية على الجهات المختصة.

7. ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد عام 1977؟

نعم تم اخذ نصوص الاتفاقية بعين الاعتبار عند تطوير التشريعات ذات العلاقة، وفي هذه الصدد نشير الى القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980، ينظم في الفصل الخامس منه سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية، إضافة الى القرار الوزاري رقم (32) لسنة 1982 في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل، تتفق نصوصهما مع ما جاء في المواد رقم (4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 12، 13) من الاتفاقية.

مادة (92) على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك أخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل كما يجب عليه اتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقررها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات.

مادة (92) على كل صاحب عمل أن يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية ولغة أخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

المادة (93) على كل صاحب عمل أن يعد صندوقاً أو صناديق للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الإسعاف التي تقررها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويخصص صندوق إسعاف لكل مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العمال ويعهد باستعماله إلى متخصص في تقديم الإسعافات الطبية .

مادة (94) مع عدم الإخلال بأحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل أن يوفر أسباب النظافة والتهوية التامة لكل مكان من أماكن العمل وأن يزود هذه الأمكنة بالإضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

مادة (95) على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر فحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد أمراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصاً شاملاً مرة كل ستة أشهر على الأكثر بصفة دورية وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال.

على الأطباء أن يبلغوا فوراً صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الأمراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها بإجراء البحوث الطبية والمعملية اللازمة وعلى صاحب العمل بدورة أن يبلغ ذلك لدائرة العمل.

وللطبيب الذي يجري الفحص الدوري أن يطلب إعادة فحص أي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة اقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا وجد أن حالته تستدعي ذلك.

مادة (97) لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة أن يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالا ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وغرف الطعام وتأمين المياه الصالحة للشرب وللنظافة وتصفية ما يعكر الجو من غبار ودخان وتحديد الاحتياطات الواجب اتخاذها ضد الحريق والتيار الكهربائي.

مادة (98) على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وعليه أن يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أمكنة العمل.

مادة (101) على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم الخدمات الآتية:

1 - وسائل الانتقال المناسبة.

2 - السكن الملائم.

3 - المياه الصالحة للشرب.

4 - المواد الغذائية المناسبة.

5 - وسائل الإسعافات الطبية.

6 - وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.

ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها أو بعضها وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار إليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئاً منه.

8. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير؟ ما هي وجهة نظر كلا منهم حول هذا التقرير ان وجدت؟

تم ارسال نسخه عن التقرير الى كل من اتحاد غرف التجارة والصناعة (ممثلا عن منظمات أصحاب الاعمال) وجمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة (ممثلا عن منظمات العمال) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن أي ملاحظات قد تردنا في هذا الخصوص.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة الخاص بالإتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، وتأمل الإستمرار في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 من دولة الامارات العربية المتحدة – وجاء في هذا الرد ما يلي:

أعد هذا التقرير من قبل حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة طبقا للمادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وهو يغطي الفترة الزمنية المنتهية في 2017/8/30. فيما يتعلق ببيان الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها وفقا للنموذج المعد من قبل مكتب العمل العربي.

1. هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني على السلطات المختصة؟ ما هي هذه السلطات؟

نعم تم عرض الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني على السلطات المعنية في الدولة، حيث تم رفع نسخه من الاتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشأنها قبل احالتها إلى المجلس الاعلى للاتحاد، كونه السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

2. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

أخذ العلم بالاتفاقية مع التوصية بإرجاء التصديق عليها.

3. هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية في الوقت الحالي؟ ماهي هذه الصعوبات، يرجى ذكر تعارض أحكام الاتفاقية مع التشريع الوطني للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين

نعم توجد صعوبة في التصديق على الاتفاقية نظرا لأن اغلبية مواد الاتفاقية لا تتوفر لها التغطية التشريعية اللازمة بموجب نصوص القانون الوطني.

4. هل يوجد صعوبات عملية / اقتصادية / اجتماعية أو سياسية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الأن؟

نعم توجد صعوبات اقتصادية نظرا لان النسبة الأكبر من العمالة هم من العمال الوافدين الى الدولة واللذين يتم استقدامهم وفقا لبرامج التشغيل المؤقت وفي هذه الحالة فإن الاستثمار في تقديم خدمات التدريب قد لا يكون مجديا لأصحاب الاعمال اللذين يفضلون استقدام عمالة مدربة بالفعل يتم صقل مهاراتها من خلال برامج التدريب على رأس العمل، دون اللجوء الى التدريب في مراكز تدريب خارجية ترفع تكلفة التدريب على صاحب العمل.

5. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟ ما هي هذه التصورات؟

تسعى دولة الامارات لتنفيذ الخطة الاستراتيجية لحكومة الدولة والتي تعتمد على رفع نسب العمالة الماهرة وكذا نسبه العاملين في اقتصاد المعرفة وبالتالي سينعكس ذلك على الاحتياجات التدريبية ونظم التدريب، وربما إعادة النظر في سياسات التدريب المهني بشكل عام.

6. هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ ما هي هذه الاجراءات؟

نعم، حيث تم عرض الاتفاقية على الجهات المختصة.

7. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير؟ ما هي وجهة نظر كلا منهم حول هذا التقرير ان وجدت؟

تم ارسال نسخه عن التقرير الى كل من اتحاد غرف التجارة والصناعة (ممثلا عن منظمات أصحاب الاعمال) وجمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة (ممثلا عن منظمات العمال) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن أي ملاحظات قد تردنا في هذا الخصوص.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة الخاص بالإتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني، وتأمل الإستمرار في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من دولة الامارات العربية المتحدة – وجاء في هذا الرد ما يلي:

أعد هذا التقرير من قبل حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة طبقا للمادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وهو يغطي الفترة الزمنية المنتهية في 2017/8/30. فيما يتعلق ببيان الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها وفقا للنموذج المعد من قبل مكتب العمل العربي.

1. هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين على السلطات المختصة؟ ما هي هذه السلطات؟

نعم تم عرض الاتفاقية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين على السلطات المعنية في الدولة، حيث تم رفع نسخه عن الاتفاقية الى الإدارة المعنية بمجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشأنها ومن ثم التوصية إما بأرجاء التصديق أو بالموافقة على التصديق واحالتها للمجلس الاعلى للاتحاد، عملا بأحكام النظام الدستوري والذي ينص على أن المجلس الاعلى للاتحاد هو السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

2. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟

أخذ العلم بالاتفاقية مع التوصية بإرجاء التصديق عليها.

3. هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية في الوقت الحالي؟ ماهي هذه الصعوبات، يرجى ذكر تعارض أحكام الاتفاقية مع التشريع الوطني للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين

نعم توجد صعوبة في التصديق على الاتفاقية نظرا لأن بعض مواد الاتفاقية لا تتوفر لها التغطية التشريعية اللازمة بموجب نصوص القانون الوطني. مثال على ذلك المادة (15) من الاتفاقية بشأن إقامة الورش المحمية للمعاقين من ذوي الإعاقة الشديدة، والمادة (16) بشأن تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم.

4. هل يوجد صعوبات عملية / اقتصادية / اجتماعية أو سياسية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الأن؟

لا توجد صعوبات اقتصادية او اجتماعية او سياسية تحول دون التصديق على الاتفاقية.

5. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التي ذكرتم بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟ ما هي هذه التصورات؟

دولة الامارات حريصة على تطوير تشريعاتها بما يتفق مع أحدث المعايير الدولية وسيتم الاسترشاد بمواد الاتفاقية عند تطوير التشريعات في المستقبل.

6. هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها ان تسهل التصديق على الاتفاقية؟ ما هي هذه الاجراءات؟

نعم، حيث تم عرض الاتفاقية على الجهات المختصة.

7. ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد عام 1993؟

أقرت دولة الامارات العربية المتحدة في عام 2006 القانون الاتحادي رقم 29 في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة (مرفق نسخة من القانون) والذي يعالج عدد من القضايا التي تضمنتها الاتفاقية على سبيل المثال:

- كفالة الدولة لحق صاحب الاحتياجات الخاصة في المساواة بينه وبين أمثاله من غير ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم التمييز بسبب الاحتياجات الخاصة في جميع التشريعات، إضافة الى ضمانها مراعاة ذلك في جميع سياسات وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، واتخاذ التدابير المناسبة لمنع التمييز على أساس الاحتياجات الخاصة.
- يكفل القانون لذوي الاحتياجات الخاصة حقهم في العمل وفي شغل الوظائف العامة والحصول على فرص التدريب المهني.
- كما يلزم القانون الدولة بتشجيع ودعم المعاقين المؤهلين لإنشاء مشاريع ذات جدوى ومردود اقتصادي، وتوفير المعلومات عن المنح والقروض الميسرة المتاحة وسبل الحصول عليها.
- كذلك يكفل القانون للمعاق الاستفادة من الخدمات الصحية وإعادة التأهيل وخدمات الدعم على نفقة الدولة، ويلزم الدولة بتوفير المعينات التقنية والأجهزة المساعدة والتعويضية للمعاقين
- إضافة الى ما ورد في الاتفاقية، يلزم القانون الجهات المعنية بالتنسيق فيما بينها لتحديد المعايير والمواصفات الهندسية الخاصة بالمنشآت والمرافق العامة، بغرض تأهيل المنشآت لاستعمال ذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير حاجته ومتطلبات سلامته وعدم إلحاق الأذى به حيث تسري أحكام هذا القرار على القطاعين الحكومي والخاص، إلا ما استثنى منها بنص خاص فيه.
- أخيرا يضمن القانون لذوي الاحتياجات الخاصة اعفاء المركبة المخصصة لاستخدامه من جميع الضرائب والرسوم، كما تقدم وسائل النقل العامة في بعض امارات الدولة خدماتها مجاناً أو بأسعار رمزية الى المعاقين، وتمنحهم بطاقات خصم إلكترونية للحصول على خصم بنسبة 50 بالمئة على تعرفة سيارات الأجرة.

8. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير؟ ما هي وجهة نظر كلا منهم حول هذا التقرير ان وجدت؟

تم ارسال نسخه عن التقرير الى كل من اتحاد غرف التجارة والصناعة (ممثلا عن منظمات أصحاب الاعمال) وجمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة (ممثلا عن منظمات العمال) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن أي ملاحظات قد تردنا في هذا الخصوص.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير دولة الإمارات العربية المتحدة الخاص بالإتفاقية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وتأمل الإستمرار في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

3. مملكة البحرين

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت عليه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية؟

صدقت مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (2) لسنة 1994 على اتفاقية العمل العربية رقم (7) لسنة 1977.

يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وإن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص (القرارات الوزارية، اللوائح، ..الخ)؟

تمتلك مملكة البحرين العديد من التشريعات الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية بدء بالباب الخامس عشر من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم رقم(36) لسنة 2012 ، حيث يمثل هذا الباب البنية الأساسية لكافة القرارات الوزارية والآليات الأخرى الصادرة في هذا المجال، فقد تناول هذا الباب مسؤوليات كل من صاحب العمل والعامل فيما يخص تنظيم السلامة والصحة المهنية في موقع العمل، كما تناول مسؤولية وزارة العمل في الرقابة على ظروف العمل وإعطائها الحق في اتخاذ العقوبات الواردة في المادة (192) من قانون العمل .وفي ضوء هذا القانون صدرت العديد من القرارات الوزارية على النحو التالي **(مرفق رقم 1)**

رقم القرار	السنة	الموضوع
3	2013	حظر العمل وقت الظهيرة
6	2013	حماية العمال من أخطار الحرائق في المنشآت ومواقع العمل
8	2013	تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت

رقم القرار	السنة	الموضوع
12	2013	الإجراءات اللازمة للإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية
23	2013	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
30	2013	تعويض إصابات العمل
31	2013	حماية العمال من أخطار الكهرباء في المنشآت ومواقع العمل
4	2014	تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات والهندسة المدنية
5	2014	تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل بمعدات الرفع
9	2014	وقاية العمال من المخاطر الطبيعية (الفيزيائية) في المنشآت ومواقع العمل
15	2014	حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل
28	2014	تحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار غلايات وأوعية البخار ومستودعات الهواء
38	2014	تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل
29	2014	تحديد وتنظيم الرعاية الصحية الأساسية لعمال المنشآت
2	2015	مجلس السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصدق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية؟

تعطي المادة (37) من الدستور البحريني الملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك أخذت الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية التي صدقت عليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (2) لسنة 1994 صفة القانون بموجب هذه المادة.

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين اعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال)، بصورة مستمرة من خلال اللقاءات الدورية والاجتماعات الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة، كما ان الوزارة تزود طرفي الانتاج بنسخة عن التقارير التي تعدها بشأن تطبيق اتفاقيات العمل العربية.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب ان تشمل التشريعات العربية الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب ان تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

هل تشمل الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية جميع مجالات العمل وقطاعاته؟

تطبق أحكام الاتفاقية على العاملين في القطاعين العام والخاص، حيث يطبق قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012 على العاملين في القطاع الخاص (مرفق رقم 2)، بينما يطبق قانون الخدمة المدنية رقم (48) لسنة 2010 على العاملين في القطاع الحكومي (مرفق رقم 3) وتشير المادة (16) من قانون الخدمة المدنية إلى مسؤولية ديوان الخدمة المدنية والجهات الحكومية الأخرى عن وضع نظام للرعاية الصحية والصحة والسلامة المهنية.

هل تتضمن تشريعاتكم أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟

ينظم مرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي (مرفق رقم 4) إذ يفصل الباب الخامس من هذا القانون اشتراطات التأمين ضد إصابات العمل .من حيث التمويل، والعناية الطبية،

والبدلات اليومية في حالة الاصابة، والتعويض والمعاش في حالة إصابة العمل، والاجراءات الواجب اتخاذها للتبليغ عن اصابة العمل.

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق احكام السلامة والصحة المهنية، واحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهني.

يرجى بيان ما يلي:

هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة

بالعمال الوطنيين في تطبيق الاحكام التالية:

- السلامة والصحة المهنية.
- التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
- أنظمة التأهيل المهني.

عند تعريف قانون العمل في القطاع الأهلي العامل، جاء التعريف عاما وشاملا لجميع العمال دون تحديد جنس أو جنسية، إذ تم تعريفه بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه."

كما ان قانون التأمين الاجتماعي تسري احكامه إلزامياً على جميع العاملين دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن، من الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر أو لمصلحة منشأة من منشآت القطاع الخاص والقطاع التعاوني أو المشترك، وكذلك العاملين في المؤسسات والهيئات العامة ممن لم يرد بشأنهم نص خاص، بغض النظر عن مدة العقد أو طبيعته أو شكله ومهما كان مبلغ أجر العامل أو نوعه، سواء أدى العمل طبقاً للعقد داخل البلاد أو أدى لصالح صاحب العمل خارجها وسواء كان التكليف بالعمل بالخارج لمدة محددة أو غير محددة.

المادة الثالثة

يجب ان تتضمن الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

- اختيار موقع المنشأة.
- الانشاء والتشييد.
- الوقاية من جميع أخطار العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة احكام المادة السابقة.**
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة الرابعة

يحدد تشريع كل دولة الاجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاول، بحيث تكون بيئة العمل والجوار في المستوى الصحي المتعارف عليها علمياً.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل سلامة بيئة العمل بحيث تكون في المستوى الصحي المطلوب؟**

تنص المادة (11) من القرار رقم (3) لسنة 1978 بشأن تنظيم وسائل الوقاية من أمراض المهنة والاحتياطات الصحية اللازمة لحماية العمال أثناء العمل على التالي: **مرفق**

على صاحب العمل اتخاذ الوسائل العلمية والمناسبة التي تحددها إدارة الصحة العامة لمنع أو تقليل أو إزالة الأخطار الصحية في أماكن العمل وعلى الأخص مراعاة ما يلي:

1- أن تكون مزاولة العمليات الصناعية وغيرها غير ضارة بصحة العمال أو سلامتهم.
2- التخلص من المواد الضارة بالصحة والي تتولد أثناء العمليات الصناعية مع مراعاة حجب الإشعاعات الخطرة عن العمل.

كما تنص المادة رقم (5) من القرار (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت على أن: **(مرفق)**

لا يجوز تكليف أي عامل بممارسة أي نشاط مهني يتضمن خطراً ظاهراً أو مجازفة تشكل تهديداً مباشراً لصحته أو حياته أو سلامته أو للغير، ما لم تتوفر لديه الاشتراطات الآتية:

1- المقدرة البدنية والعقلية والنفسية الملائمة لمتطلبات هذا النشاط.
2- المعرفة والتدريب والخبرة المهنية المؤهلة للقيام بإنجاز النشاط بطريقة آمنة.
3- الوعي والتدريب الوقائي الكافي لتطبيق قواعد وإجراءات الحماية المحددة لعمله.

هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من اخطار النشاط المزاول بحيث تبقى في المستوى الصحي المطلوب؟

تنص المادة رقم (6) من القرار رقم (8) لسنة 2013 مرفق على أنه يتوجب على كل صاحب عمل أن يتخذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لحماية الأشخاص المتواجدين بمواقع العمل أو بالقرب من مواقع عمله وعمال المنشآت الأخرى.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف انسانية للعمل الآمن عن طريق:

أ- حماية العامل من اخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.

ب- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

ج- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.

د- توعيه وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.

ه- تدارك ما قد ينشأ من اضرار تصيب العامل صحياً او اجتماعاً نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

و- حماية وسائل الانتاج من انشاءات وآلات ومواد وغير ذلك .ويحدد تشريع كل دولة الاحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتناول تشريعاتكم احكاماً تحقق الغرض من هذه المادة؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

تلزم المادة (3) من القرار رقم (8) لسنة 2013 **مرفق** صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء العمل، ويتوجب عليه استيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية، كما وتلزمه على الأخص بالآتي:

1- توفير معدات عمل آمنة وصيانتها بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين

2- ضمان سلامة استعمال أو حمل أو نقل أو تخزين البضائع أو المواد بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.

3- إحاطة العامل علماً بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها

4- توفير التدريب اللازم لجميع العاملين لديه كل فيما يخص عمله.

5- توفير الإشراف المناسب والملائم لجميع العمليات التي تنفذها المنشأة.

6- توفير المعلومات والإرشادات اللازمة لجميع المتواجدين في مواقع العمل التابعة له على أن تكون مكتوبة باللغة العربية إضافة إلى لغات أخرى يفهمها العمال، بما يضمن الحفاظ على سلامتهم وصحتهم.

7- ضمان سلامة موقع العمل ومنافذه بحيث تكون آمنة لتأدية العمل وخالية من الأخطار.

8- توفير بيئة عمل آمنة ومرافق صحية ملائمة.

9- توفير معدات وقاية شخصية ملائمة لطبيعة العمل.

10- توفير مستلزمات خدمات الإسعاف الأولي والتدخل الطبي في الحالات الطارئة والعاجلة في مواقع العمل.

كما تنص المادة رقم (5) من القرار (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت على أنه لا يجوز تكليف أي عامل بممارسة أي نشاط مهني يتضمن خطراً ظاهراً أو مجازفة تشكل تهديداً مباشراً لصحته أو حياته أو سلامته أو للغير، ما لم تتوفر لديه الاشتراطات الآتية: **مرفق**

1- المقدرة البدنية والعقلية والنفسية الملائمة لمتطلبات هذا النشاط.

2- المعرفة والتدريب والخبرة المهنية المؤهلة للقيام بإنجاز النشاط بطريقة آمنة.

3- الوعي والتدريب الوقائي الكافي لتطبيق قواعد وإجراءات الحماية المحددة لعمله.

المادة السادسة

1- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الاعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم.

2- لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.

3- يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.

عرف قانون العمل **الحدث** بأنه" كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة"، ويحظر القانون تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمسة عشرة سنة.

السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.
يحظر القرار رقم (23) لسنة 2013 بشأن تحديد الشروط والاحوال والظروف الاخرى لتنظيم تشغيل الاحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الاخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة، تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة كاملة في عدد من المهن والصناعات **(مرفق)**

هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة او الضارة بالصحة؟

نعم، وقد حددهاالقرار رقم (32) لسنة 2013 بشأن تحديد الاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها **مرفق،** إذ يحظر القرار تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

1. الأعمال التي تؤدى تحت سطح الأرض.
2. الأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن.
3. الأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 65 21 كجم .
4. العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.

العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل:

أ- صهر الرصاص.
ب- تداول أو معالجة أو اختزال الرمال المحتوية على أكسيد الرصاص أو عمليات إزالة طلاء الرصاص.
ج- اللحام أو صناعة مواد اللحام أو السبائك المحتوية على الرصاص بما يزيد على 10%
د- صناعة مركبات الرصاص.
ه- عملية خلط الرصاص في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
و- تنظيف أماكن العمل حيث تجري العمليات آنفة الذكر.

كما ويحظر تشغيل النساء الحوامل في الأعمال الآتية:

1- الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة إكس بما يزيد على 1.30 ريم كل ثلاثة أشهر أثناء فترة خصوبة المرأة، وعلى ريم واحد خلال فترة الحمل.

2- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين.
3- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية)
4- الأعمال التي تستلزم التعرض للإنيلين في الصباغة، أو ثاني كبريتور الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، أو المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، أو الزئبق، أو الفسفور، أو النيتروبنزول، أو المنجنيز، أو الكادسيوم، أو البيريليوم.

المادة السابعة

يجب الاهتمام بإنشاء اجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يحددها تشريع كل دولة، وذلك للإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على سلامة وصحة العمال والقيام بالتثقيف الصحي والتوعية الوقائية.

يرجى بيان ما يلي:

هل يُلزم التشريع وجود أجهزة في دولتكم الموقرة؟ ما هو دور هذه الاجهزة ان وجدت؟

تتولى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، تنفيذا لقانون العمل، إنشاء جهاز يسمى" جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية"، وتنفيذاً للقرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت **مرفق**، تم وضع الأسس القانونية لهذا الجهاز الذي يعمل على التأكد من التزام اصحاب العمل من تنفيذهم لاشتراطات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل، ويقوم القسم بالتالي:

1- إجراء التفتيش الدوري على المنشآت الأهلية بقصد تطبيق قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة له في مجال الصحة والسلامة المهنية.
2- التحقيق في الحوادث والإصابات الجسيمة والوفيات المهنية في مختلف القطاعات الاقتصادية وإعداد التقارير الفنية في شأنها.
3- التحقيق في الشكاوى والمنازعات العمالية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
4- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات التي تعينهم على تطبيق قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له في مجال الصحة والسلامة المهنية.
5- القيام بزيارات إلى مساكن العمال التي يجهزها أصحاب الأعمال لعمالهم بغرض الوقوف على الاشتراطات والمواصفات الصحية فيها.

6- التنسيق مع الجهات المختصة في الدولة حول المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والسياسات البيئية.

7- دراسة التقارير والاستبيانات الواردة من المنظمات الدولية والعربية والإقليمية واتخاذ اللازم في شأنها.

8- الإفادة في المحاكم في شأن القضايا المرفوعة في شأن السلامة المهنية.

المادة الثامنة

يجب عند التعيين اجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية، كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من امراض المهنة في مراحلها الأولى.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يشترط إجراء الفحص الطبي عند تعيين العامل لإلحاقه بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته؟**

نعم، إذ تلزم الفقرة (1) من المادة (171) من قانون العمل، صاحب العمل اجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتحقق من سلامته ولياقته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند الية.

- **هل يجرى الفحص الطبي بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

نعم، إذ تلزم الفقرة (2) من المادة (171) من قانون العمل، صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية للتحقق من استمرار لياقتهم الصحية واكتشاف ما قد يظهر عليهم من امراض في مراحلها الأولى.

المادة التاسعة

يجب تقديم الاسعافات الاولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المنشأة أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتوفر الاسعافات الاولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة .يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

يلزم الفصل الثاني من الباب الخامس في قانون التأمين الاجتماعي صاحب العمل بالقيام بالإسعافات الاولية للمصاب وبان يتخذ في سبيل ذلك كل التدابير الواجب اتخاذها للقيام بهذا الالتزام آخذ بعين الاعتبار عدد العمال الذين يستخدمهم والاخطار المهنية التي تنجم بطبيعتها عن ممارسة الاعمال القائمة لديه، كما يلتزم صاحب العمل بنقل المصاب الى جهة العلاج المخصصة لذلك عند وقوع الاصابة.

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب اخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الاجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك .ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

مدى التزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة واخطار الجهات المختصة بها .يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

ينظم القرار رقم (12) لسنة 2013 **مرفق** الاجراءات اللازمة للإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية إذ يتوجب على صاحب العمل اتخاذ الاجراءات التالية:

1- يجب على صاحب العمل بأية منشأة أو فرع لها أو موقع عمل إبلاغ الوزارة بأي حادث عمل ينتج عنه وفاة العامل، أو إصابة جسيمة، وحوادث المركبات التي تقع داخل المنشأة أو مواقع العمل، أو أي إصابة عمل ينتج عنها انقطاع العامل عن العمل لمدة سبعة أيام عمل متواصلة مع عدم احتساب يوم الإصابة ضمن المدة اللازمة للإبلاغ، وإذا تبع يوم الإصابة إجازة رسمية فإنها تحتسب ضمن المدة المشار إليها.

2- يجب على كل طبيب يعتقد بإصابة أحد مرضاه بمرض ناجم عن العمل أو مرتبط به، أن يقوم فوراً بإبلاغ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ما لم يكن قد تم ذلك من قبل، بحيث يتضمن البلاغ اسم العامل المريض وعنوانه الكامل والمرض الذي يعتقد أنه مصاب به، واسم وعنوان جهة عمله وصاحب عمله الأخير.

3- يلتزم صاحب العمل بوضع نظام للإبلاغ عن الإصابات والأمراض المهنية داخل منشأته وحث العاملين لديه بالإبلاغ عن جميع الإصابات المهنية التي يتعرضون لها، مع تعميم التوصيات

والإرشادات الخاصة بالوسائل والاحتياطات الكفيلة، على العاملين بالمنشأة أو الفرع أو موقع العمل لتلافي تكرارها مستقبلًا.

4- يلتزم صاحب العمل في كل منشأة أو فرع لها أو موقع عمل بموافاة الوزارة خلال الربع الأول من كل عام بإحصائية عن إصابات العمل والأمراض المهنية للعاملين لديه وفقاً للنموذج المعد من قبل الوزارة.

5- يلتزم صاحب العمل بإنشاء سجل خاص يودع فيه نسخ من نماذج الإصابات والأمراض المهنية التي تم التبليغ عنها بموجب أحكام هذا القرار على أن يحتفظ بهذه النماذج لفترة زمنية لا تقل عن خمس سنوات.

المادة الحادية عشرة

يحدد تشريع كل دولة الأجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية، والأجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في هذا المجال، وذلك على مستوى الدولة وعلى مستوى المنشآت القائمة بها.

يرجى بيان ما يلي:

الاجهزة المختصة بوضع وتطبيق اسس السلامة والصحة المهنية في دولتكم الموقرة.

تتولى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، تنفيذا لقانون العمل، إنشاء جهاز يسمى "جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية"، وتنفيذاً للقرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت مرفق، تم وضع الأسس القانونية لهذا الجهاز الذي يعمل على التأكد من التزام اصحاب العمل من تنفيذهم لاشتراطات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل.

هل توجد اجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؟

تم تشكيل مجلس للسلامة والصحة المهنية معني برسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بموجب القرار رقم (2) لسنة 2015 بشأن مجلس السلامة والصحة المهنية، برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن :وزارة الداخلية، ووزارة الصحة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الاشغال، وديوان الخدمة المدنية، والمجلس الأعلى للبيئة، وجمعية الصحة والسلامة البحرينية، وغرفة تجارة وصناعة البحرين، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، والاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين، وذلك تنفيذاً للمادة (175) من قانون العمل التي تنص على تشكيل مجلس للسلامة والصحة المهنية يتولى رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. يتولى هذا

المجلس رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من خلال مجموعة من المهام والاختصاصات التي منحت لهذا المجلس، أبرزها:

- اقتراح سياسة وطنية لنظام وطني للسلامة والصحة المهنية.
- اقتراح ومراجعة تطوير التشريعات والمعايير الوطنية الخاصة بحماية وحفظ سلامة وصحة العمال وبيئة العمل في ضوء المتغيرات العملية والتقدم العلمي، والمستجدات ذات الصلة ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والاتفاقيات العربية والدولية المصدق عليها ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- ابداء الرأي في التشريعات المقترحة ذات العلاقة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- اجراء الدراسات والبحوث الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وابداء الرأي والتوصيات بشأنها.
- العمل على الاستفادة من تبادل الخبرات مع المنشآت والجمعيات واللجان والجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- وضع واقتراح الخطط الخاصة بتوفير وإعداد وتأهيل الكوادر البشرية المتخصصة في مجالات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بما يتوافق مع الاحتياجات العملية، وتحديد الكفاءات المطلوبة لمهن الصحة والسلامة المهنية.
- تنمية الوعي الوقائي في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة وإقامة المعارض والمؤتمرات والندوات المتخصصة وذلك بالتنسيق مع الأجهزة الحكومية والشركات الكبرى ومؤسسات المجتمع المدني.
- التشاور والتنسيق والتعاون مع الجهات الأخرى ذات العلاقة لاقتراح القوانين واللوائح ووضع الترتيبات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- التنسيق المباشر مع جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية بوزارة العمل في مجال تنفيذ القانون والقرارات الوزارية في مجال السلامة والصحة المهنية.
- تقديم الخدمات الاستشارية في مجال السلامة والصحة المهنية لجهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية بوزارة العمل.

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب ان يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية .ويجب اشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

هل هناك جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية؟ وما مدى تخصص كوادره؟

كما أشرنا سابقاً، يتولى قسم السلامة والصحة المهنية بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، الاشراف على التزام صاحب العمل بتنفيذ اشتراطات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل .ويتولى هذه المهمة مفتشين من ذوي التأهيل العملي والخبرة، وتم منحهم الصلاحيات اللازمة للقيام بمهامهم، بما في ذلك الاجهزة ومعدات القياس، ودمجهم في دورات تدريبيه بصورة مستمرة لتزويدهم بالمستجدات في هذا المجال الحيوي.

المادة الثالثة عشرة

يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز او معهد وطني خاص بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد في دولتكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟

توفر معاهد التدريب المختلفة العاملة في مملكة البحرين عدد من البرامج التدريبية المختلفة في مجالات الصحة والسلامة المهنية، وهذه البرامج والشهادات التي تمنحها معتمدة من قبل عدد من المعاهد والجهات المتخصصة في هذا المجال خارج البحرين.

المادة الرابعة عشرة

يجب ان تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية، وفي معاهد ومراكز التدريب الفني والمهني.

يرجى بيان ما يلي:

هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟

تتضمن مناهج التعليم في المراحل الثانوية مقرراً خاصة بالسلامة والصحة المهنية وعلى الأخص طلاب الفرع الصناعي (التقني)، كما يلزم طلاب هذا الفرع باتباع احتياطات خاصة بالسلامة والصحة المهنية لدى التدريب في الورش الصناعية المعدة للتدريب.

كما تقوم الجامعات بإدراج بعض المناهج في هذا المجال كبرنامج البكالوريوس في الهندسة الكيميائية والهندسة المدنية، كما تتضمن معاهد التدريب المنتشرة في البلاد العديد من البرامج التدريبية والأكاديمية المختلفة المختصة بالسلامة والصحة المهنية وتناسب الكثير من المستويات.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

1- غرفة تجارة وصناعة البحرين	المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
2- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين	منظمة ممثلة للعمال .
3- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين	منظمة ممثلة للعمال .

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: (1، 2، 4، 5، 6، 8، 9، 10، 11، 12، 14).

2- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام:

- **المادة الثالثة عشر والمتعلقة بإنشاء معهد أو مركز وطني خاص بالتدريب على السلامة والصحة المهنية.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

- **المادة الثالثة: لم يرد في الرد ما يفيد بوجود تغطية تشريعية من عدمه.**
- **المادة السابعة: الرد الوارد لا يفيد بوجود نص تشريعي يلزم وجود أجهزةخدمات الصحة والسلامة المهنية في المنشأة.**

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت عليه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل؟

صدقت مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (7) لسنة 1983 على اتفاقية العمل العربية رقم (13) لسنة 1981

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وإن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص (القرارات الوزارية، اللوائح، ..الخ)؟

تمتلك مملكة البحرين العديد من التشريعات الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية بدء بالباب الخامس عشر من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم رقم (36) لسنة 2012 ، حيث يمثل هذا الباب البنية الأساسية لكافة القرارات الوزارية والآليات الأخرى الصادرة في هذا المجال.

وفي ضوء هذا القانون صدرت العديد من القرارات الوزارية على النحو التالي: مرفق رقم (1)

رقم القرار	السنة	الموضوع
6	2013	بشأن حماية العمال من أخطار الحرائق في المنشآت ومواقع العمل
31	2013	بشأن حماية العمال من أخطار الكهرباء في المنشآت ومواقع العمل
5	2014	بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل بمعدات الرفع
4	2014	بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات والهندسة المدنية
15	2014	بشأن حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل

رقم القرار	السنة	الموضوع
		سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل
9	2014	وقاية العمال من المخاطر الطبيعية (الفيزيائية) في المنشآت ومواقع العمل
28	2014	بشأن تحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار غلايات وأوعية البخار ومستودعات الهواء
38	2014	بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصدق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية؟

تعطي المادة (37) من الدستور البحريني الملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك أخذت الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل التي صدقت عليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (7) لسنة 1983 صفة القانون بموجب هذه المادة.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين اعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال)، بصورة مستمرة من خلال اللقاء الدورية والاجتماعية الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة، كما ان الوزارة تزود طرفي الانتاج بنسخة عن التقارير التي تعدها بشأن تطبيق اتفاقيات العمل العربية.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

أ- بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطة أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

ب- بوضع معايير خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل مستعينة في ذلك بالخبرات والإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل العربي.

يرجى بيان ما يلي:

ماهي الاحكام التي أقرت في دولتكم الموقرة من أجل

أ- حماية وتحسين بيئة العمل.

لتحافظ مملكة البحرين على مكانتها كوجهة اقتصادية للمستثمرين، وعلى سمعتها المتميزة في مجال مد مظلة الحماية للعمال، كلها أمور دعت إلى اهتمامها بتطوير التشريعات لتحافظ على مصالح طرفي العلاقة (أصحاب العمل والعمال) على حد سواء، ومن بين هذه المجالات الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية تمكن العمال من اداء مهامهم بكفاءة عالية دون اصابات، وبالتالي استمرار العمل في اجواء سليمة تؤدي الى انجاز العمل في الوقت المناسب ودون خسائر مادية او اصابات.

ومن خلال مرسوم بقانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي (مرفق رقم 2) والقرارات المنفذة لهذا القانون، الذي تم صياغته بما يتناسب مع معايير العمل الدولية والعربية والمستجدات العالمية في مجال الحقوق العمالية، تم التشديد على توفير بيئة عمل مناسبة تحقق الحماية للعامل وتحافظ على انسانيته.

وقد خصص المشرع البحريني في قانون العمل باباً كاملًا ينظم السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، إذ تم التشديد على صاحب العمل بأن يلتزم بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في اماكن العمل على نحو يكفل الوقاية من مخاطر العمل، وبشكل خاص المخاطر الميكانيكية، والكيميائية، ومخاطر الحريق والكهرباء والإضاءة، وكذلك المخاطر الطبيعية وتلك الناشئة عن عدم توفر وسائل الأمان أو الانقاذ.

وقد أشرنا أعلاه إلى القرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في القطاع الأهلي والتي تنظم اشتراطات بيئة العمل. كما ان عدد من القوانين الأخرى مثل مرسوم بقانون رقم(21) لسنة 1996 بشأن البيئة (مرفق رقم 3) يتضمن مجموعة من الاجراءات التي تلزم أصحاب المشاريع التقيد بها بهدف حماية البيئة بعدم تسرب او انبعاث المواد والعوامل الملوثة داخل مكان العمل الا في الحدود المسموح بها، وكذلك توفير سبل الحماية اللازمة للعاملين ومنع المخاطر المهنية.

ب- وضع معايير تتعلق بالحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، وهل يتم الاستفادة بخبرات مكتب العمل العربي في ذلك.

كما أشرنا سابقاً، صدرت العديد من القرارات الوزارية المنفذة الى قانون العمل في القطاع الأهلي والتي من خلالها وضع المشرع البحريني معايير للحفاظ على سلامة وصحة بيئة العمل، وقد استعان المشرع عند صياغة هذه الادوات التشريعية بما ورد في اتفاقيات العمل العربية من مواد ومعايير.

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضماناً:

أ- لحماية عمال هذه المنشآت من اخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.

ب- لحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

هل توجد قواعد يتم على اساسها اختيار موقع المنشآت بحيث تضمن

أ- حماية العمال من الأخطار المجاورة.

ب- حماية الجوار والبيئة العامة من اخطار المنشأة.

المادة الثالثة

ينبغي عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الاجهزة المعنية للتأكد من توفر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

من هي الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة الرابعة

يجب ان تتوفر في اماكن العمل الشروط الصحية، وخاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحمات الراشحة (الفيروسات) الفطريات والطفيليات.

يرجى بيان ما يلي:

ماهي الشروط الصحية التي يجب توفرها في اماكن العمل لحمياتها من الملوثات الحيوية؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

اشترط قانون البيئة **مرفق**، ان تكون الاماكن العامة، المغلقة وشبه المغلقة مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع عدد العاملين ومرتادي المكان بما يضمن تجدد الهواء ونقاءه واحتفاظه بدرجة حرارة وإضاءة مناسبة .كما يلزم جميع المشروعات باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة بعدم تسرب أو انبعاث المواد والعوامل الملوثة داخل مكان العمل، إلا في الحدود المسموح بها، والتي يحددها جهاز البيئة، وتلزم المشروعات بتوفير سبل الحماية اللازمة للعاملين ومنع المخاطر المهنية تنفيذاً لشروط الصحة والسلامة المهنية.

ويشترط القانون على القائمين على انتاج أو تداول المواد الخطرة، الالتزام بجميع الاحتياطات والاشتراطات التي يحددها جهاز البيئة بما يضمن عدم حدوث أية اضرار بالبيئة، وعلى صاحب المنشأة الاحتفاظ بسجل لهذه المخالفات وكيفية التخلص منها.

المادة الخامسة

ينبغي على الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكد من أن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) التالية في اماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها:

- درجات الحرارة والرطوبة.
- النور واللون.
- التهوية.
- الضجيج (الضوضاء) .
- الاشعاعات بأنواعها.
- الأمواج بأنواعها.
- الارتجاج (الاهتزاز).
- الضغط الجوي.
- الغبار بأنواعه.

يرجى بيان ما يلي:

ماهي الاجراءات التي يتم اتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

فصل المشرع البحريني المخاطر الطبيعية (الفيزيائية) في المنشآت ومواقع العمل من خلال القرار رقم (9) لسنة 2014 م **مرفق**، والذي عرف الحرارة بأنها "الارتفاع في درجة الحرارة المحيطة بالعامل إلى الحد الذي يعرضه للمخاطر الصحية ويؤثر على سلامته"، و الرطوبة بأنها "كمية بخار الماء الموجودة في محيط العامل التي تعرضه للمخاطر الصحية وتؤثر على سلامته بانخفاضها وارتفاعها"، و الضوضاء

ب"الضجيج والأصوات في محيط العامل التي تعرضه للمخاطر الصحية وتؤثر على سلامته"، والإشعاعات "طاقة على شكل أمواج أو جسيمات من مصادر طبيعية أو صناعية يمكن أن تتخلل جسم العامل وتعرضه للمخاطر الصحية وتؤثر على سلامته"، والضغط الجوي" ثقل الجو الواقع على جسم العامل نتيجة أدائه لمهام عمله في أجواء أو أماكن معينة، ارتفاعاً وانخفاضاً مما يعرضه للمخاطر الصحية ويؤثر على سلامته."

يلزم القرار صاحب العمل بتدريب العمال على استخدام وسائل الحماية وحفظها وصيانتها وإلزامهم باستعمالها، كما يجب عليه إبعاد العاملين المصابين بأمراض تؤثر المخاطر الطبيعية على صحتهم بشرط تقديم تقرير طبي معتمد من وزارة الصحة.

ويلتزم القرار صاحب العمل بحماية عماله من هذه المخاطر الفيزيائية وذلك بإتباع عدد من وسائل الحماية المفصلة في القرار.

وحرصاً من حكومة البحرين على سلامة وصحة العمال، وخاصة العاملين في المواقع المكشوفة وتحت اشعة الشمس المباشرة، وبشكل خاص العاملين في قطاع الانشاءات، تم اصدار قرار رقم (3) لسنة 2013 بشأن حظر العمل وقت الظهيرة (مرفق رقم 4) ، وبموجب هذا القرار يحظر تشغيل العمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد تحت اشعة الشمس وفي الاماكن المكشوفة خلال الفترة من بين الساعة الثانية عشرة ظهرً وحتى الرابعة عصراً خلال شهري يوليو وأغسطس من كل عام.

ويتوجب على صاحب العمل أن يوفر اشتراطات السلامة في مواقع العمل وتخصيص منافذ تكون آمنة لتأدية العمل وخالية من الاخطار، وكذلك توفير بيئة عمل آمنة ومرافق صحية ملائمة، وتوفير معدات وقاية شخصية ملائمة لطبيعة العمل، وينظم هذه الاشتراطات قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت (مرفق رقم 5)

ويشدد القرار رقم (4) لسنة 2014 بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات والهندسة المدنية (**مرفق) على:**

1. ضرورة توفير الاضاءة المناسبة والكافية في مواقع العمل مع مراعات توفير اضاءة ثانوية في حال وجود عطل في الاضاءة قد يؤثر على العامل.
2. تزويد كل منطقة عمل بمظلة كافية ومناسبة لوقاية العمال في حالات اضطراب الطقس وسوء الأحوال الجوية، كما يجب توفير الاحتياطات اللازمة من أخطار الصواعق في حال العمل في المباني المرتفعة، ويمنع العمل في حالة عدم وضوح الرؤية بسبب الغبار أو الضباب بما لا يسمح بتأدية العمل.

3. يجب إعداد مكان مناسب لتناول الطعام والاستراحة بعيداً عن أخطار العمل.
4. يجب توفير كمية مناسبة من الماء الصحي الصالح للشرب في أماكن مناسبة يسهل وصول العمال إليها.

المادة السادسة

يجب حماية العاملين وبيئة العمل من اخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة او السائلة او الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل للحد المسموح.

يرجى بيان ما يلي:

ماهي الاجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

يشدد القرار رقم (15) لسنة 2014 بشأن حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل **مرفق**، على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين لديه أو المتواجدين في موقع عمله من الأخطار الكيميائية، وأن يوفر لهم وسائل الوقاية من مخاطرها ووسائل الإنقاذ .وعليه أن يقوم، وبشكل مناسب وفعال، بتقييم المخاطر الكيميائية في منشأته ومواقع عمله التي تهدد سلامة وصحة عماله أو الأشخاص المتواجدين فيها أو بالقرب منها وذلك عن طريق:

1. إجراء التقييم مرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات.
2. إجراء التقييم في حال وقوع حادث مهني.
3. إجراء التقييم في حال حدوث تغيير في عمليات المنشأة.
4. يتم إسناد تقييم المخاطر الكيميائية إلى جهة متخصصة معتمدة ذات كفاءة بنوعية المخاطر الكيميائية الموجودة.

ويفصل القرار المذكور اشتراطات السلامة والصحة المهنية عند تعامل العمال بالمواد الكيميائية الواجب على صاحب العمل اتخاذها لحماية العمال من اخطار المواد الكيميائية، وما يتطلب منه توفيرها والوسائل الكافية والمكفولة بالسلامة للنجاة والوقاية من الحريق في أي موقع يجري فيه إنتاج أو استعمال أو نقل أي مواد كيميائية أو غازات أو سوائل سريعة الاشتعال.

المادة السابعة

يجب اتخاذ الاجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد اخرى اقل خطراً واضرارا كلما اكمن ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

تلزم المادة رقم (8) من القرار (8) لسنة 2013 مرفق، صاحب العمل تطبيق اشتراطات الوقاية والحماية وفقاً للترتيب التالي من حيث الأولوية:

1. إزالة المخاطر.
2. استبدال العمليات أو المواد الخطرة بأخرى أقل خطورة.
3. التحكم بالمخاطر عند المصدر، باستخدام وسائل التحكم الهندسية أو التدابير التنظيمية، وفي حال تعذر التحكم بالمخاطر المتبقية، ينبغي توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة.
4. تقليل المخاطر إلى أدنى حد بواسطة تصميم نظم العمل الآمنة التي تتضمن تدابير التحكم الإدارية.

المادة الثامنة

ينبغي العمل على تحقيق التلاؤم بين الانسان والآلة والحد من الإرهاق والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن

يرجى بيان ما يلي:

ما مدى مراعاة التلاؤم بين قدرات العامل والآلة التي يعمل عليها؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

يشدد القرار رقم (38) لسنة 2014 بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل مرفق، على العامل عدم استعمال معدات العمل غير المجهزة بوسائل الوقاية اللازمة، ولا يجوز له أن يعطل أو يوقف ما يوفر له الوقاية، وأن يبلغ عن كل خلل أو عطل فني في المعدات أو الآلات قد يعرضه للخطر، وأن يتبع الإرشادات التحذيرية والتعليمات الموضحة للمحافظة على سلامته ووقايته من مخاطر العمل.

كما يجب على أي شخص يصمم أو يصنع أو يستورد أية معدات لاستخدامها في العمل مراعاة ما يلي:

1. أن يضمن بشكل عملي ومعقول أن تكون المعدة مصممة ومركبة بطريقة تكفل السلامة وبدون أية أخطار عند استعمالها الاستعمال المناسب، وأن تكون حسب المواصفات القياسية الخليجية الموحدة.

2. أن يوضح المعلومات الكافية الخاصة بطريقة استعمال المعدة في الأوجه التي صممت وتمت تجربتها من أجلها واتخاذ التدابير الوقائية اللازمة وإعطاء التعليمات لكفالة ضمان السلامة وتجنب حدوث أي خطر عند الاستعمال.
3. أن يقوم بكل التجارب والفحوصات اللازمة للتحقق من حسن أداء المعدة للاستخدامات المفترضة منها.
4. توفير الآلات والمعدات والأجهزة التي يتطلبها العمل بحيث تكون ملائمة ومناسبة للغرض المخصصة له وبيئة الاستخدام التي صممت من أجلها.

المادة التاسعة

ينبغي العمل على تحويل الاعمال اليدوية المجهدة والمرهقة الى اعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطة الا يؤثر ذلك على الانتاج وقوة العمالة.

يرجى بيان ما يلي:

ما مدى السعي لتحويل الاعمال اليدوية المرهقة الى اعمال آلية .يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة العاشرة

يجب اتخاذ الاجراءات والوسائل التي تضمن للعامل الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال:

1. تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الاضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والاجازات الاسبوعية السنوية.
2. منح العامل اجرا عادلا يتناسب مع جهده وامكاناته، ويضمن له ولأفراد اسرته مستوى معيشة مناسباً.
3. توفير السكن الصحي المناسب والقريب من اماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أمكان العمل.
4. توفير التغذية الصحية في اماكن العمل.
5. تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل واصحاب اعمال.
6. العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتخذون الاجراءات والوسائل التي تضمن الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال مراعاة الامور المشار اليها في المادة .يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

لم يغفل قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة له، مراعاة العوامل النفسية للعامل التي لا تقل أهمية عن توفير احتياجات الأمن والسلامة في مواقع العمل، إذ خصص القانون باباً كاملًا للأجور (الباب السادس) ، وباب آخر لتنظيم ساعات العامل ليس فقط الساعات العمل الاعتيادية بل تجاوز ذلك لتنظيم ساعات العمل الاضافية والمهن التي يتوجب استمرار العمل فيها دون انقطاع وغيرها من الموضوعات (الباب السابع) ، وكذلك تنظيم الاجازات (الباب السابع) .

كما ويلزم قانون العمل صاحب العمل ان يوفر لعماله وسائل انتقال مناسبة إلى مناطق العمل، كما يلزم من يستخدم عمالًا في المناطق البعيدة بأن يوفر لهم ما يلزم من وجبات غذائية مناسبة ومساكن ملائمة أو يمنحهم مقابل نقدي بدلًا عنها.

المادة الحادية عشرة

1. يعهد إلى اجهزة السلامة والصحة المهنية العامة في كل دولة بمهام الاشراف على بيئة العمل.
2. إذا لم تتوفر في دولة معينة اجهزة للسلامة والصحة المهنية ينبغي احداث اجهزة خاصة تتولى مهام الاشراف على بيئة العمل.
3. ينبغي العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

ماهي الاجهزة التي تشرف على بيئة العمل في دولتكم الموقرة؟

يتولى قسم السلامة والصحة المهنية تنفيذ عدد من المهام أهمها :التفتيش المهني، والتحقيق في الحوادث المهنية، وتنفيذ برامج للتوعية والارشاد المهني عبر تنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل .وتتمثل اختصاصات القسم في:

1. تنفيذ ومتابعة سياسة الوزارة في مجال السلامة المهنية.
2. إجراء التفتيش الدوري على المصانع والمنشآت الخاضعة للأحكام المهنية بقصد تطبيق القانون، وتزويد طرفي الإنتاج بالمعلومات والإرشادات التي تعينهم على تفادي مخاطر العمل والتقليل من أثرها.
3. التفتيش الدوري على المنشآت، وبحث ما يحال إلى القسم من شكاوى في مجال اختصاصه.

4. العمل على تنمية الوعي الوقائي بين العمال وأصحاب العمل في مجال السلامة المهنية وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم مواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت.
5. إقامة الندوات والاجتماعات لأصحاب الأعمال بهدف إرشادهم إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.
6. وضع القواعد والنظم والتعليمات الفنية التي تتبعها الوحدات التابعة للقسم واللازمة لتنفيذ سياسة الوزارة في مجال السلامة المهنية.
7. الإشراف على أعمال المفتشين في الوحدات التابعة للقسم وتوجيههم ومراقبة أعمال التفتيش الصناعي ومتابعة خططه وبرامجه.
8. إجراء المعاينات والدراسات الميدانية لاستكشاف أسباب حوادث العمل واقتراح الاشتراطات التي تكفل السلامة المهنية.
9. تنظيم الدورات التدريبية لمشرفي السلامة المهنية في المنشآت لتزويدهم بالمفاهيم والمهارات التي تمكنهم من أداء أعمالهم بأعلى كفاءة ممكنة.
10. تلقي البلاغات الخاصة بالحوادث والإصابات المهنية والانتقال إلى مكان وقوع الإصابة للتحقيق والكشف والمعاينة وإعداد التقارير الفنية بشأنها.
11. التنسيق مع الجهات المختصة في الدولة حول المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والسياسات البيئية.
12. التنسيق مع أقسام الوزارة والجهات الخارجية المختصة فيما يتعلق بتطوير العمل في مجال السلامة المهنية.

كما تم تشكيل مجلس للسلامة والصحة المهنية معني برسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بموجب القرار رقم(2) لسنة 2015 بشأن مجلس السلامة والصحة المهنية (مرفق رقم 6) برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن :وزارة الداخلية، ووزارة الصحة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الاشغال، وديوان الخدمة المدنية، والمجلس الأعلى للبيئة، وجمعية الصحة والسلامة البحرينية، وغرفة تجارة وصناعة البحرين، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، والاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين، وذلك تنفيذاً للمادة (175) من قانون العمل التي تنص على تشكيل مجلس للسلامة والصحة المهنية يتولى رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

يتولى هذا المجلس رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من خلال مجموعة من المهام والاختصاصات التي منحت لهذا المجلس.

ما مدى السعي لتوفير التخصص للعاملين في حماية البيئة؟

تنظم دورات وبرامج تدريبية نوعيه ومتخصصة لرفع كفاءة ومستوى اداء جهاز التفتيش وتزويدهم بالخبرات الفنية اللازمة لضمان أفضل مستويات الصحة والسلامة المهنية، ويتم ذلك بالتعاون مع منظمتي العمل الدولية والعربية على حد سواء.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

1. غرفة تجارة وصناعة البحرين	المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
2. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين	منظمة ممثلة للعمال .
3. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين	منظمة ممثلة للعمال .

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد (1، 4، 5، 6، 7، 8، 11).

2- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام:

- **المادة الثالثة المتعلقة بالتنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توفر الشروط والأُسس الضرورية لحماية بيئة العمل.**
- **المادة التاسعة المتعلقة بتحويل الأعمال اليدوية المُرهقة إلى أعمال آلية.**
- **المادة (2، 3) لم يتضمن الرد ما يفيد وجود تغطية تشريعية لأحكامهما.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لحكم المادة 10 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذا الحكم ضمن التقرير.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1. **يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت عليه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1996 بشأن بيئة العمل؟**

صدقت مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (3) لسنة 1996 على اتفاقية العمل .العربية رقم (17) لسنة 1993.

2. **يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وإن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص (القرارات الوزارية، اللوائح، ..الخ)؟**

اهتماماً من حكومة البحرين بفئة المعاقين، وإيماناً منها بأهمية العنصر البشري في تنمية المجتمع ودفع عجلة الاقتصاد الوطني، ولكون هذه الفئة من المواطنين تحتاج إلى الاهتمام والرعاية الخاصة المناسبة مع وضعهم، كما انهم طاقات يمكن الاستفادة منها في العملية التنموية إذا ما توفرت لهم الفرص المناسبة والبرامج التدريبية الملائمة.

وتطلب الأمر إيجاد الحماية القانونية للأشخاص ذوي الاعاقة وذلك بإصدار التشريعات والقوانين التي يتوجب الالتزام بما ورد بها وتفعيلها وصولًا لتحقيق المكتسبات اللازمة لهذه الفئة، اسوة بالآخرين تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص للحصول على الخدمات التعليمية والصحية والاسكانية والطبية وخدمات التنقل وحق العمل والتأهل وإعادة التأهيل، لذا تم إصدار قانون رقم (74) لسنة 2006 (بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين (مرفق رقم 1)

وفي ضوء هذا القانون صدرت العديد من القرارات الوزارية على النحو التالي: (مرفق رقم 2)

رقم القرار	السنة	الموضوع
10	1992	بشأن الترخيص بتسجيل المؤسسة الوطنية لخدمات المعاقين
7	2001	بشأن نشر قيد وملخص النظام الاساسي للاتحاد البحريني لرياضة المعاقين
74	2006	بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين

رقم القرار	السنة	الموضوع
9	2007	بشأن شروط وإجراءات الترخيص بإنشاء وتشغيل مراكز ومعاهد التأهيل ودور الرعاية والايواء والورش الخاصة بالمعاقين
62	2007	تشكيل اللجنة العليا لرعاية شئون المعاقين
24	2008	بشأن معايير استحقاق مخصص الاعاقة
26	2008	بشأن شروط وإجراءات الترخيص بإنشاء وتشغيل مراكز ومعاهد التأهيل ودور الرعاية والإيواء والورش الخاصة بالمعاقين
25	2008	بشأن شروط القبول بمراكز ومعاهد التأهيل ودور الرعاية والإيواء والورش الخاصة بالمعاقين
39	2008	بإنشاء مركز خدمات المعاقين (لست وحدك)
64	2010	بشأن شروط واجراءات الترخيص بإنشاء وتشغيل مراكز ومعاهد التأهيل ودور الرعاية والايواء والورش الخاصة بالأشخاص ذوي الاعاقة
50	2010	بإنشاء وتشكيل لجنة تقييم الاعاقة
25	2011	بإنشاء وتشكيل لجنة البت في طلبات صرف الاجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الاعاقة
78	2016	بتعديل بعض احكام القرار 39 لسنة 2006 بشأن إنشاء مركز خدمات المعاقين (لست وحدك)

3. يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصدق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية؟

تعطي المادة (37) من الدستور البحريني الملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك أخذت الاتفاقية الدولية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين التي صدقت عليها مملكة البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (3) لسنة 1993 م صفة القانون بموجب هذه المادة.

4. **هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين اعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟**

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال)، بصورة مستمرة من خلال اللقاء الدورية والاجتماعية الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة، كما ان الوزارة تزود طرفي الانتاج بنسخة عن التقارير التي تعدها بشأن تطبيق اتفاقيات العمل العربية.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً او جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتضمن تشريعاتكم تعريفاً للمعوق؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

يعرف قانون رقم (74) بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، المعاق بأنه "الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية او الحسية او الذهنية نتيجة مرض او حادث او سبب خلقي او عامل وراثي ادى لعجزه كلياً او جزئياً عن العمل او الاستمرار به او الترقي فيه، وأضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الاساسية الاخرى في الحياة، ويحتاج الى الرعاية والتأهيل من اجل دمجه او اعادة دمجه في المجتمع "

المادة الثانية

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على اسس علمية، تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق اعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية.

يرجى بيان ما يلي:

أ- آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة.

يعرف القانون التأهيل الشامل بأنه" عملية منظمة ومستمرة على اسس علمية، تهدف الى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى الاشخاص ذوي الاعاقة، وتوجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق اعلى مستوى لقدراته الادائية، وبما يساعده على الاندماج في المجتمع."

وتعتبر عملية التأهيل مسئولية مشتركة تعمل من خلالها أطراف عديدة تشمل الاخصائيين، والمرشدين الاجتماعيين، والنفسيين والفنيين في مجالات التأهيل والتعليم وإخصائي النطق والسمع والاطباء .ويعمل هؤلاء جميعاً من اجل تمكين الاشخاص ذوي الاعاقة ورفع مستوياتهم وتأهيلهم للاندماج في الحياة العامة وسوق العمل.

وتعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على تأهيل ذوي الاعاقة من خلال مراكز التأهيل المهني التي تعنى بتنمية مهاراتهم مهنياً في مجالات عديدة، وكذلك التأهيل المرتكز على المجتمع الذي يعتبر احد الاستراتيجيات التي تدخل في سياسة تنمية المجتمع وتوفير البرامج التأهيلية لهذه الفئة في محيطهم المجتمعي، ويتعاون لتحقيق هذا التأهيل كوادر بشرية متعددة الاختصاصات تتفاعل وتعمل مع ذوي الاعاقة واسرته التي لها الدور البارز في هذه العملية.

وعملية التأهيل لها محاور اقتصادية، يهدف منها ان يحصل الفرد ذو الاعاقة على مهنة تكون له مصدر دخل، وفي ذات الوقت لها مردود اجتماعي لتحقيق الاندماج السليم، ولها بعد آخر تستثمر طاقات ذوي الاعاقة والاعتراف بما لديهم من امكانيات توظيف صالحة وتنمية مجتمعية

ان التأهيل منظومة من البرامج المتعددة تسير في سلسلة متواصلة لتوظيف الامكانيات والقدرات التي تكفل له فرصة العمل المناسبة والاندماج السليم في المجتمع.

ويتم التأهيل المهني من خلال مراكز التأهيل التي تعنى بتنمية مهارات الاشخاص مهنياً في مجالات عديدة، وكذلك التأهيل المرتكز على المجتمع الذي يعتبر أحد الاستراتيجيات التي تدخل في سياسة تنمية المجتمع وتوفير البرامج التأهيلية للأشخاص ذوي الاعاقة في محيطهم المجتمعي، ويتعاون لتحقيق هذا

التأهيل كوادر بشرية متعددة الاختصاصات تتفاعل وتعمل مع ذوي الاعاقة واسرته التي لها دور بارز في هذه العملية.

المادة الثالثة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والترقي فيه.

يرجى بيان ما يلي:

كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتكم الموقرة.

تنص المادة (13) من دستور مملكة البحرين على ان" العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقاً للنظام العام والآداب .وتكفل الدولة توفير العمل للمواطنين وعدالة شروطه."

وقد عرف مرسوم بقانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي (مرفق رقم 3) العامل بأنه" كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل وتحت ادارته او اشراف.

وبهذا التعريف وما ورد في دستور البلاد، نؤكد على ان المشرع البحريني لا يميز بين الأسوياء والاشخاص المعاقين، بل يؤكد على حقوق العامل (الأسوياء منهم والمعاقين) في التدريب والتأهيل وحصوله على الراحة والإجازات والتأمين وتوفير بيئة العمل الآمنة والسلامة المهنية في مواقع العمل.

ولدى مملكة البحرين تجربة رائدة في مجال توظيف ذوي الاعاقة والمدمجين بمجالات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي، حيث تتجه تجربتها نحو التكامل في عمل الجهات المختصة من خلال التعاون المتواصل بين الوزارة والتنمية الاجتماعية، وهيئة تنظيم سوق العمل، وديوان الخدمة المدنية، والوزارات الحكومية الأخرى.

ومبدأ المساواة بين الأسوياء والأشخاص المعاقين أصبح أمراً معترفاً به في القوانين المحلية، ومن هذا المنطلق حرص المشرع البحريني في قانون المعاقين على ان يتمتع المعاقون الذين يتم تشغيلهم بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون بها وفق قانون العمل في القطاع الأهلي.

وقد ألزم قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملًا فأكثر، استخدام من ترشحهم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم، وذلك في حدود النسبة التي تحددها اللجنة العليا بما لا يقل عن اثنين في المائة من مجموع عدد العمال .ومع ذلك يجوز لأصحاب العمل شغل هذه النسبة باستخدام المعاقين من غير طريق الترشيح من الوزارة، ويكون

تعيين المعاقين في المهن التي تم تأهيلهم لها والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق ان يؤديها والمبينة في شهادة القيد.

ويجب في جميع الاحوال على كل من يستخدم معاقاً إخطار الوزارة بذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة ايام من تاريخ استلام المعاق للعمل.

ويتمتع المعاقون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام قانون رقم (74) بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون فيها .وعلى المنشآت أن تعد سجلًا خاصاً لقيد المعاقين العاملين لديها يتضمن البيانات الواردة في شهادة التأهيل، كما يجب عليها اخطار وزارة العمل كل سنة ببيان عدد الوظائف والاعمال التي يشغلها المعاقون والاجر الذي يتقاضاه كل منهم.

وفيما يتعلق بإصابات العمل للعمال المعاقين، يجب على صاحب العمل الذي وقعت اصابة العامل بسبب العمل لديه، نقله الى وظيفة اخرى مناسبة بأجر لا يقل عن الاجر السابق الذي يحصل عليه.

المادة الرابعة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني برامج لإدماج المعوقين واكسابهم مهارات للتكيف مع البيئة؟

تعنى مملكة البحرين بالمعاقين وتولي هذه الشريحة الاجتماعية اهتماماً خاصا، انطلاقاً من تعاليم ديننا الاسلامي الحنيف والتي تدعوا الى التراحم والتعاضد وتعميق الروابط الانسانية والاجتماعية بين شرائح المجتمع، كما تعنى بدمج هذه الفئة في المحيط المجتمعي لتؤكد على ان التفاعل والتواصل بين الجميع سبيل ناجح لتنمية وتطوير المجتمع، وقد نص الدستور على" ان المواطنين سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون."

- **مركز خدمات المعاقين (لست وحدك)**

تنفيذاً للقرار رقم (39) لسنة 2008 بإنشاء مركز خدمات المعاقين(لست وحدك) (مرفق رقم 4)، تم افتتاح المركز في 12 ديسمبر 2007 م، وهو مركز يعني بتقديم أوجه الخدمات الرعائية والتأهيلية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئات إعاقتهم، وتقديم مجموعة مختلفة من الخدمات التي تلبي احتياجاتهم اليومية والمعيشية كإيجاد وظائف تناسب قدراتهم وإمكانياتهم وتوفير التدريب المناسب لهم بالتنسيق مع المعاهد والشركات والمؤسسات كما يقوم بتوفير استشارات أسرية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم وتلقي الشكاوي والعمل على إيجاد حلول مناسبة لها فضلًا عن صرف الأجهزة التعويضية والبطاقات التعريفية للأشخاص ذوي الإعاقة.

ويعتبر برنامج" التمكين الوظيفي "من أبرز البرامج النموذجية الذي يعتمد عليها المركز وتقوم فكرته على تدعيم عمليات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تدريبهم لتطوير وتنمية قدراتهم وإكسابهم المهارات المختلفة ومساعدتهم على إيجاد فرص العمل الملائمة، ومتابعتهم 29 أسبوعاً في واقع العمل، ومساعدتهم على حل المشكلات التي قد تعترضهم .مما يمكنهم من تحرير طاقاتهم وإثبات ذواتهم كقوة فاعلة في مختلف المجالات .إذ يقوم الأخصائيين ومدربي التوظيف المعنيين بالبرنامج بالعديد من المهام منها التسجيل والتقييم لتحديد ميول وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتدريبهم والبحث عن شواغر تتناسب وإمكانياتهم فضلًا عن مرافقتهم لإجراء مقابلات التوظيف والمتابعة في واقع العمل، بالإضافة إلى العديد من المهام المتعلقة بإصدار إفادات التوظيف وتكريم الشركات وإعداد الخطابات للشركات والمؤسسات للحصول على شواغر، وإعداد التقارير والإحصاءات ذات العلاقة بمجال التوظيف.

ويساهم المركز في إعداد البرامج والمشاريع المختلفة والتي تهدف إلى تقديم خدمات للأشخاص ذوي الإعاقة ذات كفاءة لتمكينهم اجتماعياً واقتصادياً ونفسياً ومن أبرز هذه المشاريع:

أ- دانات للأشخاص ذوي الإعاقة:

يعتبر مشروع" دانات للأشخاص ذوي الإعاقة "من أبرز المبادرات التي دشنتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لدعم ورعاية المشاريع الاقتصادية الصغيرة للأشخاص ذوي الإعاقة، متمثلة في إنشاء أكشاك في الحدائق والمنتزهات والمواقع الحيوية في مختلف محافظات المملكة، وذلك بالتعاون مع شركة كوكاكولا، وزارة الأشغال وشئون البلديات والتخطيط العمراني، وبالاستفادة من القروض الميسرة من بنك الأسرة، بهدف بلورة الدور التنموي الفاعل لهذه الفئة والانتقال بها من دائرة الرعاية إلى دائرة الإنتاج والابتكار

ب- ورشة الإدارة المكتبية :

وهي مبادرة دشنتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بأكتوبر 2012 م، بالتعاون مع بنك BNP Paribas الراعي الرسمي للبرنامج لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال دورات تدريبية لإكسابهم المعارف والقدرات والمهارات اللازمة لإلحاقهم بسوق العمل بهدف بلورة الدور التنموي الفاعل لهذه الفئة والانتقال بها من دائرة الرعاية إلى دائرة الإنتاج والابتكار .بهدف إعداد متدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة وتزويدهم بالمهارات التي تناسب مع متطلبات سوق العمل في ما يتعلق بمجال الإدارة والخدمات المكتبية، ويوفر لهم هذا البرنامج المفاهيم الأساسية المرتبطة ببيئة العمل الإدارية

والمكتبية، وينمي ويصقل مهاراتهم الأولية لتمكينهم من إدارة مختلف الأنشطة والمهام والمسؤوليات الموجودة في المسار المكتبي والتنظيمي، من أجل رسم طريق المستقبل لهم ليكونوا فاعلين في المجتمع.

- **برامج التأهيل والتدريب التي تسهم في حصول ذوي الاعاقة على فرص عمل:**

أ- دبلوم الادارة المكتبية.

ب- دبلوم صياغة الذهب والمجوهرات.

ج- الشهادة المهنية في الحاسوب.

د- برنامج اساسيات البيع.

ه- التدريب الميداني.

و- ورش مركز التأهيل الأكاديمي والمهني.

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الاعاقة كما يلي:

المعوقون جسدياً: هم الاشخاص الذي يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل او مرض او عاهة.

المعوقون حسياً: هم الأشخاص الذين نقصت قدرتهم الحسية لوظيفة عضو او اكثر لديهم.

المعوقون ذهنياً: هم الأشخاص الذي يعانون من نقص في قدرتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الادراك او الربط او الاستنتاج لديهم.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتضمن تشريعاتكم تعريف لأنواع الإعاقة؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

كما أشرنا سابقاً، بأن قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين عرف المعاق بشكل عام، ولم يأت هذا القانون أو التشريعات الاخرى على تفصيل لأنواع الإعاقة .الا انه تعتبر التعريفات الواردة في اتفاقية العمل العربية لها صفة القانون بموجب المادة (37) من الدستور البحريني التي تعطي الملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم.

المادة السادسة

تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من اداء دورهم في المجتمع، وتقوم بتحديد الجهة المختصة بتنفيذ هذه السياسات.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل يوجد تعاون بين أطراف العمل الثلاث (حكومة، أصحاب عمل، عمال) في دولتكم الموقرة في مجال رسم السياسة الخاصة بالمعوقين.**

شكلت اللجنة العليا لرعاية شئون المعاقين بموجب القرار رقم (62) لسنة 2007 (مرفق رقم 2) ، وتضم اللجنة في عضويتها ممثلين عن القطاع الحكومي والقطاع الأهلي من بينهم ممثلين عن أصحاب العمل والعمال .وبذلك يكون لأصحاب العمل والعمال دور في صياغة الاستراتيجيات الوطنية لحقوق المعاقين.

2. **ما شكل هذا التعاون الإطار الذي يتم من خلاله في كل حالة من الحالات المذكورة اعلاه (رعاية، تأهيل، تشغيل) ؟**

تختص اللجنة المذكورة أعلاه، بدراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية المعاقين وتأهيلهم وتشغيلهم وعلى الأخص:

أ- العمل على تخطيط وتنسيق البرامج الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

ب- وضع القواعد الخاصة بتحديد الاحتياجات الاساسية لرعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين وشروط قبولهم بمراكز التأهيل.

ج- وضع اللوائح وتحديد الاجراءات المتعلقة بتنفيذ التزامات الوزارة المنصوص عليها في قانون المعاقين.

د- قبول الاعانات والهبات وتحديد اوجه صرفها.

ه- اقتراح مشروعات القوانين والانظمة المتعلقة برعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

3. **هل يوجد جهة محددة مناط بها تنفيذ السياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟ يرجى تحديد هذه الجهات؟**

عهد القانون لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية مهمة الاشراف على تنفيذ قانون رعاية وتأهيل المعاقين، وتنفيذ البرامج والاستراتيجيات الخاصة بهذه الفئة، إلا ان مسؤولية تأهيل وتوظيف ذوي الاعاقة مسئولية مشتركة تضطلع بها الاطراف الثلاثة (الجهات الحكومية، والمنظمات الأهلية، والمؤسسات الخاصة) ، وتعمل المملكة على ايجاد حلقة تواصل مستمرة بين هذه الأطراف.

المادة السابعة

تتخذ كل دولة الاجراءات التي تكفل قيام اصحاب الاعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الانتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم ويسهل أداء عملهم.

يرجى بيان ما يلي:

1 . هل تحدد تشريعاتكم التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالنسبة للمعوقين؟

كما أشرنا سابقاً، ان تعريف العامل في قانون العمل جاء عاماً لا يميز بين الاسوياء والمعاقين في جميع الحقوق والمكتسبات، ويطبق قانون العمل في القطاع الأهلي على جميع العمال بمن فيهم المعاقين منهم، وبالتالي فإن اشتراطات السلامة والصحة المهنية لابد من توفرها لجميع العمال الاسوياء منهم والمعاقين.

2 . هل توجد نصوص تشريعية تلزم اصحاب الاعمال بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الانتاج التي يعمل عليها المعوقون بالشكل الذي يؤمن حمايتهم من مخاطر اصابات العمل ويسهل عليهم اداء العمل؟

تأخذ الوزارة في الاعتبار عند توظيف المعاقين، قدراتهم إذ يرتبط نمط العمل الملائم للأشخاص المعاقين باختلاف الاعاقة لديهم سواء كانت ذهنية او سمعية او جسدية او بصرية او مزدوجة، ومن الواضح ان قدرة الشخص على تنفيذ العمل يرتبط بمدى فهمه للإعاقة وقدرته على تسيير حياة مستقلة، لهذا تأتي الحاجة الى تدعيم القدرات والامكانيات في مجال خدمات التشغيل للأشخاص المعاقين ومساعدهم في ايجاد الفرص والاعمال الملائمة في سوق العمل ويتعلق هذا الاهتمام بتطوير المهارة والكفاءة المهنية لأخصائي التشغيل في الوزرات المعنية ومراكز التأهيل المهني، وذلك بالتركيز على رفع الكفاءة في مجالات تحديد الاعمال والاختبارات المهنية واجراءات التوظيف والمتابعة للأشخاص المعاقين الباحثين عن عمل.

واشار قانون رعاية وتأهيل المعاقين إلى منح المعاق بعد استكماله البرنامج التأهيلي في مراكز ومعاهد التأهيل شهادة يبين فيها المهنة والاعمال التي يستطيع آداءها وتلك التي يمكنه مزاولتها، ويلزم القانون تعيين المعاق في المهن الذي تم تأهيله لها والاعمال الاخرى التي يستطيع ان يؤديها والمبينة في شهادة القيد.

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الاحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، واسباب وانواع اعاقتهم، وتسعى الى اجراء المسوحات والدراسات لتحديد حجم هذه الظاهرة، والتعرف على اسبابها وعواملها.

يرجى بيان ما يلي:

1. هل يوجد احصائيات رسمية عن عدد المعوقين وفئاتهم وانواع اعاقتهم في دولتكم الموقرة؟

يعنى الجهاز المركزي للمعلومات بمهمة توفير المعلومات الشاملة والدقيقة لاتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب، إذ يقوم الجهاز بإجراء التعداد العام لسكان البحرين، إلى جانب إجراء الإحصاءات الديموغرافية والبيئية والاجتماعية، والإحصاءات الاقتصادية، والحسابات القومية. وينفذ الجهاز مجموعة من المشاريع لصالح وزارات الدولة، إذ يوفر المعلومات

ويجري الدراسات اللازمة بناء على طلبها في مجالات تحددها بناء على حاجتها، ومن بين هذه الجهات التي تتعاون مع الجهاز المركزي للمعلومات، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ومن بين المشاريع المنفذة بين الجانبين (نظام المعلومات الجغرافي) ومعلومات بشأن اعداد المعاقين ونوع الاعاقة وتوزيعها الجغرافي، بهدف تحسين الخدمات التي تقدمها الوزارة لهذه الفئة.

كما يتوفر لدى الوزارة قاعدة معلومات عن عدد المعوقين وفئاتهم وانواع الاعاقة وغيرها من المعلومات، وذلك عن طريق التسجيل المباشر من قبل المعاقين في كشوفات إدارة المساعدات الاجتماعية بالوزارة.

	1 – 2 نوع الاعاقة					3-1 سبب الاعاقة					
النسبة	حركية	بصرية	سمع / نطق	ذهنية/ إدراك	غير ذلك	نزاعات/ طوارئ	الشيخوخة	حادث	مرض	وراثة	متعلق بالولادة	غير ذلك
للذكور	1924	702	944	2529	380	0	0	3079	3041	359	0	0
للإناث	1283	504	844	1591	305	0	0	2250	2035	242	0	0
المجموع	3207	1206	1788	4120	685	0	0	5329	5076	601	0	0

2. ان وجدت مثل هذه الاحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

المعدل الإجمالي للإعاقة في مملكة البحرين	للذكور	للإناث	المعدل الإجمالي (للذكور والإناث)
	6479	4527	11006

إحصائيات فيما يتعلق "ببرنامج التمكين الوظيفي بمركز خدمات المعاقين "لست وحدك"

(2015 – يوليو 2017)

النشاط	مؤشر القياس/ الأداء	2015	2016	يوليو 2017
توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم	76	65	61
تسجيل وتقييم الحالات الجديدة من طالبي الوظائف	عدد المتقدمين الجدد لطلب الوظائف	91	72	30
زيارات ميدانية للشركات لطلب الحصول على وظائف	عدد الزيارات الميدانية	37	59	25
إعداد خطابات للشركات لطلب توظيف ذوي الإعاقة	عدد الخطابات التي تم إرسالها للشركات	70	-	-
إصدار إفادات توظيف ذوي الإعاقة	عدد الإفادات التي تم إصدارها	66	56	19
زيارات استطلاعية للشركات للتعرف على بيئة العمل	عدد الزيارات الاستطلاعية	25	22	12
متابعة الحالات التي تم توظيفها (التمكين الوظيفي)	عدد المتابعات للأشخاص الذين تم توظيفهم	103	73	55
تكريم العاملين المتميزين من ذوي الإعاقة	عدد العاملين الذين تم تكريمهم	34	30	13
تكريم الشركات المتعاونة في توظيف ذوي الإعاقة	عدد الشركات التي تم تكريمها	3	8	4

إنجازات المركز فيما يتعلق "بالخدمات المساندة لذوي الإعاقة بمركز خدمات المعاقين "لست وحدك"

(2015 – يوليو 2017)

النشاط	مؤشر القياس/ الأداء	2015	2016	2017
صرف الأجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الإعاقة	عدد المستفيدين من الأجهزة التعويضية	98	122	39
إصدار البطاقة التعريفية للأشخاص ذوي الإعاقة	عدد المستفيدين من البطاقات التعريفية	606	603	438
حل المشكلات وتقديم الاستشارات لذوي الإعاقة	عدد تقارير المشكلات التي تم إعدادها	21	30	15

إنجازات المركز فيما يتعلق "بالخدمات المساندة لذوي الإعاقة بمركز خدمات المعاقين "لست وحدك"

(2015 – يوليو 2017)

النشاط	مؤشر القياس/ الأداء	2015	2016	2017
تقديم محاضرات توعوية في قضايا الإعاقة	عدد المحاضرات التي تم تنفيذها	3	3	2
المشاركة بالمعارض والفعاليات المتعلقة بالإعاقة	عدد مشاركات المركز في المعارض والفعاليات	5	3	4
تنفيذ برامج وفعاليات بمناسبة اليوم العالمي للإعاقة	عدد الفعاليات التي تم تنفيذها	1	4	-
نشر أنشطة المركز في الصحف ومواقع التواصل الاجتماعي	عدد الأخبار التي تم نشرها	1	7	5
تكريم الشركات الداعمة للبطاقة التعريفية لذوي الإعاقة	عدد الشركات التي تم تكريمها	4	2	-
عمل لقاءات لأصحاب الشركات لتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة ودعم البطاقة التعريفية	عدد اللقاءات والاجتماعات	191	135	70

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقاً لإمكانياتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو اميتهم، وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم .يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

كما أشرنا سابقاً، ان التشريعات الوطنية جاءت عامة، لا تميز بين المواطنين الاسوياء والمعاقين، أي ان التعليم المجاني متاح امام الجميع على حد سواء ودون تمييز في مراحله الثلاث، إذ كفل دستور البلاد الحق في الخدمات التعليمية والثقافية للمواطنين.

ويعزز ذلك قانون رقم (27) لسنة 2005 بشأن التعليم (مرفق رقم 1)، إذ تؤكد مواد القانون على ان التعليم حق تكفله المملكة لجميع المواطنين .ومن بين المسؤوليات الأساسية التي اناطها القانون الى وزارة التربية والتعليم، إتاحة الفرص التعليمية لكل فرد لتنمية استعداداته وقدراته ومهاراته لتحقيق ذاته وتطوير حياته ومجتمعه .ومثلما تعنى الوزارة برعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين وإثراء خبراتهم، تهتم بالمتأخرين دراسياً وذوي الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال متابعة تقدمهم ودمج القادرين منهم في التعليم.

ومن ضمن المشروعات التطويرية لدى وزارة التربية والتعليم، مشروع رعاية الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الحكومية، إذ يأتي هذا المشروع ضمن سياسة الوزارة لما توليه من اهتمام لكفالة حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على التعليم آخذة في عين الاعتبار احتياجاتهم الخاصة، وذلك بتوفير المناهج والمدرسين المؤهلين لتحسين اداء الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وتعمل الوزارة على تطوير السياسات التي ترتكز على تحسين عمليات الالتحاق والمشاركة والتحصيل العلمي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وتوفير برامج أكاديمية إثرائيه وعلاجية وارشادية تتناسب واحتياجات الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة .وتهدف الوزارة من ذلك تلبية احتياجات الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف فئاتهم من النواحي العقلية والنفسية والاجتماعية، وإلحاق القابلين منهم للتعليم في المدارس الحكومية.

وتشرف على تنفيذ هذا المشروع ادارة التربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم، والتي تتولى مهمة تحديد حالات الاعاقة بمدارس الوزارة والاشراف على ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الحكومية والطلبة الدراسين بالمعاهد الخاصة خارج البحرين، كما تتوفر في بعض المدارس الحكومية فصول علاجية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وتحويلها الى المعاهد والمراكز المتخصصة.

وتتبنى الوزارة قضية دمج المعاقين في المدارس الحكومية في الفصول الاعتيادية، حيث يتم دمج الطلبة المعاقين جسدياً وبصرياً كليا في الصفوف الدراسية حيث يتم التحصيل الدراسي للمعاقين اسوة بالأشخاص الاسوياء في ذات الفصول.

2. هل يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسئولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو اميتهم؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

تؤدي المؤسسات الاهلية دوراً محورياً وهاماً في رعاية وتأهيل المعاقين انطلاقاً من مسؤوليتها الاجتماعية الملقاة عليها، وأهتمت بهذه الفئة وسخرت لها الامكانيات البشرية والمادية للوفاء بمتطلباتها واحتياجاتها، وذلك من خلال ادارة وتشغيل مراكز رعاية وتأهيل المعاقين، كما يسهم القطاع التجاري والمالي والخيري في دعم مؤسسات الرعاية والتأهيل ويأخذ هذا الدعم اشكال عدة منها الدعم المالي للبناء والتأثيث، وتغطية نفقات تدريب القوى العاملة، وشراء

التجهيزات والمعينات للمعاقين.

كما تتبع منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال شؤون الاعاقة والمعاقين عدد من المؤسسات التعليمية والرعائية والتأهيلية، والتي ينظم عملها مجموعة من الشروط والأوضاع الواردة في قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين والقرارات الوزارية المنفذة له.

المادة العاشرة

تتخذ كل دولة الاجراءات التي تكفل اعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتولى الحكومة او جهات اخرى اعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق علمية سليمة؟

تقوم وزارة التربية والتعليم سنوياً بتوفير عدد من البعثات الدراسية التي يلتحق بها عدد من الدارسين في مجالات التربية الخاصة لنيل دبلوم الدراسات العليا او الماجستير او البكالوريوس، اهتماماً من الوزارة بتطوير الكوادر البشرية العاملة في المجالين التربوي والأكاديمي التي تتعامل مع ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة، إذ يعتبر هذا الموضوع من بين الأساسيات الهامة للعمل بجودة عالية لتحقيق التنشئة والتربية السليمة لهم.

كما تعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على زيادة كفاءة العاملين بمراكز الرعاية والتأهيل الاجتماعي بإتاحة المجال لنيل دبلوم تخصص في التربية الخاص من خلال برنامج تنفذه جامعة الخليج

العربي، بإشراك المعلمين والمختصين سواء في المراكز التابعة للوزارة او الجمعيات الاهلية، والوزارة مستمرة في ابتعاث معلميها لنيل الشهادات المتخصصة في مجال تعليم المعاقين والتربية الخاصة.

كما تعمل الوزارات (وزارة التربية والتعليم، وزارة الصحة، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية) على الحاق كوادرها البشرية العاملة في مجال الاعاقة بدورات تدريبية سواء التي تنفذ من ذات الوزارات، او من خلال البرامج التدريبية المختلفة التي تنفذ داخل المملكة وخارجها.

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد تشريعات في دولتكم الموقرة تنظم رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

أشرنا في تقريرنا هذا الى صدور قانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين والقرارات الوزارية المنفذة له، وهو التشريع المحلي الذي يهتم بحقوق المعاقين وتنظيم إدماجهم في المجتمع البحريني وسوق العمل.

ولا نغفل القانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، الذي يرعى مصالح جميع العمال بغض النظر عن الجنس او الاصل او اللغة او الدين او العقيدة، سواء كان سليماً أو معاقاً.

ويرد في عدد من التشريعات الوطنية العديد من المواد التي تخاطب فئة المعاقين، مثل قانون العقوبات، وقانون التعليم، وغيرها.

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يلزم تشريعكم الوطني تشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية؟

يلزم قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملًا فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم في مراكز ومعاهد التأهيل.

2- ماهي النسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع الوطني لتشغيل المعوقين؟

حدد المشرع البحريني نسبة توظيف المعاقين بالشركات بما لا يقل عن اثنين في المائة من مجموع عدد العمال.

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل يتضمن تشريعكم الوطني ضوابط تشريعيه تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات؟**
2. **هل يحقق تشريعكم الوطني مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين من المعوقين عند تساوي القدرات والمؤهلات؟**

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

جميع التشريعات البحرينية، بدءً بدستور المملكة مروراً بجميع القوانين والقرارات الوزارية في مختلف المجالات، تؤكد على سواسية الناس في الكرامة الانسانية والحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس او الاصل او اللغة او الدين او العقيدة، ويؤكد الدستور ايضاً على ان العمل واجب على كل مواطن، وتكفل الدول توفير فرص العمل وعدالة شروطه.

وأكدت مواد قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين على تمتع المعاقين الذين يتم تشغيلهم بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون فيها، ويتوجب على المنشآت اخطار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية كل سنة ببيان بعدد الوظائف والاعمال التي يشغلها المعاقون والاجر الذي يتقاضاه كل منهم. ونؤكد لكم انه ومن خلال التقارير السنوية الصادرة عن قسم التفتيش وكذلك تقارير قسم الشكاوى العمالية بالوزارة، لم يتم رصد اي حالة تمييز في التوظيف او الاجر أو الحقوق والمكتسبات الأخرى.

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

يرجى بيان ما يلي:

هل يتضمن تشريعكم الوطني إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

منح قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين وزير العمل والتنمية الاجتماعية حق إصدار قرار لتحديد أولويات الأشخاص ذوي الاعاقة في شغل الوظائف بالقطاع الحكومي والهيئات والمؤسسات العامة، وبالتنسيق مع رئيس ديوان الخدمة المدنية.

المادة الخامسة عشرة

تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الاعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الاعاقة الشديدة؟

أنشأت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية عدد من الورش المحمية التي تساعد ذوي الاعاقة الذين لا يستطيعون الاندماج في سوق العمل المفتوح على العمل في الورش المحمية، ويتم تحويل خريجي التأهيل الأكاديمي والمهني ومركز شيخان الفارسي للتخاطب الشامل للتدريب في الورش المهنية والمحمية بمركز التأهيل المهني ومعهد البحرين للتدريب والمدارس الحكومية.

اما خريجو مركز التأهيل الاكاديمي، ومركز بنك البحرين الكويت، فيحولون الى مكتب خدمات المعاقين (لست وحدك) بالوزارة بعد انتهاء فترة التأهيل وذلك لتوفير فرص العمل لهم.

المادة السادسة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتكم الموقرة؟**
2. **هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟**

يعد مشروع" دانات للأشخاص ذوي الإعاقة "من أبرز المبادرات التي دشنتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لدعم ورعاية المشاريع الاقتصادية الصغيرة للأشخاص ذوي الإعاقة، متمثلة في إنشاء أكشاك في الحدائق والمنتزهات والمواقع الحيوية في مختلف محافظات المملكة، وذلك بالتعاون مع عدد

من الشركات، ووزارة البلديات والزراعة، وبالاستفادة من القروض الميسرة من بنك الأسرة، بهدف بلورة الدور التنموي الفاعل لهذه الفئة والانتقال بها من دائرة الرعاية إلى دائرة الإنتاج والابتكار.

و"دانات "من المشروعات الرائدة والفريدة في مملكة البحرين يطلق العنان لإبداعات فئة الأشخاص ذوي الإعاقة ويعتبر ثمرة من ثمار شجرة مشاريع الوزارة الداعمة لهذه الفئة .ويعد المشروع نموذجاً للتعاون بين القطاع الرسمي والأهلي والخاص ليندمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع واثبات بأن هذه الفئة، قادرة على الإسهام ببصمة مميزة في مجتمعها، من خلال إدارة مشاريع اقتصادية تجتذب الزوار، وتثير اهتمام السائح بقدرة أبناء المملكة من كافة الفئات على العطاء والبناء.

المادة السابعة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع انتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم او بالمشاركة مع آخرين، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل تشجع الحكومة إقامة مشاريع انتاجية صغيرة للمعوقين يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين؟**
2. **ما هي اشكال الدعم التي تقدمها الحكومة لإقامة وانجاح هذه المشاريع؟**

تقوم وزارة التجارة والصناعة بمنح المعاقين تراخيص تجارية تتيح لهم ادارة وتشغيل مشاريع تجارية خاصة بهم وتكون مصدر دخل يعينهم في حياتهم وتوفير مستلزمات معيشتهم، كما تقوم الوزارة باستخراج سجلات تجارية للمعاقين او لرعاية المعاقين بواسطة القائمين عليهم او المشرفين على رعايتهم.

المادة الثامنة عشرة

تتخذ كل دولة الاجراءات اللازمة لإعفاء ادوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية او من جزء منها.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد في تشريعاتكم نصوصاً تعفي أدوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، وهل الاعفاء شامل ام جزئي؟

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

يعفي قانون رعاية وتأهيل وتشغل المعاقين الأدوات التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاق من الرسوم والضرائب بأنواعها، وتعمل الوزارة على تيسير حصولهم عليها بالتعاون مع وزارة المالية.

المادة التاسعة عشرة

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية، للمعوقين، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

يرجى بيان ما يلي:

هل توفر الحكومة المعنيات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين؟ يرجى بيان الاجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.

تعنى إدارة الخدمات الاجتماعية بتقديم أوجه الخدمات الرعائية والتأهيلية لمستحقيها من الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئات إعاقتهم بعد اتخاذ مختلف الإجراءات المتمثلة في تسجيل طالبي الخدمات وإجراء البحوث الاجتماعية وحصر الاحتياجات وتقدير مدى الحاجة والتعرف على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وغيرها.

ويمكن حصر الخدمات التي توفرها هذه الوحدة لأصحاب الإعاقة الجسدية، الإعاقة السمعية والإعاقة المزدوجة، بالتالي:

أ- توفير التجهيزات التأهيلية لمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة وتشمل الكراسي المتحركة، السماعات الطبية، العكازات، وعربات الأطفال والأجهزة الخاصة بالأطفال ذوي الإعاقة وغيرها.

ب- رخص تخفيض تذاكر السفر جوا بالتنسيق مع شركة طيران الخليج وكذلك صرف بطاقات إعفاء أجرة ركوب النقل العام.

ج- التدريب المجاني على قيادة السيارات اليدوية والأتوماتيكية للأفراد الحاصلين على رخص التدريب الصادرة من الإدارة العامة للمرور والترخيص بوزارة الداخلية ويقتصر توفير هذه الخدمة على الأشخاص ذوي الإعاقة جسدياً وذوي الإعاقة السمعية.

د- صرف بطاقات تعريفية الشخص ذوي الإعاقة تبرز شخصيته ونوع إعاقته.

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المُعينات التعويضية محلياً.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد برامج وخطط لتشجيع الصناعة المحلية للمعنيات التعويضية للمعوقين؟

المادة الحادية والعشرون

تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين اثناء العمل عند اقامة المنشآت الجديدة، وتعمل على اجراء التحويرات الضرورية على القائم منها.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتضمن تشريعاتكم الإجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين اثناء العمل عند اقامة المنشآت الجديدة؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

أ- تمنح وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الاجهزة والمعينات المجانية المساعدة على التنقل مثل الكراسي المتحركة، والعكازات، والسماعات الطبية وغيرها.

ب- اجراء تعديلات على البيئة المدرسية التي يندمج فيها المعاقين حركياً وسمعياً والمتخلفين ذهنياً بحيث تناسب الاعاقة وتسهل عملية تنقل المعاقين.

ج- تقوم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بتدريب المعاقين على السياقة الأتوماتيكية وبالمجان، حيث توفر مدربين لتعليم السياقة.

د- تخصيص مواقف خاصة لسيارات المعاقين في مختلف الوزارات والمجمعات التجارية والحدائق والاماكن العامة والخاصة لتسهيل عملية تنقل المعاق ومساعدته على تلقي الخدمة بسهولة.

ه- تقوم المؤسسات الحكومية والجهات الاهلية بعمل حملات توعية وعملية بتسهيل تنقل المعاقين عن طريق اقامة منحدرات وغيرها من الامور.

و- تمنح وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تسهيلات وتخفيض لتنقل المعاقين ومرافقيهم بنسبة 50% على وسائل النقل الجوي بالتعاون مع شركة طيران الخليج واعفاء شامل على التنقل الداخلي.

ز- تم ادخال نغمات في الاشارة الضوئية لعبور المشاة للمعاقين وذلك في بعض شوارع المملكة.

المادة الثانية والعشرون

تتخذ كل دولة الاجراءات الضرورية للحيلولة دون تهميش دور المعوقين في العمل، واتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل تتبنى الدولة خطط وبرامج للحد من تهميش دور المعوقين في العمل؟**
2. **هل يوجد دور للمعوقين في التعبير عن مشاكلهم وقدراتهم؟**

أشرنا في تقريرنا إلى اهتمام حكومة مملكة البحرين برعاية شئون المعاقين، بتوفير الرعاية الصحية والنفسية وبذل الجهود لإدماجهم في الفصول التعليمة ومواقع العمل، ناهيك عن التشريعات المختلفة والتي تعنى بصون حقوقهم، باعتبارهم شريك ا في بناء المجتمع وفق ما تتمتع به من طاقة يمكن تأهيلها وتدريبها للمشاركة في التنمية، كما تضع الجهات المعنية العديد من الخطط لتحسين واقع الاشخاص ذوي الاعاقة بما يتيح لهذه الفئة الهامة بالمجتمع أن

يكونوا على قدم المساواة مع الآخرين.

والمؤشر على نجاح جهود مملكة البحرين في مجال إدماج المعاقين في المجتمع ومنحهم كافة حقوقهم أسوة بإخوانهم الأسوياء، الكفاءات الوطنية التي تزخر بها البلاد والمؤهلة بأعلى المستويات، ويتجلى ذلك من خلال ما تحصده هذه الفئة من مراتب متقدمة في مجالات متعددة، وما تحققه من تطور أكاديمي وتأهيلي بمراكز التدريب والتأهيل التي تعمل على تمكين الشباب من ذوي الإعاقة من ممارسة حقهم في الزواج وتكوين أسرة وممارسة الرياضة والمشاركة في برامج الترفيه والثقافة، تؤكد على تحقيق البحرين لمفهوم التمكين الاجتماعي الشامل وتعزز من قدرة الأسر على دمج ابنائهم وبناتهم في المجتمع.

كما نود الإشارة الى ان مجلس الشورى البحريني قد ضم ضمن أعضائه من ذوي الاعاقة، هذا الى جانب الانجازات الرياضية التي يحققها الرياضيون من أصحاب الاعاقة في المحافل الدولية والعربية.

ويعتبر مبنى مجمع الاعاقة الشامل الذي أمر جلالة عاهل البلاد المفدى، حفظة الله ورعاه، بتخصيص ارض للمجمع على مساحة قدرها ثلاث هكتارات، يضم بين مبانيه عدد من المباني التي تم تخصيصها لتقديم الخدمات المختلفة من تشخيص وتقييم الاعاقة، ويضم العديد من العيادات التخصصية منها عيادة الأسنان و عيادة التشخيص و العلاج الطبيعي وغيرها، إلى جانب النادي الصحي للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ناد اجتماعي رياضي يفتح أبوابه لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة لمزاولة الأنشطة

والتمارين الرياضية، وكذلك يستثمر من خلاله أوقات فراغ الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارسة رياضة سليمة والتقاء اجتماعي.

المادة الثالثة والعشرون

ينبغي على الدولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من انشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية اعضائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف اعاقتهم.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل تشجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين واشراكهم في انشطتها المتنوعة؟ وتخصيص جزء من انشطتها لخدمة المعوقين.**
2. **يرجى بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين، ومدى ملاءمتها مع ظروف اعاقتهم.**

تتوحد جهود أطراف الانتاج الثلاثة لتحسين بيئة العمل بما يخدم سمعة مملكة البحرين دولياً وعربياً، والمساهمة الايجابية في التنمية الاقتصادية بالبلاد، ومن بين هذه الجهود العمل على الاستفادة من كافة القوى العاملة في البلاد الأسوياء منهم ومن ذوي الاعاقة.

واشترط مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بشأن النقابات العمالية لعضوية النقابة ان يكون العضو من بين العاملين الذين تسري بشأنهم أحكام هذا القانون، وبذلك اعطى الحق لكل عامل سواء كان من ذوي الاعاقة او كامل الصحة الحق للانضمام للنقابة العمالية التي ينتمي إليها.

ومن بين اوجه اهتمام الاتحادات والنقابات العمالية العاملة في البلاد بفئة المعاقين، حرصها على تكريمهم ضمن الاحتفالات السنوية التي تقيمها بمناسبة اليوم العمال العالمي، كما وتحرص الوزارة على تكريم عدد من العمال من ذوي الاعاقة خلال الحفل الذي تقيمه الوزارة تحت رعاية سامية من جلالة ملك البلاد المفدى بمناسبة اليوم العمال العالمي.

المادة الرابعة والعشرون

يحدد تشريع كل دولة الاجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً، او بأسعار مخفضة.

يرجى بيان ما يلي:

هل تنص تشريعاتكم على اعفاء المعوقين من دفع اجور المواصلات العامة حين استخدامهم لها؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

كما أشرنا سابقاً، تمنح وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تسهيلات وتخفيض لتنقل المعاقين ومرافقيهم بنسبة 50% على وسائل النقل الجوي بالتعاون مع شركة طيران الخليج واعفاء شامل على التنقل الداخلي.

المادة الخامسة والعشرون

يكفل تشريع كل دولة اعفاء المعوق جسدياً عند استيراده سيارة محوره لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كلياً او جزئياً، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية.

يرجى بيان ما يلي:

1. **هل تنص تشريعاتكم على اعفاء جمركي خاص بالمعوق عند استيراده سيارة محور لاستخدامه الشخصي؟**
2. **هل الاعفاء كامل ام جزئي؟ وما هي نسبته؟**

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

1. غرفة تجارة وصناعة البحرين	المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
2. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين	منظمة ممثلة للعمال .
الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين	منظمة ممثلة للعمال.

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد (1، 2، 3، 4، 5، 6، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 15، 17، 19، 21، 22، 24).

2- عدم توفر تغطية تشريعية لأحكام:

- المادة السابعة المتعلقة بإتخاذ الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب العمل بإتخاذ التدابير اللازمة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية وإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعاقون.

- المادة الرابعة عشرة المتعلقة بإعطاء الأولوية للمعاقين لشغل بعض الوظائف والمهن.

- المادة السادسة عشرة المتعلقة بتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعاقين.

- المادة الثامنة عشرة المتعلقة بإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعاقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها.

- المادة الثالثة والعشرون المتعلقة بتشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والإجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعاقين.

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المادتين 20 و 25 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

2. من هي الجهة المختصة بالتصديق؟

وفقاً لما يشير إليه دستور البلاد والممارسات المتبعة على المستوى الوطني، فإن مجلس الوزراء الموقر هو السلطة المعنية بالتصديق إلى جانب مجلسي الشورى والنواب.

3. ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

لا توجد أية صعوبات تشريعية.

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

لا توجد.

6. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلًا

7. هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

يعمل المشرع البحريني بصورة مستمرة على تطوير التشريعات الوطنية لتتواكب مع المستجدات الاقليمية والدولية في كافة المجالات.

ويمكن اعتبار التشريعات المعنية بالمرأة، من التشريعات المتطورة، إذ يهتم المشرع البحريني على ان تمنح المرأة المزيد من المزايا والحقوق بحيث تؤدي دورها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، دون الإخلال بدورها نحو أسرتها .ولا يمكن إغفال مساعي المجلس الأعلى للمرأة في هذا المجال والتي تعمل على الإعلاء من شأن المرأة في المجتمع من خلال توفير الرعاية الصحية الشاملة، وإلزامية ومجانية التعليم، وخلق فرص عمل للمرأة بمزايا وحقوق مساوية للرجل.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

تقدر مملكة البحرين اتاحة المنظمة خبراتها ودعمها الفني لتعزيز جهود الوزارة لدى السلطة التشريعية المعنية للتصديق على هذه الاتفاقية، وسيتم طلب هذه المساندة حال الحاجة لها.

10. هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال) ، بصورة مستمرة من خلال اللقاءات الدورية والاجتماعات الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة.

كما ان الوزارة تزود طرفي الانتاج بنسخة عن التقارير التي تعدها بشأن تطبيق اتفاقيات العمل العربية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير مملكة البحرين الخاص بالإتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، وتأمل في إستمرار إتخاذ إجراءات التصديق على الإتفاقية مستقبلاً خاصة في ظل التشريعات المتطورة المعنية بالمرأة.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

2. من هي الجهة المختصة بالتصديق؟

وفقاً لما يشير إليه دستور البلاد والممارسات المتبعة على المستوى الوطني، فإن مجلس الوزراء الموقر هو السلطة المعنية بالتصديق إلى جانب مجلسي الشورى والنواب.

3. ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

لا توجد أية صعوبات تشريعية.

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

لا توجد.

6. **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلًا؟**

7. **هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟**

يعمل المشرع البحريني بصورة مستمرة على تطوير التشريعات الوطنية لتتواكب مع المستجدات الاقليمية والدولية في كافة المجالات.

ويمكن اعتبار مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 م بشأن النقابات العمالية، احد الاجراءات التي اتخذتها البحرين ضمن مساعيها للتصديق على هذه الاتفاقية، اذ ان القانون هو بداية لموائمة التشريعات الوطنية لتتوافق مع معايير العمل العربية لاسيما في مجال تنظيم النقابات العمالية.

8. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

المشرع البحريني استرشد بالكثير من المواد الواردة في هذه الاتفاقية عند صياغته لهذا القانون.

9. **هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟**

تقدر مملكة البحرين اتاحة المنظمة خبراتها ودعمها الفني لتعزيز جهود الوزارة لدى السلطة التشريعية المعنية للتصديق على هذه الاتفاقية، وسيتم طلب هذه المساندة حال الحاجة لها.

10. **هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟**

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال) ، بصورة مستمرة من خلال اللقاء الدورية والاجتماعية الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير مملكة البحرين الخاص بالإتفاقية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، وتأمل في إستمرار إتخاذ إجراءات التصديق على الإتفاقية مستقبلاً خاصة في ظل عدم وجود صعوبات تحول دون التصديق.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

1. **من هي الجهة المختصة بالتصديق؟**

وفقاً لما يشير إليه دستور البلاد والممارسات المتبعة على المستوى الوطني، فإن مجلس الوزراء الموقر هو السلطة المعنية بالتصديق إلى جانب مجلسي الشورى والنواب.

2. **ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

إرجاء التصديق

3. **هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟**

لا توجد أية صعوبات تشريعية.

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

لا توجد.

5. **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلًا؟**

6. **هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟**

يعمل المشرع البحريني بصورة مستمرة على تطوير التشريعات الوطنية لتتواكب مع المستجدات الاقليمية والدولية في كافة المجالات.

وقد خصص الفصل الأول من الباب الرابع عشر من قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، لتنظيم عملية المفاوضة الجماعية، وبذلك يكون المشرع البحريني قد هيأ التشريعات الوطنية لتتلاءم مع مواد الاتفاقية متى ما صدر قرار بالتصديق عليها.

7. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

يطلع المشرع البحريني على كافة الادوات التشريعية ذات العلاقة بالموضوع محل البحث، والاسترشاد بما تتضمنه، وعند مقارنة مواد الاتفاقية مع المواد الواردة في مرسوم بقانون رقم (36) لسنة 2102 بإصدار

قانون العمل في القطاع الأهلي وخاصة تلك التي تتناول موضوع المفاوضة الجماعية، يتبين بأن المشرع البحريني قد استأنس بما ورد في هذه الاتفاقية.

8. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

تقدر مملكة البحرين اتاحة المنظمة خبراتها ودعمها الفني لتعزيز جهود الوزارة لدى السلطة التشريعية المعنية للتصديق على هذه الاتفاقية، وسيتم طلب هذه المساندة حال الحاجة لها.

9. هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال) ، بصورة مستمرة من خلال اللقاء الدورية والاجتماعية الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة.

كما ان الوزارة تزود طرفي الانتاج بنسخة عن التقارير التي تعدها بشأن تطبيق اتفاقيات العمل العربية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير مملكة البحرين الخاص بالإتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وتأمل في إستمرار إتخاذ إجراءات التصديق على الإتفاقية مستقبلاً خاصة في ظل عدم وجود صعوبات تحول دون التصديق.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

2. من هي الجهة المختصة بالتصديق؟

وفقاً لما يشير إليه دستور البلاد والممارسات المتبعة على المستوى الوطني، فإن مجلس الوزراء الموقر هو السلطة المعنية بالتصديق إلى جانب مجلسي الشورى والنواب.

3. ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

لا توجد أية صعوبات تشريعية.

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

لا توجد.

6. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلًا؟

7. هل تم اتخاذ اجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

يعمل المشرع البحريني بصورة مستمرة على تطوير التشريعات الوطنية لتتواكب مع المستجدات الاقليمية والدولية في كافة المجالات.

وعند دراسة المواد الواردة في قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، وكذلك المواد الواردة في قانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل بشأن تفتيش العمل والضبطية القضائية والقرارات الوزارية المنفذة لهما، يتبين بأن المشرع البحريني قد هيئ التشريعات الوطنية لتتلاءم مع مواد الاتفاقية متى ما صدر مرسوم بالتصديق عليها.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

يطلع المشرع البحريني على كافة الادوات التشريعية ذات العلاقة بالموضوع محل البحث، والاسترشاد بما تتضمنه، وعند مقارنة مواد الاتفاقية مع التشريعات الوطنية التي لها علاقة بموضوع الاتفاقية، يتبين بأن المشرع البحريني قد استأنس بما ورد في هذه الاتفاقية من مواد وآليات عمل

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

تقدر مملكة البحرين اتاحة المنظمة خبراتها ودعمها الفني لتعزيز جهود الوزارة لدى السلطة التشريعية المعنية للتصديق على هذه الاتفاقية، وسيتم طلب هذه المساندة حال الحاجة لها.

10. هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال)، بصورة مستمرة من خلال اللقاء الدورية والاجتماعية الثلاثية، ويتم خلالها مناقشة الموضوعات المستجدة في سوق العمل بما يخدم صالح طرفي العلاقة.

كما ان الوزارة تزود طرفي الانتاج بنسخة عن التقارير التي تعدها بشأن تطبيق اتفاقيات العمل العربية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير مملكة البحرين الخاص بالإتفاقية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل، وتأمل في إتخاذ إجراءات التصديق على الإتفاقية مستقبلاً خاصة في ظل عدم وجود صعوبات تحول دون التصديق.

* * *

4. الجمهورية التونسية

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

أ- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من الجمهورية التونسية – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

<u>القسم الاول</u>

<u>بيانات عامة</u>

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صادقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

صادقت تونس على اتفاقية العمل العربية رقم 7 بشأن الصحة والسلامة المهنية بمقتضى القانون عدد 31 المؤرخ في 06 جويلية 1987

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح -الخ).

- قانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بنظام جبر الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية
- القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 والمتعلق بالنظام الخاص بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي
- قانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 كما تمّ تنقيحها بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري وبالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 يتعلق بإصدار مجلة الشغل
- قانون عدد 20 لسنة 1989 المؤرخ في 22 فيفري 1989 يتعلق بتنظيم استغلال المقاطع
- قانون عدد 77 لسنة 1990 المؤرخ في 7 أوت 1990 يتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية كما تمّ تنقيحه بالقانون عدد 9 لسنة 1996 المؤرخ في 6 جانفي 1996
- قانون عدد 63 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 يتعلق بضبط شروط صنع المواد المتفجرة المخصصة لأغراض مدنية وتصديرها ونقلها وخزنها واستعمالها والاتجار فيها
- قانون عدد 37 لسنة 1997 المؤرخ في 2 جوان 1997 يتعلق بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات
- قانون عدد 11 لسنة 2009 المؤرخ في 02 مارس 2009 يتعلق بإصدار مجلة السلامة والوقاية من أخطار الحريق والإنفجار والفزع بالبنايات
- أمر عدد 129 لسنة 1962 مؤرخ في 18 أفريل 1962 ومنقح بالأمر عدد 422 لسنة 1964 يتعلق بموجبات الأمن في صناعة البناء
- أمر عدد 391 لسنة 1967 المؤرخ في 06 نوفمبر 1967 يتعلق بحفظ صحة المرأة والأطفال وبأمنهم وتشغيلهم بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة والمنقح بالأمر عدد 240 لسنة 1975 المؤرخ في 24 أفريل 1975

- أمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 يتعلق بضبط القواعد العامة لحفظ الصحة المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل
- أمر عدد 503 لسنة 1975 المؤرخ في 28 جويلية 1975 يتعلق بتنظيم تراتيب حماية العمال في المؤسسات التي تستخدم التيارات الكهربائية
- أمر عدد 1177 لسنة 1985 المؤرخ في 24 سبتمبر 1985 يتعلق بضبط قائمة أصناف العملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة
- أمر عدد 1178 لسنة 1985 المؤرخ في 24 سبتمبر 1985 يتعلق بضبط قائمة الأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة
- أمر عدد 362 لسنة 1991 المؤرخ في 13 مارس 1991 يتعلق بدراسة المؤثرات على المحيط
- أمر عدد 30 المؤرخ في 9 جانفي 1995 يتعلق بتركيبة وسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبطرق انتخاب نواب العملة وممارستهم لمهامهم
- أمر عدد 269 لسنة 1996 المؤرخ في 14 فيفري 1996 يتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية (تنظيم إدارة تفقد طب الشغل والسلامة المهنية)
- أمر عدد 1050 لسنة 1996 المؤرخ في 3 جوان 1996 منقح بالأمر عدد 583 لسنة 2002 المؤرخ في 12 مارس 2002 وبالأمر عدد 2344 المؤرخ في 12 أوت 2009 ويتعلق بتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي
- أمر عدد 1443 لسنة 2000 المؤرخ في 27 جوان 2000 يتعلق بضبط شروط وإجراءات إسناد ترخيص لأشخاص معنويين أو طبيعيين للقيام بالكل أو بالبعض من عمليات صنع المواد المتفجرة المخصصة لأغراض مدنية وتصديرها وتوريدها ونقلها وخزنها واستعمالها والإتجار فيها
- أمر عدد 1985 لسنة 2000 المؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بتنظيم وسير مصالح طب الشغل
- أمر عدد1989 لسنة 2000المؤرخ في 12 سبتمبر 2000 والمتعلق بتعيين مسؤول عن السلامة المهنية والشروط الواجب توفرها فيه
- أمر عدد 2015 لسنة 2002المؤرخ في 4 سبتمبر 2002 يضبط القواعد الفنية المتعلقة بتجهيز وتهيئة العربات المستعملة لنقل المواد الخطرة غبر الطرقات

- أمر عدد 2016 لسنة 2002 المؤرخ في 4 سبتمبر 2002 يضبط القواعد الفنية لتجهيز وتهيئة العربات ذات محرك يشتغل بغاز البترول المسيل.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

* الدستور في فصله 20 الذي ينص على أن "المعاهدات الموافق عليها من قبل المجلس النيابي والمصادق عليها، أعلى من القوانين وأدنى من الدستور".

* القانون عدد 31 لسنة 1987 المؤرخ في 06 جويلية 1987 (الفقرة الثانية).

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين إعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشيا مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

☒ نعم

☐ لا

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

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

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

هل تشمل الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية جميع مجالات العمل وقطاعاته؟

☒ نعم (ما عدى الوظيفة العمومية).

☐ لا

هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* الفصول الأول والفصل 152 و152-2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية

* القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية، وأحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهني.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:

- السلامة والصحة المهنية
- التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة
- أنظمة التأهيل المهني.

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

* الفصل 263 من مجلة الشغل حيث يخضع كل العمال العاملين بالتراب التونسي لنفس الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتأمين ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية وأنظمة التأهيل المهني.

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

- اختيار موقع المنشأة
- الإنشاء والتشييد
- الوقاية من جميع أخطار العمل.

يرجى بيان ما يلي:

الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة:

يلزم القانون التونسي بالخصوص في الفصل 152-2 من مجلة الشغل كل مؤجر باتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية.

يخضع إنشاء واستغلال منشأة إلى عدة تراخيص حسب طبيعة النشاط ووفق تراتيب معتمدة في الغرض حيث تتولى إدارة السلامة بوزارة الصحة النظر في تصنيف المنشأة حسب نتائج دراسة المخاطر المتوقعة كما تتولى وكالة حماية المحيط النظر في ملف المنشأة للتثبت من مدى مطابقتها للتراتيب المتعلقة بحماية المحيط.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

* الأمر عدد 2687 لسنة 2006 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتعلق بإجراءات فتح المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أو المزعجة واستغلالها.

* قرار من وزير الصناعة مؤرخ في 6 سبتمبر 2012 يتعلق بضبط القواعد العامة المتعلقة بشروط تهيئة المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أو المزعجة من الصنف الثالث واستغلالها.

* الفصل 152-2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصل 85).

* الأمر عدد 129 لسنة 1962 المؤرخ في 18 أفريل 1962 المتعلق بموجبات الأمن في صناعة البناء.

* الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل.

* القانون عدد 11 لسنة 2009 المؤرخ في 2 مارس 2009 المتعلق بإصدار مجلة السلامة والوقاية من أخطار الحريق والانفجار والفزع بالبنايات.

المادة الرابعة

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاول، بحيث تكون بيئة العمل والجوار في المستوى الصحي والمتعارف عليها علميا.

يرجى بيان ما يلي:

هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل بيئة العمل بحيث تكون في المستوى الصحي المطلوب؟

☒ نعم

☐ لا

هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقى في المستوى الصحي المطلوب؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

* الفصل 152-2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 34 لسنة 2007 المؤرخ في 4 جوان 2007 المتعلق بنوعية الهواء.

* الأمر عدد 228 لسنة 1968 مؤرخ في 13 جويلية 1968 يتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة على المستخدمين والمحلات والمعدات بمعامل المصبّرات الغذائية.

* الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل.

* الأمر عدد 2339 لسنة 2000 المؤرخ في 10 أكتوبر 2000 المتعلق بضبط قائمة النفايات الخطرة.

* الأمر عدد 1991 لسنة 2005 المؤرخ في 11 جويلية 2005 المتعلق بدراسة المؤثرات على المحيط وبضبط أصناف الوحدات الخاضعة لدراسة المؤثرات على المحيط وأصناف الوحدات الخاضعة لكراسات الشروط.

* الأمر عدد 2687 لسنة 2006 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتعلق بإجراءات فتح المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أو المزعجة واستغلالها.

* الأمر عدد 2745 لسنة 2008 المؤرخ في 28 جويلية 2008 والمتعلق بضبط شروط طرق التصرف في نفايات الأنشطة الصحية.

* قرار وزير الصناعة المؤرخ في 3 أفريل 1997 المتعلق بالمصادقة على المواصفة التونسية الخاصة بالقيم الحدية لبث المواد الملوثة من مصانع الإسمنت.

* قرار وزير الاقتصاد الوطني المؤرخ في 28 ديسمبر 1994 المتعلق بالمصادقة على المواصفة التونسية الخاصة بالقيم القصوى والقيم التوجيهية بالنسبة إلى بعض الملوثات بالهواء.

* قرار من وزير الصناعة مؤرخ في 6 سبتمبر 2012 يتعلق بضبط القواعد العامة المتعلقة بشروط تهيئة المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أو المزعجة من الصنف الثالث واستغلالها.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق:

(أ) حماية العامل من أخطار العمل والآلات، / وحمايته من الأضرار الصحية

(ب) وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

(ج) مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.

(د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمل على استخدامها.

(هـ) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

(و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك (على سبيل الذكر لا الحصر):

* الدستور التونسي (الفصل 40).

* الفصول عدد 152 و152-2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية.

- القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي.

- قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 جوان 1987 المتعلق بتحديد الآلات وأجزاء الآلات التي لا يمكن استعمالها أو عرضها للبيع أو بيعها أو كراؤها بدون أجهزة واقية.

- القانون عدد 51 لسنة 1981 المؤرخ في 18 جوان 1981 المتعلق بالحماية ضد أخطار الأشعة المؤينة.

- القانون عدد 37 لسنة 1997 مؤرخ في 2 جوان 1997 يتعلق بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات

- قانون عدد 11 لسنة 2009 المؤرخ في 02 مارس 2009 يتعلق بإصدار مجلة السلامة والوقاية من أخطار الحريق والإنفجار والفزع بالبنايات

- أمر عدد 129 لسنة 1962 مؤرخ في 18 أفريل 1962 ومنقح بالأمر عدد 422 لسنة 1964 يتعلق بموجبات الأمن في صناعة البناء

- أمر عدد 328 لسنة 1968 مؤرخ في 22 أكتوبر 1968 يتعلق بضبط القواعد العامة لحفظ الصحة المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل

- أمر عدد 1177 لسنة 1985 مؤرخ في 24 سبتمبر 1985 يتعلق بضبط قائمة أصناف العملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة

- أمر عدد 1050 لسنة 1996 مؤرخ في 3 جوان 1996 منقح بالأمر عدد 583 لسنة 2002 وبالأمر عدد 2344 المؤرخ في 12 أوت 2009 ويتعلق بتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي

- أمر عدد 1985 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بتنظيم وسير مصالح طب الشغل

- أمر عدد 1986 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط النظام الأساسي النموذجي لمجامع طب الشغل

- أمر عدد 1987 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط مساهمات المؤسسات المنخرطة بمجامع طب الشغل

- أمر عدد 503 لسنة 1975 المؤرخ في 28 جويلية 1975 المتعلق بتنظيم تراتيب حماية العمال في المؤسسات التي تستخدم التيارات الكهربائية.

- أمر عدد 433 لسنة 1986 المؤرخ في 28 مارس 1986 المتعلق بالحماية من الأشعة المؤينة.

- قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 14 فيفري 2007 المتعلق بحماية العمال المكلفين بالنقل اليدوي للحمولات.

المادة السادسة

1-لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة وذلك فيما عدا المتدرجين منهم.

2-لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.

3-يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.

سن 18 سنة ويمكن التخفيض فيه إلى 16 سنة إذا أثبت الفحص الطبي أهليته للقيام به (الفصلان 53 و61 من مجلة الشغل).

السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.

سن 21 سنة ويمكن التخفيض فيه إلى 18 سنة بعد القيام بفحص طبي يثبت أهليته للقيام به (الفصلان 58 و63 من مجلة الشغل)

هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* الفصول 53 و58 و61 و63 و66 و68 من مجلة الشغل.

* الأمر عدد 391 لسنة 1967 المؤرخ في 06 نوفمبر 1967 المتعلق بحفظ صحة النسوة والأطفال وبأمنهم وتشغيلهم بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة المنقح بالأمر عدد 240 لسنة 1975 المؤرخ في 24 أفريل 1975.

المادة السابعة

يجب الاهتمام بإنشاء أجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يحددها تشريع كل دولة، وذلك للإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على سلامة وصحة العمال والقيام بالتثقيف الصحي والتوعية الوقائية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟

☒ نعم

☐ لا

ما هو دور هذه الأجهزة إن وجدت؟

1/ مصلحة طب الشغل:

فحص ومتابعة صحة العملة واستعدادهم البدني للقيام بالأعمال المطلوبة منهم سواء عند الانتداب أو أثناء الاستخدام وكذلك بحمايتهم من الأخطار التي يمكن أن تستهدف لها صحتهم بسبب مهنتهم.

2/ المسؤول عن السلامة المهنية:

- السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية المتعلقة بالسلامة المهنية.

- الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية.

- مراقبة أماكن العمل لكشف مواطن الخطر والإبلاغ عنها لتجنب وقوع المخاطر والتأكد من استعمال وسائل الوقاية.

- تشخيص مسببات حوادث الشغل وتقديم المقترحات الهادفة إلى تجنبها وتأمين سلامة العمال بالمؤسسة.

- تدريب العمال على استخدام معدات الوقاية.

- نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمال.

3/ لجنة الصحة والسلامة المهنية:

- إعداد مشاريع النظم والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة .

- القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام والتوعية والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية .

- اقتراح برامج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ومتابعة إنجاز البرامج المعتمدة .

- إجراء الأبحاث بمناسبة كل حادث شغل خطير أو مرض مهني واقتراح التدابير اللازمة للسيطرة على أسبابه.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

*** النصوص التشريعية الدالة على ذلك:**

- الفصول 153 و154و161 من مجلة الشغل.

- أمر عدد 1985 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بتنظيم وسير مصالح طب الشغل

- أمر عدد 1986 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط النظام الأساسي النموذجي لمجامع طب الشغل

- أمر عدد 1987 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط مساهمات المؤسسات المنخرطة بمجامع طب الشغل

- أمر عدد 1989 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط أصناف المؤسسات المطالبة بتعيين مسؤول عن السلامة المهنية والشروط الواجب توفرها فيه.

المادة الثامنة

يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية، كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى.

يرجى بيان ما يلي:

هل يشترط اجراء الفحص الطبي عند تعيين العامل لإلحاقه بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته؟

☒ نعم

☐ لا

هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* الفصل 153-2 من مجلة الشغل.

* الأمر عدد 1985-2000 المتعلق بتنظيم وسير عمل مصالح طب الشغل.

المادة التاسعة

يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المنشأة أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتوفر الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* الأمر عدد 1985-2000 المتعلق بتنظيم وسير عمل مصالح طب الشغل.

* الاتفاقيات المشتركة القطاعية (وجوب توفير صندوق أدوية للإسعافات الأولية).

* منشور وزير الصحة العمومية عدد 1668 المؤرخ في 7 نوفمبر 1970 المتعلق بمهام ممرض الشغل.

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخبار الجهات المختصة بها، كما يجب إخبار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

مدى إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخبار الجهات المختصة بها.

* المؤجر في القطاع الخاص مطالب بالتصريح بكل حوادث الشغل والأمراض المهنية مهما كانت خطورتها لدى الصندوق الوطني للتأمين على المرض.

* المؤجر في القطاع العمومي مطالب بالتصريح بكل حوادث الشغل والأمراض المهنية مهما كانت خطورتها لدى اللجنة الوطنية لحوادث الشغل والأمراض المهنية برئاسة الحكومة.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

* القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصول 63 و94).

* القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي (الفصول 33 و42).

المادة الحادية عشرة

يحدد تشريع كل دولة الأجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية، والأجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في هذا المجال، وذلك على مستوى الدولة، وعلى مستوى المنشآت القائمة بها.

يرجى بيان ما يلي:

الأجهزة المختصة بوضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية في دولتكم الموقرة.

1- معهد الصحة والسلامة المهنية وتتمثل مهامه في:

- المساعدة الفنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتحسين ظروف العمل
- البحوث والدراسات في مجال الصحة والسلامة المهنية
- الإعلام والتحسيس والتكوين للمتدخلين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية

2- الصندوق الوطني للتأمين على المرض:

يتولّى الصندوق في إطار التصرف في نظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية القيام بـ:

- إعداد برامج عمل تدخل الصندوق في مجال الوقاية من الأخطار المهنية
- إنجاز كافة البحوث حول حوادث الشغل والأمراض المهنية وحول ظروف الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات المنخرطة
- مساعدة المؤجرين لاتخاذ كافة التدابير للوقاية من الأخطار المهنية ودعوتهم لاحترام المقتضيات العامة المتعلقة بالوقاية من خلال الزيارات الميدانية اليومية التي يقوم بها مهندسو الوقاية بالصندوق
- إعداد الإحصائيات الوطنية المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية
- اقتراح الترفيع أو التخفيض في نسب الاشتراكات حسب ما يوفره صاحب العمل من أسباب الوقاية بالمؤسسة أو تبعا لما ينشأ عن إهماله أو رفضه تطبيق الإجراءات الوقائية
- القيام بالدراسات الفنية المتعلقة بإسناد القروض ومنح الاستثمار لفائدة المؤسسات في إطار تمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية ومتابعة تنفيذها
- المساهمة في إعداد ومراجعة النصوص القانونية المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية

- المشاركة في تنظيم ندوات وطنية ودولية للإعلام والتكوين في مجال النهوض بالصحة والسلامة المهنية

3- إدارة تفقد طب الشغل والسلامة المهنية وتعني خاصة بـ:

- المساهمة في تطوير التشريع والتراتيب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

- تفقد ظروف حفظ الصحة والسلامة المهنية

- مراقبة مصالح ومجامع طب الشغل

- المراقبة الطبية في مجال التأهيل المهنية لفائدة متضرري حوادث الشغل والأمراض المهنية

4- الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة

5- إدارة السلامة بوزارة الصناعة

6- المعهد الوطني للمواصفات والملكية الصناعية

7- وزارة الشؤون الاجتماعية (الإدارة العامة للشغل وإدارة تفقد طب الشغل والسلامة المهنية).

هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية.

☒ نعم

☐ لا

يتولّى معهد الصحة والسلامة المهنية القيام بالبحوث والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية

* النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

- قانون عدد 77 لسنة 1990 مؤرخ في 7 أوت 1990 يتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية كما تمّ تنقيحه بالقانون عدد 9 لسنة 1996 المؤرخ في 6 جانفي 1996

- أمر عدد 269 لسنة 1996 مؤرخ في 14 فيفري 1996 يتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية.

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* القانون عدد 77 لسنة 1990 المؤرخ في 7 أوت 1990 المتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية المنقح بالقانون عدد 9 لسنة 1996 المؤرخ في 6 مارس 1996.

* الأمر عدد 2978 لسنة 2005 المؤرخ في 8 نوفمبر 2005 المتعلق بضبط مشمولات وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج.

* الأمر عدد 4238 لسنة 2014 المؤرخ في 27 نوفمبر 2014 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك التفقد الطبي للشغل.

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.

ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

هل هناك جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية؟ وما مدى تخصص كوادره؟

☒ نعم

☐ لا

مدى التخصص: -تخصص الأطباء المتفقدين للشغل في مجال طب الشغل.

- تخصص المهندسين والفنيين السامين في مجال حفظ الصحة والسلامة المهنية.
- أطباء وفنيين تابعين لإدارة تفقد طب الشغل والسلامة المهنية متخصصين في مجال الصحة والسلامة المهنية
- مهندسي الوقاية بالصندوق الوطني للتأمين على المرض (محلفون) مختصين في مجال تشخيص المخاطر المهنية وكيفية التوقي منها

- متفقدي شغل تابعين للإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة و هم مكلفون بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و الترتيبية و التعاقدية المنظمة للعلاقات الشغلية و شروط و ظروف العمل.

هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟

☒ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* الأمر عدد 269 لسنة 1996 المؤرخ في 14 فيفري 1996 المتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

* الأمر عدد 4238 لسنة 2014 المؤرخ في 27 نوفمبر 2014 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك تفقد طب الشغل.

المادة الثالثة عشرة

يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز أو معهد وطني خاص بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد في دولتكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟

☒ نعم

☐ لا

يشرف معهد الصحة والسلامة المهنية على التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية حيث يتولّى المعهد في مجال النهوض بالسلامة المهنية داخل المؤسسات القيام بـ:

- توفير مساعدة فنية في ميدان السلامة المهنية للمؤسسات الاقتصادية ولمختلف المتدخلين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية

- القيام بقيس عناصر بيئة العمل وتحليلها وذلك بهدف رفع مستوى السلامة وتحسين ظروف العمل
- القيام بدراسات وبحوث تطبيقية ومعمقة في مجال السلامة المهنية
- القيام بدراسات حول حوادث الشغل للتعرف على أسبابها وتحليها واقتراح الإجراءات الوقاية الملائمة
- تكوين بنك للمعلومات الفنية المتعلقة بالتصرف في الأخطار المهنية بالمؤسسة.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

* القانون عدد 77 لسنة 1990 المؤرخ في 7 أوت 1990 المتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية المنقح بالقانون عدد 9 لسنة 1996 المؤرخ في 6 مارس 1996.

المادة الرابعة عشرة

يجب أن تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية، وفي معاهد ومراكز التدريب الفني والمهني.

يرجى بيان ما يلي:

هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟

☒ نعم (بمعاهد ومراكز التدريب الفني والمهني كمادة من بين مواد الدراسة).

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

يتم تدريس مادة الصحة والسلامة المهنية في عدة مؤسسات جامعية ومن بين هذه المواد الإجازة التطبيقية في حفظ الصحة والسلامة المهنية بمعهد الشغل والدراسات الاجتماعية.

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

لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية، نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من الجمهورية التونسية – وجاء في الرد ما يلي:

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

وقد أخذت السلطة المختصّة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية

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

- تنص المادة الخامسة من الاتفاقية على وجوب ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها عن مجال العمل. غير أنّ التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما تقر مثل هذه التسهيلات.

- توجب المادة الثامنة من الاتفاقية على صاحب العمل في المنشات التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت غير أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما مماثلة وإنما يتضمن أحكاما توجب على صاحب العمل توفير غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة.

- توجب المادة التاسعة من الاتفاقية العمل على تخفيف الأعمال التي تكلّف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأولى عقب الولادة، غير أنّ التشريع التونسي يتضمن أحكاما مماثلة وإنّما يحجر تعيين المرأة في النقل اليدوي لرفع الحمولات أثناء فترة الحمل وإذا ما رأى طبيب الشغل أن هذا العمل من شانه أن يضر بصحتها أو بصحة مولدوها (قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 14 فيفري 2009 يتعلق بحماية العمال المكلفين بالنقل اليدوي للحمولات).

- المادة العاشرة من الاتفاقية تخول للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بكامل الأجر قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على ألا تقل إجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، في حين أنه وفق التشريع التونسي تختلف مدة إجازة الولادة حسب ما إذا كان الأمر يتعلق بالقطاع الخاص أو بالقطاع العام.

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

أمّا في القطاع العام لا ينص التشريع المتعلق بالقطاع العام كذلك على إسناد إجازة قبل الوضع، وإنما ينص على إجازة ما بعد الوضع حددت بشهرين بكامل الأجر مع إمكانية الحصول بطلب من المرأة على "عطلة أمومة " مباشرة بعد عطلة الولادة وتصل إلى أربعة أشهر مع استحقاق نصف الأجر (الفصل 48 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية والفصل 47 من القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية).

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

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

الأمهات المنتفعات بالنظام الخاص للعمل نصف الوقت بحقوقهن كاملة في التدرج والترقية والعطل والتغطية الاجتماعية .

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

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

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

- اتفاقية العمل الدولية رقم 45 بشأن استخدام النساء تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 89 بشأن العمل الليلي للنساء،
- بروتوكول 1990 للاتفاقية رقم 89 بشأن العمل الليلي للنساء،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام والمهنة.

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

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

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

1) في القطاع الخاص:

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

- الفصل 5 مكرر(عدم التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام مجلة الشغل والنصوص التطبيقية لها)،
- الفصل 64 (حماية الأمومة: عطلة الأمومة وراحة الرضاعة وغرفة الرضاعة)،

- الفصول 66 إلى 71 (تشغيل النساء ليلا)،
- الفصلان 77 و 78 (تشغيل النساء في أعمال تحت الأرض والمتعلقة باسترجاع المعادن القديمة)،
- الفصلان 76 و 378 (المحافظة على الأخلاق بالمؤسسات التي تشتغل بها النساء) ،
- الفصل 375 (تشغيل النساء في أعمال فلاحية خطرة).

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

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

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

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

الفصل 11 (المساواة بين الرجل والمرأة في فرص العمل والترسيم والأجر) ونفس الأحكام موجودة في كافة الاتفاقيات المشتركة القطاعية وهي تشمل حاليا 54 قطاعا.

وقد اعتبر الفصل 4 من القانون الأساسي الجديد عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 والمتعلّق بالقضاء على العنف ضدّ المرأة، العنف ضدّ المرأة شكلا من أشكال التمييز وانتهاكا لحقوق الإنسان.

وقد أكّد الفصل 6 منه على أنّه تتخذ الدولة كلّ التدابير اللازمة للقضاء على كل الممارسات التمييزية ضد المرأة خاصة على مستوى الأجر والتغطية الاجتماعية في جميع القطاعات ومنع الاستغلال الاقتصادي للمرأة وتشغيلها في ظروف قاسية أو مهنية أو مضرّة بصحتها وسلامتها وكرامتها.

2) في القطاع العام:

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

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

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

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

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

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

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

كما نصّ الفصل 46 من البروتوكول المذكور على أن «تلتزم الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها، وتضمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمّل مختلف المسؤوليات وفي جميع الحالات. تسعى الدولة إلى تحقيق التناصف بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة. وتتخذ الدولة التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضدّ المرأة».

كما أكّد **الدستور الجديد للجمهورية التونسية** من خلال الفصل 21 منه على أنّ «المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون من غير تمييز تضمن الدولة للمواطنين والمواطنات الحقوق والحريات الفردية والعامة وتهيئ لهم أسباب العيش الكريم».

كما أنّه نصّ من خلال الفصل 40 من الدستور على أن « العمل حق لكلّ مواطن ومواطنة وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف ولكلّ مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل.

- استرشادا بأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية التي تنص على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل، تمّ بمقتضى القانون عدد 66 المؤرخ في 5 جويلية 1993 إضافة الفصل 5 مكرر ضمن أحكام مجلة الشغل الذي يقر صراحة أنّه لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام مجلة الشغل (التي تغطي كافة جوانب الشغل كالانتداب والتأجير وظروف العمل والتكوين المهني وفسخ عقد الشغل...) والنصوص التطبيقية لها. وقد نصّت الاتفاقية المشتركة الإطارية ويعض الاتفاقيات المشتركة القطاعية (14 اتفاقية) صراحة على مبدأ عدم التمييز في الأجر.

كما تنص الأوامر المتعلقة بضبط الأجور الدنيا في القطاعين الصناعي والفلاحي على أنّ هذه الأجور تنطبق على العمّال من الجنسين.

واسترشادا بأحكام المادة الرابعة من هذه الاتفاقية التي تنصّ على أنّه يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل، فإنّ القانون التوجيهي للتكوين المهني المؤرّخ في 17 فيفري ينطبق على الجنسين بدون تمييز وهو ما ساهم في تزايد عدد الفتيات المقبلات على الاختصاصات التي كانت حكرا على الذكور مثل الميكانيك والكهرباء والعلوم التقنية.

أما في ما يتعلق بالمساواة في الترقية المهنية ضبطت الأنظمة الأساسية الخاصة والاتفاقية المشتركة الإطارية، وكذلك الاتفاقيات المشتركة القطاعية المقاييس التي تعتمد في الترقية المهنية، وتتمثل هذه المقاييس بالخصوص في القيمة المهنية بالرجوع إلى بعض العناصر أهمها مدة الممارسة العملية في المهنة

والتكوين والمؤهلات المهنية ، وهي مقاييس موضوعية لا تأخذ بالاعتبار هذا الجنس أو ذاك، وكذلك الشأن بالنسبة للوظيفة العمومية ، حيث اقتضى النظام الأساسي العام لأعوان الدولة أنّ ترقية الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة يكون طبقا لمقاييس موضوعية مثل توفر شرط الأقدمية في الرتبة والجدارة، وتتم الترقية إثر مناظرة داخلية أو امتحان مهني أو مرحلة تكوين وهو ما ساهم في تطوّر عدد النساء اللاتي يشغلن خططا وظيفية سواء في القطاع الخاص أو العام.

واسترشادا بأحكام المادة السادسة من الاتفاقية التي تمنع تشغيل النساء نصّت مجلة الشغل على أنّه لا يجوز تشغيل النساء مهما كانت سنهم بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع وفي حضائر استرجاع المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها (الفصل 77 و 78 من مجلة الشغل).

كما نصّ الفصل 71 على وجوب توفير كراسي مساو لعدد النسوة العاملات في المحلات التي تتولى فيها النساء مباشرة البضائع أو عرضها على العموم.

كما أوجب الفصل 76 على رؤساء المؤسسات أن يحافظوا على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة خاصّة بالمحلات التي يعمل بها النساء والأطفال البالغون من العمر دون 18 سنة. ولحماية الفتيات اللاتي يعملن كمعينات منزلية من التشغيل المبكّر والإستغلال الاقتصادي من خلال الترفيع في السنّ الأدنى للقبول في العمل المنزلي من 14 سنة إلى 16 سنة بمقتضى القانون عدد 32 لسنة 2005 المؤرخ في 4 أفريل 2005 المنقّح للقانون عدد 25 المؤرخ في أوّ جويلية 1965 المتعلق بحالة عملة المنازل ، وذلك تماشيا مع مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن السنّ الأدنى للقبول في العمل المحدّد بـــ16 سنة وكذلك مع إلزامية التعليم الأساسي إلى 16 سنة طبقا للقانون التوجيهي عدد 80 لسنة 2002 المؤرخ في 23 جويلية 2002 المتعلق بالتربية والتعليم.

واسترشادا بأحكام المادة التاسعة من الاتفاقية التي توجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة من الحمل فقد حجر قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 فيفري 2009 والمتعلق بتحديد الوزن الأقصى للمحمولات التي يسمح لعامل واحد بنقلها (الفصل 12) تعيين أية امرأة في النقل اليدوي للحمولات أثناء فترة الحمل المعاينة طبيا إذا ما رأى طبيب الشغل أن هذا العمل من شأنه أن يضرّ بصحتها أو بصحة مولدها.

كما منع المشرع التونسي من خلال القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 والمتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة الاستغلال الاقتصادي للمرأة وهو كلّ فعل أو امتناع عن

فعل من شأنه استغلال المرأة أو حرمانها من الموارد الاقتصادية مهما كان مصدرها **كالحرمان من الأموال أو الأجر أو المداخيل والتحكم في الأجور أو المداخيل وحضر العمل أو الإجبار عليه.**

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

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

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

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

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

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية التونسية الخاص بالإتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة **1977** من الجمهورية التونسية – وجاء في الرد ما يلي:

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

وقد أخذت السلطة المختصّة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

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

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

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

5 – لا توجد صعوبات غير الصعوبات التشريعية المذكورة سابقا.

6 – يضمن دستور الجمهورية التونسية الحريات الفردية والعامة على قدم المساواة حيث نصّ الفصل 21 منه على أنّ «المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون من غير تمييز وتضمن الدولة للمواطنين والمواطنات الحقوق والحريات الفردية والعامّة وتهيئ لهم أسباب العيش الكريم» كما أنّ الحق النقابي مضمون من خلال التنصيص بفصله 35 على أنّ «الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون». كما صادقت تونس على اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 135 بشأن ممثلي العمال.

ولقد تمّ مؤخرا تدعيم الحق النقابي من خلال مصادقة بلادنا على اتفاقية العمل الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية والاتفاقية رقم 151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية والإتفاقية رقم 154 بشأن تنمية المفاوضات الجماعية وذلك بمقتضى القانون الأساسي عدد 7 لسنة 2013 المؤرخ في 1 أفريل 2013.

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

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

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

وتجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أنّه اقتضى الفصل 35 من دستور الجمهورية التونسية أنّ «حرّية تكوين الأحزاب والنقابات والجمعيات مضمونة وتلتزم الأحزاب والنقابات والجمعيات في أنظمتها الأساسية وفي أنشطتها بأحكام الدستور والقانون وبالشفافية المالية ونبذ العنف».

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

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

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

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

- منح النقابات الشخصية المدنية (الفصل 244 من مجلة الشغل)

- إمكانية إبرام عقود أو اتفاقيات مع جميع النقابات الأخرى أو الجمعيات أو المؤسسات (الفصل 247 من مجلة الشغل).

- حق القيام بالدعاوى لدى المحاكم (الفصل 244 مجلة الشغل)

- حق اكتساب الأملاك المنقولة وغير المنقولة سواء كان ذلك بمقابل أو بدونه (الفصل 244 مجلة الشغل).

- عدم قابلية العقارات والأثاث اللازمة لنشاط النقابات للحجز (الفصل 245 مجلة الشغل)

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

ومن جهة أخرى، نصّت الاتفاقيات المشتركة (الاتفاقية المشتركة الإطارية و54 اتفاقية مشتركة قطاعية) على جملة من التسهيلات لممارسة النشاط النقابي داخل المؤسسة تتمثل بالخصوص فيما يلي:

- اعتراف صاحب العمل بالنقابة المكونة بصفة قانونية

- قبول صاحب العمل للنواب النقابيين بطلبهم وذلك مرة في الشهر وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيدا.

- منح النواب النقابيين الوقت الضروري لممارسة وظائفهم والمشاركة في دورات تكوينية تنظمها المنظمة النقابية.

- إمكانية عقد النقابة اجتماعات بالعمال بمكان العمل وخارج أوقات العمل.

- إمكانية وضع النائب النقابي الذي وقع تكليفه للقيام بمهام نقابية أو انتخابه عضوا قارا بنقابة المؤسسة التي ينتمي إليها أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية وبعد اتفاق مع صاحب العمل، على ذمة العمل النقابي.

- المشاركة في المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7- استرشادا بأحكام هذه الاتفاقية تم ما يلي:

استرشادا بأحكام المادة السادسة عشرة من الاتفاقية التي توجب بأن يكفل القانون التسهيلات اللازمة للمسؤولين النقابيين لممارسة مهامهم خلال مواعيد العمل سواء كانت هذه المهام بالمنشآت أو خارجها، تمّ بمناسبة المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية سنة 2008)، الترفيع في الساعات المخولة للنواب النقابيين لممارسة وظائفهم والمشاركة في دورات تكوينية تنظمها المنظمة النقابية وتختلف هذه الساعات حسب حجم المؤسسة.

واسترشادا بأحكام المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية التي تحظر نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي، كما تمّ بمقتضى القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرّخ في 2 أفريل 2007 المتعلّق بتنقيح بعض أحكام مجلّة الشغل سحب أحكام الفصل 166 من المجلة الشغل والمتعلّق بحماية أعضاء اللجان الاستشارية للمؤسسات ونواب العملة من الطرد على الممثّلين النقابيين. كما تعطى الأولوية في الإبقاء في العمل لممثلي العملة سواء كانوا أعضاء اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نوابا للعملة أو ممثلين نقابيين وذلك في حالة الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب إقتصادية أو فنية (الفصل 166 مكرّر من مجلة الشغل).

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

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري،

- الاتحاد العام التونسي للشغل.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية التونسية الخاص بالإتفاقية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من الجمهورية التونسية – وجاء في الرد ما يلي:

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

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

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

- توجب المادة الحادية عشر على التشريع الوطني تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه في حين أنّ مجلة الشغل التونسية لا تتضمّن أحكاما تتعلّق بهذه المسألة وتقتصر الاتفاقيات المشتركة المبرمة لحدّ الآن على ضبط آجال وإجراءات المراجعة فحسب، غير أنّه في الواقع يتم تحديد تاريخ بداية وانتهاء المفاوضات في الاتفاقات الإطارية التي تبرمها المنظمات المركزية لأصحاب العمل والعمّال قبل الشروع في المفاوضات القطاعية.

- توجب المادة الحادية عشر سابقة الذكر على تشريع كل دولة تنظيم حق الإضراب أو الصدّ عن العمل أثناء سير التفاوض. أمّا التشريع التونسي فلا يتضمّن مثل هذه الأحكام.

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

6 – تولي الحكومة التونسية أهمية بالغة للمفاوضة الجماعية باعتبارها وسيلة فعلية للحوار الاجتماعي وأداة مثلى لتشريك أطراف الإنتاج في تحديد العلاقات القائمة بينها وضبط شروط وظروف العمل ونظرا لمساهمتها في تطوير تشريع الشغل بصفة عامة. لذلك بادرت منذ سنة1957 بالمصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرّية النقابيّة حماية الحق النقابي وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. كما صادقت سنة 2007 على اتفاقية العمل الدولية رقم 135 بشأن ممثلي العمّال، كما تمّ بمقتضى القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007 تنقيح بعض أحكام مجلة الشغل (الفصلين 165 و166) وإضافة فصول أخرى (166 مكرر،169مكرر و169 ثالثا) وتمت ملاءمتها مع أحكام هذه الاتفاقية.

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

ولقد تمّ مؤخرا تدعيم المفاوضة الجماعية من خلال مصادقة بلادنا على اتفاقية العمل الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية والاتفاقية رقم 151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية والاتفاقية رقم 154 بشأن تنمية المفاوضات الجماعية وذلك بمقتضى القانون الأساسي عدد 7 لسنة 2013 المؤرخ في 1 أفريل 2013.

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

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

ومنهجية التفاوض، وهي جملة من المبادئ والقواعد التي تهدف بالخصوص إلى ضمان حسن سير أعمال اللّجان القطاعية للتفاوض.

وتطرقت الاتفاقية المشتركة الإطارية المبرمة بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية في 20 مارس 1973 إلى إجراءات مراجعة الاتفاقيات المشتركة والتراجع فيها (الفصل 3) وكذلك طريقة فضّ الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تفسير أو تأويل الأحكام التعاقدية (الفصل 4). وقد تمّ سحب هذه الإجراءات والأحكام على كافة الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي يبلغ عددها حاليا 54 اتفاقية مشتركة قطاعية.

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

ولئن لم يتعرّض التشريع التونسي للمفاوضة الجماعية على الصعيد الوطني، فإن هذا المستوى من التفاوض نجد له تكريسا في الممارسة العملية وذلك من خلال إبرام ومراجعة الاتفاقية المشتركة الإطارية، وكذلك الاتفاقات الإطارية التي تسبق فتح المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية.

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

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

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

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

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

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّه منذ إقرار السياسة التعاقدية سنة 1973 تاريخ إبرام الاتفاقية المشتركة الإطارية ما انفكّ عدد الاتفاقيات المشتركة القطاعية يتطوّر ليصل حاليا إلى 51 اتفاقية مشتركة قطاعية تغطي جلّ الأنشطة الاقتصادية غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل. كما تمّ إبرام عدد كبير من الاتفاقيات المشتركة الخاصة بالمؤسسات.

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

ومنذ سنة 2011، أصبحت المفاوضات الجماعية مقتصرة على الجانب المالي أي الأجور الأساسية والمنح، وذلك على المستوى المركزي. وقد تمّ إقرار زيادات بنسبة موحّدة في جميع القطاعات بمقتضى اتفاقات أبرمت بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية بعنوان سنوات 2011 و2012 و2014.

وبخصوص سنة 2015، تمّ الاتفاق بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية بتاريخ 28 جانفي 2016 على زيادة في الأجور الأساسية مع الترفيع في منحة النقل ومنحة الحضور.

وبخصوص سنتي 2016 – 2017، وتجسيما للإتفاق الممضى يوم 28 جانفي 2016 سابق الذكر تم الإتفاق على الزيادات في الأجور والمنح لسنتي 2016 و2017 بتاريخ 10 مارس 2017.

كما تمّ الاتفاق مع الأطراف الاجتماعية حول فتح جولة جديدة من المفاوضات الجماعية لمراجعة الإتفاقيات المشتركة القطاعية في جانبيها الترتيبي والمالي بداية من شهر مارس 2018.

7 – استرشادا بأحكام المادة السابعة من الاتفاقية التي توجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية، فإنّ الحكومة التونسية ما انفكت تعمل على النهوض بالمفاوضة الجماعية ويبرز ذلك بالخصوص من خلال تطوّر عدد الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي تمّ إبرامها والذي بلغ إلى حدّ الآن (54 اتفاقية) تغطي حوالي مليون ونصف عامل وكذلك تتالي المراجعات والتي أصبحت منذ سنة 1990 تتمّ بصفة دورية كل ثلاث سنوات. كما عملت الدولة على تشجيع المفاوضة الجماعية في القطاع العمومي بفرعيه الوظيفة العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية حيث أصبحت المفاوضات في هذا القطاع تتمّ أيضا بصفة منتظمة كل ثلاث سنوات على غرار المفاوضات في القطاع الخاص.

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

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

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

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

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،
- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري،

- الاتحاد العام التونسي للشغل.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية التونسية الخاص بالإتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من الجمهورية التونسية – وجاء في الرد ما يلي:

1 و 2 و 3 – تم عرض اتفاقية العمل العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث على السلطة المختصة (أي السلطة التشريعية التي هي مجلس النواب وذلك بالمكتوب عدد 304 المؤرخ في 28 أوت 1996 كما تم إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 315 المؤرخ في 31 أوت 1996).

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

4 – توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام الاتفاقية وتتمثل بالخصوص فيما يلي:

- توجب المادة السادسة عشرة من الاتفاقية أن يحصل الأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم في حين توجب الأوامر الضابطة للأجر الأدنى المضمون لمختلف المهن غير الفلاحية في التشريع التونسي بأن لا يقل أجر العمال دون 18 سنة عن 85 % من الأجر الأدنى المضمون.

- تقر المادة العشرون من الاتفاقية حق العامل الحدث في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها 24 ساعة متصلة على الأقل في حين أن التشريع التونسي لا يوجب أن تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر سواء بالنسبة للأحداث أو لغيرهم.

- توجب المادة الحادية والعشرون أن يتمتع الحدث بثلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل وأن يتمتع بها في المدة خلال نفس العام في حين لا يتضمن التشريع التونسي أحكاما في هذا الشأن.

- توجب المادة السادسة والعشرون على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وأن يراقب تطبيقها ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل في حين لا يوجد مثل هذا الالتزام بالتشريع التونسي.

- تلزم المادة التاسعة والعشرون على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وأن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل في حين لا يتضمن التشريع التونسي أحكاما تلزم صاحب العمل بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث ولإبلاغ الجهة المختصة بالأحداث الذين يعملون لديه.

5 – لا توجد صعوبات غير الصعوبات التشريعية المذكورة سابقا.

6 – نظم التشريع التونسي عمل الأطفال في اتجاه حمايتهم من التشغيل المبكر لما له من تأثير سلبي على صحتهم ونموهم البدني والعقلي وعلى مواظبتهم على الدراسة.

ويقوم التشريع التونسي على نفس المبادئ التي تكرسها معايير العمل الدولية والعربية ذلك بحكم مصادقة تونس على العديد من اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بهذا المجال ومن أهمها اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل واتفاقية العمل الدولية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

- تحديد السن الأدنى لقبول الأطفال في العمل،
- إجبارية إجراء الفحص الطبي لتأهيل الأطفال للعمل،
- تحديد ساعات العمل اليومية،
- تحجير العمل الليلي للأطفال،
- الحفاظ على صحة وسلامة الطفل العامل،
- إقرار حق الطفل العامل في حد أدنى من الأجر ومن الراحة السنوية خالصة الأجر،
- إقرار عقوبات للمخالفين للأحكام المنظمة لعمل الأطفال.

* تحديد السن الأدنى للقبول في العمل

حدّد التشريع التونسي السن الأدنى للقبول في العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية الخاضعة لمجلة الشغل بـ 16 سنة كقاعدة عامة وهو السن الذي تنتهي فيه إجبارية التعليم الأساسي وفقا للقانون التوجيهي عدد 80 المؤرخ في 23 جويلية 2002 والمتعلق بالتربية والتعليم المدرسي والذي يقر إجبارية التعليم الأساسي إلى سن 16 سنة (علما وأن هذا القانون التوجيهي ألغى القانون عدد 65 المؤرخ في 29 جويلية 1991 المتعلق بالنظام التربوي الذي كان ينص أيضا على إجبارية التعليم الأساسي إلى سن 16).

وبهدف حماية الفئات الخصوصية من التشغيل المبكر والاستغلال الاقتصادي تم الترفيع في السن الأدنى للقبول في العمل المنزلي من 14 سنة إلى 16 سنة وذلك تماشيا مع أحكام مجلة الشغل التي تضبط السن الأدنى بـ16 للقبول في العمل وكذلك مع إلزامية التعليم الأساسي إلى 16 سنة.

ويتضمن التشريع التونسي استثناءات للسن الأدنى منها ما هو في اتجاه الترفيع في هذا السن خاصة في الأعمال التي تمثل خطرا على صحة وسلامة وأخلاق الأطفال ومنها ما هو في اتجاه التخفيض إذا تعلق الأمر بالأشغال الفلاحية الخفيفة والأعمال الخفيفة في الأنشطة غير الصناعية وغير الفلاحية أو كذلك في اتجاه الاستثناء الكلي من تطبيق الأحكام الضابطة للسن الأدنى خاصة في العمل الذي يقوم به الأطفال في مدارس التعليم والتكوين المهني والمؤسسات العائلية.

* إجبارية إجراء الفحص الطبي لتأهيل الأطفال للعمل.

أقرت مجلة الشغل إجبارية الفحص الطبي المجاني لتأهيل الأطفال للعمل (الفصول من 61 إلى 63) إذا اقتضت أنه لا يجوز تشغيل الأطفال دون 18 سنة إلا بعد خضوعهم لفحص طبي معمق يثبت أهليتهم للقيام بالعمل الذي سيوكل لهم.

ويجب ان يكون تأهيل الأطفال للعمل الذي يباشرونه موضوع مراقبة طبية مستمرة إلى بلوغ 18 سنة.

ولا يمكن من جهة أخرى إبقاء الطفل في عمله إلا بعد تجديد الفحص الطبي في فترات لا تتجاوز 6 أشهر.

كما يمكن لتفقدية الشغل ولتفقدية طب الشغل أن تطلبا تجديدات خاصة للفحص الطبي.

أما بالنسبة للأشغال التي فيها أخطار على صحة الطفل فإن الفحص الطبي للتأهيل للعمل وتجديداته تتواصل إلى بلوغ 21 سنة على الأقل.

كما خول لتفقدية طب الشغل مباشرة أو بطلب من تفقدية الشغل إجراء فحص طبي للأطفال دون 18 سنة المقبولين في العمل وذلك لمعرفة ما إذا كان العمل المكلفون به يفوق طاقاتهم. ومكّن تفقدية الشغل من

الحق في طلب توقيف الطفل عن العمل بالمؤسسة إذا تبيّن أنّ العمل الموكول إليه يفوق طاقاته (الفصل 60 جديد من مجلة الشغل)

* تحديد ساعات العمل اليومية بالأعمال الخفيفة

حدّد التشريع الوطني الساعات اليومية التي يجوز فيها تشغيل الأطفال بأعمال خفيفة في الأنشطة غير الصناعية وغير الفلاحية بساعتين في اليوم بالنسبة للأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن 16 سنة على ألا يفوق مجموع الساعات المخصصة للدراسة والأعمال الخفيفة 7 ساعات في اليوم.

ويحجر تشغيل الأطفال بالأعمال الخفيفة أثناء أيام الراحة الأسبوعية.

* تحجير العمل الليلي للأطفال

إنّ الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل الليلي للأطفال في القطاع غير الفلاحي تقوم على مبدأ تحجير تشغيل الأطفال ليلا حيث اقتضى الفصل 65 من مجلة الشغل أنه لا يمكن تشغيل الأطفال البالغين من العمر أقل من 14 سنة خلال مدة لا تقل عن 14 ساعة متتالية تدخل فيها المدة ما بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الثامنة صباحا. كما أن الأطفال الذين تفوق أعمارهم 14 سنة وتقل عن 18 سنة لا يمكن تشغيلهم في الليل خلال فترة لا تقل عن 12 ساعة متتالية تشمل الفترة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا (الفصل 66 من مجلة الشغل).

واستثناءا لمبدأ تحجير العمل الليلي للأطفال أجاز الفصل 67 من مجلة الشغل تشغيل الأطفال البالغين من العمر 16 سنة كاملة ودون 18 سنة ليلا وذلك في صورة القوة القاهرة وبالنسبة للأطفال المتدربين بالمخابز وفي الأشغال التي يكون فيها العمل متواصلا.

أما في النشاط الفلاحي فقد أوجب التشريع الوطني (الفصل 74 من مجلة الشغل) أن يتمتع الأطفال دون 18 سنة بفترة راحة ليلية لا تقل عن 12 ساعة متتالية بالنسبة للأطفال دون 16 سنة وعن 10 ساعات متتالية بالنسبة للأطفال المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 سنة بشرط الحصول على راحة تعويضية خلال النهار.

ولا يمكن تشغيل الأطفال دون 18 سنة بأي عمل كان بين العاشرة ليلا والخامسة صباحا.

* حماية الطفل من الأعمال والمواد الخطرة ومن الأعمال الشاقة

تضمن التشريع التونسي أحكاما تهدف إلى حماية الطفل العامل من بعض المواد الخطرة كالرصاص الأبيض والأشعة المؤينة وعلى تخفيف عبء العمل عليه وذلك بالخصوص بتحجير تكليف الطفل الذي يقل

عمره عن 18 سنة بساعات زائدة عن المدة الاعتيادية وبتحديد أوزان قصوى للحمولات أقل مما هو محدد للكهول (قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرّخ في 14 فيفري 2007).

كما حدّد التشريع التونسي الأعمال الخطرة التي يحجّر فيها تشغيل الأطفال دون 18 سنة وهي الأعمال التي تمثل خطرا على صحة وسلامة الأطفال مثل الأعمال تحت سطح الأرض في المناجم والمقاطع والعمل في قنوات صرف المياه والعمل في الأفران المعدة لصهر وسبك المعادن والعمل بواجهة البناءات الشاهقة وفي صناعة المتفجرات ونقلها وصناعة مبيدات الحشرات وكذلك الأعمال المخلة بأخلاقهم كالأعمال في صناعة وتجارة المشروبات الكحولية والعمل بالنوادي والملاهي الليلية والحانات (قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جانفي 2000) .

وضبط من جهة أخرى التشريع التونسي شروط منح رخص العمل الفردي لتمكين الأطفال من الظهور في الحفلات العمومية أو المشاركة كممثلين أو ممثلين ثانويين (قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جانفي 2000) في الأعمال السينمائية.

* حق الطفل العامل في الأجر والراحة

حدّد التشريع التونسي الأجور الدنيا لهذا الصنف من العمال حيث اقتضت الأوامر الضابطة للأجر الأدنى المضمون في مختلف المهن غير الفلاحية أنه لا يمكن أن يتقاضى الشبان دون 18 سنة أجرا يقلّ عن 85 بالمائة من الأجر الذي يتقاضاه العامل الكهل.

وفي ما يتعلق بالإجازة السنوية خالصة الأجر مكّن التشريع الوطني (الفصل 113 من مجلة الشغل) الأطفال المشتغلين بالأنشطة غير الفلاحية من رخصة سنوية خالصة الأجر تفوق تلك المخوّلة للكهول (وهي يوم عن كل شهر بدون أن تتجاوز الرخصة الجملية 15 يوما داخل فيها 12 يوما من أيام العمل). وقد ضبطت هذه الرخصة بالنسبة للأطفال دون 18 سنة بيومين عن كل شهر دون أن تتجاوز المدّة الجملية للرخصة 30 يوما داخل فيها 24 يوما من أيام العمل وبيوم ونصف عن كل شهر من العمل الفعلي دون أن تتجاوز المدّة الجملية للرخصة 22 يوما داخل فيها 18 يوما من أيام العمل وذلك بالنسبة للعمال المتراوح أعمارهم بين 18 و20 سنة.

* مراقبة تطبيق الأحكام المنظمة لعمل الأطفال

لضمان مراقبة ناجعة لتشريع الشغل بما في ذلك الأحكام المنظمة لعمل الأطفال كلف التشريع التونسي أعوان تفقد الشغل بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل والناتجة عنها وذلك في جميع ميادين النشاط الخاضعة لمجلة الشغل (الفصل 170 من مجلة الشغل).

كما يتولى الأطباء متفقدو الشغل السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك بالتنسيق مع متفقدي الشغل (الفصل 29 من نفس المجلة).

وأوجب التشريع التونسي على صاحب العمل مسك دفتر يتضمن أسماء وتواريخ ولادة كل الأشخاص المشتغلين لديه والذين يقل سنهم عن ثمانية عشر عاما وطبيعة نشاطهم وعدد ساعات عملهم وفترات استراحتهم والشهادة المثبتة لأهليتهم على ألا تحتوي على بيانات طبية. ويقدّم هذا الدفتر إلى أعوان تفقد الشغل وأعوان تفقد طب الشغل وممثلي العملة عند طلبهم (الفصل 59 من مجلة الشغل).

ولردع المخالفين للأحكام المنظمة لعمل الأطفال أقر التشريع التونسي معاقبتهم بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينارا (الفصل 234 من مجلة الشغل) وتطبق الخطية عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية على أن لا تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار. وفي صورة العود يضاعف العقاب (الفصلان 236 و237 من مجلة الشغل).

وتجدر الإشارة إلى أن تعرّض الطفل للاستغلال الاقتصادي (المعرف بالفصل 26 من مجلة حماية الطفل بأنه تشغيل الطفل في ظروف مخالفة للقانون أو تكليفه بعمل من شأنه أن يعوقه عن تعليمه أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية أو المعنوية) هو من بين الحالات الصعبة التي تهدد صحة الطفل أو سلامته البدنية أو المعنوية المذكورة بالفصل 20 من مجلة حماية الطفل والتي يمكن أن يتدخل فيها مندوب حماية الطفولة.

***تعزيز حقوق الطفل في المجالات الأخرى**

لم تقف العناية بالأطفال عند تنظيم عملهم بل شملت مجالات أخرى من خلال سلسلة متكاملة من الإجراءات أقرتها الدولة لفائدتهم حرصا منها على تعزيز حقوقهم في مختلف المجالات وتهيئتهم لتحمل مسؤولية شؤون البلاد في أفضل الظروف ونذكر من هذه الإجراءات إحداث مجلس أعلى للطفولة وإقرار التعليم الأساسي الإجباري إلى 16 سنة والمصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل ومتابعة تطور حقوق الطفل بصفة مستمرة من خلال إعداد تقرير سنوي حول وضع الطفولة وإصدار مجلة حماية الطفل التي تضمن حق الطفل في التمتع بمختلف التدابير الوقائية ذات الصبغة الاجتماعية والتعليمية والصحية وبغيرها من الأحكام والإجراءات الرامية إلى حمايته من كافة أشكال العنف أو الضرر أو الإساءة البدنية أو المعنوية أو الجنسية أو الإهمال أو التقصير التي تؤول إلى إساءة المعاملة أو الاستغلال .

وقد أكّد الدستور التونسي في فصله 47 على أنّ حقوق الطفل على أبويه وعلى الدولة ضمان الكرامة والصحة والرعاية والتربية والتعليم على الدولة توفير جميع أنواع الحماية لكلّ الأطفال دون تمييز وفق المصالح الفضلى للطفل.

وقد تعزّزت حماية الأحداث من خلال القانون الأساسي الجديد عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 والمتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة. واعتبر المرأة والأطفال المقيمين معها والذين أصيبوا بضرر بدني أو معنوي أو عقلي أو نفسي أو اقتصادي أو تمّ حرمانهم من التمتع بحرياتهم وحقوقهم عن طريق أفعال أو أقوال أو حالات إهمال تشكّل انتهاكا للقوانين الجاري بها العمل، ضحية (الفصل 3). ويكون العقاب مضاعفا إذا كان الطفل ضحية للتحرّش الجنسي (الفصل 226 ثالثا).

7 - استرشادا بأحكام المادتين الثالثة والسابعة من الاتفاقية التي توجب أن لا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المضبوط في برامج كل دولة من الدول الأعضاء , بحيث أن لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إتمام مرحلة التعليم الإلزامي , ضبط الفصل 53 من مجلة الشغل المنقح بالقانون عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 السن الأدنى للقبول في العمل في جميع الأنشطة الخاضعة لهذه المجلة و بـ16 سنة وهو نفس السن الذي تنتهي فيه إجبارية التعليم الأساسي كما هو منصوص عليه بالقانون التوجيهي عدد 80 المؤرخ في 23 جويلية نقّح 2002 والمتعلق بالتربية والتعليم المدرسي .

- استرشادا بأحكام المادة العاشرة من الاتفاقية التي توجب على كل دولة تحديد الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق والتي يحجّر فيها تشغيل الحدث قبل سن الثامنة عشر، ضبط قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جانفي 2000 هذه الأعمال.

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

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

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية التونسية الخاص بالإتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

* * *

ه- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من الجمهورية التونسية – وجاء في الرد ما يلي:

1 و 2 و 3 – تمّ عرض اتفاقية العمل العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل على السلط المختصة (أي السلطة التشريعية التي هي مجلس النواب) وذلك بالمكتوب عدد 38151 المؤرخ في 23 فيفري 2001. وتمّ إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 38166 المؤرخ في 9 مارس 2001.

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

4 – توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام الاتفاقية وتتمثل خاصة في ما يلي:

- توجب المادة الأولى من الاتفاقية على كل دولة أن تنظّم تفتيش عمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفّذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل في حين أنّ التشريع التونسي نظّم تفتيش العمل في جميع الأنشطة الخاضعة لمجلة الشغل والتي لا تشمل قطاع الوظيفة العمومية. علما وأنّ الموظفين العموميين يخضعون إلى أحكام القانون عدد 112 المؤرخ في 12 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية كما وقع تنقيحه بالقانون عدد 83 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

- توجب المادة السابعة عشر من الاتفاقية أن لا توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو بالمفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل أو العمّال في حين أن مفتشي العمل في تونس إلى جانب مهامهم الأساسية المتمثلة في السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها فان

التشريع التونسي أوكل لهم أيضا مهمة المصالحة في نزاعات الشغل الجماعية وكذلك متابعة هياكل الحوار بالمؤسسات.

- توجب المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية بأن يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص لإقامة المنشآت في حين أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما في هذا الشأن.

- توجب المادة الخامسة والعشرون من الاتفاقية بأن يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في إتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية في حين أنّ هذه المهمة تدخل ضمنيا في إطار الدور الذي أوكله التشريع التونسي لمفتّش العمل المتمثل في تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات التي تساعدهم على تطبيق تشريع الشغل بما في ذلك المقتضيات والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

- تلزم المادة الثالثة والثلاثون من الاتفاقية صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه في حين أن التشريع التونسي لا يتضمن مثل هذه الأحكام.

5 – لا توجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية

6 – انخرطت تونس في معايير العمل الدولية المنظمة لتفتيش العمل منذ سنة 1957 بحكم مصادقتها على اتفاقية العمل الدولية رقم 81 الخاصة بالموضوع. لذلك جاء التشريع التونسي المنظم لتفتيش العمل مستوحى في أغلبه من معايير العمل الدولية.

ولقد أوكل التشريع التونسي إلى موظفين تابعين لوزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن مهمة السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة

لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها وذلك في جميع الأنشطة الخاضعة لمجلة الشغل (الفصلان 170 و171 من مجلة الشغل).

ونظرا لأهمية مسائل الصحة والسلامة المهنية وصبغتها الفنية يقوم بالتفقد الطبي للشغل أطباء موظفون تابعون لوزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج الذين يكونون سلك التفقد الطبي للشغل (الفصل 289 من مجلة الشغل). ويخضعون إلى نظام أساسي خاص بالسلك الذي ينتمون إليه مضبوط بأمر (الفصل 290 من مجلة الشغل).

ويخضع أعوان تفقد الشغل إلى النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية وكذلك إلى النظام الأساسي الخاص بأعوان تفقد الشغل المضبوط بالأمر عدد 891 المؤرخ في 30 ماي 1990 والمنقح بالأمر عدد 96 المؤرخ في 20 جانفي 1997. ويضبط هذا الأمر بالخصوص مختلف الرتب التي يشملها

سلك أعوان تفقد الشغل (متفقد عام للشغل، متفقد رئيس للشغل، متفقد مركزي للشغل ، متفقد شغل) و مدة التربص والمهام الموكولة لكل رتبة وكذلك شروط الانتداب .

وطبقا للأمر سابق الذكر يقع انتداب متفقدي الشغل بمقتضى قرار من وزير الشؤون الاجتماعية وذلك حسب الشروط التالية:

- إمّا عن طريق التسمية المباشرة من بين خريجي مدرسة تكوين محدثة أو مصادق عليها من طرف الإدارة لهذا الغرض والذين اعتبرت دراستهم مرضية طبقا للنظام الأساسي لهذه المدرسة،

- أو عن طريق مناظرة خارجية بالمواد مفتوحة للمترشحين المتحصلين على الإجازة في الحقوق أو العلوم الاقتصادية أو على شهادة معادلة ذات صبغة قانونية أو اقتصادية أو علوم متصلة بميدان الشغل أو البالغين من العمر خمسة وثلاثين (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المناظرة.

وبصفة عامة، فإن متفقدي الشغل يقع انتدابهم من بين خريجي المعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية وهو مؤسسة عمومية للتعليم العالي والبحث العلمي والتكوين المختص وهي تخضع للإشراف الإداري لوزارة الشؤون الاجتماعية في حين أنّ الإشراف العلمي والبيداغوجي تمارسه بصفة مشتركة وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

هذا وقد تدعّم سلك متفقدي الشغل بإحداث الهيئة العامة لتفقد الشغل وذلك بمقتضى الأمر عدد 2861 لسنة 2014 المؤرخ في 15 جويلية 2014 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية ويمثل أعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل سلكا خصوصيا يستمل على كافة الرتب المنصوص عليها بالفصل 4 من هذا الأمر، ويكلّفون خاصة:

- بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو المنجرّة عنها في كلّ مجالات النشاط الخاضعة للفصل الأول من مجلة الشغل بصفتهم أعوان ضابطة عدلية.
- بمد المؤجّرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريعات الشغل الجاري بها العمل.
- بإعلام السلط ذات النظر بكلّ نقص لم تتعرض له بصفة خصوصية أحكام تلك التشريعات.
- بالنهوض بالحوار الاجتماعي

وعلاوة على ذلك إدارة نزاعات العمل، غير أنه لا يمكن لمتفقد الشغل التعهد بمهمتي التفقد وإدارة نزاعات العمل في نفس الوقت.

كما يمكن تكليفهم بأي مهمّات أخرى لدى الإدارات العمومية المركزية أو الجهوية أو المحلية وفقا للأحكام التشريعية والترتيبية الجاري بها العمل.

ويؤدي الأعوان المكلفون بتفقد الشغل قبل مباشرة عملهم اليمين وفقا للتشريع الجاري به العمل. كما يؤدون اليمين على أن لا يفشوا ولو بعد انقطاعهم عن العمل أسرار الصناعة وبصفة عامة أساليب الأشغال التي يمكن أن يطلعوا عليها أثناء مباشرتهم لوظيفتهم (الفصل 173 من مجلة الشغل).

وأوكل التشريع التونسي لأعوان تفقد الشغل مهاما متعددة إلى جانب مهمتهم الرئيسية المتمثلة في مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات العمل (الفصل 170 من مجلة الشغل). وتتعلق المهام الأخرى بالخصوص بـ:

- مدّ المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل (الفصل 170 من مجلة الشغل)،
- إعلام السلط ذات النظر بكل نقص أو تجاوز لم تتعرض له بصفة خصوصية الأحكام القانونية المعمول بها (الفصل 170 من مجلة الشغل)،
- تحرير الإحصائيات على اختلاف أنواعها فيما يتعلق بظروف العمل والتشغيل في فروع النشاط الاقتصادي الخاضع لمراقبتهم (الفصل 179 من مجلة الشغل)،
- التثبت من الشروط التي تتضمنها الصفقات التي تعقدها الدولة والجماعات العمومية من حيث علاقات الشغل واستخدام اليد العاملة (الفصل 180 من مجلة الشغل)،
- مساعدة السّادة الولاة في مهمة المصالحة المناطة بعهدتهم (الفصل 172 من مجلة الشغل).

وعلاوة على ذلك يمارس متفقدو الشغل مهاما إضافية تتمثل في معالجة النزاعات الفردية والمصالحة بين أطراف الإنتاج في نطاق الإحاطة ومتابعة هياكل الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة وذلك بهدف العمل على تجاوز الصعوبات التي تعترض أطراف الإنتاج. وهي مهام أثبتت التجربة العمليّة إلى حدّ الآن أنها لم تؤثر سلبا على مهام متفقدي الشغل ولم تخل بحياده إزاء علاقاته مع المؤجرين أو العمال، بل أثرت إيجابا على استتباب السلم الاجتماعية وعلى مردودية المؤسسة بجانبيها الاقتصادي والاجتماعي.

ولتمكين الأعوان المكلفين بتفقد الشغل من الاضطلاع بمهامهم على الوجه الأكمل، مكّنهم التشريع التونسي (الفصل 174 من مجلة الشغل) من عدة صلاحيات تتمثل فيما يلي:

* دخول كل مؤسسة خاضعة لمراقبة التفقدية بكل حرية وبدون سابق إنذار في كل ساعة من ساعات النهار أو الليل،

* الدخول نهارا إلى جميع المحلات التي يكون لهم سبب منطقي في افتراض كونها خاضعة لمراقبة التفقدية،

* دخول المحلات التي يتعاطى فيها عمّال بمنازلهم أشغالا عهد لهم بها من طرف أصحاب المؤسسات، على أنّه عندما يقع القيام بأشغال في محلات مسكونة لا يجوز للأعوان المكلفين بتفقد الشغل دخول هذه المحلات إلا بعد أن يأذن لهم بذلك شاغلوها.

* إجراء كل فحص أو رقابة أو بحث يرونه لازما للتحقيق من أن الأحكام القانونية أو الترتيبية وقعت مراعاتها فعليا وخاصة:

- استجواب صاحب العمل أو عمال المؤسسة، إما فرادى أو بمحضر شهود عن جميع المواد المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية. ولا تعتبر أجوبة العمال من قبيل إفشاء السر المهني،
- طلب الاطلاع على جميع السجلات والدفاتر والوثائق الواجب مسكها أو الإحتفاظ بها بمقتضى تشريع الشغل وذلك قصد التثبت من مدى مطابقتها للأحكام القانونية أو الترتيبية وأخذ نسخ أو مضامين منها. ولإجراء الأبحاث العامة أو الخاصة التي قد يكلفون بها، فإنّ لهم الصفة القانونية لمطالبة أصحاب العمل بتقديم جميع الوثائق المثبتة للتصاريح التي حرروها وخاصة التي لها صبغة مالية وتخص التصرف في المؤسسات،
- المطالبة بتعليق الإعلانات التي تنصّ الأحكام القانونية أو الترتيبية على وضعها،
- أخذ عينات من المواد المستعلمة أو المتداولة بغية تحليلها على أن يكون صاحب العمل أو نائبه على علم من أن المتفقدين أخذوا معهم مواد لهذه الغاية، ويمكن أخذ هذه العينات من الغازات والأبخرة وجميع المواد الأخرى المنتشرة في جو أماكن العمل،
- معاينة الإضراب أو الصد عن العمل،
- الإذن باتخاذ تدابير من شأنها أن تزيل الخلل الذي تقع معاينته في جهاز أو تركيب أو أساليب العمل يمكن أن يكون لهم سبب معقول في اعتبارها مهددة لصحة العملة أو لسلامتهم. ولهذا الغرض يمكنهم أن

ينذروا صاحب العمل بأن يدخل على الأجهزة التغييرات اللازمة لتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم تطبيقا محكما (الفصل 175 من مجلة الشغل).

أما الأطباء متفقدو الشغل فهم مكلفون وفقا لأحكام الفصل 291 من مجلة الشغل خاصة بما يلي:

- السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك بالتنسيق مع متفقدي الشغل،
- إمداد أصحاب العمل والعمال بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وإعلام السلط المختصة بالنقائص أو التجاوزات التي يلاحظونها في هذا المجال،
- جمع الإحصائيات واستغلالها لتحسين حماية صحة الشغالين وسلامتهم،
- مراقبة مصالح ومجامع طب الشغل والمصادقة على المحلات المخصصة لها،
- المساهمة في إعداد مجموعة بطاقات لضبط الأمراض الطبيعية التي تصيب اليد العاملة،
- الفصل في النزاعات المتعلقة بالفحوص الطبية للشغالين،
- مراقبة العلاج المسدى إلى المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية.
- وسعيا للوقاية من الأمراض المهنية يتولى الأطباء متفقدو الشغل فحص الشغالين وأخذ جميع العينات خاصة المواد والمنتجات المستعملة قصد تحليلها (الفصل 292 من مجلة الشغل).

ويتمتع الأطباء متفقدو الشغل بنفس الصلاحيات وبنفس الحماية في صورة منعهم من ممارسة مهامهم والتي أوكلها التشريع لمتفقدي الشغل (الفصل 292 من مجلة الشغل).

ولمراقبة تطبيق تشريع الشغل يقوم أعوان تفقد الشغل بعدة أنواع من زيارات التفقد نذكر منها بالخصوص الزيارة الدورية وهي زيارة مبرمجة مسبقا، وزيارة المتابعة التي تهدف إلى التحقق من مدى إزالة المخالفات التي تمت معاينتها في زيارة سابقة والزيارة الفجئية التي تأتي على إثر شكاية يكون مصدرها عادة العمال أو نقابتهم.

وعند قيامهم بزيارة تفقد يتعين على أعوان تفقد الشغل، أن يكونوا حاملين لوثيقة تثبت وظيفتهم (الفصل 174 من مجلة الشغل) وأن يعلموا صاحب العمل أو نائبه بقدومهم ما لم يروا أنّ إعلاما كهذا قد يضر بنجاعة الرقابة (الفصل 174 من مجلة الشغل).

كما يتعين عليهم أن يعتبروا مصدر كل شكاية يقع فيها لفت أنظارهم إلى وجود عيب في أجهزة المؤسسة أو مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية من الأسرار البحتة ويجب عليهم أن لا يعلموا صاحب العمل أو نائبه بأنه أجرى تفقد بموجب شكاية (الفصل 173 من مجلة الشغل).

ولأعوان تفقد الشغل صفة الضابطة العدلية (الفصل 174 من مجلة الشغل) ولذلك فهم يعاينون المخالفات ويحررون في شأنها محاضر يعتمد عليها ما لم يثبت ما يخالفها وتحال المحاضر من طرف رؤساء تفقديات الشغل المختصة ترابيا إلى وكيل الجمهورية قصد التتبع، ويقع تحريرها طبقا لمقتضيات مجلة الإجراءات الجزائية (الفصل 177 من مجلة الشغل).

ويمكن لأعوان تفقد الشغل الاستعانة بالقوة العامة عند قيامهم بمهامهم كلما رأوا ضرورة في ذلك (الفصل 174 من مجلة الشغل).

ولضمان حماية خاصة لمتفقدي الشغل أثناء مباشرتهم لمهامهم، اقتضى الفصل 240 من مجلة الشغل أنّ كل من منع عونا مكلفا بتفقد الشغل من القيام بمهامه يعاقب بخطية من 144 إلى 720 دينار وذلك بقطع النظر عن العقوبات المنصوص عليها بالمجلة الجنائية والمتعلقة بحالة هضم حرمة موظف عمومي في حال مباشرته لوظيفة وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

ويوجب التشريع التونسي على متفقدي الشغل أن يقدموا كل ثلاثة أشهر تقارير مفصلة عن الأنشطة التي قاموا بها (الفصل 180 من مجلة الشغل).

وتتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة في آخر كل سنة إعداد تقرير عام حول أنشطة مصالحها (الفصل 181 من مجلة الشغل).

وضبط الأمر عدد 296 المؤرخ في 14 فيفري 1996 المتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية مشمولات مختلف هياكل الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة التي تشتمل بالخصوص على ثلاث إدارات مركزية وهي إدارة مراقبة تشريع الشغل وإدارة النهوض بالحوار الاجتماعي وإدارة المصالحة.

ووفقا للأمر عدد 1123 المؤرخ في 4 أوت 1989 المتعلق بضبط تنظيم ومشمولات الإدارات الجهوية للشؤون الاجتماعية والنصوص التي نقحته وخاصة الأمر عدد 428 المؤرخ في 13 مارس 1995، يسهر على مراقبة تشريع الشغل والضمان الاجتماعي وفض النزاعات الجماعية على الصعيد الجهوي قسم تفقدية الشغل الذي يحتوي على وحدة المراقبة ووحدة التصالح، كما توجد وحدات محلية لتفقدية الشغل في المناطق ذات الكثافة الصناعية.

واعتبارا للدور الهام الموكول لتفقدية الشغل في الوقاية من نزاعات الشغل وبالتالي ضمان استقرار العلاقات المهنية، فإنّ الدولة ما انفكت تعمل على تحسين ظروف عمل متفقدي الشغل وذلك من خلال توفير المحلات والمكاتب الملائمة لتمكينهم من ممارسة مهامهم في أحسن الظروف ووضع سيارات إدارية على ذمتهم للقيام بمختلف زيارات المراقبة كما تضع على ذمة متفقدي الشغل بطاقات نقل سنوية تمنح لهم مجانا.

ولتعصير عمل تفقديات الشغل الجهوية والمحلية تم تجهيزها بحواسيب.

ولتطوير مهارات متفقدي الشغل وجعلهم يواكبون تطور التشريع الاجتماعي على الصعيد الوطني وعلى المستويين الدولي والإقليمي، تنظم لفائدتهم دروس وتربصات وندوات وملتقيات وأيام دراسة وذلك خاصة من طرف المعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية والمدرسة الوطنية للإدارة والجمعية التونسية لمتفقدي الشغل والجمعية التونسية للقانون الاجتماعي وكذلك المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، كما يشاركون في حلقات تكوينية في إطار التعاون الثنائي مع بعض البلدان.

ويشرف المعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية على التكوين المستمر والرسكلة لفائدة أعوان تفقد الشغل وذلك طبقا للأمر عدد 1473 المؤرخ في 5 جويلية 1993 المتعلق بضبط مشمولات والتنظيم الإداري والمالي لهذا المعهد.

7- استرشادا بأحكام المادة الأربعين من هذه الاتفاقية التي توجب على الجهة المختصة بالتفتيش إعداد تقرير سنوي شامل عن أنشطتها خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، تتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة سنويا إعداد تقرير يتضمن بيانات ومعطيات إحصائية تبرز مختلف الأنشطة التي قامت بها مصالح تفقدية الشغل خلال السنة المعنية ، وتوجّه هذه التقارير سنويا إلى مكتب العمل الدولي تطبيقا لأحكام الفصل 20 من اتفاقية العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل التي صادقت عليها تونس.

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

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

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية التونسية الخاص بالإتفاقية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

* * *

5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

أ- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

القسم الأول

بيانات عامة

1- بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين:

- سنة 2005

2- أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح .... الخ).

- دستور 2016،
- القانون رقم 02 – 09 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم،

- المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 المؤرخ في 30 يوليه 2014، الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات لقصد وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين،
- المرسوم التنفيذي رقم 06 – 455 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 الذي يحدد كيفيات تسهيل وصول الأشخاص المعوقين إلى المحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي،
- القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 06 مارس 2011 الذي يتعلق بالمقاييس التقنية لتسهيل وصول الأشخاص المعوقين إلى المحيط والمبني والتجهيزات المفتوحة للجمهور،
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 سنة 2000 الذي يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة 67 من قانون المالية لسنة 1989 المتعلقة بإعفاء السيارات الجديدة المجهزة خصيصا والموجهة للأشخاص المصابين بصفة مرضية لكساح أو ببتر رجلين أو الحائزين على رخصة سياقة من صنف ومهما يكن العضو أو الأعضاء المعوقة، من الحقوق والرسوم،
- القانون رقم 15 – 18 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن قانون المالية لسنة 2016 لا سيما المادة 69 منه،
- القانون رقم 12 – 06 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 الذي يتعلق بالجمعيات،
- المرسوم التنفيذي رقم 16 – 293 المؤرخ في 09 نوفمبر 2016 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08-02 والمؤرخ في 02 يناير 2008 الذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها،
- المرسوم التنفيذي رقم 03 – 333 المؤرخ في 12 شعبان عام 1424 الموافق 8 أكتوبر سنة 2003، والمتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني.

3- بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية:

- دستور 2016

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين إعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تماشيا مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية:

- نعم

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية رقم (17)

المادة الأولي

1- هل تتضمن تشريعاتكم تعريفاً للمعوق؟

- نعم

2- بيان النص التشريعي المؤيد لذلك:

- النص التشريعي المؤيد لذلك هو القانون رقم 02 – 09 المؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم لا سيما المادة 2 منه.

المادة الثانية

بيان آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة:

آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة: عن طريق توفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها في كل المجالات وتتمثل في الاستفادة من كل التجهيزات الخاصة والتكوين المهني المتخصص لفائدة الأشخاص المعوقين.

المادة الثالثة

بيان كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتنا الموقرة.

ينظم تشغيل الأشخاص المعوقين في الجزائر وفقا لما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 المؤرخ في 30 يوليه 2014، الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

المادة الرابعة

<u>بيان ما يلي:</u>

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني برامج إدماج المعوقين وإكسابهم مهارات التكيف مع البيئة.

- نعم

2- نماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها:

بالنسبة للأشخاص الذين لا يمكن إدماجهم مهنيا في الوسط العادي بسبب قدراتهم الذهنية والجسدية المحددة، فيتم توجيههم إلى مؤسسات المساعدة عن طريق العمل المتمثلة في مراكز المساعدة عن طريق العمل والمزارع البيداغوجية وذلك تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 16 – 293 المؤرخ في 9 نوفمبر 2016 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 8-2 المؤرخ في يناير 2008 الذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها إذ تقوم هذه المؤسسات بمنح الأشخاص المعاقين حق التمتع بالامتيازات التالية:

- حق الاستفادة من الحماية الاجتماعية،
- حق الاستفادة من التغطية الصحية والوقاية والأمن في المحيط المهني،
- حق تقاضي أجرة مقابل عمل مبذول،

هذه الحقوق من شأنها السماح للشخص المعاق، الاندماج اجتماعيا ومهنيا واقتصاديا وبالتالي ضمان استقلاليته ومشاركته الفعالة في المجتمع.

المادة الخامسة

1- يصنف المعاقون حسب الإعاقة كما يلي:

- معوقون جسدياً.
- معوقون حسيا (بصريا وسمعيا).
- معوقون ذهنياً.

2- هل تتضمن تشريعاتكم تعريفاً لأنواع الإعاقة؟

- نعم

3- بيان النص التشريعي المؤيد لذلك:

النص التشريعي المؤيد لذلك هو القانون رقم 02 – 09 المؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ولا سيما المادة 2 منه.

المادة السادسة

1- هل يوجد تعاون بين أطراف العمل الثلاث (حكومة ، أصحاب أعمال ، عمال) في دولتكم الموقرة في مجال رسم السياسة الخاصة بالمعوقين ؟

- نعم

2- ما شكل هذا التعاون والإطار الذي تم من خلاله في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه / رعاية / تأهيل / تشغيل؟

عن طريق إبرام اتفاقيات إطار مع مختلف القطاعات الوزارية وكذا اتفاقيات خاصة مع هيئات أصحاب العمل التي لها علاقة برعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين، كذا تنظيم ندوات وملتقيات تحسيسية وإعلامية وطنية متعلقة برعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين.

3- هل يوجد جهة محددة مناط بها تنفيذ السياسات الخاصة برعاية وتأهيل الأشخاص المعوقين؟

- نعم

4- تحديد هذه الجهات:

- الوزارات
- الجمعيات الناشطة في ميدان الإعاقة
- المؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات الخاصة

المادة السابعة

1- تحدد تشريعاتكم التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق الامن الصناعي والسلامة المهنية بالنسبة للمعوقين؟

- نعم

2- هل يوجد نصوص تشريعية تلزم أصحاب العمل بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بالشكل الذي يؤمن حمايتهم من مخاطر إصابات العمل ويسهل عليهم أدائهم؟

- نعم

3- النصوص التشريعية هي:

المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 في 30 يوليه 2014، الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

وفقا لهذا المرسوم فإن الدعم المالي يتعلق بالنفقات الحقيقية والمطلوبة والتي ثبتت ضرورتها لتهيئة وتجهيز مناصب العمل لفائدة الأشخاص المعوقين.

وفي الواقع، فإن هذه القيمة المالية الممنوحة تغطي الفارق بين تكلفة منصب العمل المكيف وتكلفة منصب العمل العادي وبالتالي، فأن هذه الإعانات تمس بصفة أساسية الميادين التالية:

أ- تهيئة محيط العمل لتسهيل الوصول إلى العمل بكل أشكاله:

- تسهيل الوصول لمختلف الخدمات الخاصة بالمؤسسة بما فيها المطعم وقاعات العلاج ودورات المياه .. الخ.

ب- تكييف مناصب العمل

- تخفيف المجهودات الخاصة بالعمل والنقل والتفريغ
- توفير مقاعد مكيفة
- تهيئة سيارات الخدمة المخصصة للعامل المعوق

ج - وضع تجهيزات جديدة متخصصة:

- شراء عتاد خاص بالعاملين الذين يعانون من ضعف البصر، مثل الحلول المعلوماتية (برامج البراي، مكبر الحروف ... الخ) .
- وضع أجهزة خاصة للعمال الذين لديهم عاهة سمعية مثل الإشارات المنبهة الضوئية ... الخ.

د- التكوين المتخصص:

- تكوين حول استعمال المساعدات التقنية.
- تكوين خاص بإعادة التصنيف والتأهيل المهني المكيف.

المادة الثامنة

1- هل يوجد إحصائيات رسمية عن عدد المعوقين وفئاتهم وأنواع إعاقتهم في دولتنا الموقرة؟

- نعم

2- نسخة من الإحصائيات مرفقة طيه.

- نعم

المادة التاسعة

1- هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

- نعم

2- هل يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسؤولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

- نعم

3- بيان النص التشريعي الدال على ذلك:

- نعم

المادة العاشرة

1- هل تتولى الحكومة أو جهات أخرى إعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق سليمة؟

- نعم

المادة الحادية عشر

1- هل يوجد تشريعات في دولتكم الموقرة تنظم رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟

- نعم

2- بيان النص التشريعي المؤيد لذلك:

- دستور 2016
- القانون رقم 02 – 09 المؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم،

- الاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص المعوقين،
- المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 المؤرخ في 30 يوليه 2014، الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

المادة الثانية عشر

1- هل يلتزم تشريعكم الوطني بتشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية؟

- نعم

2- ماهي النسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع الوطني لتشغيل المعوقين؟

النسبة المئوية 1% لتشغيل الأشخاص المعوقين، أما الشروط الواجب توفرها لتشغيل هؤلاء الأشخاص يتمتع بصفة العامل المعوق وهذا وسط العمل العادي الممنوحة له من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني.

المادة الثالثة عشر

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني ضوابط تشريعية تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات؟

- نعم

2- هل يحقق تشريعكم الوطني مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسيين من المعوقين عند تساوي القدرات والمؤهلات؟

- نعم

3- بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

- دستور 2016
- طبقاً للقانون 02 – 09 المؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص والمعوقين وترقياتهم، لا سيما أحكام المواد 27 و 28 و 29 منه.

المادة الرابعة عشر

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم؟

- نعم

2- بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

- دستور 2016

المادة الخامسة عشرة

1- هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة؟

- نعم

المادة السادسة عشرة

1- هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتكم الموقرة؟

- نعم

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

- نعم

3- نوع هذا الدعم؟

- الدعم المادي: يتمثل في الإعانات المالية،
- مرافقة الجمعيات في إنجاز المشاريع الإنتاجية وذلك عن طريق برمجة ودورات تكوينية لفائدة مؤطري الجمعيات.

المادة السابعة عشرة

1- هل تشجع الحكومة إقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها ذوي الإعاقة بأنفسهم أو بالمشاركة مع الآخرين؟

- نعم

2- ما هي أشكال الدعم التي تقدمها الحكومة لإقامة وإنجاح هذه المشاريع؟

- عن طريق الدعم المالي الموجه إلى الجمعيات في شكل إعانات مالية
- عن طريق القروض الصغيرة الممنوحة من طرفي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لإنشاء مشاريع إنتاجية لفائدة الأشخاص المعوقين.

- عن طريق المساعدات المالية المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- عن طريق المساعدات المالية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

المادة الثامنة عشرة

1- هل توجد في تشريعاتكم نصوصا تعفي أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، وهل الإعفاء شامل أم جزئي؟

- نعم جزئي.
- **بيان النص التشريعي:**

المادة التاسعة عشرة

1- هل توفر الحكومة المعينات، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين؟

- نعم

2- بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة:

- المعينات التعويضية مضمومة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS).

المادة العشرون

1- هل يوجد برامج وخطط لتشجيع الصناعة المحلية للمعينات التعويضية للمعوقين؟

- نعم

المادة الحادية والعشرون

1- هل تتضمن تشريعاتكم الإجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشئات الجديدة؟

- نعم

2- بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

- وفقا للقانون 02 – 09 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 يحد كيفيات تسهيل وصول الأشخاص المعوقين وترقيتهم لا سيما المادة 30.

- المرسوم التنفيذي رقم 06 – 455 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 يحد كيفيات تسهيل وصول الأشخاص المعوقين إلى المحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 6 مارس 2011 يتعلق بالمقاييس التقنية لتسهيل وصول الأشخاص المعوقين إلى م \ المحيط المبني والتجهيزات المفتوحة للجمهور.

المادة الثانية والعشرون

1- هل تبني الدولة خطط برامج للحد من تهميش دور المعوقين في العمل؟

- نعم

2- هل يوجد دور للمعوقين في التعبير عن مشاكلهم وقدراتهم؟

- نعم

المادة الثالثة والعشرون

1- هل تشجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين وإشراكهم في أنشطتها المتنوعة؟ وتخصيص جزء من أنشطتها لخدمة المعوقين؟

- نعم

2- بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين، ومدى ملاءمتها مع ظروف إعاقتهم:

- الاولوية في النقل الخاص للعمال،
- الترقية في الحياة المهنية،
- أولوية تهيئة أوقات العمل،
- أولوية الاستفادة من النشاطات الترفيهية،

المادة الرابعة والعشرون

1- هل تنص تشريعاتكم على إعفاء المعوقين من دفع أجور المواصلات العامة حين استخدامهم لها؟

- نعم

2- بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

- وفقا للقانون 02 – 09 المؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين وترقياتهم لا سيما المادة 8 منه.

- المرسوم التنفيذي رقم 06 – 144 المؤرخ في 26 ابريل يحدد كيفيات استفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيرته.

المادة الخامسة والعشرون

1- هل تنص تشريعاتكم على إعفاء جمركي خاص بالمعوقين عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي

- نعم

2- هل الإعفاء كامل؟ أم جزائي؟ وما نسبته؟

- كامل

3- بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يوليو سنة 2000 الذي يحدد كيفيات أحكام المادة 67 من قانون المالية لسنة 1989 المتعلقة بإعفاء السيارات السياحية الجديدة المجهز خصيصا والموجهة للأشخاص المصابين بصفة مرضية لكساح أو بيتر رجلين أو الحائزين على رخصة سياقة من صنف ويكن العضو أو الأعضاء المعوقة، من الحقوق والرسوم.
- القانون رقم 15 – 18 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن قانون المالية لسنة 2016 لا سيما المادة 69 منه.

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

لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية، نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير ولكن تم الإشارة إلى أرقام القوانين بشكلٍ عام.

* * *

6. جمهورية السودان

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من جمهورية السودان – وجاء في الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977بشأن السلامة والصحة المهنية.

قرار رئيس المجلس الوطني بتاريخ 8/مايو/2011 في الجلسة رقم12من دور الانعقاد الثالث بتاريخ 18/ابريل /2011.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

1/ قانون العمل 1997 المادة (4) والفصل الثاني عشر

2/ لائحة المصانع 1981 م.

3/ قانون لإصابات العمل 81.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

- دستور السودان الانتقالي لسنة 2005المادة 3/27(تعتبر كل الحقوق والحريات والاتفاقيات والعهود والمواثق الدولية وحقوق الإنسان المصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزء لا يتجزأ من هذه الوثيقة.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

✓ **نعم**

لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

إتحاد عام أصحاب العمل – إتحاد عام نقابات عمال السودان

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تشمل الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية جميع مجالات العمل وقطاعاته؟**

✓ نعم

لا

- **هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 26 من قانون إصابات العمل 1981م (إذا ابرم صاحب العمل عقد تامين مع إحدى شركات التامين بشأن التزاماته بموجب هذا القانون فتنتقل إلى شركة التأمين التزامه للعامل في حالة إفلاسه كما لو كانت هي صاحبة العمل + الفقرة 2 ،3.

كذلك نص قانون الاجتماعي على تخصيص 2% لإصابات العمل.

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية، وأحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهني.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:**
  - السلامة والصحة المهنية.
  - التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
  - أنظمة التأهيل المهني.

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

تنص التشريعات الوطنية على لفظ العامل دون تمييز.

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

- اختيار موقع المنشأة.
- الإنشاء والتشييد.
- الوقاية من جميع أخطار العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة.**

ترفق للسلطة المختصة وفقا" للمادة 80 من قانون العمل 1977م الخرائط والرسوم والبيانات الخاصة بالآلات المراد تركيبها ومواقعها والمواد الاولية المراد استعمالها وتصميمات المبانى وكافة الاوراق والمستندات اللازمة وفقاً للوائح والقرارات طبقاً لإحكام هذا القانون واى قانون آخر .

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المواد78 – 79 - 85 من قانون العمل 1997م.

المادة الرابعة

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاول، بحيث تكون بيئة العمل والجوار فى المستوى الصحي المتعارف عليها علميا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل سلامة بيئة العمل بحيث تكون في المستوى الصحي المطلوب؟**

✓ نعم

لا

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقي في المستوى الصحي المطلوب؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة **78** من قانون العمل 1997م.

المادة 13 من قانون صحة البيئة لسنة 2009 والتي تنص (لا يجوز إقامة اي نشاط او منشأة زراعية أو صناعية اواي مشروع تنموي سواء في القطاع العام أو الخاص إلا بعد إجراء دراسة لتقييم الآثار البيئية والصحية المترتبة على قيام ذلك النشاط أو المنشاة أو المشروع عن طريق لجنة حكومية من الجهات ذات الصلة).

وتنص المادة (15) من ذات القانون (يجوز للوزير بتوصية من الإدارة وبالتشاور مع الجهات ذات الصلة إيقاف أي مؤسسه قومية تنتج نفايات صحية خطرة أو إيقاف نشاطها متي ما ثبت أن هذه المؤسسة تمثل خطراً صحياً على المواطنين).

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق:

(أ) حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.

(ب) وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

(ج) مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.

(د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.

(ه) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

(و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 94 ، 95 ، 96 97، ،98 من قانون العمل 1997م .

المادة السادسة

1-لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم.

1- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.

2- يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل

دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسيين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.**

السن الأدني لعمل الأحداث هي 12سنه وفقاً للمادة 4/21 من قانون العمل 1997م

- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**

السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة هي 15سنه وفقاً للمادة 2/21 من قانون العمل 1997م.

- **هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المواد 19-21 /4-6/21 من قانون العمل 1997م .

المادة السابعة

يجب الاهتمام بإنشاء أجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يحددها تشريع كل دولة، وذلك للإشراف على جميع ظروف العمل التي تؤثر على سلامة وصحة العمال والقيام بالتثقيف الصحي والتوعية الوقائية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟**

✓ نعم

لا

- **ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟**

تباشر السلطة المختصة الرقابة على جميع المصانع والعمليات الصناعية.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 97 من قانون العمل 1997م .

المادة الثامنة

يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية، كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يشترط إجراء الفحص الطبي عند تعيين العامل لإلحاقه بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته؟**

✓ نعم

لا

- **هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

نعم

✓ **لا**

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 22 من قانون العمل 1997م .

المادة التاسعة

يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المنشأة أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتوفر الاسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 1/93 من قانون العمل 1997م .

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدي إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.**

وجوب إلزام صاحب العمل بذلك.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 92 من قانون العمل 1997م.

المادة 6 من قانون إصابات العمل لسنة 1981.

(1) تنص (يبلغ العامل الذي تحدث له اصابه عمل او يتم التبليغ نيابة عنه بأسرع وقت ممكن الى صاحب العمل او الشرطة فور وقوع الحادث الذي يكون سببا في تلك الإصابة والظروف التي وقع فيها ذلك الحادث).

(2) (يقوم صاحب العمل او الشرطة بإبلاغ المدير باي اصابه عمل تحدث لأي عامل وتعوق ذلك العامل عن كسب اجره لمدة ثلاثة ايام او أكثر او ينتج عنها عجز او ذلك خلال مدة لا تتجاوز اليوم الثالث لوقوع الحادث).

(3) (إذا بلغ صاحب العمل او نما الى علمه وفاة عامل نتيجة لإصابة عمل فيجب عليه ان يبلغ ذلك بأسرع وقت ممكن الى الضابط المسئول عن أقرب قسم للشرطة يقع في المنطقة التي كان يعمل فيها المتوفى كما يقوم بإبلاغ ذلك الى المدير موضحا في البلاغ ظروف الوفاة إذا كانت معروفه لديه).

(4) (يقوم الضابط المسئول عن قسم الشرطة فور تلقيه البلاغ المشار اليه في البند(3) بإخطار أي فرد من اسرة العامل المتوفى يكون مقيما في المنطقة التي يقع فيها القسم بالوفاة فاذا لم يكن مقيما في تلك المنطقة أي فرد من اسرة ذلك العامل يقوم الضابط المسئول عن أقرب قسم للشرطة في المنطقة التي يعتقد ان أيا من افراد اسرة ذلك العامل يقيم فيها لاتخاذ الاجراءات الخاصة بالأخطار).

المادة الحادية عشرة

يحدد تشريع كل دولة الأجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية، والأجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في هذا المجال، وذلك على مستوى الدولة، وعلى مستوى المنشآت القائمة بها.

يرجى بيان ما يلي:

- **الأجهزة المختصة بوضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية في دولتكم الموقرة.**
  - الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بوزارة العمل.
  - اللجنة الاستشارية لشؤون الامن الصناعي.
- **هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المواد 87 ، 89 ،90 من قانون العمل 1997م.

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.

ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل هناك جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية؟ وما مدى تخصص كوادره؟**

نعم

✓ لا

مدي التخصص: .....

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

نعم

✓ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة الثالثة عشرة

يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز أو معهد وطني خاص بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد في دولتكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟**

نعم

✓ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة الرابعة عشرة

يجب أن تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية، وفى معاهد ومراكز التدريب الفني والمهني.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

✓ نعم

لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

تدرس ماده السلامة والصحة المهنية بالجامعات الحكومية والخاصة وفق قوانينها:

اولا: الجامعات الحكومية

1. جامعة الخرطوم -كلية الصحة البيئية
2. جامعة السودان-كلية هندسه المياه والبيئة
3. جامعة الجزيرة - كلية العلوم الصحية والبيئية
4. جامعه النيلين - كلية التقانه والعلوم البيئية
5. كلية العلوم الصحية

ثانيا: الجامعات الخاصة

1.جامعة الرباط – كلية الدراسات البيئية

جامعه الاحفاد - مدرسه العلوم الصحيه

جامعه الاهليه - كليه العلوم الطبية والاجتماعية

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

1- التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 3، 4، 10، 11، 14.

2- عدم وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد:

- **المادة (6) الخاصة بتحديد السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسين، والسن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة والتي حددتها الإتفاقية ب 15 سنة بالنسبة لعمل الأحداث، 18 سنة بالنسبة للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة.**
- **المادة (12) الخاصة بوجوب وجود جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية.**
- **المادة (13) الخاصة بوجوب وجود مركز أو معهد وطني خاص بالتدريب على السلامة والصحة المهنية.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المواد 5 ، 7 ، 8 ، 9 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

***

ب- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من جمهورية السودان – وجاء في الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

قرار رئيس المجلس الوطني بتاريخ8/مايو/2011م في الجلسة رقم 2/من دوره الانعقاد الثالث بتاريخ 18/ابريل/2011 م .

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

احكام قانون المعاقين لسنة 2017 م .

مرفق نسخة من القانون

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

المادة 3/27 من دستور السودان الانتقالي لسنة 2005 م وثيقة الحقوق والتي تنص (تعتبر كل الحقوق والحريات والإتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية والحقوق الإنسانية المصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزء لا يتجزأ من هذه الوثيقة).

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- ✓ **نعم**
- **لا**

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كليا أو جزئيا عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا للمعوق؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

قانون الاشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017م المادة 3 والتي تنص على الشخص ذي الإعاقة يقصد به اي شخص ولد او أصيب بقصور اثر على قدرته الجسدية او العقلية او الحسية كليا" او جزئيا" بصفة دائمة قد تمنعه من التعامل مع مختلف الحواجز بصورة كاملة.

المادة الثانية

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية، تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة.**

هنالك استراتيجية قومية لتأهيل وحفظ حقوق المعاق وبإجازتها تتضمن تشريعات وسياسات واجراءات وبرامج تضمن ادماج الاشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التدريب المهني والحرفي.

المادة الثالثة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والترقي فيه.

يرجى بيان ما يلي:

- **كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتكم الموقرة؟**

تم تخصيص نسبة 2% من وظائف الدولة للمعاقين ويتم التنافس على بقية الفرص كما يعمل القطاع الخاص على تشجيع تشغيل المعوقين.

المادة الرابعة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني برامج لإدماج المعوقين واكسابهم مهارات للتكيف مع البيئة؟

☐ لا

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

(ب) المعوقون حسياً:

هم الأشخاص الذين نقصت قدراتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

(ج) المعوقون ذهنياً:

هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط، أو الاستنتاج لديهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا لأنواع الإعاقة.**

☐ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قانون الاشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017م المادة 3 والتي تنص على الشخص ذوي الإعاقة يقصد به اي شخص ولد او أصيب بقصور اثر على قدرته الجسدية او العقلية او الحسية كليا" او جزئيا" بصفة دائمة قد تمنعه من التعامل مع مختلف الحواجز بصورة كاملة.

المادة السادسة

تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم في المجتمع، وتقوم بتحديد الجهة المختصة بتنفيذ هذه السياسات.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد تعاون بين أطراف العمل الثلاث (حكومة، أصحاب عمل، عمال) في دولتكم الموقرة في مجال رسم السياسة الخاصة بالمعوقين.

☐ نعم

2- ما شكل هذا التعاون والإطار الذي يتم من خلاله في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه / رعاية / تأهيل / تشغيل؟

تم وضع استراتيجية التمكين الاقتصادي والعمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة 2017-2021 وبإجازتها تستكمل التشريعات والسياسات والاجراءات والبرامج التي تتضمن ادماج الاشخاص ذوي الإعاقة في قطاعات الاستخدام المختلفة وفى مراكز التدريب المهني والحرفي وتحسين فرصهم في سوق العمل.

هل يوجد جهة محددة مناط بها تنفيذ السياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.**

المجلس القومي للمعاقين

وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي

وزارة العمل والاصلاح الإداري

المادة السابعة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم، ويسهل عليهم أداء عملهم.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تحدد تشريعاتكم التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالنسبة للمعوقين؟

☐ نعم

2- هل يوجد نصوص تشريعية تلزم أصحاب الأعمال بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بالشكل الذي يؤمن حمايتهم من مخاطر إصابات العمل ويسهل عليهم أداء العمل؟

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.**

.....

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الإحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، وأسباب وأنواع إعاقتهم، وتسعى إلى إجراء المسوحات والدراسات لتحديد حجم هذه الظاهرة، والتعرف على أسبابها وعواملها.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد إحصائيات رسمية عن عدد المعوقين وفئاتهم وأنواع أعاقتهم في دولتكم الموقرة؟

☐ نعم

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

مرفق النسخة

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم، وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

☐ نعم

2- هل توجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسئولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 4 من قانون الاشخاص ذوي الإعاقة 2017م الفقرة (د) والتي تنص علي دمج الطلاب من الاشخاص ذوي الإعاقة مع اقرانهم من غير الاشخاص ذوي الإعاقة في مناحي التعليم المختلفة وتنفيذها من خلال مؤسسات التعليم العام والعالي والبحث العلمي ومعاهد التدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة عن طريق اعتماد برامج مبسطة لذلك.

المادة العاشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتولى الحكومة أو جهات أخري إعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق علمية سليمة؟**

✓ نعم

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد تشريعات في دولتكم الموقرة تنظم رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟**

✓ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

قانون الاشخاص ذوي الإعاقة 2017م

قانون الخدمة المدنية 2007 م

قانون الهيئة القومية للأجهزة التعويضية

توجد نصوص بالدستور داعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلى.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يلزم تشريعكم الوطني تشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة؟

☐ نعم

2- ما هي النسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع الوطني لتشغيل المعوقين؟

2% كحد أدني وفقا" لقانون الخدمة المدنية ويتم التنافس على بقية الفرص.

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني ضوابط تشريعية تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات؟

☐ نعم

2- هل يحقق تشريعكم الوطني مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين من المعوقين عند تساوى القدرات والمؤهلات؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

1/ دستور السودان الانتقالي 2005م المادة 2/12 تنص (لا يحرم أي شخص مؤهل من الالتحاق باي مهنة او عمل بسبب الإعاقة ولجميع الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والمسنين الحق في المشاركة في المناشط الاجتماعية والمهنية والإبداعية والترفيهية.

2/ المادة 1/45 من الدستور (تكفل الدولة للأشخاص ذوي الحاجات الخاصة كل الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الدستور وبخاصه احترام كرامتهم الإنسانية واتاحة التعليم والعمل المناسبين لهم وكفالة مشاركتهم الكاملة في المجتمع).

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتضمن تشريعكم الوطني إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم؟**

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة الخامسة عشرة

تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة؟**

☐ لا

المادة السادسة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتكم الموقرة؟

☐ نعم

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هو نوع هذا الدعم؟**

تمويل مشروعات

المادة السابعة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تشجع الحكومة إقامة مشاريع إنتاجية صغيرة للمعوقين يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين؟

☐ نعم

2- ما هي أشكال الدعم التي تقدمها الحكومة لإقامة وإنجاح هذه المشاريع؟

1/ تمويل غير مسترد من ديوان الزكاة للفقراء من ذوي الإعاقة.

2/ تمويل القرض الحسن.

3/ التمويل الاصغر عبر مؤسسات التمويل الاصغر والمصارف الإجتماعية (مصرف الإدخار – بنك الاسرة).

المادة الثامنة عشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد في تشريعاتكم نصوصاً تعفي أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، وهل الإعفاء شامل أم جزئي؟

✓ نعم ☐ شامل

☐ لا ☐ جزئي

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 4/خ من قانون الاشخاص ذوي الإعاقة 2017م (اعفاء الاجهزة التعويضية ومعينات العمل والحركة والتعليم الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة من الضرائب والرسوم الاخرى والرسوم الجمركية بموافقة وزير المالية والتخطيط الاقتصادي)

المادة التاسعة عشرة

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توفر الحكومة المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.**

يوجد مشروع سنوي ينفذ بواسطة ديوان الزكاة لتوفير معينات الإعاقة مجانا" لغير القادرين من ذوي الإعاقة.

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد برامج وخطط لتشجيع الصناعة المحلية للمعينات التعويضية للمعوقين؟**

☐ نعم

المادة الحادية والعشرون

تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة، وتعمل على إجراء التحويرات الضرورية على القائم منها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم الاجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة؟**

✓ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 4 /ل من قانون الاشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2017م (توفير الوسائل التيسيرية المعتدلة التي تلائم اوضاع الاشخاص ذوي الإعاقة المختلفة في اماكن العمل، المادة 4/ص (اتخاذ التدابير اللازمة لتسهيل إمكانية حصر الاشخاص ذوي الإعاقة للمباني والطرق ووسائل النقل والمرافق العامة. يوجد كود للبناء بالمواصفات لذوي الإعاقة).

المادة الثانية والعشرون

تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية للحيولة دون تهميش دور المعوقين في العمل، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تتبنى الدولة خطط وبرامج للحد من تهميش دور المعوقين في العمل؟

✓ نعم

2- هل يوجد دور للمعوقين في التعبير عن مشاكلهم وقدراتهم؟

✓ نعم

المادة الثالثة والعشرون

ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تشجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين وإشراكهم في أنشطتها المتنوعة؟ وتخصيص جزء من أنشطتها لخدمة المعوقين؟

✓ نعم

2- يرجى بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين، ومدى ملاءمتها مع ظروف إعاقتهم.

1. المساندة في اجازه قانون الاشخاص ذوي الإعاقة في البرلمان
2. المساندة لمشروعات الاشخاص ذوي الإعاقة في برامج التمويل الاصغر من خلال المؤسسات المعنية بالتمويل
3. المشاركة المباشرة مع ذوي الإعاقة في تنفيذ برامجهم
4. الدعم المادي للأفراد من ذوي الإعاقة

المادة الرابعة والعشرون

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً، أو بأسعار مخفضة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تنص تشريعاتكم على إعفاء المعوقين من دفع أجور المواصلات العامة حين استخدامهم لها؟**

✓ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة الخامسة والعشرون

يكفل تشريع كل دولة إعفاء المعوق جسديا عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كليا أو جزئياً، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تنص تشريعاتكم على إعفاء جمركي خاص بالمعوق عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي؟

✓ نعم

2- هل الإعفاء كامل؟ أم جزئي؟ وما هي نسبته؟

✓ كامل

جزئي

❖ نسبته:

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 4/خ من قانون ذوي الإعاقة 2017م (اعفاء الاجهزة التعويضية ومعينات العمل والحركة والتعليم الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة من الضرائب والرسوم الاخرى والرسوم الجمركية بموافقة وزير المالية والتخطيط الاقتصادي).

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

1- التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2 ، 3 ، 5، 8، 10، 11، 12، 13، 16، 17، 19، 20، 21، 22، 23، 25.

2- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد:

- **المادة (4) الخاصة بإدماج المعوقين وإكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم.**
- **المادة (7) الخاصة بإلزام صاحب العمل بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بما يؤمن حمايتهم.**
- **المادة (14) الخاصة بإعطاء الأولوية للمعوقين في شغل بعض الوظائف والمهن التي تتلائم مع قدراتهم.**
- **المادة (15) الخاصة بإقامة الورش المحمية للأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة.**

- **المادة (18) الخاصة بإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون من الرسوم الجمركية.**
- **المادة (24) الخاصة بالإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من إستخدام المواصلات العامة مجاناً أو بأسعار مخفضة.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المادتين (6 ، 9) نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

***

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 من جمهورية السودان – وجاء في الرد ما يلي:

1. **هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟**

لا

2. **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

المجلس الوطني

3. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

التصديق

أخذ العلم

ارجاء التصديق

عدم التصديق

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

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

5. **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟**

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

6. **هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟**

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

7. **هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟**

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تتم دراسة الاتفاقية بواسطة الحكومة والشركاء الاجتماعيين تمهيدا للمرحلة المقبلة.

8. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

جل بنود الاتفاقية مضمن في قانون نقابات العمال السوداني لسنة 2010م.

9. **هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟**

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

اتحاد عام اصحاب العمل واتحاد عام نقابات عمال السودان

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

اللجنة الاستشارية لمعايير العمل.

- **التاريخ: 2017/11/8م**

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

***

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من جمهورية السودان – وجاء في الرد ما يلي:

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

✓ نعم

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

المجلس الوطني

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

✓ أخذ العلم

ارجاء التصديق

عدم التصديق

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

نعم

✓ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

.....

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

.....

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

.....

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تمت دراسة الاتفاقية بواسطة الحكومة والشركاء الاجتماعيين تمهيدا للمرحلة المقبلة.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

ضمنت احكام الاتفاقية في الباب الثالث عشر والرابع عشر من قانون العمل1997م.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

✓ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

.....

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

✓ نعم

لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.**

اتحاد عام اصحاب العمل واتحاد عام نقابات عمال السودان

❖ **تم اعداد التقرير:**

بواسطة اللجنة الاستشارية لمعايير العمل

❖ **التاريخ: 12نوفمبر 2017**

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير بشأن عرض الإتفاقية رقم 11 على السلطة المختصة بالتصديق.

***

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من جمهورية السودان – وجاء في الرد ما يلي:

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

✓ نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

المجلس الوطني

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

✓ أخذ العلم

ارجاء التصديق

عدم التصديق

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

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

.....

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

.....

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

.....

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.**

تمت دراسة الاتفاقية بواسطة الحكومة والشركاء الاجتماعيين تمهيدا للمرحلة المقبلة.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

ضمنت احكام الاتفاقية في الفصل الثاني عشر (الامن الصناعي) من قانون العمل1997م.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق علىالاتفاقية؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

.....

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

نعم

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.**

اتحاد عام اصحاب العمل واتحاد عام نقابات عمال السودان

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

اللجنة الاستشارية لمعايير العمل

❖ **التاريخ: 2017/11/8م**

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير بشأن عرض الإتفاقية رقم 13 على السلطة المختصة بالتصديق.

***

د- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من جمهورية السودان – وجاء في الرد ما يلي:

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

✓ نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

المجلس الوطني

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

✓ أخذ العلم

ارجاء التصديق

عدم التصديق

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

نعم

✓ لا

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية،اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

☐ لا

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

☐ لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تمت دراسة الاتفاقية بواسطة الحكومة والشركاء الاجتماعيين تمهيدا للمرحلة المقبلة.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

ضمنت احكام الاتفاقية في قانون العمل 1997م.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

✓ لا

* فـــي حالـــة الإجابـــة ب**(نعـــم)**يرجـــى تحديـــد نـــوع الـــدعم الفنـــي المطلـــوب.

.....

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

✓ نعم

لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.**

اتحاد عام اصحاب العمل واتحاد عام نقابات عمال السودان

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

  اللجنة الاستشارية لمعايير العمل

- **التاريخ: 2017/11/8م**

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير بشأن عرض الإتفاقية رقم 19 على السلطة المختصة بالتصديق.

***

7. دولة فلسطين

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

أ- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من دولة فلسطين – وجاء في الرد ما يلي:

<u>نموذج التقرير</u>

<u>القسم الأول</u>

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

قانون العمل الفلسطيني المعمول به، وقرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة او الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، قرار مجلس الوزراء رقم (14) بنظام عمل النساء ليلاً.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

المادة (10) من القانون الأساسي المعمول به لسنة 2003 حقوق الانسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون ابطاء على الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الانسان.

4- يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

لا يوجد.

5- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

✓ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الاتحاد العام لعمال فلسطين، واتحاد الغرف التجارية الصناعية.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـــادة الأولي

" نطاق التطبيق "

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تتضمن تشريعات العمل في دولتكم الموقرة احكاما خاصة بعمل المرأة؟

☐ نعم

2- هل تشمل الاحكام المُنظِمة لعمل المرأة كافة قطاعات العمل؟

☐ نعم

3- هل تنص تشريعات العمل في دولتكم الموقرة على المساواة بين المرأة والرجل؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(لا)، يرجي بيان القطاعات المستثناة.

.....

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على حكم هذه المادة.**

المادة (100) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

المـــادة الثانية

" الاستخدام والأجور"

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي.

يرجى بيان ما يلي:

1- النصوص التي تضمن تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة؟

المادة (2) من قانون العمل " نص عام يشمل كلا الجنسين.

2- ما هي النصوص التي تتضمن عدم التفرقة في الترقي الوظيفي؟

المادة (2،100) من قانون العمل.

المــادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

يرجى بيان ما يلي:

1- الإجراءات المتخذة لضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل؟

الإجراءات المتخذة لضمان مساواة الرجل والمرأة هي ذات الإجراءات التي يتبعها جهاز التفتيش في مراقبة تطبيق احكام قانون العمل.

2- الضمانات لمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل.

حكم عام استناداً للمادة (100) من قانون العمل.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (100) من قانون العمل التي تحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

المادة الرابعة

" التعليم والتوجيه والتدريب "

يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

يرجى بيان ما يلي:

1- ضمانات تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في كافة مراحل التعليم.

القانون الأساسي المعدل لسنة 2003.

2- ضمانات المساواة بين المرأة والرجل في التوجيه و التدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

لا يوجد نص خاص بالمرأة وتخضع لأحكام الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

القانون الأساسي وقانون العمل.

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها-

المسموح بها-عن مجال العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **يرجي بيان التسهيلات المقدمة للمرأة العاملة لإعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل؟**

لا يوجد.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة السادسة

" ظروف العمل وحماية المرأة "

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص تشريع العمل على حظر تشغيل النساء في الأعمال (الخطرة /الشاقة/ الضارة بالصحة أو الأخلاق) .**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

الماد (101) من قانون العمل وقرار وزير العمل رقم (2004/2).

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلا، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص تشريع العمل في دولتكم الموقرة على حظر تشغيل النساء ليلاً؟

☐ نعم

2- ماهي ساعات الليل المحددة في التشريع التي يحظر تشغيل النساء خلالها؟

الثامنة مساءاً الى السادسة صباحاً.

3- ماهي الاعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء ليلاً؟

الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي وصالات الموسيقى، قطاع الصحة، وسائل الاعلام، رعاية المسنين والأطفال والايتام، والمحال التجارية في الأعياد، الجرد السنوي والموازنات، المطارات، شركات الطيران، كتلافي خسارة محققة، حالات الطوارئ.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (2003/14) بنظام عمل النساء ليلاً.

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى.

ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على إلزام المنشآت التي تعمل فيها نساء بتهيئة دار للحضانة؟

☐ لا

2- هل يحدد التشريع شروط إنشاء دور الحضانة ومواصفاتها ونظامها؟

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفى الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة اثناء الفترة الأخيرة للحمل؟ وفى الفترة الأولى عقب الولادة؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي الفترات المذكورة في التشريع؟

ساعات عمل إضافية اثناء الحمل، والستة اشهر التالية للولادة.

2- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة في الفترات المذكورة في هذه المادة ساعات عمل اضافية؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (101/2) من قانون العمل الفلسطيني.

المادة العاشرة

" رعاية الأمومة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع؟

☐ نعم

2- ما هي مدة الاجازة؟ قبل وبعد الوضع؟

عشرة أسابيع منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.

3- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة قبل انقضاء مدة اجازة الوضع؟

☐ لا

المادة الحادية عشرة

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على منح المرأة العاملة اجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع؟

☐ لا

2- هل ينص التشريع على احتساب هذه الإجازة الخاصة بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (79) من قانون العمل الخاصة بالإجازات المرضية.

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على حظر فصل المرأة العاملة اثناء الحمل، وكذلك اثناء اجازة الوضع والإجازات المرضية بسبب الحمل أو الوضع؟**

☐ نعم حماية ضد الفصل اثناء إجازة الوضع.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (103/2) من قانون العمل.

المادة الثالثة عشرة

" الإجازات الخاصة "

لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على الحق لكلا الزوجين العاملين في الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الآخر

في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي؟

☐ نعم

2- هل يقتصر الحق في الإجازة على انتقال مكان العمل داخل الدولة أم يشمل كذلك الانتقال للعمل خارج الدولة؟

نص عام بدون تحديد.

3- هل يحدد التشريع المدة القصوى للإجازة؟

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

.....

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (105) من قانون العمل.

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في اجازة بدون اجر للتفرغ لتربية اطفالها؟

☐ نعم

2- ما هي مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها؟

لا يوجد مد بشرط مصلحة العمل.

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لا يوجد.

المادة الخامسة عشرة

" الضمانات الاجتماعية "

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأمينا خاصاً للأمومة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص تشريع التأمينات الاجتماعية على تأمين خاص للأمومة؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (90،91) قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016.

المادة السادسة عشرة

أ- للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى.

ب- لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.

ج- لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يضمن تشريع التأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة الحق في الجمع بين اجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها دون حد أقصي؟

☐ نعم

2- هل هذا الحق مضمون للزوج كذلك؟

☐ نعم

3- هل للأولاد حق الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم؟ وبدون التقيد بحد اقصى؟

☐ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة (97) من قانون الضمان رقم 19 لسنة 2016.

المادة السابعة عشرة

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة

المقصود بالأسرة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق الأسرة في الاستفادة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة؟

☐ نعم

2- هل يحدد التشريع المقصود بالأسرة؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان المقصود بالأسرة.

يخضع تعريف الاسرة لقانون الأحوال الشخصية.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

نظام التأمين الصحي لكل مؤسسة.

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية؟

☐ لا

2- ما هي شروط حصول المرأة العاملة على المنح العائلية؟

.....

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة التاسعة عشرة

" استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافآة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدى رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية مستحقات أخرى في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب؟

☐ نعم تخضع للأحكام العامة في القانون.

2- هل يحدد التشريع مدة معينة لتقديم المرأة استقالتها؟

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

.....

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

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

- **تُقدر اللجنة الجهود المبذولة من قِبل دولة فلسطين في المتابعة وإرسال التقارير.**
- **لم تتمكن اللجنة من معرفة مدى وجود التغطية التشريعية حيث أن الرد لم يذكر نص المادة التي تغطي كل حكم من أحكام الإتفاقية و اكتفى بالإشارة إلى أرقام الأحكام والقوانين دون ذكرها.**

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من دولة فلسطين – وجاء في الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

المادة (15) من القانون الاساسي المعدل لسنة 2003

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

1. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 م.
2. قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 الخاص بنظام عمل الاحداث.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

المادة (15) من القانون الاساسي المعدل لسنة 2003 م.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- ✓ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الاتحاد العام لعمال فلسطين، اتحاد الغرف التجارية.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

1- يقصد بالحدث في مجال تطبيق احكام هذه الاتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أو أنثى.

2- يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره.

3- تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث.

يرجى بيان ما يلي:

- **المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.**

قانون العمل المادة رقم (1) الحدث هو: كل من بلغ الخامسة عشر من عمره ولم يجتز الثامنة عشر.

- **السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.**

قانون العمل المادة (93): يحظر تشغيل الاطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

- **الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.**

نظام عمل الاحداث المادة (3) على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث الحصول على المستندات التالية: صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث.

- **النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.**

المواد 1، 93 من قانون العمل، المادة (1) من نظام عمل الاحداث.

المادة الثانية

1- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.

2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك وفق الضوابط التي تحددها السلطة المختصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يمنع عمل الأطفال فيها وهل يوجد بعض الاستثناءات في إطار سن معين؟**

☐ نعم

" قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها. "

- **هل يوجد استثناء للأطفال بعد الثالثة عشر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟**

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان تلك الاستثناءات وشروطها.**

.....

ثانيا: سياسات عامة

المادة الثالثة

يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- **السن المفترض لإتمام مرحلة التعليم الإلزامي.**

ستة عشر سنة.

- **النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الانتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.**

.....

المادة الرابعة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها، وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التي تحد من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم إنهاؤها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهات معينة مناط بها إعداد بحوث أو دراسات حول أسباب عمل الأطفال؟**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

اللجنة الوطنية لعمل الاطفال.

- **هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

3.4% دون سنة الثامنة عشر 10_17 سنة.

المادة الخامسة

تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

يرجى بيان ما يلي:

- **الوسائل والسبل التي تنتهجها الأجهزة المعنية بمكافحة عمل الأطفال لنشر التوعية بأضرار عمل الأطفال.**

التوعية من خلال الادارة العامة للتفتيش في وزارة العمل بالإضافة الى شبكات حماية الطفولة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية.

المادة السادسة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث، بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف والشروط.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد أجهزة مختصة بمراقبة عمل الأطفال وإجراء البحوث المتعلقة بشروط وظروف العمل في الأماكن التي يعمل بها أطفال.**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل في وزارة العمل.

ثالثا: شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

1- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.

2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تحدد سن العمل في الأعمال الصناعية.**

قانون العمل المادة (95) قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 بالأعمال والصناعات الخطرة او الضارة التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها.

- **النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.**

قرار وزير العمل رقم لسنة 2004.

المادة الثامنة

1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسئولا عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه.

2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يحدد إمكانية عمل الأطفال في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها الأسرة.**

م (99) من قانون العمل تنص على " يستثنى من احكام هذا الباب الاحداث الذين يعملون لدى اقاربهم من الدرجة الاولى وتحت اشرافهم.

- **بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.**

نص قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 على الاعمال والصناعات الخطرة او الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها بشكل مطلق وما عدا ذلك لا يوجد محظورات.

المادة التاسعة

1- استثناء من أحكام المادتين السابعة والثامنة من هذه الاتفاقية ولأغراض التدريب، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة.

2- يجوز للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للتلمذة في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة.

وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحيا وأخلاقياً، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- **السن المحدد لعمل الأطفال لأغراض التدريب أو للالتحاق بالمدارس الصناعية ومراكز التعليم المهني والنصوص التشريعية التي تحكم ذلك.**

م 1/2 من قرار مجلس الوزراء رقم 161 لسنة 2004 نظام التوجيه والتدريب المهني طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000 التي تنص على عدم جواز من يقل عن 15 سنة من الالتحاق بالتدريب.

- **الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي اثناء فترة التدريب.**

لا يوجد.

المادة العاشرة

يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تحدد السن المسموح فيه بالعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة.**

حدد قانون العمل سن الحدث 15 _ 18 وحظر تشغيل الاحداث في الصناعات الخطرة والضارة وبعد هذا السن يصبح خاضع لشروط السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في القانون واللوائح الصادرة بموجبه.

المادة الحادية عشرة

1- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به.

2- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

المادة الثانية عشرة

1- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.

2- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توفرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.**

المادة (94) من قانون العمل التي تنص على وجوب اجراء فحص طبي للأحداث قبل التحاقهم بالعمل وكل ستة أشهر، المادة 3/ب من قرار مجلس الوزراء رقم (67) لسنة 2004.

- **المدي الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.**

فحص دوري كل ستة أشهر م (94) من قانون العمل.

- **الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توفرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.**

اللجنة الطبية المعتمدة من وزير الصحة المادة (1) من قانون العمل.

المادة الثالثة عشرة

لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولياقة الحدث تقتضي ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يدخل التفتيش على عمل الأطفال ضمن مهام جهاز تفتيش العمل؟**

☐ نعم

- **النصوص التشريعية التي تعطي مفتشي العمل الحق في طلب إجراء فحص طبي للطفل أثناء العمل.**

المادة (94) من قانون العمل ألزمت صاحب العمل بإجراء الكشف الطبي قبل التحاق الاحداث بالعمل، المادة (115) من قانون العمل أعطت الصلاحية لمفتش العمل تطبيق تشريعات العمل.

المادة الرابعة عشرة

تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص.

يرجى بيان ما يلي:

- **الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي.**

صاحب العمل.

- **النص التشريعي الذي يحدد ذلك.**

المادة (6) من قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي، المادة (10) من قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري.

المادة الخامسة عشرة

1- يحظر تشغيل الحدث ليلا، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.

2- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص الذي يحظر عمل الأطفال ليلاً والاستثناءات الواردة عليه.**

المادة (95) من قانون العمل الفلسطيني تحظر تشغيل الاحداث في الأعمال الليلية.

- **المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من – إلى).**

بالنسبة للأحداث يمتد الليل من السادسة مساءاً الى السادسة صباحاً.

المادة السادسة عشرة

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

2- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة، مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بأجور الأطفال في العمل سواء أثناء فترة التدريب أو بموجب عقد العمل.

المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (14/20/1/م.و/س.ق) لعام 2012 حددت الحد الأدنى للأجور وهو الحد الذي لا يجوز تشغيل العمال بأقل منه بغض النظر عن سن العامل، أما اثناء فترة التدريب فيتم تحديد المقابل المادي بناءا على تنسيق مسبق مع الوزارة.

- **بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.**

تقريباً 410 دولار أمريكي.

المادة السابعة عشرة

1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.

2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

يرجى بيان ما يلي:

- **الساعات المحددة لعمل الأطفال – وبيان فترات الراحة أثناء العمل.**

- (6.5) ساعة + ساعة راحة = المجموع 7.5، المادة (90) من قانون العمل، المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 بنظام عمل الأحداث.

- **هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت.**

☐ نعم

*** يرجى بيان النص التشريعي.**

لا يوجد نص واضح.

المادة الثامنة عشرة

يجوز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية، وذلك وفقا للضوابط التي تحددها السلطة المختصة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح التشريع للطفل بالعمل لبعض الوقت؟ وهل يتم تحديد حد أقصي لساعات العمل في هذه الحالة؟**

☐ نعم، لا يوجد تنظيم خاص بالعمل الجزئي بشكل عام.

المادة التاسعة عشرة

لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تغطي حكم هذه المادة.**

المادة (95) من قانون العمل التي تحظر تشغيل الاحداث في الأعياد الرسمية او الدينية او أيام العمل الرسمية، ساعات عمل إضافية او على أساس وحدة الإنتاج.

المادة العشرون

للعامل الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة على الأقل.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص الذي يعطي العامل الحدث الحق في راحة أسبوعية ومدتها.**

المادة (72) من قانون العمل منح العامل بغض النظر عن سنة راحة أسبوعية مدفوعة الاجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية.

المادة الحادية والعشرون

1- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوما.

2- يجب أن يتمتع الحدث بثلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية المتعلقة بإجازات العامل الحدث وشروطها.**

المادة (97) من قانون العمل منحت للأحداث إجازة سنوية مدتها (3) أسابيع ولا يجوز تأجيلها، ولم ينظم القانون موضوع تجزئة الاجازة.

المادة الثانية والعشرون

للعامل الحدث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلاءم وعمره.

يرجى بيان ما يلي:

- **الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعامل الحدث بموجب القانون أو التطبيق العملي.**

لم ينص قانون العمل على أي من الخدمات الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الحدث.

رابعاً: التزامات صاحب العمل

المادة الثالثة والعشرون

يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يغطي حكم هذه المادة.**

المادة (2/2/3) من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 بنظام عمل الاحداث التي تنص على تنظيم سجل خاص بكل حدث يشمل موافقة ولي امر الحدث على العمل.

المادة الرابعة والعشرون

يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل الحدث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) وذلك وفقا للنظم المعمول بها في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد ما يلزم صاحب العمل بالتأمين على العامل الحدث؟**

☐ نعم

*** يرجي بيان النص التشريعي.**

المادة (7،4) من قرار قانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي الذي ينطبق على العمال والمتدربين الاحداث من سن 15 سنة.

المادة الخامسة والعشرون

يلتزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه وفق النظم التي تضعها السلطة المختصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

النص التشريعي الذي يلزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للعامل الحدث.

لا يوجد نص مقابل في قانون العمل ولكن العمال والمتدربين الاحداث يتم تغطيتهم وفق قانون التأمين الصحي الحكومي.

المادة السادسة والعشرون

يجب على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يراقب تطبيقها، ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدي التزام صاحب العمل بتدريب الأحداث العاملين لديه على استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وهل توجد برامج إلزامية لحماية صحة وسلامة العامل الحدث في المنشأة التي يعمل بها.**

لا يوجد نص خاص بأعمال الأحداث، ويلزم صاحب العمل بإحاطة عماله بالمخاطر المهنية وسبل الوقاية منها المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.

المادة السابعة والعشرون

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعى معرفته به.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نص تشريعي يلزم صاحب العمل بالإبلاغ عن أي مرض أو غياب، لمن له الولاية أو الوصاية على الحدث العامل لديه.**

لا يوجد نص.

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوفر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستجوبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث، وعلى الأخص:

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة.
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تلزم صاحب العمل بتوفير سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات المتعلقة بالعمال الأطفال العاملين لديه.

المادة (/2/3) من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 بنظام عمل الاحداث يلزم صاحب العمل بتنظيم سجل خاص بكل حدث.

المادة التاسعة والعشرون

1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث:

(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.

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة.**

المادة (98) من قانون العمل لسنة 2000 تلزم بتعليق الأحكام الخاصة بالأحداث في أماكن العمل.

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 4، 5، 6، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 18، 19، 20، 21، 23، 24، 28، 29.

2- عدم توفر التغطية التشريعية للمواد التالية:

- المادة (3) الخاصة بحظر عمل الأطفال قبل الإنتهاء من التعليم الإلزامي.

- المادة (7) الخاصة بعدم تشغيل الحدث قبل سن (15) في الأعمال الصناعية.

- المادة (8) الخاصة بحظر تشغيل الحدث قبل سن (14) في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها الأسرة.

- المادة (17) الخاصة بتحديد ساعات عمل الحدث بما لايزيد عن (6) ساعات في اليوم.

- المادة (22) الخاصة بحق العامل الحدث في الإستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية.

- المادة (25) الخاصة بإلزام صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه.

- المادة (26) الخاصة بإلزام صاحب العمل بتدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية.

- المادة (27) الخاصة بإلزام صاحب العمل بإبلاغ ولي العامل الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من دولة فلسطين – وجاء في الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 ولوائحه التنفيذية.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

✓ **نعم**

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والاتحاد العام لعمال فلسطين، واتحاد الغرف التجارية والصناعية.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـــادة الأولـــى

ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل.

ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل، وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، ويمكن للدولة التي تتقدم بهذا البيان أن تعدله أو تلغيه ببيان لاحق.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم قانوني لتفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل؟**

☐ نعم

- **هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (3) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

المـــادة الثـانيــة

تشكل كل دولـة جهـازاً أو أكثـر لتفتـيش العمـل، ويـرتبط هذا الجهـاز أو الأجهـزة بـالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفـى حالـة تعدد الأجهـزة التـي تقوم بـالتفتيش يجب التنسيق فيمـا بينهـا علـى نحـو يحـول دون التنـاقض والتداخل بين أنشطتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

جهاز واحد فقط.

- **هل يتم تنسيق العمل بينـها في حالة تعددها؟**

- **النص التشريعي الذي يتنـاول ذلك.**

.....

المـــادة الثـالـثــة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشيا محددا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد أجهزة تفتيش متخصصة؟ أم يتولى التفتيش جهاز عام؟**

يتولى التفتيش جهاز عام يتبع وزارة العمل.

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

.....

- **النص التشريعي الذي يتنـاول ذلك.**

.....

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم للاتصالات الأفقية والرأسية بين جهاز أو أجهزة التفتيش؟**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

وفق الهيكل التنظيمي المعتمد والذي يشمل الإدارة المركزية وفروعها في المديريات.

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:

- وضع الخطة العامة للتفتيش.
- تحديد أولويات التفتيش.
- متابعة التنفيذ.
- توفير متطلبات جهاز التفتيش.
- الأداء الوظيفي والتدريب.
- تقييم النتائج.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تتناول السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها.**

تتولى الإدارة العامة (المركزية) للتفتيش التخطيط ورسم السياسات والمتابعة.

المادة السادسة

يراعى في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوفر فيه صفات الحياد والموضوعية.

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدى أمامها.

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه.

يرجى بيان ما يلي:

- **شروط تعيين مفتش العمل.**

المادة (107) مؤهلين اكاديمياً ومهنياً.

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

نعم، يؤدي اليمين امام الوزير، ومضمونه (ان يؤدي عمله بأمانة وإخلاص ولا يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته، المادة (108) من قانون العمل.

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

تتولى الإدارة المركزية وضع الاحتياجات التدريبية وتنفيذها للمفتشين.

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

☐ لا

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

بالاستناد الى مذكرات تفاهم بين أجهزة الدولة المختلفة.

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة والاستقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

يخضع للحماية العامة للموظف العام (الحكومي) استناداً لقانون الخدمة المدنية المعدل المعمول به، وقانون العقوبات المعمول به، ولم ينص قانون العمل على حماية خاصة بالمفتش.

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسبا يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين مكاتب مجهزة، ومزودة بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات؟**

☐ نعم

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)، ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين ما يلي:**

- **وسائل أو تسهيلات نقل.**

☐ نعم

- **وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.**

☐ نعم

- **هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟**

☐ نعم

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

يخضع المفتش لأحكام قانون الخدمة المدنية المعمول به.

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تسند إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين واجبات إضافية أخري؟**

☐ أحياناً

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لجهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت؟**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك:**

1. فقط بالاستناد الى مذكرات التفاهم مع الجهات المختصة.
2. ترخيص مكاتب التشغيل التي تخضع لمراقبة وزارة العمل.
3. مراقبة تطبيق القانون واللوائح والأنظمة، المادة (110) من القانون والمادة (111) من القانون.

المادة التاسعة عشرة

يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

☐ نعم مؤسسة الضمان الاجتماعي قيد الانشاء.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدى عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (109).

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحظر التشريع علي مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (108).

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي التشريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

فقط قانون العمل واللوائح التنفيذية الصادرة بمقتضاه (شروط وظروف العمل، والسلامة والصحة المهنية)، واتفاقيات العمل المحلية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (110) من القانون.

المادة الثالثة والعشرون

يـزود مفـتش العمـل أصـحاب العمـل والعمـال بالمعلومـات والإرشـادات التـى تسـاعدهم فـى تطبيـق التشريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصحاب الأعمال والعمال للمساعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (110/2) من قانون العمل.

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التـى يكتشفها حين مراقبتـه تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكلف مفتش العمل بأن يبلغ عن أوجه النقص والثغرات حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (110/3) من قانون العمل.

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟**

☐ نعم

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يعطي التشريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

☐ نعم

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

لا يوجد أي استثناء.

المادة السابعة والعشرون

يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على أخطار صاحب العمل بوجود مفتش العمل داخل مكان العمل؟**

☐ نعم

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

لا يوجد استثناءات.

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتيح التشريع لمفتش العمل في سبيل حصوله على معلومات ضرورية بشأن تطبيق تشريعات العمل اثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (111/2) من قانون العمل.

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (112) من قانون العمل.

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

☐ نعم

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (111/4) من قانون العمل.

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها في حالة الضرورة؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (111/3) من قانون العمل.

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص فى الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئي للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

المادة (111/5) من القانون: اصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة او لإزاله الضرر عن استخدامها على صحة وسلامة المهنية وله ان يطلب التنفيذ كلياً او جزئياً او وفق اية آلية.

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة (111/5) والمادة (133) من القانون.

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**

☐ نعم

- **هل يفرض التشريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

☐ نعم

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة (112) والمادة (135) من قانون العمل.

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**

☐ نعم

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

1. التوعية والإرشاد واسداء النصح، 2. توجيه التنبيه شفهي، 3. التوجيه بالإنذار. 4. الإحالة الى القضاء. 5. التنسيب بالإغلاق.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (113) من قانون العمل، المادة (135) من قانون العمل.

المادة الخامسة والثلاثون

يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة المخالفات من بين:

- إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفة.
- توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة.
- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.
- تحرير محضر بالمخالفة.
- اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على التدرج في الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

☐ نعم

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

1. التوعية والإرشاد واسداء النصح، 2. توجيه التنبيه شفهي، 3. التوجيه بالإنذار. 4. الإحالة الى القضاء. 5. التنسيب بالإغلاق.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (113) من قانون العمل، والمادة (135) من قانون العمل.

المادة السادسة والثلاثون

يراعى مفتش العمل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نموذج لتحرير محضر مخالفة يلتزم به مفتش العمل؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (114) من قانون العمل.

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

الإحالة الى القضاء من خلال جهاز النيابة العامة وفق النماذج المخصصة والمعدة لذلك.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

قانون أصول المحاكمات الجزائية الفلسطينية المعدل رقم (3) لسنة 2001.

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي حجية محضر المخالفة، هل يحوز القوة الثبوتية أمام القضاء؟**

المادة (212) من قانون أصول المحاكمات الجزائية " تعتبر المحاضر التي ينظمها مأمور الضبط القضائي في الجنح والمخالفات المكلفون باتباعها بموجب احكام القوانين حجة بالنسبة للوقائع المثبتة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (212) من قانون أصول المحاكمات.

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعيه، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

حسب الخطط والبرامج المركزية التي تتصف الأدوات المركزية هي بمعدل زيارتين على الأقل لكل منشأة سنوياً.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يوجد.

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (114) من قانون العمل.

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

☐ لا

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 12، 13، 14، 15، 16، 18، 25، 26، 27، 35، 36، 37، 38، 39، 40.

2- عدم توفرالتغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

- **المادة (10) الخاصة بوجود العدد الكافي من المفتشين.**
- **المادة (11) الخاصة بتوفير الحماية اللازمة لمفتشي العمل واستقراره الوظيفي.**
- **المادة (17) الخاصة بعدم جواز أن يوكل لمفتشي العمل القيام بأعمال إضافية تؤثر سلباً على آدائهم الفعال لمهام التفتيش.**
- **المادة (19) الخاصة بالتنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية.**

3- لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد: 20، 21، 22، 23، 24، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، نظراً لعدم إدراج الأحكام التشريعية التي تغطيها ضمن الرد.

* * *

8. دولة قطر

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

(2) من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة

مجلس الوزراء الموقر

(3) ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- [ ] **التصديق**
- [ ] **أخذ العلم**
- [x] **لم يتم العرض**

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

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- نصت المادة السادسة من الاتفاقية عدم التفرقة بين الرعايا العرب والوطنيين والأجانب في التغطية التأمينية بشرط المعاملة بالمثل، يتعارض هذا مع التشريع الوطني القطري الذي يقتصر التغطية على المواطنين وذلك ما نصت المادة (2) من القانون رقم (24) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات.

(5) هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (سياسية – اقتصادية – اجتماعية.....الخ)؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- لم يعين التشريع الوطني حد أدنى للمعاش لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشة.

(6) هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سالفة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه التصورات.

- تقوم الوزارة بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية السارية، ودولة قطر بصدد دراسة اقتراح بتحديد الحد الأدنى للأجور يتوافق مع تكاليف المعيشة.

(7) هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- هنالك مساعي جادة لتحديد الحد الأدنى للأجور وسوف ينعكس ذلك ايجاباً على هذه الاتفاقية بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

(8) هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم الاسترشاد بها.

- اعتادت دولة قطر عند اعداد التشريعات والأدوات القانونية الوطنية أن تسترشد بالاتفاقيات الدولية والعربية في مجال العمل.

(9) هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

- تم ارسال نسخة من نموذج هذا التقرير إلى غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) وقطر للبترول (ممثلة العمال)، وفي حال وصول أي تعليقات وملاحظات سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي فوراً.

❖ **الجهة التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة التعاون الدولي – وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

*** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**
أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

(2) من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة

مجلس الوزراء الموقر

(3) ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- [ ] **التصديق**
- [ ] **أخذ العلم**
- [x] **لم يتم العرض**

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

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- يمنح قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 في المادة (96) إجازة الوضع بخمسين يوماً بينما تحددها الاتفاقية بعشرة أسابيع وهذا يتعارض مع التشريع الوطني.
-

(5) هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (سياسية – اقتصادية – اجتماعية.....الخ)؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- الاتفاقية تشير إلى ضرورة أن تشمل التشريعات المنظمة للعمل، عمل المرأة في كافة القطاعات الاقتصادية في الدولة، بينما تستثنى المادة الثالثة من قانون العمل المشار إليه أعلاه، بعض القطاعات من سريان هذا القانون.

(6) هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سالفة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه التصورات.

- تقوم الوزارة بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية الحالية.

(7) هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- لقد تمت الإجابة على ذلك في السؤال رقم (6) السابق.

(8) هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم الاسترشاد بها.

- لقد تم الاسترشاد بمعظم المواد المذكورة في الاتفاقية، وخاصة بشأن المساواة بين الرجل والمرأة وظروف العمل وحماية المرأة، عدم تشغيل النساء ليلاً وفي التعليم والتدريب وغير ذلك.

(9) هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

- تم ارسال نسخة من نموذج هذا التقرير إلى غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) وقطر للبترول (ممثلة العمال)، وفي حال وصول أي تعليقات وملاحظات سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي فوراً.

❖ **الجهة التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة التعاون الدولي – وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

*** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**
أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.
وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

(2) من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة

مجلس الوزراء الموقر

(3) ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- [ ] **التصديق**
- [ ] **أخذ العلم**
- [x] **لم يتم العرض**

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

- [x] **نعم**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- نصت المادة الأولى من الاتفاقية على أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته وقانون العمل القطري يسري على القطاع الخاص فقط.

(5) هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (سياسية – اقتصادية – اجتماعية.....الخ)؟

- [✓] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- نصت المادة الرابعة عشر على أنه يجب أن تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية وهذا لم ينص عليه التشريع الوطني.

(6) هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سالفة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

- [✓] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه التصورات.

- تقوم الوزارة بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية الحالية.

(7) هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ **نعم**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.
- لقد تمت الإجابة على ذلك في السؤال رقم (6) السابق.

(8) هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم الاسترشاد بها.
- لقد تم الاسترشاد بمعظم مواد الاتفاقية في التشريع الوطني.

(9) هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ **نعم**

☑ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.
- تم ارسال نسخة من نموذج هذا التقرير إلى غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) وقطر للبترول (ممثلة العمال)، وفي حال وصول أي تعليقات وملاحظات سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي فوراً.

❖ **الجهة التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة التعاون الدولي – وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

(2) من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة

مجلس الوزراء الموقر

(3) ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- [ ] **التصديق**
- [ ] **أخذ العلم**
- [x] **لم يتم العرض**

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

- [x] **نعم**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- التشريع القطري المنظم لشؤون ذوي الإعاقة هو القانون رقم (2) لسنة 2004 بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة، وتتخذ الإجراءات التشريعية الان لاستصدار قانون جديد بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، ليتوافق مع الاحكام الواردة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ليتوافق مع الاحكام الواردة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الأمم المتحدة.
- هناك صعوبة أخرى تتمثل في أن الاتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين، لم يتم تحديثها لتتوافق مع الاتفاقية الأممية بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، منها اختلاف التعريفات والمصطلحات مع الاتفاقية الأممية مما قد يشكل عوائق قانونية كثيرة حال التصديق على الاتفاقية.

(5) هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (سياسية – اقتصادية – اجتماعية.....الخ)؟

☐ **نعم**

☑ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

(6) هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سالفة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه التصورات.

- تقوم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية.

(7) هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ **نعم**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- تم ذكر ذلك في السؤال رقم (6).

(8) هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم الاسترشاد بها.

- لقد تم الاسترشاد بمعظم النصوص الواردة في الاتفاقية، في القانون الخاص بذوي الإعاقة المشار إليه اعلاه.

(9) هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ **نعم**

☑ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

- تم ارسال نسخة من نموذج هذا التقرير إلى غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) وقطر للبترول (ممثلة العمال)، وفي حال وصول أي تعليقات وملاحظات سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي فوراً.

❖ **الجهة التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة التعاون الدولي – وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية

*** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**
أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ه- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

(2) من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة

مجلس الوزراء الموقر

(3) ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- [ ] **التصديق**
- [ ] **أخذ العلم**
- [x] **لم يتم العرض**

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

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- نصت المادة (86) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004م الحالي بأنه (لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الاعمال والاتفاقية تحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره في المادة (2/1) وفي المادة الثامنة من الاتفاقية يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الاعمال الصناعية الخفيفة، هذا يتعارض مع التشريع الوطني الساري.

(5) هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (سياسية – اقتصادية – اجتماعية.....الخ)؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 م، يسري على القطاع الخاص فقط والاتفاقية تسري على جميع الأنشطة الاقتصادية وهذه صعوبة أخرى.

(6) هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سالفة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه التصورات.

- تقوم الوزارة بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية السارية.

(7) هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- تمت الإجابة في السؤال السابق رقم (6).

(8) هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم الاسترشاد بها.

- لقد تم الاسترشاد بمعظم مواد الاتفاقية في التشريع الوطني.

(9) هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- [x] **نعم**
- [ ] **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

- تم ارسال نسخة من نموذج هذا التقرير إلى غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) وقطر للبترول (ممثلة العمال)، وفي حال وصول أي تعليقات وملاحظات سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي فوراً.

❖ **الجهة التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة التعاون الدولي – وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية

*** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**
أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

و- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

(1) هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

- [ ] **نعم**
- [x] **لا**

(2) من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة

مجلس الوزراء الموقر

(3) ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- [ ] **التصديق**
- [ ] **أخذ العلم**
- [x] **لم يتم العرض**

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

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- تقوم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية.

(5) هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (سياسية – اقتصادية – اجتماعية.....الخ)؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- تقوم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بدراسة الاتفاقيات العربية لمعرفة مدى إمكانية التصديق عليها على ضوء التشريعات الوطنية.

(6) هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سالفة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم) يرجى تحديد هذه التصورات.

- تم ذكر ذلك في الأسئلة سابقاً.

(7) هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- تم ذكر ذلك في الأسئلة سابقاً.

(8) هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم الاسترشاد بها.

- لقد تم الاسترشاد بمعظم مواد الاتفاقية في التشريع الوطني الساري.

(9) هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ **نعم**

☑ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

☑ **نعم**

☐ **لا**

في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

- تم ارسال نسخة من نموذج هذا التقرير إلى غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) وقطر للبترول (ممثلة العمال)، وفي حال وصول أي تعليقات وملاحظات سيتم رفعها إلى مكتب العمل العربي فوراً.

❖ **الجهة التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة التعاون الدولي – وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية

*** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**
أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

9.الجمهورية اللبنانية

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من الجمهورية اللبنانية – وجاء في الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

- قانون رقم (183) بتاريخ 2000/5/24

يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

- قانون رقم 220 / 2000 حقوق الاشخاص المعوقين
- مرسوم رقم 7603 تشكيل لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل
- مرسوم رقم 7784 بتعويض البطالة للأشخاص المعوقين
- مراسيم أخرى متعلقة بالتربية والاسكان والرياضة.

يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

- مرسوم رقم 90 صادر في 1973/9/16
- المادة 2 من قانون اصول المحاكمات المدنية

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

✓ لا

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كليا أو جزئيا عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا للمعوق؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

- المعوق هو الشخص الذي تدنت أو انعدمت قدرته على ممارسة نشاط حيوي هام واحد أو أكثر، المادة 2 من قانون رقم 220 / 2000

المادة الثانية

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية، تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة.**

- تتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام بالتعاون مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص تأهيل المعوقين البالغين 18 سنة وتوجيههم إلى سوق العمل العادية أو إلى مشاغل محمية.
- المادة 70 من قانون 220 / 2000

المادة الثالثة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والترقي فيه.

يرجى بيان ما يلي:

- **كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتكم الموقرة؟**

الفقرة الأخيرة من المادة 70 من القانون 220 / 2000 والمواد 72 ، 73 و 74 من القانون نفسه.

المادة الرابعة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة.

يرجى بيان ما يلي:

هل يتضمن تشريعكم الوطني برامج لإدماج المعوقين واكسابهم مهارات للتكيف مع البيئة؟

☐ نعم

☐ لا

يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

- وزارة الشؤون

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة فى حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

(ب) المعوقون حسياً:

هم الأشخاص الذين نقصت قدراتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

(ج) المعوقون ذهنياً:

هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط، أو الاستنتاج لديهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريف لأنواع الإعاقة.**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 3 من القانون رقم 220 / 2000

المادة السادسة

تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم في المجتمع، وتقوم بتحديد الجهة المختصة بتنفيذ هذه السياسات.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد تعاون بين أطراف العمل الثلاث (حكومة، أصحاب عمل، عمال) في دولتكم الموقرة في مجال رسم السياسة الخاصة بالمعوقين.

☐ نعم

2- ما شكل هذا التعاون والإطار الذي يتم من خلاله في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه / رعاية/ تأهيل / تشغيل؟

- لجنة تفعيل حقوق المعوقين في العمل لجنة ثلاثية الأطراف تم تشكيلها بموجب المرسوم 2002/763

3- هل يوجد جهة محددة مناط بها تنفيذ السياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.**

- وزارة الشؤون الاجتماعية – وزارة التربية والتعليم العالي – المؤسسة الوطنية للاستخدام والجمعيات الأهلية.

المادة السابعة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم، ويسهل عليهم أداء عملهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تحدد تشريعاتكم التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالنسبة للمعوقين؟

☐ نعم

2- هل يوجد نصوص تشريعية تلزم أصحاب الأعمال بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بالشكل الذي يؤمن حمايتهم من مخاطر إصابات العمل ويسهل عليهم أداء العمل؟

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.**

المادة 36 و 37 من القانون رقم 220 / 2000 والمادة 34 منه.

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الإحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، وأسباب وأنواع إعاقتهم، وتسعى إلى إجراء المسوحات والدراسات لتحديد حجم هذه الظاهرة، والتعرف على أسبابها وعواملها.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد إحصائيات رسمية عن عدد المعوقين وفئاتهم وأنواع أعاقتهم في دولتكم الموقرة؟

وزارة الشؤون

☐ نعم

☐ لا

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم، وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

يرجى بيان ما يلي:

هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

☐ نعم

هل يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسئولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
  - المادة 51 من القانون 220 / 2000
  - من المادة 59 إلى المادة 67 من القانون 220 / 2000

المادة العاشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتولى الحكومة أو جهات أخري إعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق علمية سليمة؟**

☐ لا

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تشريعات في دولتكم الموقرة تنظم رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟**

✓ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

قانون رقم 220 / 2000 والمراسيم التطبيقية العائدة له.

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلى.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يلزم تشريعكم الوطني تشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة؟

☐ نعم

2- ما هي النسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع الوطني لتشغيل المعوقين؟

- من 30 إلى 60 أجيراً يشغل معوق واحد.
- من 60 وما فوق تطبق نسبة 3% ويدور الكسر إلى الأعلى.

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني ضوابط تشريعية تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات؟

☐ نعم

2- هل يحقق تشريعكم الوطني مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين من المعوقين عند تساوى القدرات والمؤهلات؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

- المادة 69 من القانون 220 / 2000 والمتعلقة بشروط التوظيف.

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتضمن تشريعكم الوطني إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم؟**

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة الخامسة عشرة

تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة؟**

☐ لا

المادة السادسة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتكم الموقرة؟

☐ نعم

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هو نوع هذا الدعم؟**

- مساعدة المشاغل المحمية (مساعدة مادية بموجب عقود)

المادة السابعة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

هل تشجع الحكومة إقامة مشاريع إنتاجية صغيرة للمعوقين يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين؟

☐ لا

ما هي أشكال الدعم التي تقدمها الحكومة لإقامة وإنجاح هذه المشاريع؟

.....

المادة الثامنة عشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد في تشريعاتكم نصوصاً تعفي أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، وهل الإعفاء شامل أم جزئي؟

☐ جزئي

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

- المواد من 91 إلى 94 من القانون 220 / 2000
- الطابع البريدي، رسوم القيمة التأجيرية
- الأملاك المبنية، ضريبة رخصة البناء
- الرسوم الجمركية للسيارات

المادة التاسعة عشرة

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية، للمعوقين، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توفر الحكومة المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.**

وزارة الشؤون الاجتماعية

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد برامج وخطط لتشجيع الصناعة المحلية للمعينات التعويضية للمعوقين؟**

☐ نعم

☐ لا

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

- عدم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال حين إعداد التقرير.

- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 6، 11، 12، 16.

- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 10، 14، 15، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25 من الإتفاقية.

- لم تتمكن اللجنة من التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد: 3، 4، 5، 7، 8، 9، 13.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من الجمهورية اللبنانية – وجاء في الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

قانون رقم 586 صادر بتاريخ 2004/11/20

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

- مرسوم تفتيش العمل رقم 3273 سنة 2000
- مرسوم رقم 11802 تنظيم الحماية والوقاية والسلامة المهنية سنة 2004 .

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

قانون أصول المحاكمات المدنية، مرسوم اشتراعي رقم 90 صادر في 1983/9/16 .

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة 19 من نظام اتفاقيات العمل العربية لا تنص على ذلك

✓ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

.....

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـــادة الأولـــى

ينبغى على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل، وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، ويمكن للدولة التي تتقدم بهذا البيان أن تعدله أو تلغيه ببيان لاحق.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم قانوني لتفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل؟**

☐ نعم

- **هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

تنص المادة 7 من قانون العمل التي تستثنى عمال المنازل، النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة والمؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا اعضاء العائلة.

المـــادة الثـانيــة

تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

جهاز تفتيش إداري – جهاز تفتيش فني

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يوجد نص تشريعي انما هو نص تنظيمي.

المـــادة الثـالـثــة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشيا محددا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد أجهزة تفتيش متخصصة؟ أم يتولى التفتيش جهاز عام؟**

جهاز تفتيش إداري وفني متخصص اطباء ومهندسين

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

التفتيش الإداري يختص بالتأكيد من تطبيق القوانين والأنظمة التي ترعى علاقات العمل.

التفتيش الفني يتولى التأكيد من توفر شروط الوقاية اللازمة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

مرسوم تفتيش العمل رقم 3273، مرسوم رقم 11802 الذي يتولى تنظيم الحماية والوقاية والسلامة في مؤسسات القطاع الخاص.

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد تنظيم للاتصالات الأفقية والرأسية بين جهاز أو أجهزة التفتيش؟**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

يتولى رئيس كل وحدة توجيه جهاز تفتيش التابع له سواء كان فنياً أو إدارياً ويتم ذلك بإشراف المدير العام.

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:

- وضع الخطة العامة للتفتيش.
- تحديد أولويات التفتيش.
- متابعة التنفيذ.
- توفير متطلبات جهاز التفتيش.
- الأداء الوظيفي والتدريب.
- تقييم النتائج.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النصوص التشريعية التي تتناول السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها.**

- احكام قانون العمل.
- مرسوم تفتيش العمل واللذين يحددان صلاحيات ومهام جهاز التفتيش وكيفية تنظيم التقارير والمتابعة.

المادة السادسة

يراعى في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوفر فيه صفات الحياد والموضوعية.

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدى أمامها.

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **شروط تعيين مفتش العمل.**
  - يجب أن يكون من حملة الاجازات الجامعية.
  - حلف اليمين القانونية.
  - الخضوع لدورات تأهيل وتدريب مستمرة.
- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

يؤدي اليمين امام القضاء المختص أو رئيس المحكمة البدائية " اقسم بالله بأنني أقوم بواجب وظيفتي بكل أمانة وإخلاص وأن لا أبوح بأسرار الصناعة أو بطرق الاستثمار التي أطلع عليها بحكم وظيفتي "

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لا توجد نصوص تشريعية انما هي نصوص نظامية.

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

☐ نعم

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يوجد

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة والاستقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

احكام المرسوم الاشتراعي رقم 112 / 1959 والذي يعطي الموظف العام الحماية.

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسبا يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين مكاتب مجهزة، ومزودة بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات؟**

☐ نعم

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)، ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين ما يلي:**

- **وسائل أو تسهيلات نقل.**

☐ لا

- **وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.**

☐ نعم

- **هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟**

☐ نعم

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

أحكام المرسوم المتعلق بمنح المفتش بدل تفتيش واحكام قانون بل النقل وأحكام المادة 11 من المرسوم 3273 / 2000

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تسند إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين واجبات إضافية أخري؟**

☐ لا

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لجهاز التفتيش فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت؟**

☐ نعم

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 4 من المرسوم 11802 /2004 اما استعمال الماكينات الجديدة بواسطة القوة الميكانيكية تخضع لترخيص مسبق من وزارة العمل بناء على تقدير يوضحه مفتش العمل المهندس.

المادة التاسعة عشرة

يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

☐ لا

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدى عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 8 من المرسوم رقم 3273 بتاريخ 26 حزيران 2000 والمتعلق بتفتيش العمل.

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحظر التشريع علي مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 8 من المرسوم رقم 3273 بتاريخ 26 حزيران 2000 والمتعلق بتفتيش العمل.

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي التشريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

تتم الرقابة على نوع العمل وعلاقات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وذلك القوانين المتعلقة بظروف وشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بالعمل بما في ذلك اتفاقيات العمل.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 2 من المرسوم رقم 3273 بتاريخ 26 / 6 / 2000

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصحاب الأعمال والعمال للمساعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 6 من مرسوم رقم 3273 / 2000 البند "د" منها.

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التي يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكلف مفتش العمل بأن يبلغ عن أوجه النقص والثغرات حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة " د " من المادة 6 من المرسوم 3273 / 2000 يتوجب على هؤلاء ابلاغ السلطة المختصة في استصدار الأوامر المتعلقة بإدخال التعديلات على الاجهزة والتركيبات ضمن الفترة الزمنية.

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟**

☐ نعم

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يعطي التشريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

☐ نعم

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

المنازل العائدة للأفراد

المادة السابعة والعشرون

يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على أخطار صاحب العمل بوجود مفتش العمل داخل مكان العمل؟**

☐ نعم

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

يخول مفتش العمل الدخول بحرية ودون إخطار سابق ما لم يروا ان هذا الاخطار قد يضر بأدائهم لواجباتهم (المادة 6 من المرسوم 3273)

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتيح التشريع لمفتش العمل في سبيل حصوله على معلومات ضرورية بشأن تطبيق تشريعات العمل اثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 7 من المرسوم 3273 على أصحاب العمل أو من يمثلهم أن يقدموا إلى مفتش العمل جميع المعلومات التي يطلبها منهم والتي من شأنها تسهيل مهمتهم.

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أي عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة الثانية من المادة 7 من المرسوم 3273 " يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو ممثله أو أي أحد في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها إلى مكتبه بهدف توجيه الاستفسار إذ اوجد ذلك ضرورياً.

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

☐ نعم

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة "ج" من المادة 6 من المرسوم 3273 / 2000 اخذ او اقتطاع عينات من المواد والمنتجات بغرض التحليل شرط إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت.

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها في حالة الضرورة؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

طلب الاطلاع بالطريقة التي تقررها القوانين والأنظمة على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تغطي القوانين بأحكامها للتحقق من توافقها مع الاحكام القانونية وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق " الفقرة ب من المادة 6 من المرسوم رقم 3273 / 2000.

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئي للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

يمكن للمفتش أن يطلب اصدار الأوامر بطلب إدخال التعديلات اللازمة لضمان الالتزام بالأحكام القانونية الخاصة بصحة وسلامة الاجزاء أو الطلب من السلطة اتخاذ التدابير التنفيذ الجدي العاجل عند حدوث خطر على صحتهم وسلامتهم.

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

الفقرة "د" من المادة 6 من المرسوم 3273 بتاريخ 2000/6/26.

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**

☐ نعم

- **هل يفرض التشريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

☐ نعم

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

يتعرض من يخالف الاحكام القانونية المناط تنفيذها مفتش العمل أو يغفل تطبيقها لتنظيم محضر ضبط بحقه دون سابق إنذار.

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**

☐ **لا**

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

على مفتش العمل تقديم تقارير سنوية بنتيجة أعمالهم وتقارير خاصة كلما دعت الحاجة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة 2 من المادة 3 من المرسوم 3273 / 2000

المادة الخامسة والثلاثون

يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة المخالفات من بين:

- إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفة.
- توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة.
- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.
- تحرير محضر بالمخالفة.
- اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على التدرج في الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

☐ نعم

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

- توجيه إنذار بوجوب تنفيذ تدابير علاجية وقائية.
- تنظيم محاضر ضبط على ثلاث نسخ.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 9 من المرسوم 3273 / 2000

المادة السادسة والثلاثون

يراعى مفتش العمل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نموذج لتحرير محضر مخالفة يلتزم به مفتش العمل؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 109 من قانون العمل.

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

يتم إحالة محضر الضبط إلى القضاء المختص في حالة لم تتم التسوية ضمن مهلة 15 يوماً بواسطة التسلسل الإداري.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي حجية محضر المخالفة، هل يحوز القوة الثبوتية أمام القضاء؟**

يكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس وذلك بسبب أداء اليمين القانونية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة الأخيرة من المادة 9 من المرسوم 3273 بتاريخ 26 حزيران 2000.

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعيه، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة في السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

لا تتجاوز زيارة التفتيش على المنشأة المرة الواحدة سنوياً، وذلك وفقاً للتفتيش الدوري على أنه يمكن تتجاوز الزيارات هذا العدد في حال وجود مخالفات وذلك للمتابعة.

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة الثانية من المادة 3 من المرسوم 3273.

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

☐ نعم

☐ لا

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

1- عدم التنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال عند إعداد التقرير.

2- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 12، 14، 15، 16، 17، 18، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 33، 37، 39.

3- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد:

- **(11) الخاصة بتوفير الحماية اللازمة لمفتشي العمل.**
- **(13) الخاصة بتوفير وسائل أو تسهيلات نقل للمفتشين.**
- **(19) الخاصة بالتنسيق بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية.**
- **(34) الخاصة بوجود نموذج معتمد لتقرير الزيارة التفتيشية.**

4- عدم التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد: 20، 21، 22، 23، 24، 32، 34، 36، 38، 40 نظراً لعدم تضمين الرد لنصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 من الجمهورية اللبنانية – وجاء في الرد ما يلي:

1-هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية على السلطات المختصة؟

- لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق؟

السلطة التشريعية

3- ما هو الإجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

- التصديق على الاتفاقية
- أخذ العلم
- ارجاء التصديق
- عدم التصديق

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

- لا توجد صعوبات بانتظار راي منظمات أصحاب العمل والعمال

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟

- الصعوبات هي كما ذكر أعلاه

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات السابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

- يمكن تسهيل الصعوبات عبر الحوار وورشات العمل

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع ؟

- قانون الضمان الاجتماعي في لبنان صدر سنة 1963 قبل اقرار الاتفاقية سنة 1971.

9- هل ترغبون في تقديم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- لا يحتاج الأمر لكون القانون اللبناني متقدم على الاتفاقية.

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

- لقد استلمنا رأي جمعية الصناعيين اللبنانيين المرفق بهذا التقرير ورأي الصندوق الوطني الاجتماعي.
- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

حضرة رئيس مجلس الإدارة المحترم

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من الجمهورية اللبنانية – وجاء في الرد ما يلي:

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة على السلطات المختصة؟

- نعم (ربطاً مشروع القانون)

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق؟

السلطة التنفيذية وبعدها السلطة التشريعية

3- ما هو الإجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

- التصديق على الاتفاقية.
- أخذ العلم.
- ارجاء التصديق.
- عدم التصديق.

- حتى تاريخه لم يتخذ أي إجراء بما ذكر أعلاه انما هي قيد المناقشة.

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

- لا توجد صعوبات.

5- هــل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟

- سرعة البت لدى السلطة التشريعية.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات السابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً ؟

- المهم قيام السلطة التشريعية بوضعها على جدول أعمالها.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- لا توجد أية مشاكل.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

- بأحكام مشروع قانون العمل بكل ما يتعلق بعمل النساء وإجازة الأمومة.

9- هل ترغبون في تقديم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية ؟

- لا يحتاج الأمر.

10- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حسن إعدادكم لهذا التقرير ، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات توصيات العمل العربية ؟

- لقد استلمنا رأي جمعية الصناعيين اللبنانيين.
- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

مدير عام وزارة العمل.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل موافاتها برأي السلطة المختصة بالتصديق حين صدوره.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من الجمهورية اللبنانية – وجاء في الرد ما يلي:

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية على السلطات المختصة؟

- لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق؟

السلطة التشريعية

3- ما هو الإجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟

- التصديق على الاتفاقية.
- أخذ العلم.
- ارجاء التصديق.
- عدم التصديق.

- حتى تاريخه لم يتخذ أي إجراء بما ذكر أعلاه انما ذكر أعلاه.

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

- لا توجد صعوبات بانتظار راي منظمات أصحاب العمل والعمال.

5- هــل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟

- الصعوبات هي كما ذكر أعلاه.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات السابقة الذكر بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلاً؟

- يمكن تسهيل الصعوبات عبر الحوار وورشات العمل.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

- عبر المراسيم التطبيقية لقانون العمل ولا سيما المرسوم المتعلق بالصحة والسلامة المهنية المنتهية البناء 11802 / 2004.

9- هل ترغبون في تقديم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- لا وفق إمكانيات المنظمة.

10- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حسن إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات توصيات العمل العربية؟

- حتى تاريخه لم تصل الأجوبة.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- مدير عام وزارة العمل.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

10. دولة ليبيا

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من دولة ليبيا – وجاء في هذا الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

قرار مؤتمر الشعب العام

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

القانون المدني المادة

4- يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

إذا حدث خلاف في الرأي بين التشريع الليبي واتفاقية دولية يؤخذ برأي الاتفاقية الدولية.

5- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

✓ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

إن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال متعددة في شرق البلاد وغربها وجنوبها وسعت وزارة إلى إعداد مشروع قانون عمل جديد ينظم النقابات مراعياً اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها، وهي رقم (8) لعام 1976 بشأن الحريات والحقوق النقابي وكذلك اتفاقيتي العمل الدولية رقم (87) لسنة 1984 بشأن الحريات النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم (89) لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وسبق أن عرض هذا المشروع على المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وعلى من يعينهم هذا القانون كما عرض على السلطة المختصة التي رأت تأجيل إصداره إلى حين صدور الدستور وإعادة انتخاب برلمان جديد.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـــادة الأولي

" نطاق التطبيق "

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تتضمن تشريعات العمل في دولتكم الموقرة احكاما خاصة بعمل المرأة؟

☐ نعم

2- هل تشمل الاحكام المُنظِمة لعمل المرأة كافة قطاعات العمل؟

☐ نعم

3- هل تنص تشريعات العمل في دولتكم الموقرة على المساواة بين المرأة والرجل؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(لا)، يرجي بيان القطاعات المستثناة.

جاء الفضل الثالث من قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل تشغيل النساء والاحداث ونصت المادة (24) السطر الثاني على ما يلي: (لا يجوز تمييز الرجال على النساء في المعاملة والاستخدام وفى

المقابل (الأجر) عن العمل ذي القيمة المتساوية.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على حكم هذه المادة.**

المـــادة الثانية

" الاستخدام والأجور"

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي.

يرجى بيان ما يلي:

1- النصوص التي تضمن تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة؟

نصت المادة (3) من الباب التمهيدي لقانون (12) لسنة 2010 على ما يأتي:

يكون شغل الوظائف والمهن بكافة مواقع العمل والانتاج أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق ويعتمد الاختيار بين المرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة.

ما هي النصوص التي تتضمن عدم التفرقة في الترقي الوظيفي؟

المادة 2 من الباب التمهيدي لقانون (12) نصت على ما يأتي: -

العمل في ليبيا حق لكل مواطنين سواء ذكور أو إناثاً وواجب عليهم يقوم بمبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم وبين غيرهم من الاجانب المقيمين إقامة قانونية ويحرم تحريماً باتاً الجبر والسخرة ومظاهر الظلم والاستخدام.

المـــادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

يرجى بيان ما يلي:

1- الإجراءات المتخذة لضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل؟

الاجراءات المتخذة هي النصوص القانونية الواردة في التشريعات الوطنية ومنها المادة الثالثة المشار إليها أنفا وإن ليبيا قد صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية منها (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة واتفاقية السيدا والصادرة عن منظمة الأمم المتحدة بشأن محاربة التمييز بجميع أشكاله.

2- الضمانات لمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (24) من قانون رقم (2) لسنة 2010 سبق الإشارة إليه والتي تضمنت تشغيل النساء والاحداث وقد نظمت نصوصاً خاصة بعدم التمييز في الأجر بين الرجل والمرأة في العمل وفى القيمة المتساوية ولا يجوز أيضاً التمييز في المعاملة والاستخدام.

المادة الرابعة

" التعليم والتوجيه والتدريب "

يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ضمانات تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في كافة مراحل التعليم.

2- ضمانات المساواة بين المرأة والرجل في التوجيه و التدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

قانون العمل رقم (12) لسنة 2010 فهو مطبق على النساء والرجال وقانون التعليم أيضاً رقم (18) لسنة 2010.

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها-المسموح بها-عن مجال العمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **يرجي بيان التسهيلات المقدمة للمرأة العاملة لإعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل؟**

تم إصدار قرار من اللجنة الشعبية العامة مجلس الوزراء رقم 164 لسنة 1988 بشأن تشغيل المرأة العربية الليبية ونصت المادة (1) على سريانه على جميع النساء القادرات على العمل باستثناء النساء العاملات بالشرطة والجمارك حيث تسري عليهم قوانين خاصة.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

قرر مجلس الوزراء رقم (164) لسنة 1988 المشار إليه سلفاً والمادة الثانية من هذا القرار على ما يأتي:
العمل واجب على المرأة القادرة عليه تجاه المجتمع وللمرأة الحق في مزاولة الأعمال والوظائف بمختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، كما لها الحق في التمتع بكافة فرص التدريب المهني والوظيفي التي تتطلبها مزاولة هذه الأعمال والوظائف.

المادة السادسة

" ظروف العمل وحماية المرأة "

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل ينص تشريع العمل على حظر تشغيل النساء في الأعمال (الخطرة /الشاقة/ الضارة بالصحة أو الأخلاق.**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (24) من قانون (12) لسنة 2010 نصت على ما يأتي: -

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة والتي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء ولا يجوز تمييز الرجال عن النساء في المعاملة والاستخدام وفى المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلا، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص تشريع العمل في دولتكم الموقرة على حظر تشغيل النساء ليلاً؟

☐ نعم

2- ماهي ساعات الليل المحددة في التشريع التي يحظر تشغيل النساء خلالها؟

ورد في مشروع قانون العمل الجديد أن العمل الليلي هو الذي ينفذ ما بين غروب الشمس وشروقها.

3- ماهي الاعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء ليلاً؟

المادة (78) من مشروع قانون العمل الجديد نصت على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً إلا في الأحوال والأعمال التي يصدر بها قرار من وزير العمل والتأهيل الذي يحدد الإستثناءات مثل المستشفيات أو العاملات في وظائف إشرافية أو غيرها.

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى.

ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على إلزام المنشآت التي تعمل فيها نساء بتهيئة دار للحضانة؟

☐ نعم

2- هل يحدد التشريع شروط إنشاء دور الحضانة ومواصفاتها ونظامها؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (26) أوجبت على جهات العمل التي تقوم بتشغيل نساء ذوات أطفال أن تخصص أماكن لحضانة أطفال ويجوز أن تشترك أكثر من جهة واحدة في تخصيص أماكن لحضانة أطفالهن وعرفت اللائحة التنفيذية الشروط والضوابط المتعلقة بتنظيم تشغيل النساء.

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفى الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة اثناء الفترة الأخيرة للحمل؟ وفى الفترة الأولى عقب الولادة؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي الفترات المذكورة في التشريع؟

تحديد الفترات متروكة للمرأة نفسها.

2- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة في الفترات المذكورة في هذه المادة ساعات عمل اضافية؟

☐ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

إن العمل الإضافي محدد لا يتجاوز ثلاث ساعات لمواجهة ضغط العمل مادة (16) والمادة (17) أوجبت ان تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة وتناول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة.

المادة العاشرة

" رعاية الأمومة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع؟

☐ نعم

2- ما هي مدة الاجازة؟ قبل وبعد الوضع؟

إجازة الوضع (14) أسبوعاً تتضمن فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن (6) أسابيع وبأجر كامل.

3- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة قبل انقضاء مدة اجازة الوضع؟

☐ نعم

مادة (25) من القانون 12 لسنة 2010 كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة أو فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة من أجل إرضاع اطفالها على أن تعتبر ساعات عمل مدفوعة المقابل.

المادة الحادية عشرة

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على منح المرأة العاملة اجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع؟

☐ نعم تمنح الإجازة بأجر كامل

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

مادة (25) من قانون (12) السابق الذكر.

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حظر فصل المرأة العاملة اثناء الحمل، وكذلك اثناء اجازة الوضع والإجازات المرضية بسبب الحمل أو الوضع؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

الفقرة الثانية من المادة (25) من قانون (12) لسنة 2010 لا يجوز إنهاء عمل المرأة اثناء حملها أو اثناء تغيبها إجازة امومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

المادة الثالثة عشرة

" الإجازات الخاصة "

لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على الحق لكلا الزوجين العاملين في الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي؟

☐ نعم

2- هل يقتصر الحق في الإجازة على انتقال مكان العمل داخل الدولة أم يشمل كذلك الانتقال للعمل خارج الدولة؟

3- هل يحدد التشريع المدة القصوى للإجازة؟

☐ نعم

*في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

إن الاجازة بدون مرتب متنوعة وهي في المادة (19) من اللائحة التنفيذية: -

1- للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج بشرط ألا تتجاوز المدة المرخص بها.

2- لأسباب أخرى يبديها العامل أو الموظف وقدرها جهة العمل ويجب ألا تقل هذه الإجازة في الحالة عن شهرين ولا تزيد على سنة إلا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

النص التشريعي المادة (19) من اللائحة التنفيذية لقانون (12) لسنة 2010.

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في اجازة بدون اجر للتفرغ لتربية اطفالها؟

☐ نعم

2- ما هي مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها؟

سبق وتم إيضاحه في المادة السابقة

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (103) من اللائحة التنفيذية لقانون (12) لسنة 2010 والمادة (104) كذلك الاحتفاظ بوظيفة مكفول سواء للمرأة أو الرجل.

المادة الخامسة عشرة

" الضمانات الاجتماعية "

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأمينا خاصاً للأمومة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص تشريع التأمينات الاجتماعية على تأمين خاص للأمومة؟

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

القانون رقم (20) لسنة 1428 بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية وتعديلاته والمنتفعون بنظام الرعاية الاجتماعية فئات عديدة وليست مقصورة على الأمومة فقط منهم الأسر الكبيرة، المعاقون، من لا ولي لهم، وغيرهم مما نصت عليه المادة (3) من القانون المشار إليه.

المادة السادسة عشرة

أ- للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى.

ب- لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.

ج- لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يضمن تشريع التأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة الحق في الجمع بين اجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها دون حد أقصي؟

☐ نعم

2- هل هذا الحق مضمون للزوج كذلك؟

☐ نعم

3- هل للأولاد حق الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم؟ وبدون التقيد بحد اقصى؟

☐ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادتان (133) و (134) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي الصادرة بموجب بقرار (اللجنة الشعبية) رقم 669 لسنة 1981.

المادة السابعة عشرة

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق الأسرة في الاستفادة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة؟

☐ نعم

2- هل يحدد التشريع المقصود بالأسرة؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان المقصود بالأسرة.

الزوج والزوجة والابناء

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 المادة (24)

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية؟

☐ المنحة العائلية تمنح للزوج أو الزوجة وليس للاثنين

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (24) من قانون رقم 13 لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي.

المادة التاسعة عشرة

" استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدى رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية مستحقات أخرى في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب؟

☐ نعم

2- هل يحدد التشريع مدة معينة لتقديم المرأة استقالتها؟

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

إن التشريع هو قانون (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولا يوجد مدة معينة فهي تستطيع أن تقدم استقالتها في أي وقت تراه.

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

1- توفر تغطية تشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 3، 4، 6، 8، 10، 12، 13.

2- عدم توفر تغطية تشريعية لأحكام المواد:

- **المادة (5) الخاصة بضرورة إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة إنقطاعها المسموح بها.**
- **المادة (9) الخاصة بحظر تشغيل المرأة العامل ساعات إضافية أثناء الفترة الأخيرة من الحمل.**
- **المادة (15) الخاصة بوجوب وجود تأمين للأمومة.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المواد 7 ، 11 ، 14 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من دولة ليبيا – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

صدقت ليبيا بموجب القانون رقم (18) لسنة 1371 و.ر الموافق 2003 م.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ولائحته التنفيذية.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

المادتان (23 و24) من القانون المدني.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

لا، نظراً لتعدد المنظمات للعمال وأصحاب العمل، وتم إعداد مشروع قانون جديد للنقابات، وسيتم عرضه على السلطة المختصة بعد صدور الدستور.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت.

يرجى بيان ما يلي:

1- تعريف المفاوضة الجماعية.

عرف مشروع قانون العمل الجديد المفاوضة الجماعية بالحوار والنقاش والتشاور الذي يجري بين النقابات العمال أو اتحادتها وبين أصحاب العمل أو منظماتهم.

2- النصوص التشريعية التي تكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في المفاوضة الجماعية.

نصت المادة (102) من قانون (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ما يأتي: إذا وقع نزاع بين عامل وجهة عمله يتولى موظف التدقيق التابع لمكتب التشغيل ودياً عن طريق المفاوضة (مرفق النص كاملاً)

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يضمن حرية طرفي الإنتاج في المفاوضة الجماعية، ويؤكد على عدم تدخل أي جهة في هذه المفاوضة.

المادة (110) من مشروع قانون العمل الجديد الذي نص على ما يأتي: يجب أن تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة وبحرية تامة دون التدخل أو الضغط أو التأثير من أي جهة

المادة الثانية

ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم قانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

الفصل الثاني من الباب الثالث من مشروع قانون العمل نص على المفاوضة الجماعية فى المواد (108) إلى (138)

المادة الثالثة

يعين كتابة كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله، ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل ولكل طرف أن يستعين بمن يشاء من المستشارين.

يرجى بيان ما يلي:

1- **ما إذا كانت تشريعات العمل تضمن عدم وجود قيود على تمثيل كل طراف في المفاوضة الجماعية؟**

☐ نعم

2- **هل يحق لكل طرف الاستعانة بمستشارين إذا تطلب ذلك؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (113) من مشروع قانون العمل حيث جاءت تقول (يعين كل طرف فى المفاوضة الجماعية من يمثله رسمياً ، ولا يجوز للطرف الأخر الأعتراض على هذا التمثيل ، ولكل طرف الاستعانة بمن يشاء من المستشارين ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناُ فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

المادة الرابعة

على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **إذا كانت تشريعات العمل تلزم أصحاب الأعمال بتقديم المعلومات والبيانات لممثلي العمال والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (114) من مشروع قانون العمل نصت على ما يلي: -

(يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه الطرف الأخر (المفاوض) من بيانات ومعلومات محددة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي يتعلق بموضوع التفاوض ، على أن تكون هذه البيانات والمعلومات جوهرية ولازمة لسير المفاوضة)

المادة الخامسة

تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تسهل الدولة وتؤمن حصول منظمات العمال وأصحاب الأعمال على كافة الإحصاءات والبيانات اللازمة أثناء المفاوضة الجماعية؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

نصت المادة (117) من مشروع قانون العمل الجديد على الأتي : تؤمن وزارة العمل والتأهيل لطرفي المفاوضة الجماعية الإحصاءات والبيانات والمعلومات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها مما تعني به الوزارة لتسير إجراء المفوضة الجماعية على أسس سليمة .

المادة السادسة

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

(أ) مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

(ب) مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

(ج) المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص، على هذا المستوى.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **مستويات المفاوضة الجماعية في التشريع.**

تكون المفاوضة الجماعية على جميع المستويات بدءا من المشروع أو المصنع أو المنشأة الواحدة إلى مستوى النشاط أو المهنة أو الصناعة الواحدة إلى مستويات القطاع أو المستوى الوطني وتتولى التفاوض عن العمال نقابتهم أو النقابة العامة أو الاتحاد بحسب الأحوال ..... إلى أخر المادة.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

تم الاستعانة بأحكام الاتفاقية ووضعت المادة السادسة حرفياً فى مشروع العمل وأصبحت المادة (112) فيه

المادة السابعة

يجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية وبوجه خاص عن طريق:

(أ) تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية.

(ب) العمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسؤولي العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- النص التشريعي الذي يلزم الجهات المختصة بتدعيم المفاوضة الجماعية.

المادة (118) من مشروع قانون العمل التي نصت على دعم وزارة العمل لتدعم المفاوضة الجماعية

2- ما هي وسائل التدعيم المنصوص عليها؟

التدعيم من خلال الثقافة العمالية الخاصة بتكوين القيادات النقابية ووضع مكافأة للذين يتولون المفاوضة الجماعية وكذلك تنمية قدرات الإدارة التنفيذية لأصحاب الأعمال والمسئولين فيها وتنظيم برامج خاصة بهذا الشأن.

يتم دعم معهد الثقافة العمالية من قبل وزارة العمل عند تنفيذ برامجه السنوية من ندوات ودورات تثقيفية للنقابات بأنواعها.

المادة الثامنة

لكل دولة من الدول الأعضاء أن تنشئ أجهزة للتوفيق والتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين، تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضة الجماعية وينظم تشريع كل دولة شكل هذه الأجهزة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تنص تشريعاتكم على إنشاء أجهزة للتوفيق والتحكيم؟

☐ نعم

2- ما هي اختصاصات هذه الأجهزة؟

تضمن قانون (12) لسنة 2010 في الفصل الرابع من الباب الثالث بشأن العلاقات التعـاقدية الخاص بالمنازعات العمل الجماعية والتوفيق والتحكيم وهي دوائر قضائية (مجلس التوفيق) الذي يشكل في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية وهيئة التحكم التي تشكل في دائرة كل محكمة إستناف.

ويتولى هذان الجهازان تسوية المنازعات الجماعية وإختصاصاتهما في المواد (104) و (105) من القاموم المشار إليه.

المادة التاسعة

تكون لمحاضر الصلح التي تتم عن طريق لجان التوفيق قوة الأحكام القضائية كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الأحكام القضائية النهائية.

يرجى بيان ما يلي:

1- قوة محاضر الصلح التي تتوصل إليها لجان التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة (104) من قانون (12) لسنة 2010 الفقرة (ب) نصت على تولى مجلس التوفيق البحث عن أسباب النزاع للوصول إلى التمكن من تسوية المطالب. حرر محضراً بما تم الاتفاق عليه ويكون هذا المحضر قوة الأحكام النهائية.

2- قوة قرارات هيئات التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

وتختص هيئة التحكيم بالفصل في منازعات العمل التي تحال إليها من مجلس التوفيق وبدون مصروفات أو رسوم ويجوز حضور محام أمام هيئة التحكيم مع أي من طرف النزاع ويكون قرار هيئة التحيكم ملزماً وله قوة الأحكام الصادرة من محاكم الاستئناف.

المادة العاشرة

يجب حماية ممثلي العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم، ويجب عدم الاضرار بهم أو عرقلة مهامهم.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تنص تشريعات العمل على حماية ممثلي العمال لدى هيئات التوفيق والتحكيم؟

☐ نعم

2- ماهي النصوص التي تكفل عدم الإضرار بممثلي العمال وتيسر مهامهم؟

المادة (49) من اللائحة التنفيذية لقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل نصت على عدم جواز لجهة العمل ان تغير شروط التشغيل التي كانت سارية قبل السير في إجراءات التوفيق بما يلحق الضرر للعاملين أو فصل أحدهم، كما نصت المادة (116) من مشروع قانون العمل الجديد نصت على ما يأتي: لا يجوز لاصحاب الاعمال الإضرار بمندوبي العمال أو أعضاء نقابتهم المشاركين في المفاوضة الجماعية أو توقيع أي نوع من أنواع الإجازات بسبب وضعهم أو موقفهم أو نشاطهم في المفاوضة الجماعية.

المادة الحادية عشرة

يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تتضمن تشريعات العمل تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه؟ وما هو هذا النص؟

☐ نعم

النص: المادة (119) من مشروع القانون الجديد نصت على ما يأتي: يوجه الطرف الذي يرغب في التفاوض إخطاراً كتابياً إلى الطرف الأخر الذي يجب عليه أن يبلغ موقفه إلى الطرف الراغب خلال أسبوع من تاريخ تلقيه الاخطار.

2- يرجى بيان النص التشريعي الذي ينظم حق الاضراب والاغلاق أثناء سير العمل.

المادة (152) من مشروع قانون العمل الجديد نصت على حق الاضراب السلمي للعمال ونقاباتهم للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية بعد استنفاذ طرق التفاوض مع مراعاة الإجراءات القانونية.

<u>الباب الثاني</u>

<u>اتفاقيات العمل الجماعية</u>

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النص التشريعي الذي يكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون التدخل من أي جهة.**

المادة (122) من مشروع قانون العمل نصت على أن الاتفاقيات الجماعية عقد اجتماعي يبرم بين مجموعة من العمال تمثلهم النقابة التي ينتمون إليها أو ينوب عنهم مندوبين مختارون من قبلهم يتولون التفاوض عنهم مع صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم أو نقاباتهم الممثلة لهم وتنظيم الاتفاقية الجماعية ما تم التوصل إليه خلال المفاوضة.

المادة الثالثة عشرة

مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدها أو تجديدها أو انقضائها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

النصوص التشريعية التي تتناول اتفاقيات العمل الجماعية من حيث:

- **نطاق تطبيقها**

نصت المادة (130) من مشروع قانون العمل الجديد على ما يلي: -

تطبق الاتفاقية الحماية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز من أي نوع سواء كانوا اعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفاً في الاتفاقية.

- **تمديدها**
- **مده سريانها**

نصت المادة(133) من مشروع قانون العمل الجديد على ما يلي: -

(يجوز ابرام الاتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة أو لمدة انجاز مشروع معين كما يجوز ابرامها لمدة محدودة على ألا تزيد على خمس سنوات، وإذا انقضت هذه المدة دون انهائها واستمر الطرفان في العمل بها اعتبرت الاتفاقية مجدد لمدة غير محدود)

- **انقضائها**

نصت المادة(135) من مشروع قانون العمل الجديد على ما يلي: -

إذا حل أجل الاتفاقية الجماعية أو إتفق اطرافها على انهائها، احتفظ العمال بالمزايا المكتسبة بموجب الاتفاقية مالم يبرم اتفاق جديد فردياً وجماعياً ينص على مزايا أكثر فائد للعمال.

- **تعديلها، تجديدها**

- باتفاق الطرفين

المادة الرابعة عشرة

تطبق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز من أي نوع كان سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفا في الاتفاقية.

ان المادة الرابعة عشرة قد تم إضافتها إلى مشروع فانون العمل الجديد (130) منه.

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها، وينظم التشريع الوطني ضوابط وإجراءات هذا الانضمام.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- تشريعات العمل التي تكفل حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها.

إن المادة (132) لغير المتعاقدين الانضمام للاتفاقية الجماعية بناء على اتفاق طرفي العمل طالبي الانضمام دون الحاجة إلى موافقة المتعاقدين الاصليين.

2- ضوابط وإجراءات الانضمام إلى اتفاقيات العمل الجماعية.

المادة السادسة عشرة

ينظم تشريع كل دولة إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

النصوص التشريعية التي تنظم إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

نصت المادة (131) على ما يلي: -

(يجب على أصحاب الأعمال الذين يشملهم تطبيق الاتفاقية الجماعية إعلانها في الاماكن الظاهرة التي يباشر فيها العمل متضمنة احكامها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لوزارة العمل والتأهيل).

المادة السابعة عشرة

نصت المادة (124) على وجوب إيداع الاتفاقية لدى وزارة العمل والتأهيل لتولي تسجيلها واعتمادها واشهارها لتصبح ملزمة للموقعين عليها والذين عقدت بالنيابة عنهم.

ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني أو الإقليمي.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي توضح شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية.**

المادة (125) من قانون العمل نصت على: (تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بعد اسبوع من تاريخ إيداعها لدى وزارة العمل والتأهيل).

المادة الثامنة عشرة

تسري أحكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وتسري الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع.

وفى حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال.

يرجى بيان ما يلي:

1- أحكام سريان اتفاقيات العمل الجماعية على المستوي الوطني، وكذلك أحكام سريان الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات.

المادة (129) من مشروع قانون العمل على ما يلي: -

يجب عل أطراف الاتفاقية الجماعية التقيد بأحكامها طيلة مدة سريانها وتفادي كل ما يخل بتنفيذها.

2- هل تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال في حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين؟

لا

النص التشريعي الذي يكفل ذلك:

لحماية العمال نصت المادة (122) من مشروع قانون العمل على ما يلي: -

(يقع باطلاً كل شرط في الاتفاقية الاجتماعية يخالف حكماً من الاحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة لعمال، ويقع باطلاً كل شرط مخالف للاتفاقية الجماعية يرد في العقود الفردية المبرمة بين عمال وجهات العمل المرتبطين بهذه الاتفاقية ان لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة لهم)

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة ليبيا حول الإتفاقية رقم (11) بشأن المفاوضة الجماعية، وتأمل بموافاتها بقانون العمل الجديد عند إصداره حتى تتمكن من متابعة التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية بموجب هذا القانون.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من دولة ليبيا – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

نعم، تم عرض الاتفاقية على القطاعات المعنية بما فيها النقابات العمالية ورابطة المعوقين وأصحاب العمل وهي جاهزة للعرض على السلطة المختصة بعد صدور الدستور واجراء انتخاب البرلمان وتشكيل حكومة جديدة.

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

البرلمان.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق، إلى حين صدور الدستور.

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

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

لا توجد صعوبات تشريعية حيث ان هناك قانون خاص بالمعاقين رقم (3) لسنة 1981 م والمحدث ببعض الاحكام بموجب القانون رقم (5) لسنة 1987 م.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

لا

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تم عرض الاتفاقية على القطاعات المعنية بها التي أبدت موافقتها على أحكامها.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم حيث أن القانون رقم (12) لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل نصت المادة (87) من اللائحة التنفيذية للقانون العمل على ما يأتي: -

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم (5) لسنة 1987 م بشأن المعاقين تلتزم جهات العمل بتشغيل كل من اكتمل تدريبه وتأهيله بما يتناسب مع آلية مع تخصيص نسبة في ملاكاتها الوظيفية لتشغيل المعاقين بنسبة (5%) من مجموع العاملين وبدون امتحان.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

إقامة ندوات وورش عمل خاصة بالمعاقين.

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

لم يكن لهم رأي لأن القانون رقم (5) لسنة 1987 م تضمن أحكاماً تغطي الاتفاقية ومنظمات العمال وأصحاب العمل، وأعدت الوزارة مشروع قانون جديد ينظم النقابات وعرض فى أربع ورش عمل خاصة بالنقابات ورجال الأعمال والمحامين وكل من له علاقة بالعمل النقابي وأبديت ملاحظات، وتم الاخذ ببعضها وهو جاهز للعرض على السلطة المختصة بالتصديق بعد صدور الدستور.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية التابعة لوزارة العمل والتأهيل

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة ليبيا الخاص بالإتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من دولة ليبيا – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

لا.

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

البرلمان.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم إلى حين صدور الدستور.

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

لا.

5. هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

الصعوبات الناتجة عن عدم التوافق السياسي.

6. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

هناك مبادرات للتوافق ترعاها الأمم المتحدة.

7. هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

ان الاجراءات التي اتخذت هي إحالة الاتفاقية إلى القطاعات التي تعينها احكامها للدراسة ومدى مواءمتها مع التشريع الوطني وابداء الرأي من حيث التصديق من عدمه.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

لا.

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

تنظيم ندوات وورش عمل خاصة ببناء القدرات ودراسة سوق العمل الليبي ودورات تدريبية في معايير العمل العربية والدولية.

10. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

احيلت إلى اتحاد عمال ليبيا ومجلس رجال الأعمال وليس لديهم أي ملاحظات.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية بوزارة العمل والتأهيل

ملاحظة: أن ليبيا مصدق على الاتفاقية العمل الدولية رقم (182) لسنة 199م بشأن أسوأ أشكال عمل الاطفال

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة ليبيا الخاص بالإتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، وتأمل تجاوز الصعوبات التي تحول دون العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من دولة ليبيا – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

لا.

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

البرلمان.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم حالياً.

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

لا.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

لا توجد صعوبات تشريعية وأن ليبيا مصدقة على اتفاقية العمل الدولية رقم (81) لسنة 1947.

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

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- عدم التوافق السياسي.

6. هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

وهناك مبادرات للتوافق ترعاها الأمم المتحدة.

7. هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تم إحالة الاتفاقية إلى القطاعات المعنية لدراستها وابداء الرأي من حيث التصديق من عدمه.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

لا.

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

- نعم.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

دورات تدريبية على معايير العمل العربية والدولية ودراسة سوق العمل الليبي وورش عمل خاصة بناء القدرات.

10. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

لا.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

لم يكن تنسيق لتعدد هذه المنظمات وتبدي رأيها من خلال ورش العمل التي تنظمها الوزارة ويتم دعوتهم وابداء ملاحظاتهم في الاجتماع.

قد تم اعداد مشروع قانون جديد ينظم النقابات وسوف يحال إلى السلطة المختصة بالتصديق بمجرد صدور الدستور.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود على ملاحظات لجنتي الخبراء القانوني بمنظمتي العمل العربية والدلية التابعة وزارة العمل والتأهيل.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة ليبيا الخاص بالإتفاقية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل، وتأمل تجاوز الصعوبات التي تحول دون العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

11. جمهورية مصر العربية

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

نصت المادة (151) من الدستور الحالي الصادر 2014 على أن يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية ويبرم المعاهدات ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

- قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- قانون تأهيل المعاقين رقم (39) لسنة 1957.
- قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة 1975.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

نصت المادة (93) من الدستور على أن تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والتوثيق الدولية التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

نعم

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كليا أو جزئيا عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا للمعوق؟**

نعم

- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

نصت المادة الثانية من القانون رقم (39) لسنة 1975 بشأن تأهيل المعاقين على أن المعوق هو كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمل أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه ونقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو نتيجة عجز خلقي منذ لولادة.

المادة الثانية

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية، تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **آلية تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة.**

نص قانون تأهيل المعاقين سالف الذكر على أن يشكل مجلس أعلى لتأهيل المعاقين يختص بدراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية فئات المعوقين بالجمهورية وتخطيط وتنسيق البرامج الخاصة لرعايتهم وتأهيلهم وتنشئ وزارة التضامن الاجتماعي المعاهد والهيئات اللازمة لتوفير خدمات التأهيل لهم وتسلم هذه الجهات شهادة لكل معاق تم تأهيله بها ويجب أن يوضح بها المهنة المناسبة له.

المادة الثالثة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والترقي فيه.

يرجى بيان ما يلي:

- **كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتكم الموقرة؟**

يتم قيد اسم كل معوق، وتسلم شهادة التأهيل من مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته محل إقامته. وتلزم مكتب القوى العاملة بمعاونة المعوقين المقيدين لديها في الالتحاق بالوظائف التي تتفق مع أعمارهم وكفايتهم والمهن التي تناسبهم.

المادة الرابعة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني برامج لإدماج المعوقين واكسابهم مهارات للتكيف مع البيئة؟

نعم

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

لكل معوق حق التأهيل وتؤدى الدولة العديد من خدمات التأهيل كالعلاج الطبيعي أو الأجهزة التعويضية والنظارات الطبية والسماعات الطبية.

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة فى حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

(ب) المعوقون حسياً:

هم الأشخاص الذين نقصت قدراتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

(ج) المعوقون ذهنياً:

هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط، أو الاستنتاج لديهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريف لأنواع الإعاقة.**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لقد بينت المادة الثانية من قانون تأهيل المعاقين سالف الذكر أنواع الإعاقة وهي الإعاقة الناتجة على قصور عضلي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

المادة السادسة

تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم في المجتمع، وتقوم بتحديد الجهة المختصة بتنفيذ هذه السياسات.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يوجد تعاون بين أطراف العمل الثلاث (حكومة، أصحاب عمل، عمال) في دولتكم الموقرة في مجال رسم السياسة الخاصة بالمعوقين.

نعم

2- ما شكل هذا التعاون والإطار الذي يتم من خلاله في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه / رعاية / تأهيل / تشغيل؟

تقوم وزارة التضامن الاجتماعي برعاية وتأهيل المعاقين وتقوم وزارة القوى العاملة برعايتهم في الالتحاق بالوظائف المناسبة لهم، وذلك بالتعاون مع النقابات العمالية والمنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال مثل اتحاد الصناعات المصرية.

3- هل يوجد جهة محددة مناط بها تنفيذ السياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.**

يقوم المجلس القومي لشؤون الإعاقة بوضع السياسات الخاصة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين ويعمل على تنفيذها بالتعاون مع الوزرات والأجهزة المعنية بالحكومة.

المادة السابعة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم، ويسهل عليهم أداء عملهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تحدد تشريعاتكم التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالنسبة للمعوقين؟

نعم

2- هل يوجد نصوص تشريعية تلزم أصحاب الأعمال بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بالشكل الذي يؤمن حمايتهم من مخاطر إصابات العمل ويسهل عليهم أداء العمل؟

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.**

لقد أوجبت المادة (208) وما بعدها من قانون العمل على أصحاب الأعمال واتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشأة للوقاية من كافة أنواع المخاطر.

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الإحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، وأسباب وأنواع إعاقتهم، وتسعى إلى إجراء المسوحات والدراسات لتحديد حجم هذه الظاهرة، والتعرف على أسبابها وعواملها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يوجد إحصائيات رسمية عن عدد المعوقين وفئاتهم وأنواع أعاقتهم في دولتكم الموقرة؟

نعم

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم، وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

نعم

2- هل يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسئولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة العاشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتولى الحكومة أو جهات أخري إعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق علمية سليمة؟**

نعم

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تشريعات في دولتكم الموقرة تنظم رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين؟**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

- المادة (3) وما بعدها من قانون تأهيل المعاقين رقم (39) لسنة 1975 .
- المادة (12) ن والمادة (14) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 .

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلى.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يلزم تشريعكم الوطني تشغيل المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومة؟

نعم

2- ما هي النسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع الوطني لتشغيل المعوقين؟

حدد القانون نسبة 5% لتشغيل المعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل الواردة بالقانون في كافة الجهات .

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص فى العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن تشريعكم الوطني ضوابط تشريعية تحقق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات؟

نعم

2- هل يحقق تشريعكم الوطني مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين الجنسين من المعوقين عند تساوى القدرات والمؤهلات؟

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لقد خصص القانون نسبة 5% لتشغيل المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل لكافة الجهات دون تمييز بين الجنسين المعوقين.

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتضمن تشريعكم الوطني إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم؟**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لقد حدد القانون للمعوقين نسبة 5% من مجموع عدد العاملين بكل جهة من المهن الملائمة لقدراتهم وإمكانياتهم.

المادة الخامسة عشرة

تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة؟**

نعم

المادة السادسة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتكم الموقرة؟

نعم

2- **هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟**

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هو نوع هذا الدعم؟**

يسمح القانون بتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين وتعمل لدولة على دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة. وقد أعدت وزارة التضامن الاجتماعي خطة عمل لدعم الجمعيات التعاونية الإنتاجية للمعاقين للتنسيق مع الأسواق المركزية لعرض المنتجات الخاصة بالمعاقين وتشجيع الإنتاج والتنسيق لهؤلاء الأشخاص.

المادة السابعة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تشجع الحكومة إقامة مشاريع إنتاجية صغيرة للمعوقين يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين؟

نعم

2- ما هي أشكال الدعم التي تقدمها الحكومة لإقامة وإنجاح هذه المشاريع؟

.....

المادة الثامنة عشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يوجد في تشريعاتكم نصوصاً تعفي أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، وهل الإعفاء شامل أم جزئي؟

- ✓ نعم
- ✓ جزئي
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة التاسعة عشرة

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية، للمعوقين، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توفر الحكومة المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين؟**

نعم

- **يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.**

تؤدى الدولة خدمات التأهيل لكل معوق وتوفر له المعينات والأجهزة التعويضية وتصرف لهم النظارات الطبية والسماعات الطبية ويتم تسليمهم هذه الأشياء بعد مطابقتها للمواصفات واستيفائها للشروط الطبية.

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد برامج وخطط لتشجيع الصناعة المحلية للمعينات التعويضية للمعوقين؟**

نعم

المادة الحادية والعشرون

تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة، وتعمل على إجراء التحويرات الضرورية على القائم منها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتضمن تشريعاتكم الاجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة؟**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لقد أوجب المشرع تسهيل حركة وتنقل المعاقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة. ويتم نقلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي يلتحقون بالعمل بها.

المادة الثانية والعشرون

تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية للحيول دون تهميش دور المعوقين في العمل، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تتبنى الدولة خطط وبرامج للحد من تهميش دور المعوقين في العمل؟

نعم

2- هل يوجد دور للمعوقين في التعبير عن مشاكلهم وقدراتهم؟

نعم

المادة الثالثة والعشرون

ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تشجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين وإشراكهم في أنشطتها المتنوعة؟ وتخصيص جزء من أنشطتها لخدمة المعوقين؟

نعم

2- يرجى بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين، ومدى ملاءمتها مع ظروف إعاقتهم.

.....

المادة الرابعة والعشرون

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً، أو بأسعار مخفضة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تنص تشريعاتكم على إعفاء المعوقين من دفع أجور المواصلات العامة حين استخدامهم لها؟**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

أصدر وزير النقل تعليمات بشأن تنفيذ أحكام القانون رقم (18) لسنة 2005 الخاص بسفر المعاقين ومكفوف البصر ومرافقيهم بقطارات السكك الحديدية بتخفيض 75% من أجور السفر.

كما صدرت تعليمات أخرى بالسماح لهم بالانتقال المجاني على خطوط هيئة النقل العام داخل المدن.

المادة الخامسة والعشرون

يكفل تشريع كل دولة إعفاء المعوق جسديا عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كليا أو جزئياً، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تنص تشريعاتكم على إعفاء جمركي خاص بالمعوق عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي؟

نعم

2- هل الإعفاء كامل؟ أم جزئي؟ وما هي نسبته؟

جزئي

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

تضمين القانون رقم (186) لسنة 1986 بشأن الإعفاءات الجمركية وتعديلاته النص على أن تعفي من الضرائب الجمركية استيراد سيارة محورة لاستخدام العاق.

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 12، 13، 15، 16، 19، 20، 21، 22، 24، 25.

2- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد:

- **المادة (14) الخاصة بإعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.**
- **المادة (18) الخاصة بإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها.**

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المواد 9 ، 17 ، 18 ، 23 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

نصت المادة (101) من الدستور المصري على أن يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية ويبرم المعاهدات ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة له.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

نصت المادة (93) من الدستور على أن تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

- اتحاد الصناعات المصرية.
- اتحاد الغرف التجارية.
- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التى تغطى أحكام الاتفاقية"

المـــادة الأولـــى

ينبغى على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل، وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، ويمكن للدولة التي تتقدم بهذا البيان أن تعدله أو تلغيه ببيان لاحق.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم قانوني لتفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل؟**

نعم

- **هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

نصت المادة الرابعة من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 على عدم سريان هذا القانون علي:

أ- .....

ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

المـــادة الثـانيــة

تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

يوجد جهاز عام لتفتيش العمل

ويوجد جهاز للتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية.

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المــادة الثـالـثــة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشياً محددا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد أجهزة تفتيش متخصصة؟ أم يتولى التفتيش جهاز عام؟**

تقوم وزارة القوى العاملة بموافقة تنفيذ أحكام قانون العمل والقوانين ذات الصلة من خلال جهاز عام لتفتيش العمل وجهاز للتفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية.

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

- جهاز تفتيش العمل.
- جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد تنظيم للاتصالات الأفقية والرأسية بين جهاز أو أجهزة التفتيش؟**

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

يوجد إدارة مركزية يتبعها التفتيش بوزارة القوى العاملة ويتبع جهاز التفتيش العام بالوزارة العديد من إدارات التفتيش بمديريات القوى العاملة ومكاتب العمل بالمحافظات.

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:

- وضع الخطة العامة للتفتيش.
- تحديد أولويات التفتيش.
- متابعة التنفيذ.
- توفير متطلبات جهاز التفتيش.
- الأداء الوظيفي والتدريب.
- تقييم النتائج.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النصوص التشريعية التي تتناول السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها.**

لقد تناول قانون العمل أحكام تفتيش العمل في المواد من 232 حتى 236 وقد أوضح دليل إجراءات العمل في مجال التفتيش الصادر بالقرار الوزاري سالف الذكر السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها بالتفصيل.

المادة السادسة

يراعى في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوفر فيه صفات الحياد والموضوعية.

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدى أمامها.

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **شروط تعيين مفتش العمل.**

1- أن يتسم باللياقة وحسن السمع وأن يكون على درجة من الخبرة والكفاءة.

2- أن يكون حاصلاً على مؤهل عال مناسب يتفق وطبيعة عمل التفتيش.

3- أن يحلف اليمين القانونية أمام وزير القوى العاملة.

4- أن يكون ملماً بالقوانين ذات الصلة بالقوانين العمالية.

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

يجب أن يؤدي مفتش العمل اليمين القانونية قبل مباشرة عمله أما وزير القوى العاملة ومضمونه أن يقوم بأداء عمله بالأمانة والاخلاص والا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل.

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

نعم

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

وفقاً لدليل الإجراءات سالف الذكر فإنه يجب أن يمضي المفتش فترة تدريبية عملية قبل مزاولة التفتيش والعمل الميداني لا تقل في محتوها عن شهر ولا نزيد عن ثلاثة شهور وبالنسبة للمعنيين حديثاً يجب إا تقل عن 6 شهور يعد عنه تقرير في نهايتها بما يؤكد صلاحياته للقيام بهذه المهمة.

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

نعم

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

في حالة وجود عمالة غير مؤمن عليها بالمنشآت التي يتم التفتيش عليها فأنه يتم ارسال بيان بذلك إلى مكتب التأمينات المختص لاتخاذ اللازم وكذلك في حالة وجود مخالفة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية للعمال فإنه يتم إخطار مكتب السلامة والصحة المهنية.

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة والاستقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

منحت المادة 232 م قانون العمل مفتش العمل صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم وأوجبت المادة 243 على أصحاب العمل أن يسهلوا مهمتهم وفرضت المادة 257 من ذات القانون العقاب على مخالفة ذلك.

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسبا يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين مكاتب مجهزة، ومزودة بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات؟**

نعم

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)، ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين ما يلي:**

- **وسائل أو تسهيلات نقل.**

نعم

- **وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.**

نعم

- **هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟**

نعم

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة 232 من قانون العمل على منح مفتش العمل صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم. كما نصت المادة 233 من ذات القانون على أن يحل المفتش الذي صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة.

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين فى علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تسند إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين واجبات إضافية أخري؟**

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التى يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لجهاز التفتيش فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت؟**

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

يوجد جهاز متخصص للتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وشارك في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

المادة التاسعة عشرة

يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

طبقاً لدليل الإجراءات سالف البيان فأنه في حالة وجود المفتش لعماله غير مؤمن عليها بالمنشآت التي يتم التفتيش عليها فإنه يتم إرسال بيان بها إلى مكتب التأمينات المختصة لاتخاذ اللازم.

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدى عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فى المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نص القرار الصادر بدليل الإجراءات سالف الذكر على عدة شروط يجب توفرها في مفتش العمل منها ألا يكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمنشآت الخاضعة للرقابة بدائرة اختصاصه.

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحظر التشريع علي مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

نعم

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

أوجب دليل الإجراءات سالف الذكر على مفتش العمل مراعاة التزام السرية التامة بالنسبة لبحث الشكاوى خاصة أسماء مقدمي الشكاوي.

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي التشريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

يقوم مفتش العمل بمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل بما يكفل الحماية اللازمة لطرفي الإنتاج وبما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية والعربية في هذا الشأن وكذلك اتفاقيات العمل الجماعية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصحاب الأعمال والعمال للمساعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

وفقاً لدليل الإجراءات سالف الذكر فإنه يتعين على المفتش أثناء الزيارة التفتيشية توعية طرف الإنتاج وإرشاد صاحب العمل إلى كيفية تنفيذ القوانين العمالية ومساعدته على إزالة المخالفات القابلة للإزالة الفورية.

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التى يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكلف مفتش العمل بأن يبلغ عن أوجه النقص والثغرات حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

وفقاً لدليل الإجراءات سالف الذكر، فأنه إذا تكشف للمفتش أثناء التفتيش أية ملاحظات أو ظواهر تستدعي أو يتطلب تعديل التشريع أو إصدار تشريع جديد يجب أن يبلغ رئاسته لموافاة الإدارة المختصة بذلك لإجراء الدراسات اللازمة والعمل على اتخاذ القرار المناسب.

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟**

نعم

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يعطي التشريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

نعم

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

يوجد استثناء بالنسبة للشركات والمنشآت التي تزاول نشاطها داخل المنطقة الحرة العامة حيث يتم إخطار المنطقة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمواعيد إجراء التفتيش.

المادة السابعة والعشرون

يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على أخطار صاحب العمل بوجود مفتش العمل داخل مكان العمل؟**

نعم

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

.....

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتيح التشريع لمفتش العمل في سبيل حصوله على معلومات ضرورية بشأن تطبيق تشريعات العمل اثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

أوجب دليل الإجراءات على المفتش سؤال صاحب العمل أو العمال للاستفسار عما يرغب الوقوف عليه مد بيانات أو معلومات تفيد التفتيش.

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ونصت المادة 235 من قانون العمل بأنه يجب على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلباتهم بالحضور وذلك في المواعيد التي يحددها مفتش العمل لهم.

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

نعم

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها فى حالة الضرورة؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

أوجبت المادة 234 من قانون العمل على أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة مفتشي العمل وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئي للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم فإنه يتم اخطار مكتب السلامة والصحة المهنية المختص لاتخاذ اللازم في هذا الشأن.

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

.....

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**

نعم

- **هل يفرض التشريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

نعم

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

أوجبت المادة 257 من قانون العمل معاقبة طل من يعرقل أعمال التفتيش أو يمنع عن التعاون مع المفتش.

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**

نعم

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

يقوم المفتش بأثبات نتيجة التفتيش في دفتر خاص بنية إزالة المخالفات نموذج رقم (7) تفتيش من أصب + المصدر

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

دليل الإجراءات سالف الذكر.

المادة الخامسة والثلاثون

يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة المخالفات من بين:

- إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفة.
- توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة.
- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.
- تحرير محضر بالمخالفة.
- اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على التدرج فى الإجراءات التى يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

نعم

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

إذا كانت المخالفات من النوع الذي لا يمكن إزالته يتم تحرير محضر فوري بها.

أما إذا كانت من النوع الذي يمكن إزالته فإنه يتم منح المنشأة إنذاراً لمدة واحدة يتضمن مهلة شهر ويتم لتنبيه على صاحبها بإزالتها خلال هذه المهلة وإلا يتخذ ضده الإجراءات القانونية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

دليل الإجراءات سالف الذكر

المادة السادسة والثلاثون

يراعى مفتش العمل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نموذج لتحرير محضر مخالفة يلتزم به مفتش العمل؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

وفقاً لدليل الإجراءات فإنه يجب أن يستوفي محرر المحضر جميع البيانات المدونة بنموذج المحضر.

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

يقوم المفتش بتحرير محضر بالمخالفات التي يثبت ارتكابها ويستوف جميع البيانات المدونة بنموذج المحضر ويتم إرسال المحضر إلى قسم الشرطة المختص في اليوم التالي لتحريره على الأكثر.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

دليل الإجراءات سالف الذكر.

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي حجية محضر المخالفة، هل يحوز القوة الثبوتية أمام القضاء؟**

محضر المخالفة يجوز الحجية أمام القضاء.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

قانون العمل.

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعيه، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

يجري المفتش على المنشأة الواحدة مرتين على الأكثر كل عام وفقاً للخطة السنوية والشهرية ويقوم بإعادة التفتيش لمتابعة نتائج التفتيش السابق.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

دليل الإجراءات سالف الذكر.

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

وفقاً لدليل الإجراءات فإنه يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط التفتيش.

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

نعم

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

1- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 16، 18، 19، 20، 23، 24، 25، 26، 28، 29، 31، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40.

2- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المادة (13) الخاصة بتوفير وسائل أو تسهيلات نقل للمفتشين.

3- لم يتسنّ للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المواد 2، 3، 13، 14، 15، 17، 21، 22، 27، 29، 30، 32 نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذه الأحكام ضمن التقرير.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

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

نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة القوى العاملة هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة ثم عرضها على مجلس النواب لإقراره.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

تجرى وزارة القوى العاملة حاليا بعض التعديلات على قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 حتى يتواءم مع معايير العمل العربية والدولية ولا يتعارض مع تطبيق أحكام الاتفاقية.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

☐ لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

العرض على الجهات المعنية لدراسة الاتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم وضع أحكام الاتفاقية في الاعتبار حين أخرى تعديل قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الاتفاقية (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة وذلك للمرأة العاملة والقائمين على التفتيش على المرأة ورقابة تنفيذ قانون العمل بما يتوائم مع أحكام الاتفاقية.

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

تم إرسال نسخة من التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال وسوف نوافيكم بأي تعليقات ترد إلينا.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

الإدارة العامة للمؤتمرات والاتفاقيات بوزارة القوى العاملة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وهي البرلمان.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

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

نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة القوى العاملة هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة ثم عرضها على مجلس النواب.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

تجرى وزارة القوى العاملة حاليا بعض التعديلات على قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 وقانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976 بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية ولا يتعارض مع تطبيق أحكام الاتفاقية.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تقديم هذه التصورات.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تم العرض على الجهات المعنية لدراسة الاتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم وضع أحكام الاتفاقية في الاعتبار حين أخرى تعديل على القوانين سالفة الذكر بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الاتفاقية (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية والقائمين على التفتيش على المرأة ورقابة تنفيذ قانون العمل بما يتوائم مع التشريعات الوطنية .

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

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

تم إرسال نسخة من التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال وسوف نوافيكم بأي تعليقات ترد إلينا.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

الإدارة العامة للمؤتمرات والاتفاقيات بوزارة القوى العاملة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وهي البرلمان.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

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

نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة القوى العاملة هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة ثم عرضها على مجلس النواب.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

تجرى وزارة القوى العاملة حاليا بعض التعديلات على قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 وقانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976 بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية ولا يتعارض مع تطبيق أحكام الاتفاقية.

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

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تم العرض على الجهات المعنية لدراسة الاتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم وضع أحكام الاتفاقية في الاعتبار حين أخرى تعديل على القوانين سالفة الذكر بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الاتفاقية (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية والقائمين على التفتيش على المرأة ورقابة تنفيذ قانون العمل بما يتوائم مع التشريعات الوطنية .

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

تم إرسال نسخة من التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال وسوف نوافيكم بأي تعليقات ترد إلينا.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

الإدارة العامة للمؤتمرات والاتفاقيات بوزارة القوى العاملة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وهي البرلمان.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

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

نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة القوى العاملة هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة ثم عرضها على مجلس النواب.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

تجرى وزارة القوى العاملة حاليا بعض التعديلات على قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 وقانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976 بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية ولا يتعارض مع تطبيق أحكام الاتفاقية.

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

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

6- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تم العرض على الجهات المعنية لدراسة الاتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم وضع أحكام الاتفاقية في الاعتبار حين أخرى تعديل على القوانين سالفة الذكر بما يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الاتفاقية (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث والقائمين على التفتيش على المرأة ورقابة تنفيذ قانون العمل بما يتوائم مع التشريعات الوطنية.

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

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

تم إرسال نسخة من التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال وسوف نوافيكم بأي تعليقات ترد إلينا.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

الإدارة العامة للمؤتمرات والاتفاقيات بوزارة القوى العاملة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في التقرير، وتأمل في إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وهي البرلمان.

* * *

الجزء الثاني

متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية **(23)** رداً على الملاحظات السابقة للجنة، وذلك من أصل **(28)** رداً مطلوباً هذا العام. لذلك تؤكد اللجنة على ما سبق وأشارت إليه في الجزء الأول من هذا التقرير، بأن عدداً من الردود لم ترد من الدول الأعضاء، مما يسبب خللا في المتابعة ينتج عنه عدم تمكن اللجنة من مواصلة الحوار مع هذه الدول حول الملاحظات التي تعنيها والوصول إلى فهم مشترك لتجاوز الصعوبات التي تعترضها.

أولاً: دول ردت على الملاحظات

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

1- **المملكة الأردنية الهاشمية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (11 / 12 / 13 / 16)

2- **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 16)

3- **جمهورية السودان :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 8 / 11 / 12 / 14 / 16 / 18 / 19)

4- **جمهورية العراق :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (16)

5- **دولة قطر :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (15 / 16)

6- **الجمهورية اللبنانية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (12 / 16 / 18)

7- **جمهورية مصر العربية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 16)

❖ **دراسة ردود الدول على ملاحظات اللجنة**

1- المملكة الأردنية الهاشمية

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

- **نص البند (2) من الاتفاقية على ما يلي: -**

(ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والاجهزة والإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية).

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

- **نصت المادة (11) من الاتفاقية على ما يلي: -**

(يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم حق الاضراب وقفل مكان العمل اثناء سير التفاوض)

تضمن قانون العمل الاردني الفترة الزمنية التي تحدد النزاعات العمالية الجماعية الناشئة عن المفاوضات الجماعية، وقد كفل قانون العمل حق الاضراب والاغلاق وبين الاجراءات الواجب اتباعها من حيث آلية تقديم الاشعار بالإضراب وغيرها من الاجراءات الشكلية من خلال النظام رقم (8) الخاص بالإضراب والاغلاق والصادر بموجب أحكام المادة (135) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.

- **كما نصت المادة (15) من الاتفاقية على ما يلي: -**

(يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب اي طرف من الاطراف المعنية التي لم تشارك في ابرامها، وينظم التشريع الوطني ضوابط واجراءات هذا الانضمام)

حيث يجب التنويه هنا إلى أن المادة (43) فقرة (ج) بند (1) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 قد حددت للجنة الثلاثية أن تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير لتوسيع نطاق أي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لات قل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو منطقة معينة.

- **أما بخصوص المادة (18) من الاتفاقية:**

وهي خاصة بسريان احكام الاتفاقية العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة وسريان الاتفاقية المبرمة على مستوى أحد القطاعات والمنشأت المنتمية لهذا القطاع.

قد جاء نص المادة رقم (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلات العقد العمل الجماعي (بانه اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى) كما منحت المادة (43) فقرة (ج) من نفس القانون للجنة الثلاثية أن تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم جميع المناطق أو في منطقة معينة.

مشيراً في ذات الوقت إلى أن الوزارة ستعمل على الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات لجنتكم الواردة في كتابكم اعلاه وطرحها على ممثلي الشركاء الاجتماعيين للعمل بموجبها، وسيتم تزويدكم بالأحكام القانونية التي يتم اقرارها دستورياً فور صدورها.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية بشأن الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وتأمل أخذ ملاحظاتها بالإعتبار في الأحكام القانونية التي سيتم إقراراها.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (12) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

إن قانون العمل الاردني كفل شمول العمال الزراعيين بأحكام قانون العمل بموجب نظام سيصدر لهذه الغاية.

حيث تقوم الوزارة في الوقت الحالي بإعداد مسودة لهذا النظام والخاص بالعمال الزراعيين وسوف يعرض على اللجنة الثلاثية لشؤون العمل.

اذ جاءت مسودة النظام لتتضمن جميع المواد التي جاءت بها الاتفاقية من حيث أوقات العمل والاستراحة والعطل الاسبوعية والاجازات السنوية وما إلى ذلك من حقوق العمال الزراعيين.

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

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

ب – تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكلة إليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه إضافة إلى المهام الاستشارية التالية: -

1- ابداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه.

2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.

3- اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية.

4- مناقشة النزاعات العمالية.

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

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

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

إذ صدر نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم (21) لسنة 2010 صادر بمقتضى المادة (43) من قانون العمل وستقوم الوزارة بعرض اتفاقية العمل العربية المذكورة أعلاه على اللجنة، وسنعمل على تزويدكم بالنتائج في التقارير اللاحقة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية بشأن الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

إن قانون العمل الاردني قد عمل على كفالة وحماية وتحسين بيئة العمل وذلك بموجب عدد من الانظمة والتي قد صدرت لهذه الغاية.

مشيراً بهذا الشأن كما ان قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 قد نص بموجب المادة (43) منه على:

أ – تشكل لجنة في الوزارة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال بالتساوي قيما بينهم وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافأتهم وسائر الامور المتعلقة بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

ب – تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكلة إليها في هذا لقانون والانظمة الصادرة بمقتضاه إضافة إلى المهام الاستشارية التالية:

1- ابداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه.

2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.

3- اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية.

4- مناقشة النزاعات العمالية.

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

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

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير المملكة الأردنية الهاشمية بشأن الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

1- **هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على السلطات المختصة؟ وما هي هذه السلطة؟**

- تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل.

2- **ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟**

- تم أخذ العلم بالاتفاقية.

3- **هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق؟ وما هو الاجراء الذي تم اتخاذه بشأنها؟**

- لا لم يتم عرضها على السلطة المختصة بالتصديق.

4- **هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق غلى الاتفاقية حتى الأن؟ ما هي هذه الصعوبات إن وجدت، يرجى ذكر تعارض احكام بالإتفاقية مع التشريع الوطني وذلك للاطلاع عليها من قبل لجنة الخبراء القانونيين؟**

- نعم يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك الموا في قانون العمل الاردني.

5- **هل يوجد صعوبات عملية تحول دون تصديق على الاتفاقية حتى الأن؟ وما هي ان وجدت؟**

- نعم، وذلك بإجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة فى المواد السابقة.

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

- لم يتم اتخاذ أية اجراءات.

7- **ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم التي صدرت بعد سنة 1976؟**

- لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان أخرها سنة 2010.

8- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير تماشياً مع ما تقتضي به المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟ ما هي وجهة نظر كل منها حول هذا التقرير ان وجدت؟

- نعم، حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة اي تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصوص عليه في القانون إذ أن هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الاردني هي أكثر تقوقاً وامتيازاً مما نصت عليه الاتفاقية، إلا أنه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والاقتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن.

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

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

* * *

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (3) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

- **المادة الرابعة من الاتفاقية:**

تجدر الإشارة أن منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري تشمل كل الفروع المنصوص عليها بموجب الاتفاقيات الدولية وعددها (09) فروع. وتضمن هذه المنظومة التغطية الاجتماعية لمعظم فئات الشعب.

وطبقاً للتشريع الجزائري فأن التأمينات الاجتماعية التي تشمل التأمين على المرض والتأمين على الولادة والتأمين على العجز والتأمين على الوفاة يستفيد منها كل العمال سواء كانوا إجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان النشاط الذي ينتمون إليه.

ويعد العمال المشبهين بالأجراء بمفهوم القانون الجزائري الأشخاص الذين يمارسون نشاطا يتميز بخاصيات مختلفة عن ظروف العمل الخاصة بالعمال الأجراء على سبيل المثال مدة العمل والأجر الممنوح ونسبة الاشتراك ويعرف هذا النظام على أنه نظام نوعي لعلاقات العمل.

- **المادة الخامسة من الاتفاقية:**

أن المشرع الجزائري تطرق في القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية إلى كافة الفئات المستفيدة من أداء التأمينات الاجتماعية والتي تشمل:

1- العمال الأجراء،

2- العمال المشبهين بالأجراء،

3- العمال غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص،

4- الفئات الخاصة التي لا تمارس أي نشاط كالطلبة والمعوقين والمتمهنين الذين يتقاضون أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون والمستفيد من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة والمعوزة.

ونظرا للاختلاف النوعي بين نظام العمال غير الأجراء ونظام العمال المتشبهين بالعمال الأجراء من جهة، مع شروط نظام العمال الأجراء من جهة أخرى، كان من الضروري وضع نصوص تنظيمية خاصة بهاتين الفئتين تحدد الشروط المطلوبة لتخول الحق في الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية ونوع هذه الأداءات.

- **المادة الثامنة من الاتفاقية المتعلقة بالأمراض المهنية:**

يتم تحديد هذه الأمراض بالرجوع إلى المصدر المهني المحتمل والأخذ بعين الاعتبار قائمة الأشغال التي من شانها أن تسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر. أما قائمة الأمراض فيتم تحديدها عن طريق التنظيم وحاليا يتم تصنيف (84) مرض مهني وهذا بعد الرجوع في كل مرة لنوع الأشغال ومدة التعرض للخطر. كما أن التشريع المعمول به في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية حدد المدة الأدنى للتصريح بالحادث ب (15) يوما والمدة القصوى للتصريح بالحادث بـ (03) أشهر وهذا حتى يتسنى للجنة الطبية التأكيد من الطابع المهني للمرض.

الجزء الخاص بالتأمينات الاجتماعية بحوادث العمل والتأمين على الأمراض المهنية (الجزء الثالث من الاتفاقية – المادة التاسعة الفقرة 3 و4)

الاستفادة من منحة الربع في التشريع الجزائري هي حق للعامل الذي تعرض لحادث عمل أو مرض مهني سبب له عجز دائم يمنعه عن العمل أو قلل من قدرته عن العمل، وهذا العجز يؤكده الطبيب المؤهل وفق جداول المقاييس المحددة عن طريق التنظيم وهناك اختلاف في طريقة حساب الربع حسب النسب أو حصول حادث جديد أو تفاقم الجروح. في حين أن نسبة العجز التي تكون أقل من 10% لا تسمح لصاحبها بالاستفادة من الربع حيث يستفيد هذا المصاب من رأس مال تمثيلي وفق جدول يحدد عن طريق التنظيم.

إن كيفية حساب الربع في التشريع الجزائري تكون على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي المتقاضي من قبل الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث ويأتي التنظيم أيضا ليحدد طريقة تحديد الأجرة في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهرا التي تسبق الإصابة.

- **المادة السابعة والعشرون من الاتفاقية بالنسبة للحد الأدنى لمعاش الشيخوخة:**

أن التشريع الجزائري حدد الحد الأدنى للتقاعد ب 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما أن الحقوق الناتجة عن السنوات المعتمدة إذا لم تصل إلى الحد الأدنى يكون دفع الفارق على عاتق الدولة.

الجزء الخامس والخاص بتأمين الشيخوخة المادة (29) من الاتفاقية التي تنص على أنه يجوز إيقاف أو تخفيض المعاش في الحدود التي يقررها التشريع، أعلمكم أن التشريع الجزائري لا ينص على هذه المبادئ.

الجزء السابع الخاص بالتأمين عن البطالة في المادة الثالثة والأربعون والرابعة والأربعين من الاتفاقية:

والتي تنص على المعونة المالية التي لا يمكن أن تقل عن 45% أعلمكم أن التشريع الجزائري أسس تعويض البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وفي القطاع الاقتصادي فقط وهذا في حالة التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم وهناك عدة شروط ينص عليها التنظيم يجب أن تتوفر في الاجير لكى يستفيد من أداءات التأمين عن البطالة محددة عن طريق التنظيم وأن يدفع المستخدم عنه مساهمة تسمي تخويل الحقوق تحسب حسب أقدمية الأجير وهذا بناءاً على اتفاقية تبرم بين المستخدم والهيئة المكلفة بالتأمين عن البطالة من أجل تمويل النظام .

كما أن كل العمال يشاركون بقسط من اشتراكاتهم في تمويل نظام التأمين عن البطالة.

ومن أجل التكفل بهؤلاء العمال الذين فقدوا عملهم لا إراديا وتمكينهم من الاستفادة من التغطية الاجتماعية إلى حين حصولهم على عمل، قام المشرع باتخاذ إجراءات لحمايتهم كتحديد فترة التكفل والنسبة لكل الفترة المخصصة للتكفل بها. كما وضع المشرع عدة شروط لتخويل الحق في أداءات التأمين على البطالة.

فيما يخص المنافع العائلية والمذكورة في الجزء الثامن من الاتفاقية في مادتها الثانية والخمسين:

يجدر التذكير، أن المنافع العائلية يدفعها صاحب العمل ويتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بدفعها للمؤمن له اجتماعيا.

أما فيما يخص سن الاستفادة من هذه المنافع العائلية فقد تم تحديدها ب 17 سنة كاملة بالإضافة إلى رفعها إلى سن 21 سنة بالنسبة للأشخاص الذين ما يزاولون في دراستهم وهكذا بالنسبة للممتهنين الذين يتقاضون أجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون وأن تمديد سن الاستفادة من هذه المنافع غايته التضامن والمساعدة في تربية وتكوين الاطفال عن طريق زيادة إضافية للأجر.

بالنسبة إلى شروط وكيفيات الاستفادة من المنح العائلية فقد تم تحديدها وفق التنظيم الجاري به العمل (المنشور العام لتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي لسنة 1991).

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لتجاوز الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

- **القسم الأول:**

إن اتفاقية العمل العربية رقم 16 لسنة 1983 بشأن " الخدمات الاجتماعية العمالية " لم يتم التصديق عليها من طرف الجمهورية الجزائرية.

- **القسم الثاني:**

الملاحظة رقم 1

لقد جاء في أحكام المرسوم قم 82 – 179 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982، الذي يحدد محتوي الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المتمم أن الخدمات الاجتماعية هي جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل واسرته.

ولقد حددت المادة (3) من نفس المرسوم المجالات التي تشملها هذه الخدمات والتي جاءت على النحو التالي:

- المساعدة الاجتماعية.
- الخدمات الصحية.
- دور الأمومة ورياض الأطفال.
- الرياضة الجماهيرية.
- أنشطة الثقافة والتسلية.
- الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية، مثل الجولات، ومركز الاستجمام ومراكز الاصطياف، ومراكز الاستراحة العائلية.
- تعاونيات الاستهلاك.
- كما تساهم الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في إطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد المسبق م\حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 94 – 186 المؤرخ في 06 يوليو 1994 السالف الذكر.
- أن وفيما يخص الخدمات المتعلقة بالإطعام ووسائل النقل والتي تم التأكيد عليها في ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين فهي تخضع لمبدأ المفاوضة الجماعية وكذا ما ينص عليه القانون الداخلي للهيئة المستخدمة.
- أما فيما يتعلق بمحور الامية فالجزائر تتوفر على هيئات مستقلة ليس لها صلة بمجال العمل وهي التي تسهر على توفير هذه الخدمة للأشخاص المحتاجين إليها.

- **<u>الملاحظة رقم 02:</u>**

من حيث المبدأ يحظى ملف الخدمات الاجتماعية باهتمام السلطات العمومية التي اتخذت عدة تدابير لتأطيره، هذا الأخير يرتكز على عدة محاور من بينها محور المنظومة التشريعية والتنظيمية وكذا نمط التنظيم والتسيير في الدولة، وعلى هذا الأساس بادرت الدولة، وعلى الأساس بادرت الدولة بإنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 83 – 16 المؤرخ في 125 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983، والذي يهدف إلى:

- المساهمة في القضاء على الفوارق في مجال الخدمات الاجتماعية بتنفيذ السياسة الاجتماعية والثقافية المحددة والهادفة إلى توزيع عادل للخدمات الاجتماعية.
- إقامة تضامن شامل بين جميع العمال بالنسبة لكافة قطاعات النشاط لهذا الغرض، فهو مكلف على وجه الخصوص بما يلي:

- دراسة وتحديد ووضع كيفيات توزيع موارده بين مختلف اللجان المكلفة بالخدمات الاجتماعية وفقا لاحتياجات المحصاة سابقا.
- الإسهام في تمويل المشاريع التي تقوم بها الهيئات والمؤسسات المكلفة بالخدمات الاجتماعية، والتأكيد على الانجاز الفعلي للمشاريع التي يساهم في تمويلها.
- ضمان إنشاء خدمات اجتماعية في الولايات المفتقرة إليها طبقا للأولويات المتحدة في إطار سياسة التوازن الجهوي وما بين القطاعات،
- القيام بالدراسات والأبحاث التي تستهدف التطور المنسجم للخدمات الاجتماعية بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المكلفة بالخدمات الاجتماعية.

ويوجد هذا الصندوق تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهو يتوفر على هياكل مركزية وجهوية وولائية، وهذا حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 15 – 264 المؤرخ في 11 اكتوبر سنة 2015، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-75 المؤرخ في 3 فبراير سنة 1996 والمتعلق بكيفيات تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية وسيره.

- **الملاحظة رقم 03:**

لقد تم تنظيم قطاع التنظيم في الجزائر خلال إصدار القانون رقم 04 – 19 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والذي جاء في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن

الجهوي لمكافحة البطالة، حيث نص هذا الأخير في أحكام مادته السابعة (7) على إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تعمل على إقامة علاقة بين طلبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل، وهذه الخدمة موجهة إلى جميع المواطنين الذين هم في سن العمل دون استثناء.

أما فيما يخص منظمات العمال فهي مؤطرة بأحكام القانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. مع الإشارة إلى أن هذه المنظمات لديها قانون أساسي خاص بها يتم من خلاله تحديد حقوق وواجبات أعضائها، وهي تهدف إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للمنخرطين فيها.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لتجاوز الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

3- جمهورية السودان

أ- الإتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (4) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

الملاحظة:

عدم الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية رقم (4) وذلك بعرض هذه الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق وموافاة اللجنة بما تقرر في هذا الشأن.

الرد

قد تم دراستها ورفعها إلى السلطة التنفيذية (رئاسة مجلس الوزراء) لرفعها الى السلطة المختصة التشريعية (المجلس الوطني) بغرض المصادقة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد جمهورية السودان حول الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرضها على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

ملاحظات اللجنة حول هذه الإتفاقية ما يلي:

1- الملاحظة:

عدم وضوح الرد الوارد الخاص بالمادة الخامسة من الإتفاقية المتعلقة بضمان إعادة التدريب للمرأة العاملة بعد الإنقطاع عن العمل المسموح به حيث لم تتأكد اللجنة من وجود نص يغطي هذه المادة.

الرد

نصت المادة (16) من قانون العمل لسنة 1997م (يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته على تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة معينة وذلك وفقاً لمتطلبات العمل واحتياجه) فالنص يشمل جميع العمال دون استثناء حسب النوع وهذا يدعمه تعريف العامل في المادة (4) تعريف: العامل (يقصد به كل شخص ذكر أو أنثى) اذن التدريب حق للعاملات حسب شروط وظروف ومتطلبات الوظيفة ومدة الإنقطاع والتغيرات التي قد تطرأ على مسئوليات الوظيفة فالأمر يترك للوائح كما هو وارد بالنص.

2-الملاحظة:

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (8) من الإتفاقية المتعلقة بإلزام صاحب العمل انشاء دار للحضانة في المنشآت التي تعمل بها نساء سواء صاحب العمل بمفرده أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت أخرى.

الرد:

تعد الاتفاقيات من مصادر التشريع في بلدنا وملزمة عند التوقيع عليها (مرفق أمثلة لإتفاقيات تدعم ذلك) حيث أن هذه المادة تغطيها تلك الاتفاقيات فالواقع العملي أن هناك دور حضانة مشتركة وأخرى مفردة

لصاحب عمل واحد فالأمر يتوقف على الناحية الإقتصادية للمشروع أو المنشأة وعدد العاملات وذلك حسب الإتفاقيات الجماعية للمنشأة الواحدة والثنائية والمتعددة الأطراف بين المنشآت.

3- الملاحظة:

عدم وضوح الرد الوارد الخاص بالمادة التاسعة من الإتفاقية المتعلقة بتخفيف الأعمال للمرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، والفترة الأولى عقب الولادة ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في هذه الفترات.

الرد:

أ/ بالإشارة إلى الملاحظة لتخفيف الأعباء للمرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل سيرد بنص في اللائحة لقانون العمل الجديد الذي سيتم اعتماده.

حيث أن الممارسة العملية تعكس بصورة واضحة تخفيف الأعباء للعاملات لتلكم الفترة في جميع المنشأت للقطاعين (العام والخاص).

ب/ بالنسبة لحظر تشغيل النساء ساعات إضافية لفترات المذكورة بالمادة نصت المادة (43) الفقرة (2) من قانون العمل لسنة 1997م (في جميع الأحوال يكون العمل الإضافي اختياريا للنساء) عليه وفقاً لهذا النص لا يجوز تشغيلها عملاً إضافياً حتى دون هذه الفترات أذن فإن المرأة مستثناة من العمل الإضافي في جميع فترات عملها . فلا يوكل لها عملا إضافياً الا باختيارها.

4- الملاحظة:

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة العاشرة من الإتفاقية المتعلقة برعاية الأمومة للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع على ان لا تقل مدة هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة حيث أن القانون سمح بثمان أسابيع فقط.

الرد:

فيما يختص برعاية الأمومة للمرأة العاملة فان لائحة الخدمة المدنية القومية لسنة 2007م قد أفردت نصوصاً تعطي المرأة العاملة أكثر مما تضمنته الإتفاقية حيث نصت المادة (102) منه تستحق المرأة العاملة إجازة وضع ثماني أسابيع بالأجر الكلي على أنه يجوز تجزئة تلك بناء على طلب العاملة.

كما أضافت المادة (103) من لائحة الخدمة المدنية لسنة 2007م على إجازة الأمومة (يجوز أن تمنح الزوجة العاملة التي ترغب في تمديد فترة الوضع المنصوص عليها في المادة (102) لأكثر من تلك الفترة بغرض العناية بطفلها الرضيع إجازة على النحو التالي:

أ/ إجازة بأجر أساسي لمدة عام.

ب/ إجازة بدون أجر لمدة عامين طوال فترة خدمتها ويجوز تجزئتها لأكثر من مدة.

إذن فان المرأة العاملة وفقاً لنص المادة أعلاه يتم منحها عاماً كاملاً بأجر لرعاية الأمومة أكثر مما تتضمنه الإتفاقية.

في القطاع الخاص فالنص على عشرة أسابيع (إجازة وضع) سيتم تضمينها في قانون العمل عند إجازته.

5- <u>الملاحظة:</u>

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة عشر من الإتفاقية المتعلقة بأن تجمع المرأة العاملة بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى وكذا الحال لزوج المرأة العاملة وكذلك لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

<u>الرد:</u>

1- نصت المادة (98) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية لسنة 2016 على، أنه يجوز الجمع بين أكثر من معاش في أي من الحالات الآتية:-

(ج) المؤمن عليها بالنسبة الى المعاش الذي يستحق لها وفقاً لأحكام هذا القانون والمعاش الذي يستحق لها عن زوجها. وفقاً لهذا النص يجوز للمرأة العاملة الجمع بين أجرها ومعاش زوجها.

(د) المؤمن عليه بالنسبة الى معاشه والمعاش المستحق له عن زوجته.

(هـ) الأولاد والبنات بالنسبة الى المعاشين المستحقين لهم عن والديهم الخاضعين لأحكام هذا القانون).

وفقاً لنص هذه المادة (98) فان التغطية التشريعية شملت جميع الملاحظات التي أثارتها اللجنة.

كما نصت المادة (100) الفقرة (2) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية لسنة 2016م على أنه يجوز الجمع بين المعاش والأجر. (يجوز للمؤمن عليه أن يجمع بين أجره ومعاشه من زوجته أو زوجها. إذن وفقاً لهذا النص يجوز الجمع بين المعاش والأجر للمرأة العاملة ولزوج المرأة العاملة دون تقييد (مرفق نسخة من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م).

6- الملاحظة:

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية المتعلقة بحق المرأة العاملة الحصول على المنح العائلية في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً.

الرد:

الحصول على المنح العائلية يتم عن طريق حزمة الإسناد الاجتماعي الذي تم إقراره منذ 1994م (مرفق).

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

1- توفر التغطية التشريعية للمواد التالية:

- **المادة (8) من الإتفاقية.**
- **المادة (16) من الإتفاقية.**
- **المادة (18) من الإتفاقية.**

2- عدم توفر التغطية التشريعية:

- **المادة (5) حيث يتعلق النص بإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة انقطاعها – المسموح بها – عن مجال العمل، في حين أن الرد يتحدث عن تدريب العامل على تعلم مهنة أو عمل عند التحاقه بالعمل.**
- **المادة (9) والتي تحظر تشغيل النساء ساعات عمل إضافية خلال الفترة الأخيرة للحمل والفترة الأولى عقب الولادة.**
- **المادة (15) والتي تتطلب ألا تقل إجازة الوضع عن عشرة أسابيع بأجر كلي.**

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (14) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

1- الملاحظة:

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

الرد:

أ/ أن أحكام المادة الثالثة من الإتفاقية تم تغطيتها بنص صريح من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية لسنة 2016م في المادة (4) الفقرة (1) حيث نصت على تطبق أحكام هذا القانون على:

(هـ) العامل الأجنبي (هو غير السوداني من كآفة الجنسيات) مع مراعاة أحكام الإتفاقيات الدولية والإقليمية والثنائية.

ب/ نفيدكم أن الحصول على الرعاية الطبية يتم وفقاً لقانون التأمين الصحي لسنة 2001م اذن هناك تغطية لكافة خدمات الرعاية الطبية مثل التي يتمتع بها العمال السودانيين.

ج/ أن التغطية التأمينية في قانون التأمينات تشمل جميع العاملين دون تمييز بين السوداني والاجنبي وبما أنه ليس هناك تغطية للبطالة فسوف تشمل جميع العاملين.

د / أن التغطية التأمينية للمعونة المالية تم النص عليها في المادة (62) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية لسنة 2016م فتشمل جميع العاملين أما حالات العجز المؤقت يتم الدفع فيها (حسب تقرير القمسيون الطبي) على الجهة المخدمة (حكومة أو قطاع خاص).

2- الملاحظة :

عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد من الرابعة الى السابعة من الإتفاقية.

الرد:

المادة الرابعة من الإتفاقية المتعلقة بتحويل المعاش الى الخارج.

1- يكفل التشريع تحويل المعاش الى بلد المستفيد في حالة وجود إتفاقية للمعاملة بالمثل المادة (112) الفقرة (2). من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م.

2- كذلك تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة كسابقه في حالة وجود إتفاقية ثنائية المادة(112). إذن هناك تغطية تشريعية بموجب القانون.

المادة الخامسة من الإتفاقية المتعلقة باحتساب مدة المؤمن خارج الوطن ضمن خدماته في وطنه الأصلي.

* يكفل احتساب مدة المؤمن خارج الوطن ضمن خدماته المؤمن عليها في وطنه الأصلي وكذا الحال بالنسبة لإختيار إحتساب المعاش المستحق وفقاً للنظام التأميني للقطر الذي أنتقل اليه أو انتهت خدمته فيه أو نظام بلده كذلك اعتبار مدة عمل العامل العربي في أي قطر ليس به نظام تأميني أنها مدة خدمة تأمينية في بلده أو القطر الذي انتقل اليه وانتهت خدمته فيه (لغرض احتساب المعاش بشرط تسديده اشتراكاته عن المدة).

الرد:

جميع هذه الحالات يطبق بشأنها الاتفاقيات الثنائية (المعاملة بالمثل). إذن توجد تغطية تشريعية بموجب المادة (112) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016.

المادة السادسة: تتخذ الدول العربية الاجراءات التشريعية والتنظيمية التي تكفل عدم تحمل العامل العربي الاشتراكات عن نفس مدة الخدمة منعاً من الازدواجية في أدائها.

الرد:

يتم عن طريق التنسيق بعقد الاتفاقيات الثنائية بين الدول وذلك حسب نص المادة (112) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م إذن توجد تغطية تشريعية بموجب المادة المذكورة.

المادة السابعة: المتعلقة بأن تعقد الدول العربية فيما بينها اتفاقيات لتنظيم الأمور التالية:

1/ تحويل الاحتياطات والمعاشات والاشتراكات والمسائل المتعلقة بها.

2/ التنسيق في الاجراءات الادارية وتبادل المستندات والمعلومات والبيانات.

3/ تصفية أي حقوق مكتسبة.

الرد:

تغطى عبر الاتفاقيات الثنائية والتي تعتبر قانونا واجب التطبيق حيث وردت التغطية الكاملة في نص المادة (112) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م(مرفق).

*** وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى توفر تغطية تشريعية للمواد 3 / 4 / 5 / 6 / 7 من الإتفاقية.**

* * *

د- الإتفاقيات ذات الارقام (8 – 11 – 12 – 16 – 18 – 19)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (8 – 11 – 12 – 16 – 18 – 19) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

الرد:

أولاً أن **الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996م بشأن تحديد سن الحدث** قد تم المصادقة عليها من السلطة المختصة (المجلس الوطني) في جلستها رقم (23) في دورة الانعقاد الثالث بتأريخ 8/ رمضان 1437ه الموافق 13 يونيو 2016م وقد تم إبلاغكم بذلك.

أما **الاتفاقيات بالأرقام (11 – 12 – 16 – 19)** قد تم رفعها الى السلطة المختصة وسوف نوافي اللجنة بما تقرر بشأنها متى ما تم ذلك أما **الإتفاقية بالرقم (8)** فهي قيد الدراسة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير جمهورية السودان، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية رقم (8) على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة مكتب العمل العربي بما تقرره السلطة المختصة بالتصديق بشأن الإتفاقيات ذات الأرقام 11 ، 12، 16، 19 .

* * *

4- جمهورية العراق

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من جمهورية العراق، وجاء الرد على النحو التالي:

تم تصديق اتفاقية العمل العربية رقم 16 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر بموجب قانون رقم 99 لسنة 1985.

وبصدده نود أن نبين اجاباتنا على ملاحظات لجنة الخبراء حول الاتفاقية أعلاه والمتعلقة بالمواد ذات الأرقام (1 – 3 – 12 – 13 – 15 – 18 – 20 – 25 – 26 – 27 – 29 – 30 – 31 – 32).

المادة (1)

المقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأشرها في جمهورية العراق مغطاة في المادة (80) من قانون الضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971، وسيتم الاخذ بمحاور المادة بمشروع قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة (3)

مغطاة من الناحية التشريعية ولكن يصعب تطبيقها بسبب الوضع السياسي إلى جانب الوضع الاقتصادي حال دون تطبيق هذه المادة من الاتفاقية وبالإمكان تطبيقها حال تحسن الأوضاع في البلد.

المادة (12) و (13)

يوجد صندوق في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي يسمى صندوق التأمينات الاجتماعية ويوفر هذا الصندوق تأمين الخدمات الاجتماعية والثقافية لجميع العاملين في جمهورية العراق مغطاة في المادة (13) من قانون الوزارة رقم 8 لسنة 2006.

وتم تغطية المادتين في مشروع التأمينات الاجتماعية في المواد (6) أولاً و (13) سادساً

1- تم تخصيص نسبة 4% في صندوق الضمان الاجتماعي فيما يخص مساهمة صاحب العمل 25% استناداً م 27 / 2.

2- ونسبة 2% صندوق الضمان للخدمات الاجتماعية فيما يخص مساهمة صاحب العمل 22% المادة 27 / 3.

أما في مشروع التأمينات الاجتماعية

1- تم تخصيص نسبة 2% في صندوق الضمان للخدمات الاجتماعية فيما يخص مساهمة صاحب العمل 25% م 13 / سادساً في مشروع التأمينات الاجتماعية.

2- ونسبة 0.5% في صندوق التأمينات الاجتماعية فيما يخص صاحب العمل 12% م 6 / أولاً مشروع التأمينات الاجتماعية.

المادة (15)

1- مغطاة في أحكام الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 في ما يخص النسب المادة (27) يستقطع من العامل 5% ونسبة 12% من صاحب العمل.

2- أما فيما يخص المنشأت الصغيرة مغطاه في المادة (3) من قانون العمل يسري على جميع العمال في جمهورية العراق وكل ما يري في قانون العمل يسري على قانون التقاعد والضمان.

المادة (18)

تم تغطية بأحكام المادة (96) من مسودة قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة (20)

1- لا تساهم الدولة في الدعم المالي.

2- وتم تغطية أحكام هذه المادة في مسودة قانون التأمينات الاجتماعية في المادة (13) منه ما عدا ما ورد في الفقرة (1).

المادة (23)

يتولى مجلس إدارة الصندوق هذه المهمة أما بالنسبة فروع للضمان فى المحافظات لتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية مغطاة بأحكام المادة (7) فقرة (ج) من قانون (39) لسنة 1971 وفى المادة (10) من مشروع قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة (24)

ان الخدمات الاجتماعية التي تقدم وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي تقدم للعمال المضمونيين وليس للكل المواطنين في العراق لأنها خدمات للطبقة العاملة المشمول بقانون العمل والضمان الاجتماعي ودائرة التقاعد والضمان الاجتماعي مسؤولة عن تقديم الخدمات الاجتماعية.

مغطاة بأحكام المواد (81 و 82 و 83 و 84) من قانون (39) لسنة 1971.

المادة (25)

مغطاة بأحكام المادة (81) من قانون الضمان الاجتماعي من قانون (39) لسنة 1971.

المادة (26)

لا تخضع أجور العمال إلى الضريبة الدخل ولا تستوفى أجور الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الدائرة.

مغطاة بأحكام المادة (41) من قانون (39) لسنة 1971.

المادة (27)

1- مغطاة بموجب احكام المادة (85) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

2- متوقف العمل بها بسبب الوضع الأمني والسياسي في البلاد.

المادة (29)

مغطاة بأحكام المادة (82) فقرة (ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي (39) لسنة 1971.

المادة (30)

1- مجلس إدارة الصندوق يمثل الهيئة العامة لدعم الخدمات الاجتماعية وتم زيادة إسهام ممثلين العمال في جلسات إدارة الصندوق.

2- تم تغطية مشروع التأمينات الاجتماعية في المادة 9 / أولاً (ي)

المادة (31)

سيتم الاخذ بذلك مستقبلاً بعد اتفاقات مع الدول.

المادة (31)

سيتم تزويد مكتب العمل العربي بالإحصاءات السنوية.

وجهة نظرنا أنه بالإمكان تطبيق بنود الاتفاقية مستقبلاً حال تحسن الظروف الأمنية والاقتصادية الملائمة وتضمين مواد الاتفاقية الغير مغطاة في مسودة قانون التأمينات الاجتماعية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد جمهورية العراق على ملاحظاتها بخصوص الإتفاقية رقم (16)، وهي تأمل إدراج نصوص التشريع المذكورة ضمن الرد حتى تتمكن من التعرف على وجود تغطية تشريعية من عدمه.

* * *

5- دولة قطر

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الاتفاقيتين (15 ، 16) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

مذكرة

للعرض على الأمانة العامة لمجلس الوزراء الموقر

الموضوع

الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد الاجور

والاتفاقية العربية رقم (16) بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

بالإشارة إلى المذكرة رقم (ص. أ . ع / 188) بتاريخ 2016/5/31 بشأن الموضوع أعلاه، يطيب للوزارة الإفادة بالأتي: -

أولاً مصادقة الدول الاعضاء:

- الدول المصادقة على الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد حماية الأجور هي (البحرين 1984، السودان 2011 – العراق 1988 – فلسطين 1983 – لبنان 2003)
- الدول المصادقة على الاتفاقية العربية رقم (16) بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية هي (العراق 1984 – فلسطين 1983 – مصر 1991)
- اما بشأن الدول التي انسحبت منها فلم ترد إلينا إحصائية عن الدول المنسحبة من هاتين الاتفاقيتين.

ثانياً: بشأن طلب المستجدات التشريعية والعملية ذات العلاقة بموضوع الاتفاقية على الصعيدين الدولي والداخلي من ذ عام 1983 وحتى الأن ومدى انعكاسها وتأثيرها على أحكام الاتفاقية نود الإفادة بما يلي: -

- على الصعيد الدولي

أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للبلدان النامية وهي الاتفاقية رقم (131) لعام 1970 وتهدف إلى حماية المجموعات المتضررة من العاملين بالأجر لذلك جاءت الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 شبيهة بالاتفاقية رقم (131) المشار إليها أعلاه (مرفق نسخة).

- على المستوى الداخلي

صدر القانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، حيث قرر المشرع إلزام صاحب العمل بتحويل الأجر إلى حساب العامل باحدى مؤسسات المالية (البنوك) ثم صدر القرار الوزاري رقم (4) لسنة 2015 بشأن ضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمال الخاضعين لقانون العمل رقم (14) لسنة 2004 م.

اما بشأن الاتفاقية رقم (16) فقد نظم قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) بسنة 2004 م وتعديلاته في الفصلين العاشر والحادي عشر منه أحكام الصحة والسلامة المهنية والرعاية الاجتماعية، وإصابات العمل والتعويض عنها، وصدر أيضاً القرار الوزاري رقم (18) لسنة 2014م بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال.

ثالثاً: مرفق قرار مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر في مدينة عمان بالمملكة الاردنية الهاشمية، في شهر مارس / آذار بالموافقة.

رابعاً: وفقا لنموذج التقرير للاتفاقيتين أعلاه، والذي أعده مكتب العمل العربي لمنظمة العمل العربية، فإن الإجراء المتخذ سيكون أحد الاجراءات التالي: (التصديق على الاتفاقية – أخذ العلم بها – إرجاء التصديق – عدم التصديق)

لذلك ترى الوزارة أخذ العلم بهاتين الاتفاقيتين للأسباب التالية: -

1- بشأن الاتفاقية رقم (15)، وذلك لعدم وجود حد أدنى للأجور بالدولة، حيث يحدد الأجر وفقاً لتفاعلات قوى العرض والطلب في سوق العمل.

2- بشأن الاتفاقية رقم (16)، فإن هنالك التزامات على الدولة المصدقة، مكلفة وتزيد من الأعباء المالية لأصحاب العمل والدولة من بناء دور للحضانة ونوادي للعمال، وكذلك تلزم الدولة بمساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين، ولتحقيق ذلك يجب تعديل القوانين والتشريعات السارية في دولة قطر.

لذا يرجى التكرم بعرض الأمر على مجلس الوزراء الموقر للتفضل بأخذ العلم بالاتفاقيتين المشار إليهما، وبذلك يكون قد تم الوفاء بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية المادة العاشرة منه (مرفق).

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة قطر بخصوص الإتفاقيتين ذات الأرقام (16/15)، وتأمل في الإستمرار بالإجراءات اللازمة لعرضهما على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

6- الجمهورية اللبنانية

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (12) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين على السلطات المختصة؟ من هي هذه السلطات؟

السلطة التنفيذية لإحالتها إلى السلطة التشريعية.

2- هل تم تعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟

حتى تاريخه لم تعرض.

ما هو الإجراء الذي تم اتخاذه بشأنها:

- التصديق على الاتفاقية.
- أخذ العلم.
- ارجاء التصديق.
- عدم التصديق.

- حتى تاريخه لم يتخذ أي إجراء بما ذكر أعلاه.

3- هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟ ماهي الصعوبات أن وجدت؟

لا توجد صعوبات حتى تاريخه خاصة وإنه تم إعداد مشروع قانون للعمال الزراعيين بنظم عملهم ولا تتعارض مع أحكام هذه الاتفاقية.

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

الصعوبات هي في عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

5- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

بالفقرة (2) من المادة (16) من نظام وتوصيات العمل العربية.

ما هي هذه الإجراءات؟

التشاور وموافقة نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية.

6- ما مدى الاسترشاد بالإحكام الواردة في الاتفاقية، في تشريعاتكم التي صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند إعداد مشروع قانون الزراعيين.

7- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟ بناء على القرار رقم 91 / 1 تاريخ 2009/5/27 (تشكيل لجنة وطنية لإعداد مشروع قانون للأجراء الزراعيين) تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال.

ما هي وجهة نظر كل منهما في هذا التقرير أن وجد؟

- **راي أصحاب العمل:** عدم التصديق على بعض المواد من الاتفاقية.
- **رأي العمال:** الموافقة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية اللبنانية بخصوص الإتفاقية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرضها على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

- السلطة التنفيذية لإحالتها إلى السلطة التشريعية

2- هل تم تعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق؟ حتى تاريخه لم تعرض

- التصديق على الاتفاقية.
- أخذ العلم.
- ارجاء التصديق.
- عدم التصديق.

- حتى تاريخه لم يتخذ أي إجراء بما ذكر أعلاه سوى التريث.

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

ماهي الصعوبات أن وجدت؟

لا توجد صعوبات حتى تاريخه ولكن عدم موافقة جمعية الصناعيين تم التريث بالأمر.

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

الصعوبات هي في عملية الموافقة عليها من قبل الحكومة ومجلس النواب وتتطلب الكثير من الوقت.

5- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ بالفقرة (2) من المادة (16) من نظام وتوصيات العمل العربية؟

ما هي هذه الإجراءات؟

التشاور وموافقة نقابات أصحاب العمل والعمال على هذه الاتفاقية.

6- ما مدى الاسترشاد بالإحكام الواردة في الاتفاقية، في تشريعاتكم التي صدرت؟

لقد تم الاسترشاد بهذه الاتفاقية عند وضع نموذج لبوليصة التأمين.

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

تم التشاور مع أصحاب العمل والعمال والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

8- ما هي وجهة نظر كل منهما في هذا التقرير إن وجد؟

- **رأي أصحاب العمل:** عدم التصديق على بعض المواد من الاتفاقية.
- **رأي العمال:** الموافقة.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية اللبنانية بخصوص الإتفاقية رقم (16) بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، وهي تأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرضها على السلطة المختصة بالتصديق.

****

ج- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

جانب المدير العام لمنظمة العمل العربية

السيد / فايز علي المطيري

الموضوع: ملاحظات لجنة الخبراء القانونين في منظمة العمل العربية حول الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

المراجع: كتابكم رقم 16/392 / ج p تاريخ 2017/5/9

- القرار رقم 14/91 تاريخ 2009/9/27

إشارة إلى الموضوع والمرجع أعلاه،

وبعد الاطلاع على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية المشار إليها اعلاه، فأن وزارة العمل تبدي التالي:

أولاً: إن التغطية التشريعية التي تطلبها لجنة الخبراء القانونين لأحكام الفقرة الثانية من المادة (7) والمواد (8) (10) (16) (17) (18)، فأنه هذه المواد وفق القانون رقم (49) تاريخ 2008/8/13 لم تدخل ضمن نطاق تطبيق الاتفاقية، لذا يتعذر علينا الجواب (ربطا).

ثانيا: بالنسبة للتغطية التشريعية لأحكام المواد (23 و24 و27 و28 و29) من الاتفاقية فأننا نودعكم ربطا.

أ- المرسوم رقم 11019 تاريخ 2021/10/7 (تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية والصناعية أو الحرفية أو المهنية) .

ب- المرسوم رقم 8987 تاريخ 2012/6/29 (تحظر استخدام الأحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الأعمال التي تشكل خطرا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي) .

ج- أن مشروع قانون العمل وفق جدول المقارنة المرفق تطرق إلى التغطية التشريعية لهذه الاتفاقية بخصوص الموافقة الكتابية لمن له الولاية والوصاية على الحدث ، وكذلك إبلاغ من له الولاية والوصاية بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث ، مع البيانات والسجلات التي يمسكها صاحب العمل بالنسبة للأحداث ، وكذلك التأمينات الاجتماعية ، ووضع صاحب العمل في مكان ظاهر من مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث ، إلى إبلاغ وزارة العل بأسماء وبيانات العمل (ربطا نسخة عن الفصل المتعلق بالأحداث من مشروع قانون العمل) .

نأمل أن نكون قد قمنا بتغطية ما تطلبه لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير الجمهورية اللبنانية حول الإتفاقية رقم (18) بشأن عمل الأحداث، وتأمل اللجنة أن يكون الرد وفقاً لنموذج التقرير الخاص بالإتفاقية حتى يتسنى التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية.

* * *

7- جمهورية مصر العربية

أ- الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (4) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

ذكرت اللجنة عدم التغطية التشريعية لحكم البند الثاني من المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة والخاص بإعطاء الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين وبوجه خاص العمال الفلسطينيين.

الرد

يمنح التشريع المصري الكثير من المزايا للعمال العرب الوافدين وفقاً للاتفاقيات الثنائية مع العديد من الدول العربية.

وقد نصت المادة الثانية من القرار رقم 136 لسنة 2003 بشأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب والمعدل بالقرار رقم 292 بسنة 2010 على أن يستثني من الحصول على الترخيص بمزاولة العمل ....

1- المعفيون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها وفي حدود تلك الاتفاقيات مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل ..

كما نصت المادة السادسة من هذا القرار على إعفاء بعض الفئات من رسوم تراخيص العمل منهتا رعاية جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية، وأيضاً الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية، وكذلك رعايا الجمهورية اللبنانية العاملين بالبلاد طبقاً لشروط المعاملة بالمثل.

وجدير بالتنويه أن الاتفاقية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة نصت على أن الاولوية في التشغيل للعمال الوافدين وبوجه خاص العمال الفلسطينيين وذلك بما يتفق وحاجات كل دولة ومفاد هذا النص أن حاجة الدولة من العمالة الوافدة ونوعيها هي المعول الرئيسي في هذا الصدد.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير جمهورية مصر العربية بشأن الإتفاقية رقم (4) بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة ".

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولاً: ذكرت اللجنة عدم وضوح التغطية التشريعية للمادة العاشرة من الاتفاقية المتعلق بتكوين لجنة الخدمات الاجتماعية العمالية في كل منشأة كبيرة.

رد الحكومة:

لقد نصت المادة 222 من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 على ان (تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد من الأدنى لهذه الخدمات).

وتنفيذاً لهذه المادة صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 215 لسنة 2003 متضمناً النص على الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية الواجب تقديمها للعمال.

كما نصت المادة 223 من قانون العمل على أن (ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية على المستوي القومي ... ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها ..) وتنفيذاً لهذه المادة صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 216 لسنة 2003 متضمنا النص في مادته الأولى على أن الغرض من إنشاء صندوق الخدمات هو تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى قومي للعمال للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي لهم كذلك صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 217 لسنة 2003 بتحديد هذه الخدمات على المستوى القومي.

وجدير بالإشارة في هذا الصدد أن المادة الثامنة من القانون رقم 35 لسنة 1976 بشأن النقابات العمالية تنص على (أن تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط العمل وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية ... (د) رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.

كما تنص المادة (12) من ذات القانون على أن (تتولى اللجان النقابية مباشرة الاختصاصات الآتية في النطاق المحدد لها: ... (و) والمساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال).

ومما سبق تتضح التغطية التشريعية للمادة العاشرة من الاتفاقية وأن هذا التعليق كفيل بإيضاح ما شاب الرد السابق منة غموض.

ثانياً: تشير اللجنة إلى عدم التغطية التشريعية للمادة (18) من الاتفاقية المتعلق بجواز استثناء المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة اداء نقدي عنهما للعمال.

رد الحكومة:

وفقاً لنص المادة (18) من الاتفاقية يجوز استثناء المنشآت الصغيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (16) من الاتفاقية.

وقد تضمن رد الحكومة على الملاحظات السابقة أن المادة 223 من قانون العمل نصت على أن ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي وأن القرار الوزاري رقم (216) لسنة 2003 قد أوضح الغرض من إنشاء هذا الصندوق وهو تقديم هذه الخدمات على المستوى القومي لجميع العمال للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي لهم.

ومفاد ذلك أن المشروع لم يستثني المنشآت الصغيرة من توفير الخدمات سالفة الذكر وبالتالي فإنه قد وفر لعمالها حماية أشمل من تلك الواردة في الاتفاقية.

ثالثاً: ذكرت اللجنة عدم التغطية التشريعية للمادة (25) من الاتفاقية والخاص بمساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في تطوير وتحسين الخدمات العمالية.

رد الحكومة:

تنص المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (79) لسنة 1975 على أن يشمل نظام التأمين الاجتماعي التأمينات الآتية:

- تأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.
- تأمين إصابات العمل.
- تأمين ضد المرض.
- تأمين البطالة.
- تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.

كما نصت المادة (100) من ذات القانون على أن (تلتزم كل من الهيئتين المختصتين بأن تتخذ الخطوات التنفيذية اللازمة ... في إنشاء دور لرعاية أصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام هذا القانون ... لتقديم الرعاية الاجتماعية والمعيشية ... وتشمل الرعاية الاجتماعية ما يلي:

1- الإقامة الكاملة بما فيها من مسكن ومأكل ومشرب .

2- توفير المكتبات الثقافية والنوادي المزودة ببعض وسائل التسلية المناسبة للمنتفعين .

3- توفير الخبراء والمشرفين اللازمين لإدارة هذه الدور ممن تتوفر فيهم صفات خاصة تتلاءم وظروف المنتفعين .

4- توفير الوسائل الترفيهية كالرحلات ومشاهدة عروض المسارح والإقامة في المصايف والمشاتي وزيادة الحدائق العامة..).

رابعا: علقت اللجنة بعدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (26) من الاتفاقية المتعلقة بمنح بعض الاعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التي تقوم بصفة اختيارية أو بمقتضي اتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية العمالية.

رد الحكومة:

لقد تضمن رد الحكومة السابق على هذه الملاحظة أن المادة (13) من القانون رقم (91) لسنة 2005 بشأن الضريبة على الدخل قد نصت على أنه (مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة يعفى من الضريبة ... (حصة العاملين من الأرباح التي يتقرر توزيعها طبقاً للقانون). مما يتبين أن المشروع قد أعفى حصة العاملين من الأرباح التجارية والصناعية من الخضوع للضريبة وبالتالي تتضح التغطية التشريعية لأحكام المادة (26) من الاتفاقية.

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

أخذت اللجنة علماً بما جاء في تقرير جمهورية مصر العربية بشأن الإتفاقية رقم (16) بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.

* * *

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

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

1- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الأرقام (8 / 11 / 16 / 18).

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقية رقم (8).

* * *

الجزء الثالث

دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير العمل العربية

❖ دراسة الوثيقة المتعلقة بتطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية:

أولاً: القرار المحال من قبل مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته العادية السابعة والثمانين بشأن تطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية والمقترحات حول تعديل الدستور، والذي ينص على ما يلي:

- أخذ العلم
- تكليف مكتب العمل العربي بإستطلاع أراء أطراف الإنتاج الثلاثة حول تعديل دستور منظمة العمل العربية، في إطار قرارات المجلس الاقتصادي والإجتماعي وعرض هذه التعديلات على لجنة الخبراء القانونيين لدراستها وإعداد تقرير بشأنها.
- تأجيل النظر في وثيقة تعديل دستور منظمة العمل العربية إلى دورة قادمة لمجلس الإدارة بعد إرسال التعميم وإستكمال ردود أطراف الإنتاج الثلاثة وإعداد تقرير لجنة الخبراء القانونيين بهذا الشأن.

ثانياً: بعد مناقشة ودراسة اللجنة لقرار مجلس الإدارة، أصدرت التوصية التالية:

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في قرار مجلس الإدارة المتعلق بتطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية، وتأمل اللجنة موافاتها بآراء أطراف الإنتاج الثلاثة حول هذا الموضوع.

* * *

جدول تصديقات الدول العربية

منظمة العمل العربية
إدارة الحماية الاجتماعية

تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 1 / 12 / 2017

م	اسم الدولة	بيان اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها																			عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها الدول
		الاتفاقية رقم 1 لعام 1966	الاتفاقية رقم 2 لعام 1967	الاتفاقية رقم 3 لعام 1971	الاتفاقية رقم 4 لعام 1975	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976	الاتفاقية رقم 6 لعام 1976	الاتفاقية رقم 7 لعام 1977	الاتفاقية رقم 8 لعام 1977	الاتفاقية رقم 9 لعام 1977	الاتفاقية رقم 10 لعام 1979	الاتفاقية رقم 11 لعام 1979	الاتفاقية رقم 12 لعام 1980	الاتفاقية رقم 13 لعام 1981	الاتفاقية رقم 14 لعام 1981	الاتفاقية رقم 15 لعام 1983	الاتفاقية رقم 16 لعام 1983	الاتفاقية رقم 17 لعام 1993	الاتفاقية رقم 18 لعام 1996	الاتفاقية رقم 19 لعام 1998	
1	الأردن	1970	1970	-	1975	-	-	-	-	1980	-	1980	-	-	-	-	-	1993	-	-	6
2	الإمارات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2004	2004	2
3	البحرين	-	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	-	1983	-	1984	-	1996	1998	-	5
4	تونس	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	الجزائر	-	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	3
6	جيبوتي	-	-	-	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
7	السعودية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2000	1
8	السودان	1972	1972	1978	-	2011	2011	2011	-	2011	-	-	-	-	2011	2011	-	2011	2016	-	11
9	سورية	1967	1969	1973	2001	-	1982	1979	-	1978	-	-	-	2001	-	-	-	2001	2002	2002	11
10	الصومال	-	-	-	1976	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11	العراق	1970	-	1976	1977	1978	-	1978	1978	1978	1981	1980	1982	1982	1982	1988	1984	2002	-	2001	16
12	سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	* 2008	* 2008	2
13	فلسطين	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1977	1977	1977	-	2004	2010	1981	1981	1983	1983	1993	2004	2004	18
14	قطر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1981	-	-	-	2013	1999	* 1999	4
16	لبنان	2003	-	-	-	-	-	-	-	2003	-	-	-	2003	-	2003	-	2003	2003	* 2004	7
17	ليبيا	1974	1974	1975	-	* 2004	-	2004	2004	-	-	2004	-	2004	-	-	-	-	-	-	8
18	مصر	1979	1969	1977	1976	-	1977	-	-	1990	1991	-	1991	1991	1996	-	1991	1994	-	2001	13
19	المغرب	1969	1995	-	-	-	-	-	-	-	-	1992	-	-	1992	-	-	-	2013	2013	6
20	موريتانيا	-	-	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2016	2016	3
21	اليمن	-	-	-	1988	1988	-	1990	-	1988	-	1999	-	-	-	-	-	1999	-	2001	7
	المجموع	9	7	7	8	5	4	9	3	8	2	6	3	9	5	5	3	11	10	12	126

* * *